

Opleiding  
**Loopbaanbegeleider**  
**Informatiebrochure**



# Inhoud

<b>Sectie 1: Praktische informatie</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Over YourCoach</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Onze visie op loopbaanontwikkeling</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Onze visie op loopbaanmethodieken</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Beroepskwalificatie Loopbaanbegeleiding</b> .....	<b>9</b>
<b>4. International Coaching Federation (ICF)</b> .....	<b>11</b>
<b>5. Didactische aanpak</b> .....	<b>13</b>
Breed scala aan leerstrategieën .....	13
Groepscoaching en participatief leren: Versterken van de leerervaring .....	14
Integratie van Kolb's leercyclus .....	15
Dynamische didactische methoden .....	16
E-Learning en blended learning bij YourCoach .....	17
3 didactische leerlijnen .....	18
<b>6. Deelnemers met Zorgnoden</b> .....	<b>19</b>
Vragenlijst bij inschrijving .....	19
Intakegesprek .....	19
Traject op maat .....	20
Ondersteuning gedurende de opleiding .....	20
<b>7. Diversiteit en inclusie</b> .....	<b>21</b>
Diversiteit en inclusie als leidraad .....	21
Genderinclusiviteit .....	22
<b>8. Toelatingsvoorwaarden</b> .....	<b>23</b>
Verplicht intakegesprek .....	23
Academische en professionele achtergrond .....	23
<b>9. Evaluatieprocedure</b> .....	<b>24</b>
Evaluatieprocedure Deel 1 (Coachcompetenties): .....	24
Evaluatieprocedure Deel 2 (Loopbaancompetenties): .....	25
Evaluatieprocedure Deel 3 (Stage): .....	26
Tussentijdse feedbackmomenten .....	27
<b>10. Beoordelingscriteria</b> .....	<b>28</b>
Beoordelingscriteria Deel 1 Coachcompetenties .....	28
Beoordelingscriteria Deel 2 Loopbaancompetenties .....	32
Beoordelingscriteria Deel 3 Stage .....	38

Samenvatting.....	39
<b>11. Herkansingsprocedure.....</b>	<b>41</b>
Beleid en procedures.....	41
Algemene voorwaarden.....	42
<b>12. Klachten- of beroepsprocedure.....</b>	<b>43</b>
Procedure voor het indienen van een beroep .....	43
Belangrijke aspecten van de klachten- of beroepsprocedure.....	43
<b>13. Vrijstellingen.....</b>	<b>45</b>
Vrijstelling voor Deel 1.....	45
Vrijstelling voor Deel 2.....	45
Vrijstelling voor Deel 3.....	46
Procedure voor het aanvragen van vrijstellingen: .....	46
Beslissing en communicatie .....	46
<b>Sectie 2: Studieprogramma .....</b>	<b>47</b>
<b>Overzicht.....</b>	<b>48</b>
Samenvatting opleidingsuren .....	49
Dagindeling synchroon programma.....	49
<b>Deel 1: Coachcompetenties .....</b>	<b>51</b>
Module 1: Model van de wereld.....	53
Module 2: Verdeling van verantwoordelijkheid .....	56
Module 3: Vormcoaching.....	59
Module 4: Doelen .....	62
Module 5: Alles is in Balans.....	64
Module 6: Closing.....	66
Online Les 1: Impactvol Online Coachen .....	68
Online Les 2: Coachen met kernkwadranten .....	70
Online Les 3: ICF Kerncompetenties.....	71
Intervisie .....	73
Coachingstrajecten in de praktijk.....	75
Literatuuropdracht .....	77
Certificatie: Praktijkexamen Coachingsgesprek .....	78
<b>Deel 2: Loopbaancompetenties.....</b>	<b>80</b>
Module 1: Over de loopbaancoach.....	83
Module 2: Coaching basics .....	86
Module 3: Unieke loopbaan in kaart brengen.....	88

Module 4: Loopbaanvragen.....	90
Module 5: Persoonlijkheid: motieven- en kwaliteitenrefectie .....	92
Module 6: Werkexploratie.....	94
Module 7: Dynamische loopbaansturing .....	97
Module 8: Ondernemerschap en netwerken .....	99
Module 9: Tijd, energie en veerkracht .....	101
Module 10: Werken op de diepere lagen.....	103
Module 11: Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), opvolging en nazorg .....	105
Online Les 1: De markt opgaan als coach.....	107
Intervisie .....	109
Supervisie.....	111
Loopbaanbegeleidingstrajecten.....	112
Literatuuropdracht .....	113
Certificatie.....	115
<b>Deel 3: Stage .....</b>	<b>117</b>
<b>Deel 4: Logboek &amp; POP .....</b>	<b>118</b>
<b>Docenten.....</b>	<b>119</b>

## **Sectie 1: Praktische informatie**

## 1. Over YourCoach

Gedreven sinds 2009 en trotse bezitter van het loopbaanbegeleidingslabel sinds 2013.

YourCoach is een **warm en professioneel** coachings- en opleidingscentrum. Het is ontstaan uit de visie en diverse expertises van **Tom Hallez en Benjamin Ball**, en telt ondertussen al **meer dan 45 teamleden**. Elke dag werken we volgens onze leidende principes: passie, verantwoordelijkheid en helderheid.

We combineren **evidence-based kwaliteit** met **creatieve invalshoeken**. We zijn een bedrijf op mensenmaat - wij doen het werk zelf en heel ons team is zorgvuldig geselecteerd op onderbouwde en practice-based ervaring in het (bedrijfs)leven. Alles wat we meegeven is gericht op onze eigen ervaringen van wat écht werkt - en we blijven steeds bijleren. We gaan voor **efficiëntie en zuiverheid**, met een gedetailleerd oog voor het essentiële.

### In een notendop:

- Warm én professioneel.
- We nemen ons werk érg serieus, maar onszelf niet zo.
- Gericht op congruentie van denken, voelen en doen.
- Regelmatig provocatief, met een knipoog.
- Verrassend, praktisch en dynamisch.

### Unieke kwaliteitsgarantie:

- YourCoach is al 15 jaar full-time bezig met coaching, training en intervisie.
- Meer dan 45 carrièrecoaches verspreid over meer dan 50 locaties.
- Kwaliteitslabel KMO-Portefeuille.
- 6 keer per jaar onze unieke ICF gecertificeerde coachopleiding Integrale Coaching.
- 2 keer per jaar onze opleiding Loopbaancoach met meer dan 300 afgestudeerde loopbaancoaches werkzaam in talrijke loopbaancentra in Vlaanderen en Brussel.
- Jaarlijks tientallen in-company trajecten rond coaching, leiderschap, communicatie en veerkracht.
- Maandelijkse oefen- en intervisiemiddagen voor coaches.
- ICF Supervisor voor MCC-coaches.
- Erkend loopbaanbegeleider bij de VDAB en de Vlaamse Overheid.
- Actief lid binnen de International Coaching Federation (ICF).
- Actief lid binnen de Vereniging van Erkende Stress & Burn-out coaches (VESB).

## 2. Onze visie op loopbaanontwikkeling

De wereld van loopbaanontwikkeling heeft een ware metamorfose ondergaan, een transformatie die zowel opwindend als bevrijdend is. In ons huidig tijdperk is het idee van een loopbaan radicaal veranderd. Niet langer wordt het gezien als een vastomlijnd en lineair pad dat men volgt na het maken van een initiële beroepskeuze. In plaats daarvan heeft het zich ontvouwd als een avontuurlijke en veelzijdige reis, een reis van persoonlijke en professionele ontwikkeling, waarbij zelfontdekking centraal staat.

Deze nieuwe benadering van loopbaanontwikkeling erkent dat elke individu uniek is, met eigen ambities, talenten en dromen. Het traditionele, voorspelbare model heeft plaatsgemaakt voor een dynamischer en flexibeler raamwerk. Wij geloven dat een loopbaan een voortdurende ontdekkingstocht is, waarbij iedereen de mogelijkheid heeft om te groeien, te veranderen en te floreren in zijn of haar werkende leven. Onze aanpak is ontworpen om medewerkers te empoweren en te begeleiden in het navigeren van dit dynamische en veranderende loopbaanlandschap. Volgende kenmerken zijn hier essentieel:

### 1) **Dynamische loopbaantrajecten**

We erkennen dat loopbanen niet langer lineair of voorspelbaar zijn. De overgang van levenslang dienstverband naar levenslange inzetbaarheid opent deuren naar onverwachte en opwindende loopbaanpaden.

### 2) **Grenzeloze carrières**

Moderne loopbanen zijn niet beperkt tot één organisatie. Dit "grenzeloze carrière-model" stimuleert zowel verticale als horizontale groei en moedigt aan om buiten de gebaande paden te treden.

### 3) **Keuzevrijheid in de arbeidsmarkt**

Onze visie ondersteunt de groeiende keuzevrijheid in de hedendaagse arbeidsmarkt. We moedigen coachees aan om hun eigen unieke loopbaanpaden te verkennen en vorm te geven.

### 4) **Levenslang leren**

Wij benadrukken dat continue ontwikkeling en aanpassing aan veranderende omstandigheden cruciaal zijn voor loopbaansucces. Leren is een eindeloze reis, niet een eenmalige gebeurtenis.

### 5) **Zelfgestuurde ontwikkeling**

In onze trajecten promoten we een actieve, zelfgestuurde benadering van loopbaanontwikkeling. Dit omvat het aangaan van uitdagingen en het benutten van kansen in de werkomgeving.

### 6) **Werk-Privé balans**

We erkennen het belang van het vinden van een harmonieuze balans tussen professionele ambities en persoonlijk welzijn.

7) **Persoonlijke voldoening als maatstaf**

Onze visie stelt persoonlijke voldoening en zelfrealisatie centraal als indicatoren voor succes in de loopbaan.

8) **Eigenaarschap van jouw loopbaan**

We zien elke persoon als de ondernemer van zijn of haar eigen carrière, waarbij de organisatie dient als een platform voor ondersteuning en groei.



### 3. Onze visie op loopbaanmethodieken

Deze opleiding volgt de richtlijnen van de VDAB op vlak van gebruikte loopbaanmethodieken. De methodieken hebben slechts een ondergeschikte positie in de loopbaanbegeleiding. Methodieken kunnen niet het doel op zich zijn, maar middelen om dieper in te gaan op loopbaanvragen en -competenties. Ze worden ingezet omwille van hun capaciteit om het reflectieproces bij de klant op gang te brengen en te faciliteren.

Volgende specifieke aandachtspunten worden hierbij in acht genomen:

- 1) De methodiek draagt bij tot het **versterken en ontwikkelen van loopbaancompetenties** (kwaliteiten, motieven, arbeidsmarktexploratie, netwerken, loopbaansturing) of is een ondersteunende coachende techniek die een bijdrage levert aan de zelfreflectie en actiegerichtheid van de burger. (Deze draagt dus actief bij tot het opheffen van drempels, ondersteunt leren, zet aan tot zelfsturing...)
- 2) De methodiek wordt **arbeidsmarktgericht** ingezet en onderscheidt zich van het brede domein “Welzijn en gezondheid”. Een methodiek die per definitie door zijn eigenheid of de manier waarop deze ingezet wordt, gericht is op therapie, medische context, etc. is niet toegelaten.
- 3) De methodiek dient op een ondergeschikte manier ingezet te worden in een **breder arbeidsgericht begeleidingsmodel**. Het aanbod van de methodiek mag niet de hele begeleiding omvatten of het grootste deel van de begeleidingstijd innemen.
- 4) De **coachee heeft een actieve inbreng** in de methodiek. Bijv. het maken van een oefening, verwoorden van inhoud en context,... De coachee wordt door de begeleider dus in een actieve rol geplaatst en ondergaat niet passief de oefening.
- 5) De **betekenisgeving ligt bij de coachee**. Het inzicht in het resultaat van de methodiek blijkt niet exclusief de expertise van de begeleider. De coachee ondergaat dus niet passief de betekenisgeving van de coach.
- 6) De methodiek kan als kader aangebracht worden aan of overgenomen worden door de coachee om er later of in een andere context **zelfstandig en zelfsturend** mee aan de slag te gaan.
- 7) De klant moet op elk moment tijdens en na de toepassing van de methodiek over de **controle van zijn handelen** en denken beschikken.

## 4. Beroepskwalificatie Loopbaanbegeleiding

Onze benadering van loopbaanbegeleiding is diep geworteld in de **23 kerncompetenties** die zijn vastgelegd in de Beroepskwalificatie Loopbaanbegeleiding. Deze essentiële vaardigheden zijn omgezet in 10 cruciale houdingen die van fundamenteel belang zijn voor het verlenen van effectieve en kwalitatief hoogwaardige loopbaanbegeleiding. Deze houdingen vormen niet alleen de basis van ons vak, maar zijn ook de leidraad in de praktijk van onze loopbaanbegeleiding, waarbij elke loopbaanbegeleider uitgerust is met de vereiste kennis, vaardigheden en attitudes om te voldoen aan de hoogste professionele normen.



- 1) **Diversiteit**  
We erkennen en respecteren de diversiteit van achtergronden en behoeften van onze klanten, en passen onze begeleiding hierop aan.
- 2) **Ondernemerschap**  
We stimuleren ondernemersvaardigheden en -mentaliteit bij onze klanten, om kansen te herkennen en zelfsturing te bevorderen.
- 3) **Deontologie**  
Wij handelen volgens ethische codes en professionele normen, waarbij betrouwbare en integere relaties met onze klanten centraal staan.

- 4) **Multidisciplinaire benadering**  
We werken effectief samen met professionals uit diverse disciplines, om een veelzijdige en holistische aanpak van loopbaanbegeleiding te waarborgen.
- 5) **Kwaliteit en deskundigheid**  
We streven voortdurend naar verbetering en blijven onze professionele kennis en vaardigheden up-to-date houden, om hoogwaardige dienstverlening te waarborgen.
- 6) **Doelgerichte loopbaanplanning**  
We helpen onze cliënten bij het formuleren van heldere loopbaandoelen en het opstellen van realistische carrièreplannen.
- 7) **Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en Nazorg**  
We ondersteunen klanten bij het opstellen van een POP en bieden nazorg om hen te begeleiden bij hun loopbaanontwikkeling, zelfs na afloop van het traject.
- 8) **Arbeidsmarktkennis**  
We begrijpen de dynamiek van de arbeidsmarkt en blijven op de hoogte van de evoluties en trends binnen verschillende sectoren.
- 9) **Ontwikkeling van loopbaancompetenties**  
We helpen cliënten bij het identificeren en ontwikkelen van de loopbaancompetenties die nodig zijn voor een succesvol loopbaanbeheer.
- 10) **Coachvaardigheden**  
Onze loopbaanbegeleiders beschikken over uitstekende coach- en gespreksvaardigheden, waarmee ze diepgaande relaties opbouwen en effectief communiceren met cliënten.

## 4. International Coaching Federation (ICF)

Binnen het domein van loopbaanbegeleiding speelt de **kwaliteit van de opleiding en de ontwikkeling van coaches een cruciale rol**. YourCoach onderscheidt zich in dit landschap als één van de weinige coachopleidingen in Vlaanderen met het prestigieuze **Level 2-label van het International Coach Federation (ICF)** sinds 2018. Deze onderscheiding is niet alleen een bewijs van de hoge standaarden die YourCoach hanteert, maar dient ook als de ultieme kwaliteitsgarantie voor elke coach in ons team. De erkenning bevestigt dat de methoden en aanpak van YourCoach niet alleen praktisch en effectief zijn, maar ook diepgaand en van het hoogste niveau.

Onze loopbaanbegeleiding is nauw afgestemd op de 8 ICF kerncompetenties, die essentieel zijn voor elke professionele coach en effectieve loopbaanbegeleiding. Deze competenties zijn onderverdeeld in vier categorieën, die samen een holistische benadering van coaching vormen. De vier categorieën met hun respectieve competenties zorgen voor een gestructureerde ontwikkeling van coaches, die in staat zijn om een significante impact te maken in de loopbanen van hun klanten.

### Samengevat:

<b>A. Fundament</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Respecteert de toepassing van de ethische code</b></li> <li>2. <b>Belichaamt een Coaching Mindset</b></li> </ol>
<b>B. Een co-creatief partnership opbouwen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. <b>Creëert en handhaaft overeenkomsten</b></li> <li>4. <b>Cultiveert vertrouwen en veiligheid</b></li> <li>5. <b>Behoudt aanwezigheid</b></li> </ol>
<b>C. Effectief communiceren</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. <b>Luistert actief</b></li> <li>7. <b>Roept bewustzijn op</b></li> </ol>
<b>D. Bevorderen van leren en groei</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. <b>Vergemakkelijkt de groei van de klant</b></li> </ol>



## 5. Didactische aanpak

De didactische aanpak van de Opleiding Loopbaancoach is zorgvuldig samengesteld om deelnemers een uitgebreide en diepgaande leerervaring te bieden. Deze benadering combineert een diepgaande focus op wetenschappelijk onderbouwde methodes met een dynamische benadering van loopbaansturing, om zo effectieve coaches te ontwikkelen die klaar zijn voor de hedendaagse en toekomstige arbeidsmarkt.

### Breed scala aan leerstrategieën

Onze aanpak integreert competentiegericht leren, reflectief leren, actief leren, e-learning, gedegen feedbackmechanismen, en de kernaspecten van dynamische loopbaansturing zoals voortdurende zelfreflectie, levenslang leren, netwerken, aanpassingsvermogen, en proactiviteit. Dit zorgt ervoor dat cursisten niet alleen de vereiste kennis, vaardigheden, en attitudes ontwikkelen maar ook leren hoe ze zich flexibel en doelgericht kunnen aanpassen aan de constant veranderende eisen van de arbeidsmarkt.

#### 1) Competentiegericht leren

De kern van de Opleiding Loopbaancoach is het ontwikkelen van specifieke competenties die coaches in staat stellen om hun klanten effectief te ondersteunen. Competentiegericht leren richt zich op het verwerven en toepassen van deze vaardigheden door middel van realistische praktijkoefeningen, reflectie en feedback. Dit model benadrukt de integratie van kennis, vaardigheden en attitudes die noodzakelijk zijn voor succesvolle loopbaancoaching. De basis zijn steeds de 23 competenties zoals vastgelegd uit de beroepskwalificatie loopbaanbegeleider en competenties van VKS-niveau 6.

#### 2) Reflectief leren

Reflectief leren is een fundamentele didactische methode in de Opleiding Loopbaancoach. Het moedigt aan tot nadenken over eigen ervaringen en praktijken. Zo bevat de cursus meer dan 170 reflectievragen over de geziene materie. Door reflectie kunnen toekomstige coaches hun zelfbewustzijn vergroten, hun coachingstijl ontwikkelen en leren van zowel succesvolle interventies als uitdagingen. Logboeken, peer feedback sessies en intervisie zijn bijkomende instrumenten om reflectief leren te bevorderen.

#### 3) Actief leren

Actief leren plaatst de leerling in het centrum van het leerproces, waarbij wordt gestreefd naar een hoge mate van engagement en participatie. Methodes zoals coachgesprekken, onderzoeksopdrachten, literatuurlijsten en praktijkgerichte projecten stellen toekomstige loopbaancoaches in staat om theoretische concepten toe te passen in een veilige en gecontroleerde omgeving. Deze aanpak faciliteert de ontwikkeling van essentiële coachingvaardigheden, zoals empathisch luisteren, vraagtechnieken en het

opstellen van actieplannen.

#### 4) **E-Learning en blended learning**

Gezien de groeiende behoefte aan flexibiliteit in professionele ontwikkeling, is het integreren van e-learning en blended learning benaderingen in de Opleiding Loopbaancoach van grote waarde. Online modules, virtuele workshops en video's bieden toegang tot een breed scala aan leermaterialen en stellen cursisten in staat om op eigen tempo te studeren. Tegelijkertijd zorgen face-to-face sessies voor diepgaande interactie, praktische oefeningen en directe feedback.

#### 5) **Feedback en beoordeling**

Constructieve feedback en beoordeling zijn cruciaal voor de professionele groei van toekomstige loopbaancoaches. Door regelmatig feedback te geven op uitgevoerde coachingssessies, gesprekken en schriftelijke opdrachten, kunnen docenten de ontwikkeling van de cursisten nauwkeurig volgen en begeleiden. Beoordelingen gebaseerd op duidelijke criteria en competenties zorgen voor transparantie en motiveren cursisten om hun vaardigheden continu te verbeteren.

### **Groepscoaching en participatief leren: Versterken van de leerervaring**

De inzet van groepscoaching en participatief leren binnen YourCoach's didactische aanpak benut de kracht van groepsdynamiek om een positieve en ondersteunende leeromgeving te creëren. Deelnemers ervaren hoe de collectieve wijsheid van de groep bijdraagt aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Deze benadering maakt het mogelijk om complexe concepten en competenties op een interactieve en begrijpelijke manier te verkennen, waardoor de leerstof niet alleen toegankelijker maar ook relevanter wordt voor de praktijk.

#### 1) **Groepscoaching**

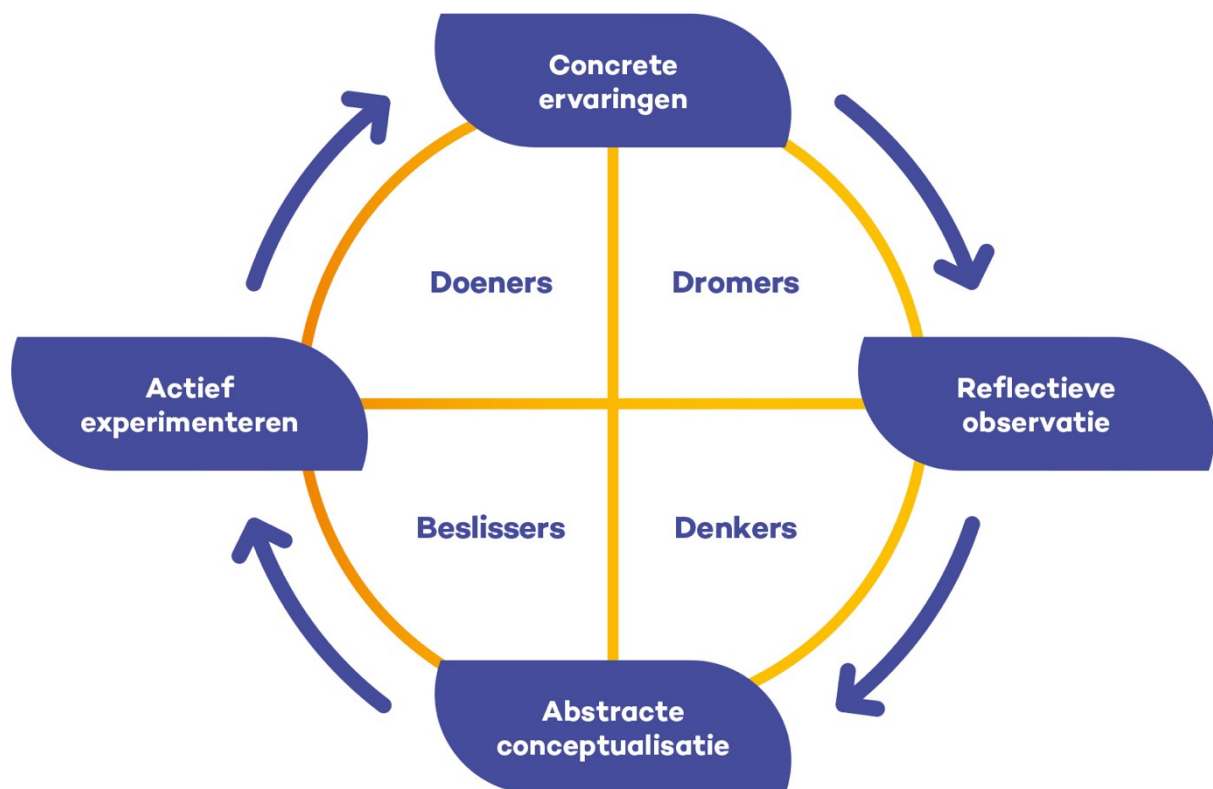
Groepscoaching sessies stellen deelnemers in staat om hun ervaringen, uitdagingen en inzichten met elkaar te delen. Deze collectieve leeromgeving stimuleert niet alleen de ontwikkeling van essentiële soft skills, zoals actief luisteren en empathisch reageren, maar biedt ook de gelegenheid om verschillende coachingstijlen en -technieken direct te observeren en te bespreken. Door in groepsverband te werken, leren deelnemers ook hoe zij effectief feedback kunnen geven en ontvangen, een vaardigheid die onmisbaar is voor elke coach.

#### 2) **Participatief leren**

Participatief leren gaat een stap verder door de deelnemers niet alleen als ontvangers van kennis te beschouwen, maar ook als actieve bijdragers aan het leerproces. Deze methode moedigt cursisten aan om hun eigen vragen in te brengen, discussies te leiden en workshops of presentaties voor te bereiden. Deze actieve betrokkenheid verhoogt de diepgang van het leren en zorgt voor een rijkere, meer gevarieerde ervaring. Het bevordert ook het ontstaan van een leergemeenschap waarin cursisten zich gesteund voelen en gemotiveerd zijn om hun leerdoelen te bereiken.

## Integratie van Kolb's leercyclus

Onze didactische strategie is is nauw afgestemd op de leercyclus van Kolb. Dit betekent dat we een benadering van leren hanteren die de gehele cyclus omvat: van concrete ervaringen en reflectieve observatie tot abstracte conceptualisatie en actief experimenteren. Deze benadering zorgt ervoor dat elke leerstijl wordt aangesproken en stimuleert deelnemers om te leren door te doen, te reflecteren, theoretische concepten te begrijpen en deze toe te passen in nieuwe, praktische situaties. Het resultaat is een leerervaring die niet alleen de overdracht van kennis bevordert, maar ook kritisch denken, praktische toepassing en zelfreflectie stimuleert.



### 1) Concrete ervaringen

We starten met directe, praktische ervaringen waarbij deelnemers betrokken zijn bij real-life situaties of hands-on projecten. Dit helpt bij het opbouwen van een solide basis van ervaring die cruciaal is voor het begrijpen van de complexiteit van loopbaanbegeleiding.

### 2) Reflectieve observatie

Na elke ervaring bieden we ruimte voor diepgaande reflectie. Dit kan variëren van groepsdiscussies en interviews tot het schrijven van reflectieverslagen, waardoor deelnemers de kans krijgen om hun ervaringen te verwerken en te overdenken.

### 3) Abstracte conceptualisatie

Deelnemers worden vervolgens aangemoedigd om hun ervaringen en reflecties te koppelen aan theoretische concepten en modellen. Dit omvat



lezingen en seminars waarin de theorie wordt verkend en onderzoeksopdrachten die hen uitnodigen om theorie en praktijk te integreren.

#### 4) **Actief experimenteren**

Tot slot worden deelnemers aangespoord om hun nieuw verworven kennis en inzichten toe te passen in nieuwe situaties. Dit actieve experimentele leren vindt plaats door praktijkoefeningen en simulaties, waarbij deelnemers verschillende benaderingen kunnen uitproberen en leren van de uitkomsten.

## **Dynamische didactische methoden**

Om bovenstaande elementen effectief te integreren, hanteren we een dynamische didactische aanpak die diverse werkvormen afwisselt binnen een veilig leerklimaat. Deze aanpak is ontworpen om de deelnemers actief te betrekken en hen te voorzien van direct toepasbare vaardigheden en kennis.

#### 1) **Theoretische uitleg: De basis leggen**

Ongeveer 15% van de cursustijd is gewijd aan het verstrekken van uitleg over theorieën, modellen, competenties, principes of technieken relevant voor loopbaanbegeleiding. Deze sessies zijn gericht op het bieden van heldere, eenvoudige kaders die direct in de praktijk toepasbaar zijn. Door de complexiteit van de stof te minimaliseren, zorgen we ervoor dat alle deelnemers, ongeacht hun vooropleiding of ervaring, de informatie kunnen begrijpen en toepassen.

#### 2) **Demonstratie: Leren door observatie**

Eveneens 15% van onze tijd besteden we aan demonstraties. Hierbij laat een ervaren coach zien hoe een effectief loopbaangesprek gevoerd wordt. Deze demonstraties bieden de deelnemers de kans om te leren van professionals en een realistische benchmark te ontwikkelen voor hun eigen coachingsgesprekken. Observatie van een expert in actie is een krachtig leermiddel dat inzicht geeft in de toepassing van theorie in de praktijk.

#### 3) **Praktijkgericht Oefenen: De kern van onze aanpak**

De grootste nadruk in onze cursus, ongeveer 50% van de tijd, ligt op het praktisch oefenen van de verworven vaardigheden. We organiseren deze sessies vaak in drietallen, waarbij de rollen van loopbaanbegeleider, klant en waarnemer geroteerd worden. Deze methode garandeert dat iedere deelnemer ervaring opdoet in alle drie de rollen, wat een rijkere leerervaring biedt omdat elke rol unieke inzichten en leerdoelen heeft.

#### 4) **Werk met echte cases: Verbinding met de praktijk**

In tegenstelling tot traditionele rollenspelen, kiezen we ervoor om vaardigheden te oefenen met echte cases aangebracht door de deelnemers. Deze aanpak zorgt ervoor dat het leerproces niet alleen theoretisch blijft, maar dat deelnemers ook werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en professionele groei. Door te werken met situaties die deelnemers zelf hebben ervaren of waar ze momenteel mee te maken hebben, wordt het leerproces

relevanter en diepgaander.

#### 5) **Bespreking en reflectie: Ruimte voor groei**

Tot slot besteden we ongeveer 20% van de tijd aan bespreking en reflectie. Deze sessies zijn bedoeld om ruimte te bieden aan vragen, feedback en diepgaande reflectie op de geoefende vaardigheden. Het is essentieel dat deze gesprekken gefocust blijven op leren en ontwikkelen, zonder te verzanden in eindeloze discussies. Door een balans te vinden tussen het delen van ervaringen en gerichte feedback, zorgen we ervoor dat de tijd efficiënt wordt benut voor maximale leerwinst.

## **E-Learning en blended learning bij YourCoach**

Gedurende de uitdagingen die de Corona-pandemie met zich meebracht, heeft YourCoach zich snel aangepast en is daarmee uitgegroeid tot een voortrekker op het gebied van digitaal onderwijs in de coachingsbranche. Door effectief over te schakelen naar online opleidingsformaten, heeft YourCoach diepgaande kennis en ervaring opgedaan in online en blended leren. Deze progressie resulteerde niet alleen in het ontstaan van de specifiek ontwikkelde opleiding "Impactvol Online Coachen", maar faciliteerde ook de vorming van een veelomvattende online leeromgeving.

#### 1) **Uitbreiding van lesmateriaal en methodieken**

YourCoach beschikt over honderden uren aan videolesmateriaal, speciaal ontworpen om de leerervaring te verrijken en te diversifiëren. Dit materiaal, variërend van theoretische uiteenzettingen tot praktijkvoorbeelden, wordt aangeboden via het eigen online leerplatform, [academy.yourcoach.be](https://academy.yourcoach.be). Dit platform dient als een centrale hub waar deelnemers toegang hebben tot een schat aan informatie en middelen, specifiek afgestemd op hun opleiding.

#### 2) **Interactief en toegankelijk leerplatform**

Op [academy.yourcoach.be](https://academy.yourcoach.be) krijgt elke cursist een persoonlijk account, waarmee niet alleen toegang wordt verleend tot lesmaterialen, maar ook de mogelijkheid wordt geboden om interactief met medecursisten en docenten te communiceren. Dit bevordert een gemeenschapsgevoel en stimuleert de uitwisseling van ideeën en ervaringen, wat cruciaal is voor de ontwikkeling van coachingvaardigheden.

#### 3) **Diversiteit in onderwijsmaterialen**

Naast videomateriaal maakt YourCoach gebruik van een breed scala aan andere leermiddelen om de online en blended leerervaring te verrijken. Foto's van flip-charts bieden visuele samenvattingen en kernpunten van de lessen, terwijl extra werkdocumenten, invulformulieren, en evaluatiedocumenten in PDF-formaat praktische hulpmiddelen zijn voor de toepassing en reflectie van de geleerde stof. Deze materialen zijn essentieel voor het ondersteunen van het leerproces en bieden de cursisten de mogelijkheid om op een interactieve en gevarieerde manier te leren.

### 3 didactische leerlijnen

De structuur van de opleiding is gebaseerd op drie leerlijnen die naadloos met elkaar zijn verweven. Deze geïntegreerde aanpak zorgt ervoor dat deelnemers een diepgaand begrip ontwikkelen van de complexiteit van loopbaanbegeleiding, uitgerust met de tools en inzichten om mensen effectief te begeleiden bij het vormgeven van hun professionele toekomst.

1) **De kennisgerichte leerlijn**

Deze leerlijn vormt de theoretische basis voor loopbaanbegeleiding, waarbij diepgaande kennis, praktische vaardigheden en de juiste professionele houding worden ontwikkeld. Van psychologie tot arbeidsmarkttheorieën, de bouwstenen van effectieve loopbaanbegeleiding worden in deze leerlijn verkend.

2) **De beroepsgerichte leerlijn**

Door coachings- en loopbaanbegeleidingstrajecten, stages en intervisie wordt de essentiële koppeling met de praktijk gemaakt. Dit stelt deelnemers in staat om de opgedane kennis toe te passen in realistische scenario's, waardoor hun leerervaring wordt verrijkt en ze worden voorbereid op de werkpraktijk.

3) **De reflectieve leerlijn**

De ontwikkeling van zelfbewustzijn en kritische reflectie op de eigen rol en aanpak als loopbaancoach staat centraal. Dit aspect van de opleiding stimuleert continue groei en het aanscherpen van methoden voor maximale impact.

## 6. Deelnemers met Zorgnoden

Onze Opleiding Loopbaanbegeleider is ontworpen met het oog op diversiteit en inclusie, waarbij we speciale aandacht besteden aan zorgnoden en functiebeperkingen. We streven naar een leeromgeving die elke deelnemer in staat stelt om te groeien en zich te ontwikkelen op een manier die het beste bij hun individuele situatie past. Door de specifieke leernoden, omstandigheden en beperkingen van elke deelnemer centraal te stellen, faciliteren we een leerervaring die niet alleen effectief en toegankelijk is, maar ook verrijkend en empowerend. Om dit te bereiken, hanteren we een persoonlijke en adaptieve aanpak die reeds start tijdens de intakeprocedure, nog voordat de opleiding officieel begint.

### Vragenlijst bij inschrijving

Elke deelnemer met zorgnoden vult bij inschrijving een uitgebreide bevraging in. Dit aan de hand van een speciaal ontworpen vragenlijst. Deze bevraging is bedoeld om de specifieke leernoden, sterktes, zwaktes, en eventuele functiebeperkingen in kaart te brengen. Dit proces zorgt ervoor dat we een diepgaand inzicht verkrijgen in de leerbehoeften van deze individuele deelnemers. Hierdoor kunnen we een leertraject op maat aanbieden dat nauw aansluit bij hun specifieke behoeften, en optimaal inspelt op de uitdagingen en mogelijkheden van elke lerende voordat de opleiding van start gaat.

Je kan de vragenlijst hier raadplegen:

<https://www.yourcoach.be/over-ons/zorgnoden/>

### Intakegesprek

Tijdens het intakegesprek voor de Opleiding Loopbaanbegeleider leggen we een solide basis voor een succesvol leertraject. We voeren een grondige initiële beoordeling uit van de vaktechnische, taal-, reken- en digitale vaardigheden van elke deelnemer. We integreren hierbij ook specifieke zorgnoden en eventuele functiebeperkingen, zoals vermeld in de vooraf ingevulde vragenlijst. Dit stelt ons in staat om een leerpad op maat te ontwerpen dat niet alleen aansluit bij het individuele startniveau, maar ook rekening houdt met persoonlijke omstandigheden zoals mobiliteit, kinderopvang en financiële situatie. In het gesprek bieden we inzicht in de arbeidsomstandigheden specifiek voor het beroep van loopbaanbegeleider en bespreken we de specifieke informatie uit de vragenlijst. Dit zorgt ervoor dat deelnemers met volledige kennis van zaken hun opleidingstraject kunnen plannen en starten. Daarnaast identificeren we eventuele ontbrekende essentiële startcompetenties en stellen passende remediërende maatregelen voor, om te zorgen dat elke deelnemer gelijke kansen heeft om succesvol te starten met de opleiding.

## **Traject op maat**

Op basis van de verzamelde informatie wordt voor elke deelnemer een persoonlijk leertraject ontworpen. Dit traject houdt rekening met de individuele leerdoelen, sterktes, zwaktes en zorgnoden. Het is van cruciaal belang dat dit traject op maat voor aanvang van de opleiding met de deelnemer wordt afgestemd en bevestigd. Zo garanderen we dat elke lerende vanaf de eerste dag de juiste ondersteuning en begeleiding krijgt.

## **Ondersteuning gedurende de opleiding**

Naast de voorbereiding en het op maat gemaakte leertraject, blijven we gedurende de gehele opleiding alert op de behoeften van elke deelnemer. We organiseren verschillende feedbackmomenten, waaronder supervisies, om de voortgang te monitoren en zijn bereid het leertraject aan te passen op basis van de voortgang en feedback van de deelnemer.

Deze adaptieve en individueel afgestemde aanpak zorgt ervoor dat elke deelnemer aan de Opleiding Loopbaanbegeleider zich volledig kan ontplooiën, met respect voor zijn of haar unieke leerbehoeften en potentieel. Ons doel is niet alleen om effectieve loopbaanbegeleiders op te leiden, maar ook om een leerervaring te bieden die zelfinzicht en persoonlijke groei bevordert.

## 7. Diversiteit en inclusie

Bij YourCoach hechten we groot belang aan diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, en zien deze als de fundamenteën voor het opbouwen van een robuuste, veerkrachtige en aanpasbare organisatiecultuur. Het is in deze cultuur dat elke stem gehoord wordt en elke bijdrage gewaardeerd, waarbij ruimte is voor iedereen om ideeën, meningen en bedenkingen te uiten. Dit zorgt voor een constructieve en kritisch positieve dialoog, die onze activiteiten meer betekenis geeft en ervoor zorgt dat we in alle opzichten beter aansluiten bij de behoeften van onze gemeenschap, zowel binnen als buiten YourCoach.

Het belang van het nastreven van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie overstijgt de grenzen van onze organisatie en speelt een cruciale rol in elke moderne entiteit. Het is ethisch verantwoord en essentieel voor het stimuleren van motivatie, creativiteit en innovatie binnen elk team. YourCoach erkent de noodzaak om elke medewerker, ongeacht hun achtergrond of positie, toegang te bieden tot coaching. Dit vormt een democratische en cruciale stap naar het realiseren van een werkelijk inclusieve organisatie waar iedereen zich gewaardeerd en thuis voelt.

Door deze kernwaarden te integreren in alle aspecten van ons werk, streeft YourCoach ernaar een omgeving te creëren waar diversiteit niet alleen wordt gevierd, maar ook wordt gezien als een essentiële kracht die bijdraagt aan het succes en de duurzaamheid van onze organisatie. Ons engagement voor diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en een continu proces. YourCoach zet zich in om deze principes te verweven in het DNA van onze organisatie, om zo een positieve en blijvende impact te realiseren, zowel intern als binnen de bredere gemeenschap.

### Diversiteit en inclusie als leidraad

Ons engagement voor diversiteit is diep verankerd in de kern van YourCoach. Dit engagement manifesteert zich nadrukkelijk in onze Opleiding Loopbaanbegeleider, waar we ons richten op het benutten van specifieke modellen en methodieken. Deze zijn ontworpen om tegemoet te komen aan de unieke behoeften van elke klant, waarbij we een inclusieve en op diversiteit gerichte aanpak hanteren. Door het integreren van deze waarden in onze opleiding, streven we ernaar om coaches te ontwikkelen die niet alleen vaardig zijn in hun vak, maar ook diep begrip hebben voor het belang van een inclusieve benadering in hun coachingpraktijk. We introduceren het Diversiteitswiel en de Culturele IJsberg als essentiële concepten binnen onze opleiding, die deelnemers helpen hun perspectieven te verbreden en vooroordelen te onderzoeken.

Het Diversiteitswiel, gebaseerd op het model van de Johns Hopkins Carey Business School, visualiseert de verschillende dimensies van diversiteit, waaronder leeftijd, geslacht, etniciteit, seksuele oriëntatie, en fysieke vermogens. Het benadrukt het belang van het erkennen en waarderen van deze verschillen om een inclusieve werkomgeving te bevorderen. Door te reflecteren op zowel de zichtbare als de

minder zichtbare kenmerken die onze waarden, overtuigingen, en verwachtingen vormen, moedigen we coaches aan om een gemeenschappelijke basis te vinden tussen uiteenlopende groepen.

De Culturele IJsberg, oorspronkelijk geïntroduceerd door Edward T. Hall, illustreert hoe de meeste culturele kenmerken - waarden, overtuigingen, denkgewoonten - verborgen zijn onder de oppervlakte. Dit model benadrukt het belang van bewustzijn van deze onzichtbare elementen bij het werken met klanten uit verschillende culturen, en ondersteunt de ontwikkeling van een effectieve en respectvolle communicatie die essentieel is voor het ondersteunen van hun loopbaanontwikkeling op een cultureel gevoelige en aangepaste wijze.

Onze opleiding gaat verder in op het bewustzijn van persoonlijke vooroordelen als loopbaancoach, herkennen van de invloed ervan op gedrag, en biedt strategieën om vooroordelen te verminderen, om zo een meer inclusieve en effectieve coachingspraktijk op te bouwen. Dit omvat bewustwording, reflectie, openstaan voor nieuwe informatie, open communicatie met klanten uit diverse achtergronden en dialoog met collega's.

Door deze benaderingen te integreren, streeft onze opleiding ernaar om coaches te ontwikkelen die flexibel en inclusief kunnen werken in een diverse en snel veranderende arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan onze missie om een veiligere, meer ondersteunende en effectieve omgeving voor alle klanten te creëren, en onderstreept onze inzet voor diversiteit en inclusie als kernwaarden van onze organisatie.

## **Genderinclusiviteit**

In dit dossier streven we naar genderinclusiviteit en respect voor diversiteit. Wanneer we in onze communicatie verwijzen naar bijvoorbeeld cursisten, deelnemers, klanten, coaches of coachees, gebruiken we vaak de aanduiding 'hij' om neutraliteit te behouden. Het is belangrijk op te merken dat deze aanduiding niet bedoeld is om een specifiek geslacht aan te duiden, maar eerder als een algemene aanspreekvorm. We zijn ons bewust van het belang van genderneutraal taalgebruik en erkennen dat geslacht een gevoelig en persoonlijk onderwerp is.

## 8. Toelatingsvoorwaarden

Om toegang te krijgen tot de opleiding, dienen kandidaten te voldoen aan strikte toelatingsvoorwaarden die de kwaliteit en relevantie van hun vooropleiding en ervaring waarborgen. Deze toelatingsvoorwaarden zijn vastgesteld om (1) een hoog kwaliteitsniveau binnen de opleiding te handhaven, (2) te zorgen dat alle deelnemers het maximale uit het programma kunnen halen en (3) te voldoen aan de competenties van de loopbaanbegeleider (Beroepskwalificatie en VKS-niveau 6).

### Verplicht intakegesprek

Om de integriteit en de kwaliteit van onze Opleiding Loopbaanbegeleider te waarborgen, introduceren we een verplicht intakegesprek voor alle potentiële deelnemers. Dit gesprek is een eerste stap in het toelatingsproces en heeft als doel te beoordelen of kandidaten voldoen aan de nodige voorwaarden en klaar zijn voor de tijdsinvestering die deze opleiding vereist. Het intakegesprek richt zich op:

- 1) Evaluatie van motivatie en betrokkenheid bij de opleiding.
- 2) Bespreking van eventuele vrijstellingen.
- 3) In kaart brengen van specifieke zorgnoden.
- 4) Beoordeling academische en professionele achtergrond
- 5) In kaart brengen van leerdoelen, verwachtingen en evaluatiemethodes.
- 6) Bespreking van beschikbaarheid en vereiste tijdsinvestering.
- 7) Verduidelijking van wederzijdse verwachtingen tussen deelnemer en YourCoach.

Het gesprek biedt ook de mogelijkheid voor deelnemers om vragen te stellen en meer inzicht te krijgen in de structuur, inhoud en doelstellingen van de opleiding. Dit proces zorgt voor een goede match tussen de opleidingsvereisten en de capaciteiten van de deelnemer, en legt een solide basis voor een succesvolle leerervaring.

### Academische en professionele achtergrond

Kandidaten moeten in het bezit zijn van een diploma op bachelor- of masterniveau. Indien men niet over een dergelijk diploma beschikt, kan relevante beroepservaring als gelijkwaardig worden beschouwd. Dit dient aangetoond te worden door een gedetailleerd overzicht van de werkervaring, waaruit blijkt dat de kennis en vaardigheden op een vergelijkbaar niveau liggen.

Kandidaten dienen een kopie van hun getuigschrift(en) voorleggen bij inschrijving.



## 9. Evaluatieprocedure

De evaluatie binnen de Opleiding Loopbaanbegeleider volgt een strikte en nauwgezette procedure om de integriteit en kwaliteit van het leertraject te waarborgen. We maken gebruik van een mix van verschillende evaluatievormen. Elk evaluatiecomponent is zorgvuldig opgezet om een diepgaande en veelzijdige beoordeling van de verworven kennis en competenties te verzekeren, essentieel voor de professionele uitoefening als loopbaanbegeleider. Het uitgangspunt hierbij wordt telkens gevormd door de Beroepskwalificatie Loopbaanbegeleider met de gedefinieerde competenties, kennis en vaardigheden en VKS-niveau 6 met de gedefinieerde kennis, vaardigheden, context, autonomie en verantwoordelijkheid.

Er zijn twee grote evaluatiemomenten. Na deel 1 en na deel 2. Studenten kunnen pas deelnemen aan deel 2 indien ze geslaagd zijn voor deel 1. Studenten dienen ook geslaagd te zijn voor de stage. Tussendoor zijn er verschillende ook nog feedbackmomenten door de instructeurs.

### Evaluatieprocedure Deel 1 (Coachcompetenties):

Volgende elementen maken deel uit van de evaluatieprocedure van deel 1:

- 1) Aanwezigheid en actieve deelname in de klassikale modules
- 2) Succesvol afronden van het verplichte huiswerk
- 3) Coachingstrajecten in de praktijk
- 4) Praktijkexamen Coachingstraject

Voor Deel 1 en 2 dienen cursisten minstens 70 punten te behalen op een totaal van 100 punten en dienen voor elk van de afzonderlijke onderdelen geslaagd te zijn. Voor Deel 3 dienen cursisten minstens 20 punten te behalen op een totaal van 40 punten.

#### 1) **Aanwezigheid en actieve deelname in de klassikale modules**

Dit onderdeel beoordeelt de actieve betrokkenheid en participatie van de cursisten tijdens de klassikale sessies (met inbegrip van de interviews). Deelnemers dienen 90% van de klassikale tijd aanwezig te zijn. Het gaat hierbij niet alleen om fysieke aanwezigheid, maar vooral om de actieve inbreng tijdens coachingsessies, discussies en oefeningen. Een actieve deelname dient als indicatie van de mate van inzet en het begrip van de behandelde stof.

**Totaal aantal punten: 24.**

#### 2) Succesvol afronden van het verplichte huiswerk

Dit onderdeel evalueert het vermogen om geleerde concepten zelfstandig toe te passen en te verdiepen. Huiswerkopdrachten zijn gevarieerd en omvatten activiteiten zoals een literatuuropdracht, coachingsgesprekken, het beantwoorden van reflectievragen, het volgen van online opleidingen, en het bekijken van video's. Deze activiteiten zijn ontworpen om een dieper inzicht in

specifieke onderwerpen te bieden en de praktische toepassing van de theorie aan te tonen.

**Totaal aantal punten: 20.**

**3) Coachingstrajecten in de praktijk**

Dit onderdeel richt zich op de praktische uitvoering van twee coachingstrajecten met een echte klant. De coachingsgesprekken in dit traject moeten voldoen aan de ICF-richtlijnen, inclusief het naleven van de ICF-ethische code, het beheersen van de coachcompetenties, het nauwkeurig beoordelen van klantbehoeften, en het opstellen van een doelgericht en persoonlijk actieplan. Het doel is om de theorie te verbinden met de praktijk en coachvaardigheden in echte situaties te verfijnen.

**Totaal aantal punten: 35.**

**4) Praktijkexamen Coachingsgesprek**

Het praktijkexamen is gericht op het evalueren van de praktische bekwaamheid in de coachcompetenties. De certificatieproef bestaat uit het voeren van een coachingsgesprek (minimum 20 minuten) dat minstens aan de minimale vaardigheidsvereisten voldoet van een gesprek op ACC-niveau bij het ICF (International Coaching Federation). Deelnemers worden beoordeeld op 21 specifieke vaardigheden verdeeld over 8 kerncompetenties, elk essentieel voor effectieve coaching.

**Totaal aantal punten: 21.**

## **Evaluatieprocedure Deel 2 (Loopbaancompetenties):**

Volgende elementen maken deel uit van de evaluatieprocedure van deel 2:

- 1) Aanwezigheid en actieve deelname in de klassikale modules
- 2) Succesvol afronden van het verplichte huiswerk
- 3) Loopbaanbegeleidingstraject in de praktijk
- 4) Theoretisch examen
- 5) Praktijkexamen Loopbaanbegeleidingstraject

Cursisten dienen minstens 70 punten te behalen op een totaal van 100 punten en dienen voor elk van de afzonderlijke onderdelen geslaagd te zijn.

**1) Aanwezigheid en actieve deelname in de klassikale modules**

Dit onderdeel beoordeelt de actieve betrokkenheid en participatie van de cursisten tijdens de klassikale sessies. Deelnemers dienen 90% van de klassikale tijd aanwezig te zijn. Het gaat hierbij niet alleen om fysieke aanwezigheid, maar vooral om de actieve inbreng tijdens coachingsessies, discussies en oefeningen. Een actieve deelname dient als indicatie van de mate van inzet en het begrip van de behandelde stof.

**Totaal aantal punten: 12.**

**2) Succesvol afronden van het verplichte huiswerk**

Dit onderdeel evalueert het vermogen om geleerde concepten zelfstandig toe te passen en te verdiepen. Huiswerkopdrachten zijn gevarieerd en omvatten

activiteiten zoals een literatuuropdracht, het invullen van vragenlijsten, het beantwoorden van reflectievragen, het volgen van online opleidingen, en het bekijken van video's. Deze activiteiten zijn ontworpen om een dieper inzicht in specifieke onderwerpen te bieden en de praktische toepassing van de theorie aan te tonen.

**Totaal aantal punten: 20.**

**3) Loopbaanbegeleiding in de praktijk**

Dit onderdeel richt zich op de praktische uitvoering van twee loopbaanbegeleidingstrajecten met een echte klant. De nadruk ligt op de effectieve toepassing van diverse loopbaantechnieken, het onderhouden van interactieve en betekenisvolle relaties met klanten, en het aanmoedigen van diepgaande reflectie en persoonlijke groei gedurende het traject. Het doel is om de theorie te verbinden met de praktijk en coachvaardigheden in echte situaties te verfijnen. Dit loopbaangesprek dient elke fase te bevatten uit een echt loopbaantraject; van kennismakingsgesprek tot POP. Deelnemers maken een uitgebreid verslag van de coachingssessies en krijgen feedback van de trainers.

**Totaal aantal punten: 18.**

**4) Theoretisch examen**

Het theoretisch examen, bestaande uit zowel multiplechoice als reflectievragen, is zorgvuldig opgesteld om niet alleen de theoretische kennis en vaardigheden te beoordelen, maar ook om de kandidaten aan te zetten tot diepgaande reflectie over de essentie en praktijk van loopbaancoaching.

**Totaal aantal punten: 26.**

**5) Praktijkexamen Loopbaanbegeleidingsgesprek**

Het praktijkexamen is gericht op het evalueren van de praktische bekwaamheid in loopbaancoaching. Deze evaluatie omvat de demonstratie van essentiële coachingvaardigheden, effectieve communicatie en de toepassing van loopbaancompetenties in realistische scenario's. Het biedt een platform om de theorie in praktijk te brengen en de gereedheid voor professionele loopbaancoaching te beoordelen. De beoordeling gebeurt op basis van 24 markeringen.

**Totaal aantal punten: 24.**

### **Evaluatieprocedure Deel 3 (Stage):**

Gedurende de stageperiode evalueren we de actieve betrokkenheid en de participatie van de stagiair in verschillende activiteiten binnen het loopbaancentrum. De stagiair neemt de rol van observator op zich tijdens drie coachingsgesprekken. Na elk gesprek is het de taak van de stagiair om een gedetailleerd verslag te schrijven dat de inhoud en leerzame aspecten van het gesprek weergeeft.

Verder wordt van de stagiair verwacht dat hij of zij een uitgebreid verslag opstelt over de algemene werking van het loopbaancentrum. Dit verslag moet inzicht geven in de dagelijkse processen en de bijdrage van het centrum aan de loopbaanontwikkeling van klanten.

De stagementor speelt ook een cruciale rol in het evaluatieproces door het invullen van een evaluatieformulier. Dit formulier beoordeelt de betrokkenheid, het begrip en de proactieve inzet van de stagiair tijdens de gehele stageperiode.

Deze evaluatiemethoden zijn ontworpen om een diepgaand begrip van de praktijkervaring te garanderen en de actieve deelname van de stagiair te bevorderen.

**Totaal aantal punten: 40.**

### **Tussentijdse feedbackmomenten**

Tussentijdse feedback en supervisie zijn cruciale onderdelen van het leerproces, ontworpen om de ontwikkeling en groei van de deelnemers te stimuleren. Gedurende de cursus worden minimaal zes feedbackmomenten ingepland, waarbij deelnemers tijdens de les directe terugkoppeling ontvangen. Hieronder vallen minstens twee momenten van schriftelijke feedback, waarbij de deelnemers gedetailleerde, constructieve evaluaties krijgen over hun prestaties en vooruitgang. Dit proces helpt deelnemers om inzicht te krijgen in hun sterke punten en verbeterpunten, en bevordert een continue dialoog tussen student en instructeur.

In het tweede deel van de cursus wordt deze benadering verder verdiept door middel van persoonlijke supervisie. Elke deelnemer krijgt de gelegenheid om één-op-één tijd door te brengen met een van de instructeurs. Tijdens deze sessies kunnen specifieke uitdagingen, persoonlijke leerdoelen en professionele ambities uitgebreider worden besproken. Deze persoonlijke supervisie is essentieel voor een meer individueel afgestemde leerervaring, waarbij de instructeur gericht advies en ondersteuning kan bieden die aansluiten bij de unieke behoeften en doelstellingen van de deelnemer.

## 10. Beoordelingscriteria

In de Opleiding Loopbaanbegeleider hanteren we zorgvuldig ontwikkelde beoordelingscriteria en -procedures, afgestemd op de vereiste beroepskwalificaties. Dit evaluatieproces omvat diverse indicatoren en beslissingsregels om te bepalen of cursisten het traject succesvol hebben voltooid. Onze evaluatiemethoden zijn divers: van aanwezigheid en actieve participatie, verplicht huiswerk, en loopbaanbegeleiding in de praktijk, tot multiplechoice- en reflectievragen, en een praktijkexamen. Deze methoden stellen ons in staat om zowel de theoretische kennis als de praktische vaardigheden grondig te beoordelen. De evaluaties vinden plaats op specifieke momenten binnen het traject, waardoor cursisten gerichte feedback ontvangen die essentieel is voor hun voortdurende ontwikkeling en succes.

### Beoordelingscriteria Deel 1 Coachcompetenties

#### 1) Aanwezigheid en actieve deelname

##### Beoordelingscriteria en indicatoren:

- a) Aanwezigheid  
Voor succesvolle afronding van het opleidingstraject is een minimum aanwezigheidspercentage van 90% vereist in de klassikale lessen. Deze indicator waarborgt dat cursisten actief deelnemen en betrokken zijn bij het leerproces.
- b) Deelname aan discussies  
Actieve participatie in klassikale discussies wordt beoordeeld op frequentie en relevantie, als maatstaf voor engagement en begrip van de stof.
- c) Groepswerk en interacties  
Samenwerking en interactie binnen groepsprojecten dienen als indicator voor teamwork en communicatieve vaardigheden.
- d) Vragen en feedback  
De mate waarin cursisten vragen stellen en constructieve feedback geven, weerspiegelt hun betrokkenheid en bijdrage aan het leerproces.

##### Procedures en evaluatiemomenten:

De evaluatie vindt plaats na elke lesdag, uitgevoerd door de instructeur, en wordt gedocumenteerd in het cursistendossier. Aanwezigheidslijsten worden systematisch bijgehouden om de deelname van elke cursist te verifiëren.

##### Beslissingsregels voor slagen:

Cursisten dienen aan alle bovenstaande criteria te voldoen, met bijzondere aandacht voor de vastgestelde aanwezigheidsnorm en actieve participatie, om als geslaagd voor het opleidingstraject beschouwd te worden. Deze aanpak verzekert dat de evaluatie in lijn is met de beroepskwalificaties en biedt een duidelijk raamwerk voor zowel instructeurs als cursisten.

Dit onderdeel staat op 24 punten. Elk van de bovenstaande 4 criteria staan op 6 punten. Een minimum van 12 punten is vereist.

## 2) Verplicht huiswerk

### Beoordelingscriteria en indicatoren:

- a) Inlevertermijnen  
De tijdigheid waarmee opdrachten worden ingeleverd, volgens de vooraf vastgestelde deadlines, is cruciaal voor een succesvolle afronding.
- b) Kwaliteit van werk  
Het werk moet niet alleen de basisvereisten voldoen maar idealiter deze overstijgen, met nadruk op duidelijkheid, volledigheid, en inzicht in het onderwerp.
- c) Toepassing van kennis  
De demonstratie van een grondig begrip en de praktische toepassing van geleerde concepten en technieken in huiswerkopdrachten.
- d) Creativiteit en originaliteit  
Werk dat originele benaderingen en inzichten vertoont, en zich onderscheidt door meer te bieden dan wat strikt gevraagd wordt.
- e) Feedback verwerking  
De mate waarin feedback van vorige opdrachten wordt geïntegreerd in nieuwe inzendingen, wat een voortdurend leerproces aantoont.

### Procedures en evaluatiemomenten

Evaluaties worden systematisch uitgevoerd tegen de volgende lesdag, waardoor cursisten directe feedback ontvangen en inzicht krijgen in hun voortgang.

Voor de evaluaties van de online lessen dienen cursisten het certificaat (na het succesvol doorlopen van alle lessen en eventuele vragenlijsten) te kunnen voorleggen.

Voor de specifieke deadlines van elke huiswerkopdracht verwijzen we naar de bijlage "Beoordelingscriteria" bij dit document.

### Beslissingsregels voor slagen:

Om te slagen voor het opleidingstraject, moeten cursisten voldoen aan bovengenoemde criteria, die gezamenlijk de basis vormen voor een grondige evaluatie van zowel het begrip als de praktische toepassing van de cursusinhoud. Deze aanpak verzekert dat alle aspecten van het huiswerk — van inlevering tot creativiteit en inzicht — worden meegenomen in de beoordeling.

Dit onderdeel staat op 20 punten.

Elk van de bovenstaande 5 criteria staan op 3 punten voor alle huiswerk samen (uitgezonderd het onderdeel "Literatuuropdracht").

Het onderdeel "Literatuuropdracht" staat op 5 punten. Hiervoor dient het document "Template Evaluatie Literatuuropdracht" worden gebruikt. Zie de bijlagen bij deze beoordelingscriteria voor de template.

Een minimum van 10 punten is vereist voor het onderdeel "Verplicht Huiswerk".

### 3) Coachingstrajecten in de praktijk

#### Beoordelingscriteria en indicatoren:

- a) Praktische vaardigheden  
De toepassing van theoretische kennis in de praktijk, beoordeeld via verslagen van begeleidingssessies, toont de competentie in real-life situaties.
- b) Doelstelling  
Het succesvol behalen van specifieke, vooraf vastgestelde doelen met klanten, waarbij resultaten objectief worden gemeten.
- c) Reflectie en zelfevaluatie  
Het vermogen tot zelfreflectie en kritische zelfbeoordeling met betrekking tot professionele prestaties en identificatie van verbeterpunten.
- d) Professionele ontwikkeling  
Aantoonbare inzet voor continue professionele groei, inclusief het integreren van nieuwe methoden en technieken in de praktijk.
- e) Verslaggeving  
Het nauwkeurig documenteren van elke begeleidingssessie, volgens een gestandaardiseerde template, voor evaluatie en feedback.

#### Procedures en evaluatiemomenten:

Deelnemers voeren 2 coachingstrajecten met een proefklant. Elk traject duurt 4 uur en bestaat uit minstens 2 gesprekken. De coachingsgesprekken in dit traject moeten voldoen aan de ICF-richtlijnen, inclusief het naleven van de ICF-ethische code, het beheersen van de coachcompetenties, het nauwkeurig beoordelen van klantbehoeften, en het opstellen van een doelgericht en



persoonlijk actieplan. Het doel is om de theorie te verbinden met de praktijk en coachvaardigheden in echte situaties te verfijnen.

De gesprekken en verslagen dienen ingediend te worden tegen dag 6. Dit proces garandeert dat deelnemers gerichte en tijdige feedback ontvangen. Bovendien is deze feedback essentieel om de deelnemers in staat te stellen de opgedane inzichten en verbeterpunten effectief toe te passen tijdens het praktijkexamen, waardoor hun kansen op succes en competentieontwikkeling aanzienlijk worden vergroot.

### **Beslissingsregels voor slagen:**

Deelnemers moeten aan de bovengenoemde criteria voldoen, waarbij een evenwichtige beoordeling van praktische vaardigheden, doelrealisatie, zelfreflectie, professionele groei, en verslaggeving essentieel is. Deze holistische benadering verzekert een grondige evaluatie conform de ICF kerncompetenties en garandeert dat deelnemers goed voorbereid zijn op hun toekomstige loopbaan in loopbaanbegeleiding.

Dit onderdeel staat op 35 punten. Een minimum van 17,5 punten is vereist.

Zie de bijlage "Beoordelingscriteria" bij dit document voor de template die gebruikt dient te worden voor het verslag van elke coachingsessie.

## **4) Praktijkexamen Coachingsgesprek**

### **Beoordelingscriteria en Indicatoren:**

Het praktijkexamen is gericht op het evalueren van de praktische bekwaamheid in de coachcompetenties. De certificatieproef bestaat uit het voeren van een coachingsgesprek (minimum 20 minuten) dat minstens aan de minimale vaardigheidsvereisten voldoet van een gesprek op ACC-niveau bij het ICF (International Coaching Federation). Deelnemers worden beoordeeld op 21 specifieke vaardigheden verdeeld over 8 kerncompetenties, elk essentieel voor effectieve coaching.

Volgende 8 competenties worden tijdens dit gesprek beoordeeld:

- a) Competentie 1: Respekteert de toepassing van de ethische code
- b) Competentie 2: Consistente afstemming met de rol als coach
- c) Competentie 3: Creëert en handhaaft overeenkomsten
- d) Competentie 4: Cultiveert vertrouwen en veiligheid
- e) Competentie 5: Behoudt aanwezigheid
- f) Competentie 6: Luistert actief
- g) Competentie 7: Roept bewustzijn op
- h) Competentie 8: Stimuleert de groei van de klant

### **Procedure en evaluatiemoment:**



Het praktijkexamen wordt afgenomen op de laatste dag van de opleiding. De evaluatie vindt plaats op basis van directe observatie van de instructeur tijdens het examen en een daaropvolgende beoordeling van uitgevoerde gesprek. Het gesprek duurt minimum 20 minuten en maximum 40 minuten. Naast de feedback op de vaardigheden krijgt elke cursist minstens twee sterktes en opportuniteiten.

### **Beslissingsregels voor slagen:**

Dit onderdeel staat op 21 punten. Alle 21 vaardigheden dienen gedemonstreerd te worden in het gesprek. Elk voldane criterium levert een punt op, met een totale score uitgedrukt op 21. Er wordt aan een criteria voldaan wanneer de instructeur een voorbeeld hoort van het betreffende criteria in het gesprek.

Voor de gedetailleerde opsomming van de vaardigheden binnen elke Competentie verwijzen we naar de bijlage "Beoordelingscriteria" bij dit document.

## **Beoordelingscriteria Deel 2 Loopbaancompetenties**

### **1) Aanwezigheid en actieve deelname**

#### **Beoordelingscriteria en indicatoren:**

- a) **Aanwezigheid**  
Voor succesvolle afronding van het opleidingstraject is een minimum aanwezigheidspercentage van 90% vereist in de klassikale lessen. Deze indicator waarborgt dat cursisten actief deelnemen en betrokken zijn bij het leerproces.
- b) **Deelname aan discussies**  
Actieve participatie in klassikale discussies wordt beoordeeld op frequentie en relevantie, als maatstaf voor engagement en begrip van de stof.
- c) **Groepswerk en interacties**  
Samenwerking en interactie binnen groepsprojecten dienen als indicator voor teamwork en communicatieve vaardigheden.
- d) **Vragen en feedback**  
De mate waarin cursisten vragen stellen en constructieve feedback geven, weerspiegelt hun betrokkenheid en bijdrage aan het leerproces.

#### **Procedures en evaluatiemomenten:**

De evaluatie vindt plaats na elke lesdag, uitgevoerd door de instructeur, en wordt gedocumenteerd in het docentendossier. Aanwezigheidslijsten worden systematisch bijgehouden om de deelname van elke cursist te verifiëren.

### **Beslissingsregels voor slagen:**

Cursisten dienen aan alle bovenstaande criteria te voldoen, met bijzondere aandacht voor de vastgestelde aanwezigheidsnorm en actieve participatie, om als geslaagd voor het opleidingstraject beschouwd te worden. Deze aanpak verzekert dat de evaluatie in lijn is met de beroepskwalificaties en biedt een duidelijk raamwerk voor zowel instructeurs als cursisten.

Dit onderdeel staat op 12 punten. Elk van de bovenstaande 4 criteria staan op 3 punten. Een minimum van 6 punten is vereist.

## **2) Verplicht huiswerk**

### **Beoordelingscriteria en indicatoren:**

- a) Inlevertermijnen  
De tijdigheid waarmee opdrachten worden ingeleverd, volgens de vooraf vastgestelde deadlines, is cruciaal voor een succesvolle afronding.
- b) Kwaliteit van werk  
Het werk moet niet alleen de basisvereisten voldoen maar idealiter deze overstijgen, met nadruk op duidelijkheid, volledigheid, en inzicht in het onderwerp.
- c) Toepassing van kennis  
De demonstratie van een grondig begrip en de praktische toepassing van geleerde concepten en technieken in huiswerkopdrachten.
- d) Creativiteit en originaliteit  
Werk dat originele benaderingen en inzichten vertoont, en zich onderscheidt door meer te bieden dan wat strikt gevraagd wordt.
- e) Feedback verwerking  
De mate waarin feedback van vorige opdrachten wordt geïntegreerd in nieuwe inzendingen, wat een voortdurend leerproces aantoont.

### **Procedures en evaluatiemomenten**

Evaluaties worden systematisch uitgevoerd tegen de volgende lesdag, waardoor cursisten directe feedback ontvangen en inzicht krijgen in hun voortgang.

Voor de specifieke deadlines van elke huiswerkopdracht verwijzen we naar de bijlage "Beoordelingscriteria" bij dit document.

### **Beslissingsregels voor slagen:**

Om te slagen voor het opleidingstraject, moeten cursisten voldoen aan bovengenoemde criteria, die gezamenlijk de basis vormen voor een grondige evaluatie van zowel het begrip als de praktische toepassing van de

cursusinhoud. Deze aanpak verzekert dat alle aspecten van het huiswerk — van inlevering tot creativiteit en inzicht — worden meegenomen in de beoordeling.

Dit onderdeel staat op 20 punten.

Elk van de bovenstaande 5 criteria staan op 3 punten voor alle huiswerk samen (uitgezonderd het onderdeel "Literatuuropdracht").

Het onderdeel "Literatuuropdracht" staat op 5 punten. Hiervoor dient het document "Template Evaluatie Literatuuropdracht" worden gebruikt. Zie de bijlagen bij deze beoordelingscriteria voor de template.

Een minimum van 10 punten is vereist voor het onderdeel "Verplicht Huiswerk".

### 3) Loopbaanbegeleidingstrajecten in de praktijk

#### Beoordelingscriteria en indicatoren:

- a) Praktische vaardigheden  
De toepassing van theoretische kennis in de praktijk, beoordeeld via verslagen van begeleidingssessies, toont de competentie in real-life situaties.
- b) Doelstelling  
Het succesvol behalen van specifieke, vooraf vastgestelde doelen met klanten, waarbij resultaten objectief worden gemeten.
- c) Reflectie en zelfevaluatie  
Het vermogen tot zelfreflectie en kritische zelfbeoordeling met betrekking tot professionele prestaties en identificatie van verbeterpunten.
- d) Professionele ontwikkeling  
Aantoonbare inzet voor continue professionele groei, inclusief het integreren van nieuwe methoden en technieken in de praktijk.
- e) Verslaggeving  
Het nauwkeurig documenteren van elke begeleidingssessie, volgens een gestandaardiseerde template, voor evaluatie en feedback.

#### Procedures en evaluatiemomenten:

Deelnemers voeren 2 loopbaanbegeleidingstrajecten met een proefklant. Elk traject duurt 4 uur en bestaat uit minstens 2 gesprekken. De gesprekken moeten voldoen aan de voorwaarden van loopbaanbegeleiding met loopbaancheques, met inbegrip van het naleven van de deontologische code en afbakening van loopbaanbegeleiding versus andere dienstverleningen. Alle fasen van een loopbaangesprek moeten doorlopen worden, van het intakegesprek tot en met het opstellen van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).

De gesprekken en verslagen dienen ingediend te worden ter voorbereiding op een supervisiesessie. Deze supervisiesessie wordt in samenspraak met de deelnemer vastgelegd en vindt plaats tussen Dag 7 en Dag 8 van de opleiding. Dit proces garandeert dat deelnemers gerichte en tijdige feedback ontvangen. Bovendien is deze feedback essentieel om de deelnemers in staat te stellen de opgedane inzichten en verbeterpunten effectief toe te passen tijdens het praktijkexamen, waardoor hun kansen op succes en competentieontwikkeling aanzienlijk worden vergroot.

#### **Beslissingsregels voor slagen:**

Deelnemers moeten aan de bovengenoemde criteria voldoen, met aandacht voor een evenwichtige beoordeling van praktische vaardigheden, doelrealisatie, zelfreflectie, professionele groei, en verslaggeving. Deze benadering verzekert een grondige evaluatie conform de beroepskwalificaties en garandeert dat deelnemers goed voorbereid zijn op hun toekomstige loopbaan in loopbaanbegeleiding.

Dit onderdeel staat op 18 punten. Een minimum van 9 punten is vereist.

#### **4) Theoretisch examen deel 1: Multiplechoicevragen**

##### **Beoordelingscriteria en indicator:**

##### **a) Correctheid**

De kernindicator voor deze evaluatie is de correctheid, gemeten door het aantal juist beantwoorde vragen te vergelijken met het totaal aantal vragen. Dit biedt een objectieve maatstaf voor de mate van kennisverwerving van de cursist.

##### **Procedure en evaluatiemoment:**

De multiplechoicevragenlijst wordt gegeven op de laatste lesdag (certificatiedag - duurtijd 60 min). De evaluatie en feedback van deze vragenlijst wordt klassikaal gedaan, wat cursisten de kans geeft hun begrip van het materiaal te beoordelen en eventuele lacunes in kennis tijdig aan te pakken.

De multiplechoicevragenlijst bestaat uit 24 vragen met vier mogelijke antwoorden waarvan slecht 1 correct is. De vragen zijn evenredig opgesteld op basis van de kennis vastgelegd in de beroepskwalificatie loopbaanbegeleider, de gedragscode, en afbakening van loopbaanbegeleiding. Het bevat geen vragen over specifieke loopbaanmethodieken.

##### **Beslissingsregels voor slagen:**

Om te slagen voor het onderdeel met multiplechoicevragen is het vereist dat ten minste de helft van de vragen correct wordt beantwoord. Dit criterium

zorgt ervoor dat deelnemers de noodzakelijke kennis hebben verworven om te voldoen aan de leerdoelen van het opleidingstraject.

Dit onderdeel staat op 12 punten. Elk correct antwoord staat op 0,5 punten. Een minimum van 6 punten is vereist.

## 5) Theoretisch examen deel 2: Reflectievragen

### Beoordelingscriteria en indicatoren:

- a) Diepgang van begrip  
Evaluatie van het vermogen van de cursist om complexe concepten te doorgronden en te verbinden met praktijkvoorbeelden, wat inzicht in de materie toont.
- b) Argumentatie en onderbouwing  
De grondigheid waarmee antwoorden worden ondersteund en logisch zijn opgebouwd, met gebruik van relevante cursusconcepten en -terminologie.
- c) Creativiteit en originaliteit: Beoordeling van de originaliteit in antwoorden, en hoe cursisten unieke perspectieven of oplossingen aandragen.
- d) Volledigheid  
De mate waarin antwoorden alle aspecten en subvragen van de gestelde vragen behandelen.
- e) Structuur en duidelijkheid  
Organisatie, duidelijkheid van uitdrukking, en de gestructureerde benadering in het communiceren van complexe ideeën.

### Procedure en evaluatiemoment:

Reflectievragen worden verzonden na afloop van dag 7 en moeten ingevuld terugstuurd worden twee dagen voor de certificatie dag (dag 8). Deelnemers krijgen feedback op de laatste lesdag.

Dit onderdeel bestaat uit 7 reflectievragen.

### Beslissingsregels voor slagen:

Voor succesvolle afronding moeten cursisten blijk geven van een grondige begripsdiepte, goed onderbouwde argumentatie, creativiteit, volledigheid in hun antwoorden, en duidelijke communicatie. Deze criteria garanderen een diepgaand inzicht en de capaciteit om de geleerde stof effectief toe te passen.

Dit onderdeel staat op 14 punten. Elk van de reflectievragen staat op 2 punten. Een minimum van 7 punten is vereist.

## 6) Praktijkexamen Loopbaanbegeleidingsgesprek

## **Beoordelingscriteria en Indicatoren:**

Op basis van de beroepskwalificatie Loopbaanbegeleider, die de vereiste competenties, kennis, en vaardigheden omvat, en conform VKS-niveau 6, dat kennis, vaardigheden, context, autonomie, en verantwoordelijkheid specificeert, hebben we 8 kwalificaties ontwikkeld. Deze kwalificaties zijn zodanig ontworpen dat ze in één loopbaangesprek beoordeeld kunnen worden, waarmee we een directe link leggen tussen de theoretische fundamente van het beroep en de praktische uitvoering ervan. Dit zorgt ervoor dat de beoordeling nauw aansluit bij de realiteit van de loopbaanbegeleidingspraktijk.

Elke kwalificatie bestaat uit 3 vaardigheden. In totaal zijn er dus 24 vaardigheden die kunnen gedemonstreerd worden in het gesprek.

- a) Ethisch en professioneel handelen  
Beoordeeld op integriteit, vertrouwelijkheid en professionaliteit in alle interacties.
- b) Coachingrelatie  
Het vermogen om een ondersteunende en empathische relatie op te bouwen, aangepast aan de behoeften van de cliënt.
- c) Effectieve communicatie  
Vaardigheid in actief luisteren, het stellen van gerichte vragen, en het faciliteren van zelfexpressie en zelfinzicht bij de cliënt.
- d) Faciliteren van leren en resultaten  
Ondersteuning bij het verkennen en definiëren van doelen, en het begeleiden van de cliënt in persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- e) Planning en doelstelling  
Het samen met de cliënt opstellen van realistische, meetbare en tijdgebonden doelen en actieplannen.
- f) Onderzoek en analyse  
Analyse van de arbeidsmarkt en competenties in relatie tot loopbaandoelen, en ondersteuning bij besluitvorming.
- g) Kennis en expertise  
Toepassing van loopbaanbegeleidingstechnieken en -methodieken, en kennis van de arbeidsmarkt en opleidingsmogelijkheden.
- h) Afronding en reflectie  
Evaluatie van vooruitgang en doelen, bespreking van vervolgstappen, en verzameling van feedback aan het einde van het gesprek.

## **Procedure en evaluatiemoment:**

Het praktijkexamen wordt afgenomen op de laatste dag van de opleiding. De evaluatie vindt plaats op basis van directe observatie van de instructeur tijdens het examen en een daaropvolgende beoordeling van uitgevoerde gesprek. Het gesprek duurt minimum 20 minuten en maximum 40 minuten. Naast de feedback op de vaardigheden krijgt elke cursist minstens twee sterktes en opportuniteiten.

### **Beslissingsregels voor slagen:**

Dit onderdeel staat op 24 punten. Voor Kwalificatie 1 (Ethisch en professioneel Handelen) moeten alle criteria worden voldaan. Voor Kwalificaties 2 tot 8 is ten minste één criterium per kwalificatie vereist. Elk voldane criterium levert een punt op, met een totale score uitgedrukt op 24. Er moeten minstens 12 punten in het totaal worden behaald. Deze benadering erkent de noodzaak van fundamentele vaardigheden met ruimte voor ontwikkeling, zonder dat alle criteria bij elke beoordeling volledig getoond moeten worden. Er wordt aan een criteria voldaan wanneer de instructeur een voorbeeld hoort van het betreffende criteria in het gesprek.

## **Beoordelingscriteria Deel 3 Stage**

### **Beoordelingscriteria en indicatoren:**

- a) **Observatievaardigheden**  
De nauwkeurigheid en diepgang waarmee de stagiair de coachingsgesprekken observeert, beoordeeld via de verslagen die na elk gesprek worden gemaakt. Dit toont de competentie in het herkennen van essentiële aspecten van loopbaancoaching.
- b) **Analytische vaardigheden**  
Het vermogen om de observaties te analyseren en te interpreteren, getoond door de inhoudelijke kwaliteit van de verslagen. Hierbij wordt gekeken naar hoe de stagiair de interacties binnen de gesprekken koppelt aan theoretische kennis.
- c) **Reflectie en zelfevaluatie**  
De capaciteit voor zelfreflectie en het vermogen om kritisch na te denken over eigen leerprocessen, zoals blijkt uit het persoonlijke verslag over de algemene werking van het loopbaancentrum. Dit omvat het identificeren van sterke punten en verbeterpunten in zowel de waargenomen praktijken als eigen competenties.
- d) **Professionele communicatie**  
De effectiviteit van de geschreven communicatie, waarbij gelet wordt op de helderheid, structuur en professionaliteit van de verslagen. Het consistent gebruik van een gestandaardiseerde verslaglegging voor evaluatie en feedback.

e) **Initiatief en proactiviteit**

De mate waarin de stagiair initiatief toont tijdens de stage, waaronder het stellen van vragen, het zoeken naar extra leermogelijkheden en het bijdragen aan het loopbaancentrum buiten de gestelde opdrachten om.

**Procedures en evaluatiemomenten:**

Aan het einde van de stageperiode vindt een uitgebreide eindbeoordeling plaats. De stagementor vult een evaluatieformulier in en de stagiair maakt een stageverslag met een samenvatting van de ervaringen en leeruitkomsten. Deze evaluatiedocumenten dienen tegen de supervisie (tussen dag 6 en dag 7 van deel 2) aan de instructeur worden ingeleverd. De resultaten worden besproken tijdens het supervisietraject.

**Beslissingsregels voor slagen:**

Cursisten dienen een stageverslag te maken waarin gedemonstreerd wordt dat aan alle bovenstaande criteria is voldaan. Dit onderdeel staat op 20 punten. Elk van de bovenstaande 5 criteria staan op 4 punten. Een minimum van 10 punten is vereist. Stagementoren vullen een evaluatieformulier in met scores. Dit onderdeel staat op 20 punten, een minimum van 20 punten is vereist.

**Samenvatting**

Om de integriteit en doelmatigheid van ons beoordelingssysteem te waarborgen, hanteren we een gestructureerde aanpak voor de evaluatie van cursisten in het opleidingstraject voor loopbaanbegeleiding. Deze aanpak is gebaseerd op een reeks onderdelen die de verschillende aspecten van de vereiste beroepskwalificaties en competenties bestrijken. Hieronder volgt een overzicht van de onderdelen die beoordeeld worden, inclusief het maximale aantal punten dat behaald kan worden en het minimum aantal punten dat vereist is om te slagen. Dit systeem is ontworpen om een grondige en eerlijke evaluatie van elke cursist te garanderen, waarbij zowel theoretische kennis als praktische vaardigheden worden getoetst.

Voor Deel 1 en Deel 2 moet voor elk onderdeel de helft van de punten worden behaald en het algemeen totaal dient boven de 70 punten te zijn. Enkel wanneer deelnemers geslaagd zijn voor Deel 1 kunnen ze overgaan naar Deel 2. Voor Deel 3 moet minstens 20 punten worden behaald op een totaal van 40.

**Samenvatting Deel 1**

Onderdeel	Max punten	Min punten
Aanwezigheid en actieve deelname	24	12
Verplicht huiswerk	20	10
Coachingstrajecten in de praktijk	35	17,5



Praktijkexamen Coachingsgesprek	21	21
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>70</b>

### Samenvatting Deel 2

Onderdeel	Max punten	Min punten
Aanwezigheid en actieve deelname	12	6
Verplicht huiswerk	20	10
Loopbaanbegeleiding in de praktijk	18	9
Multiplechoice vragen	12	6
Reflectievragen	14	7
Praktijkexamen Loopbaanbegeleidingsgesprek	24	12
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>70</b>

### Samenvatting Deel 3

Onderdeel	Max punten	Min punten
Stageverslag	20	10
Evaluatie stagementor	20	10
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>20</b>

## 11. Herkansingsprocedure

Bij YourCoach zetten we ons in voor het creëren van een stimulerende en ondersteunende leeromgeving. We erkennen dat het leerproces uitdagingen met zich mee kan brengen en dat niet elk aspect meteen volledig beheerst wordt. Om deze reden hebben we een herkansingsbeleid opgesteld voor deelnemers die mogelijk niet slagen voor één of meerdere van de volgende componenten van ons opleidingsprogramma:

- 1) Aanwezigheid en actieve deelname in de klassikale modules
- 2) Succesvol afronden van het verplichte huiswerk
- 3) Coachings- en Loopbaanbegeleidingstrajecten in de praktijk
- 4) Theoretisch examen
- 5) Praktijkexamen Coachings- en Loopbaanbegeleidingsgesprekken

### Beleid en procedures

- 1) **Aanwezigheid en actieve deelname**  
Deelnemers die de vereiste aanwezigheidsgrens van 90% niet halen of onvoldoende actief deelnemen, krijgen de mogelijkheid om de gemiste modules bij te wonen in een volgende opleidingscyclus, mits ruimte beschikbaar is. Een plan voor verbeterde deelname wordt in overleg met de cursusleider opgesteld.
- 2) **Verplicht huiswerk**  
Deelnemers die niet voldoen aan de vereisten voor huiswerk, krijgen één herkansing om het werk binnen een termijn van 4 weken opnieuw in te dienen. Feedback en richtlijnen voor verbetering worden verstrekt om de deelnemer te ondersteunen.
- 3) **Coachings- en Loopbaanbegeleidingstrajecten in de praktijk**  
Een extra begeleidingstraject kan worden toegekend om te voldoen aan de vereisten, waarbij specifieke doelstellingen worden gesteld om de praktische vaardigheden te verbeteren. Reflectieverslagen en feedbacksessies helpen bij het identificeren van verbeterpunten.
- 4) **Theoretisch examen**  
Deelnemers die het theoretisch examen niet halen, krijgen de kans om het examen één keer te herkansen op een door de instelling bepaalde datum. Voorbereidende studiebegeleiding of extra studiemateriaal kan worden aangeboden om de deelnemer te ondersteunen.
- 5) **Praktijkexamen Coachings- en Loopbaanbegeleidingsgesprekken:**  
Een herkansing voor het praktisch examen wordt aangeboden, met voorafgaande feedback en eventueel extra oefensessies om de vaardigheden van de deelnemer te verbeteren.

## Algemene voorwaarden

- 1) Herkansingen moeten binnen een jaar na de eerste poging plaatsvinden, tenzij anders aangegeven.
- 2) Deelnemers dienen hun intentie om een herkansing aan te vragen schriftelijk kenbaar te maken binnen twee weken na de bekendmaking van de resultaten.
- 3) Voor herkansingen kan een aanvullende vergoeding worden gevraagd om de extra kosten voor beoordeling en facilitering te dekken.
- 4) De beslissing van de herkansing is definitief. Indien de deelnemer na de herkansing nog steeds niet voldoet aan de vereisten, worden verdere stappen besproken, waaronder mogelijk aanvullende opleidingsmogelijkheden of begeleiding.

## 12. Klachten- of beroepsprocedure

Bij YourCoach streven we naar een eerlijke en transparante beoordelingsprocedure. Wij begrijpen echter dat er situaties kunnen ontstaan waarin een deelnemer of medewerker het niet eens is met de uitkomst van hun eindevaluatie. In dergelijke gevallen bieden we de mogelijkheid om beroep aan te tekenen tegen de evaluatieresultaten, volgens een gestructureerd en rechtvaardig proces.

### Procedure voor het indienen van een beroep

#### 1) Verzoek tot herziening

Indien een cursist het niet eens is met de uitkomst van hun eindevaluatie, kan binnen een termijn van 2 weken na de bekendmaking van de resultaten een schriftelijk verzoek tot herziening worden ingediend. Dit verzoek dient een duidelijke motivatie van het bezwaar en de redenen voor het beroep te bevatten.

#### 2) Beoordeling door het beroepscomité

Het ingediende verzoek wordt beoordeeld door het beroepscomité van YourCoach, dat bestaat uit twee leden van het managementteam. Het comité is verantwoordelijk voor het herzien van zowel de klacht als de initiële evaluatie-uitkomsten.

#### 3) Herzieningsproces

Gedurende dit proces zal het beroepscomité alle relevante informatie en bewijsstukken nauwkeurig onderzoeken. Dit kan inhouden dat er aanvullende informatie wordt opgevraagd of dat er gesprekken plaatsvinden met de betrokken partijen.

#### 4) Besluit van het beroepscomité

De uitspraak van het beroepscomité is definitief en bindend. De beslissing en de onderliggende motivatie worden schriftelijk meegedeeld aan de betrokkene. Dit gebeurt binnen de 3 weken na de indiening van het schriftelijk verzoek.

### Belangrijke aspecten van de klachten- of beroepsprocedure

#### 1) Transparantie en eerlijkheid

De procedure is opgezet om een duidelijk en eerlijk verloop te waarborgen, met respect voor de belangen van alle betrokkenen.

#### 2) Vertrouwelijkheid

Alle communicatie en documenten gerelateerd aan het beroepsproces worden met de grootste vertrouwelijkheid behandeld.

3) **Aandacht voor termijnen**

Het is cruciaal om de gestelde termijnen voor het indienen van een beroep te respecteren, aangezien verzoeken die buiten deze termijnen vallen mogelijk niet worden geaccepteerd.

## 13. Vrijstellingen

Er kunnen 3 vrijstellingen worden bekomen:

- 1) Vrijstelling voor Deel 1 (Coachcompetenties)
- 2) Vrijstelling voor Deel 2 (Loopbaancompetenties)
- 3) Vrijstelling voor Deel 3 (Stage)

### Vrijstelling voor Deel 1

Vroegere deelnemers van de Opleiding Integrale Coaching Essentials (Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives ODB-1002354-001) van YourCoach kunnen in aanmerking komen voor een vrijstelling voor de 6 klassikale modules, huiswerk en intervisies op basis van eerder verworven kennis of ervaring. Dit beleid is ontworpen om de leerervaring te optimaliseren door te voorkomen dat deelnemers tijd besteden aan het herhalen van reeds beheerste stof.

Deelnemers die een andere coachopleiding hebben voltooid of ervaring hebben in een gelijkaardige rol, waarbij het niveau minstens equivalent is aan ACC-niveau van het ICF (International Coaching Federation) kunnen in aanmerking komen voor een vrijstelling van de 6 klassikale modules, huiswerk en intervisies op basis van eerder verworven kennis of ervaring. Deze groep van deelnemers krijgen een document waarin te vereiste kennis en vaardigheden duidelijk worden gedocumenteerd.

Deelnemers kunnen geen vrijstelling krijgen voor de literatuuropdracht, online lessen, coachingstrajecten in de praktijk en de certificatieproef. Voor beide groepen is dus de certificatie steeds verplicht.

### Vrijstelling voor Deel 2

Vroegere deelnemers van de Opleiding Loopbaancoach (Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives ODB-1000169) van YourCoach kunnen in aanmerking komen voor een vrijstelling voor bepaalde modules op basis van eerder verworven kennis of ervaring. Dit beleid is ontworpen om de leerervaring te optimaliseren door te voorkomen dat deelnemers tijd besteden aan het herhalen van reeds beheerste stof.

Vrijstelling kan worden verleend voor de volgende modules:

- Module 1
- Module 2
- Module 3
- Module 4
- Module 5
- Module 9
- Module 10
- Module 11

Deelnemers kunnen geen vrijstelling krijgen voor de modules 6, 7, en 8. Deze modules zijn immers niet opgenomen in de Opleiding Loopbaancoach. Deelname aan deze modules, inclusief de voltooiing van alle bijbehorende huiswerk, literatuuropdrachten, online lessen, loopbaanbegeleidingsstrajecten in de praktijk en de certificatieproef (theoretisch en praktisch examen) is verplicht.

### **Vrijstelling voor Deel 3**

Cursisten die reeds zelf reeds als loopbaanbegeleider actief zijn (met minstens vijf uitgevoerde loopbaangesprekken) in een erkend loopbaancentrum worden vrijgesteld van de stage.

### **Procedure voor het aanvragen van vrijstellingen:**

- 1) Tijdens de inschrijving: De aanvraag voor vrijstellingen dient te worden ingediend op het moment van inschrijving voor de opleiding (en kan tot 4 weken na inschrijving).
- 2) Documentatie: Voor Deel 1 en 2 moet een kopie van het getuigschrift worden bijgevoegd bij de aanvraag. Voor de stage moet een document, ondertekend door het loopbaancentrum, worden bijgevoegd dat verklaart dat de loopbaanbegeleider reeds 5 loopbaangesprekken heeft uitgevoerd.

### **Beslissing en communicatie**

De beslissing over de aanvraag voor vrijstellingen wordt doorgaans 7 kalenderdagen schriftelijk gecommuniceerd. Deze termijn zorgt ervoor dat elke aanvraag zorgvuldig wordt beoordeeld, met het doel een eerlijke en onderbouwde beslissing te nemen.

## **Sectie 2: Studieprogramma**



## Overzicht

Het opleidingsprogramma voor de Opleiding Loopbaanbegeleider is afgestemd op de vereisten van **VKS-niveau 6** en de **23 competenties** van de **Beroepskwalificatie Loopbaanbegeleider**. Deze competenties werden verder aangevuld met onze ervaringen uit meer dan **14.000 begeleide loopbaantrajecten**.

Het programma, dat een schooljaar (12 maanden) bestrijkt, heeft een **totale studiebelasting van 408 uur** en is samengesteld uit synchrone lesuren (live, interactieve sessies in de klas) en asynchrone lesuren (huiswerk, reflectievragen, zelfstudie, online lessen, coachings- & loopbaanbegeleidingstrajecten en literatuuropdrachten). Het biedt een rijke mix van klassikale lessen en praktijkgerichte leeractiviteiten, ontworpen om deelnemers grondig voor te bereiden op hun toekomstige rol als loopbaanbegeleider.

De klassikale lessen zijn onderverdeeld in twee delen: **coachcompetenties** (6 modules) en **loopbaancompetenties** (11 modules). YourCoach staat bekend om zijn praktische aanpak. We doen meer dan theorie en cases bespreken, de deelnemers oefenen actief onder leiding van ervaren instructeurs.

Centraal staat het **groeiproces van de cursisten**. Naast de klassikale modules voorzien we een **stage** voor beginnende loopbaanbegeleiders en het bijhouden van een **logboek & POP**. **Feedback en supervisie** spelen eveneens een belangrijke rol: we voorzien verschillende (schriftelijke) feedbackmomenten en supervisie tijdens het traject.

Om tegemoet te komen aan de zorgnoden van de verschillende deelnemers wordt sterk ingezet op **Blended Learning**, waarbij we gebruik maken van zowel online als offline leermethoden om een rijke en flexibele leeromgeving te creëren.

### In een notendop:

- 16,5 klassikale lesdagen
- Huiswerk, reflectievragen en zelfstudie
- 4 online lessen
- 4 intervisies
- Minstens 6 feedbackmomenten tijdens de les met minstens 2 schriftelijke feedback
- Supervisie
- 3 literatuuropdrachten
- 2 coachingsstrajecten
- 2 loopbaanbegeleidingstrajecten
- 2 certificatedagen
- Stage
- Logboek & POP

Het doel van deze gestructureerde aanpak is om deelnemers niet alleen te voorzien van de noodzakelijke kennis en vaardigheden om succesvolle loopbaanbegeleiders te worden, maar ook om hen te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling door

middel van een diepgaand begrip van het vakgebied en de toepassing daarvan in de praktijk.

## Samenvatting opleidingsuren

Deel	Synchroon	Asynchroon		Totaal
		Huiswerk	Reflectie & studie	
<b>Deel 1:</b> Coachcompetenties	52,5	65,5	42	<b>160</b>
<b>Deel 2:</b> Loopbaancompetenties	65	99	51	<b>215</b>
<b>Deel 3:</b> Stage		25		<b>25</b>
<b>Deel 4:</b> Logboek & POP		8		<b>8</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>117,5</b>	<b>197,5</b>	<b>93</b>	<b>408</b>

## Dagindeling synchroon programma

De dagindeling van ons studieprogramma is ontworpen om een evenwichtige en diepgaande leerervaring te bieden. Verspreid over **16,5 dagen**, biedt het programma een reeks modules, elk gericht op specifieke aspecten van onze studierichting. Op dag 1 beginnen we met een introductie die de basis legt, waarna we geleidelijk overgaan naar meer gespecialiseerde en complexe onderwerpen. De dagen zijn zo ingedeeld dat elke module voldoende tijd besteedt aan zowel theorie als praktische toepassing. Op de laatste dag van elk deel sluiten we af met een certificatieproces, dat een bekroning vormt van wat de deelnemers hebben geleerd. Het programma is ontworpen om deelnemers een grondige en omvattende leerervaring te bieden, waarbij elke dag bouwt op de vorige om een coherent en cumulatief leertraject te waarborgen.

### Deel 1:

Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4	Dag 5	Dag 6	Dag 6,5
M1	M2	M3	M4	M5	M6	Certificatie

**Deel 2:**

Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4	Dag 5	Dag 6	Dag 7	Dag 8
M1 M2	M3 M4	M5	M6	M7	M8 M9	M10 M11 (1)	M11 (2) Certificatie

Naast het gestructureerde programma dat over 14,5 dagen is verdeeld, omvat ons studieprogramma ook **vier halve dagen gewijd aan intervisie**, waar deelnemers de kans krijgen om in een begeleide setting ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren. Bovendien is er een **supervisiesessie** beschikbaar op een moment naar keuze (tussen dag 6 en dag 7 van deel 2).

## Deel 1: Coachcompetenties

Het eerste deel van de Opleiding Loopbaanbegeleider richt zich op het verwerven van de **fundamentele coachcompetenties**. Dit deel komt overeen met ons "Integrale Coaching Essentials"-programma, een door de International Coaching Federation (ICF) gecertificeerd programma dat zich aligneert met de 8 essentiële kerncompetenties van coaching.

Dit vullen we aan met huiswerk, 3 online modules, intervisiebijeenkomsten, 1 literaturopdracht, 2 coachingstrajecten en een extra dag voor certificering.

De focus ligt op synchroon, klassikaal onderwijs, onder leiding van een gekwalificeerde lesgever, waarbij de nadruk eerder ligt op praktijkgerichte vaardigheden dan op theoretische kennis. Dit deel omvat diverse coachinggesprekken die worden geobserveerd en waarop schriftelijke feedback wordt gegeven via evaluatieformulieren (zie bijlage beoordelingscriteria).

Dit deel bestaat uit **6 modules** in lijn met de competenties van het ICF en de gevraagde coachcompetenties uit de Beroepskwalificatie Loopbaanbegeleider.

### Volgende onderdelen zitten vervat in deel 1:

- 7,5 klassikale lesdagen
- Huiswerk, reflectievragen en zelfstudie
- 3 online lessen
- 2 intervisies
- Minstens 3 feedbackmomenten tijdens de les met minstens 1 schriftelijke feedback
- 1 literaturopdracht
- 2 coachingsstrajecten
- Certificatiedag

**Samengevat:**

Programma Deel 1	Synchroon	Asynchroon		Totaal
		Huiswerk	Reflectie & studie	
<b>Module 1:</b> Model van de wereld	7	1,5	7	15,5
<b>Module 2:</b> Verdeling van verantwoordelijkheid	7	1,5	7	15,5
<b>Module 3:</b> Vormcoaching	7	2	7	16
<b>Module 4:</b> Doelen	7	3,5	7	17,5
<b>Module 5:</b> Alles is in Balans	7	2,5	7	16,5
<b>Module 6:</b> Closing	7	1,5	7	15,5
<b>Online Les 1:</b> Impactvol Online Coachen		10		10
<b>Online Les 2:</b> Coachen met kernkwadranten		4		4
<b>Online Les 3:</b> ICF Kerncompetenties		5		5
<b>Intervisie</b>	7	4		<b>11</b>
<b>Coachingstrajecten</b>		16		<b>16</b>
<b>Literatuuropdracht</b>		14		<b>14</b>
<b>Certificatie</b>	3,5			<b>3,5</b>
<b>Totaal uren</b>	<b>52,5</b>	<b>65,5</b>	<b>42</b>	<b>160</b>

## Module 1: Model van de wereld

### Beschrijving van de module:

**Module 1** vormt de basis van het coachingstraject en belicht het fundamentele principe dat iedere persoon de wereld ziet door de lens van zijn eigen unieke ervaringen, overtuigingen en percepties. Deze initiële fase van de opleiding legt de nadruk op het ontwikkelen van een diepgaand begrip van hoe deze individuele 'modellen' het gedrag, de emoties en de reacties van de coachee vormgeven.

Het centrale uitgangspunt van deze module is dat effectieve coaching niet gaat om het adviseren of opleggen van de eigen perspectieven van de coach, maar eerder om het begeleiden van de coachee in het ontdekken en ontsluiten van hun eigen antwoorden en potentieel. Dit vereist van de coach een houding van niet-oordelen, respect en een diepe nieuwsgierigheid naar het unieke wereldbeeld van elke coachee.

De deelnemers leren belangrijke vaardigheden zoals actief luisteren, krachtige vraagstelling, en technieken om effectief de innerlijke wereld van de coachee te exploreren zonder eigen aannames of vooroordelen. Speciale aandacht wordt besteed aan het bewust worden van de eigen modellen en vooroordelen van de coach en hoe deze de interactie met de coachee kunnen beïnvloeden.

Deze module integreert de kerncompetenties van de International Coaching Federation (ICF), de deontologische code van de coach en onderstreept het belang van een proces- en resultaatgerichte benadering in coaching.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	8,5
<b>Totaal:</b>	<b>15,5</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Het onderscheid begrijpen tussen coaching en andere vormen van begeleiding.

Het belang erkennen van het verbinden van de coachee met eigen hulpbronnen voor zelfredzaamheid en zelfvertrouwen op de lange termijn.

Het dynamische evenwicht tussen het coachingproces en de resultaatgerichtheid ervan inzien.

Het primaire doel van coaching herkennen als het in beweging brengen van de coachee.

Inzicht verwerven in de 8 kerncompetenties van het ICF (International Coaching Federation).

Inzicht verwerven in de deontologische code van de coach.

Ontwikkelen van vaardigheden om ethische dilemma's aan te pakken en professionaliteit in coaching te waarborgen.

De rol van de coach begrijpen als facilitator van het proces, gericht op het ontdekken van antwoorden en stimuleren van actie bij de coachee.

Begrijpen hoe percepties en ervaringen het unieke wereldbeeld van de coachee vormen.

Het belang inzien van respect en niet-oordelen in coaching.

Technieken leren om de innerlijke wereld van de coachee te exploreren en te begrijpen.

Vragen leren stellen die de coachee aanzetten tot zelfreflectie en zelfontdekking.

Bewust worden van de eigen vooroordelen en hoe deze het coachingsproces kunnen beïnvloeden.

### Onderwerpen:

#### 1. Wat is coaching?

Het komt uit de klant  
Resources en Resourcefulness  
Proces en Resultaat  
Antwoorden en Beweging  
En het ICF...?

#### 2. ICF definities

Definitie van coaching  
8 Basiscompetenties  
Normen voor Ethisch Gedrag  
Minimale ACC vaardighedenvereisten

#### 3. Model van de wereld (MOW)

Iedereen heeft een ander MOW  
"Wat is voor jou (precies)...?"  
Herformuleren vs Parafraseren

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

##### 1) Oefening "Model van de wereld (MOW)" (0,5 uur)

Deelnemers vragen aan drie verschillende mensen wat ze precies bedoelen met een woord en vergelijken dit vervolgens met hun eigen invulling.

##### 2) Oefengesprek "Coaching basics" (1 uur)

Deelnemers voeren een oefengesprek met de coaching basics. De nadruk ligt op open vragen, stiltes, herhalen van de woorden en het niet oplossen of invullen. We bespreken hun bevindingen op de volgende lesdag.





## Module 2: Verdeling van verantwoordelijkheid

### Beschrijving van de module:

**Module 2** duikt diep in de essentie van coaching als een faciliterend proces dat gericht is op het empoweren van de coachee. Deze module onderzoekt de dynamiek waarbij de coach streeft naar het activeren van de coachee, met als doel zelfontdekking en -ontwikkeling te bevorderen, in plaats van oplossingen aan te dragen of het proces over te nemen. Centraal staat het idee dat de coach een houding moet aannemen die gericht is op een minimale interventie: door de juiste vragen te stellen en ruimte te bieden voor zelfreflectie, zonder de coachee te passief te maken.

Een uitgebreide bespreking van de rolverdeling tussen coach en coachee verheldert hoe verantwoordelijkheden zoals het initiëren van contact, respect voor het kader, en het volgen van afspraken bij de coachee liggen, terwijl de coach verantwoordelijk is voor het bieden van een veilige, gestructureerde, en ethische omgeving. Deelnemers leren hoe ze door middel van het 7C-Model gesprekken kunnen structureren en effectief naar verandering kunnen begeleiden.

Deze module gaat verder in op het belang van het stellen van effectieve, zogenaamde POKE-vragen en het herkennen van en navigeren binnen de dynamiek van volgen en leiden. Het gebruik van de Metapositie wordt geoefend om de neutraliteit en objectiviteit tijdens het coachingsproces te bewaren.

Tenslotte biedt deze module inzicht in de dramadriehoek van Karpman en hoe deze te identificeren en te doorbreken, wat essentieel is voor het ontwarren van onproductieve patronen en het bevorderen van groei en zelfredzaamheid.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	8,5
<b>Totaal:</b>	<b>15,5</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Inzicht verkrijgen in het belang van een juiste verdeling van verantwoordelijkheid tussen coach en coachee om effectieve zelfontwikkeling te bevorderen.

Leren een coaching houding aan te nemen die de coachee activeert en stimuleert tot zelfwerkzaamheid, terwijl de neiging tot overnemen of 'redden' wordt vermeden.

Begrijpen en praktisch toepassen van de verschillende verantwoordelijkheden van de coach versus de coachee, inclusief het opbouwen van competenties, het

creëren van een veilige en uitnodigende omgeving, en het uitdagen van de coachee zonder te oordelen.

Het verschil tussen de rol van een coach, therapeut, en psychiater herkennen, met name in termen van zelfredzaamheid van de coachee en de focus op groei versus herstel.

Toepassen van het 7C-Model voor het structureren van effectieve coachgesprekken, van het scheppen van de juiste context tot het bereiken van een concrete conclusie en afsluiting.

Het gebruik van POKE-vragen (prikkelend, open, kort, één-voudig) beheersen om zelfreflectie en actie bij de coachee te stimuleren.

Leren wanneer te leiden en wanneer te volgen in het coachingsgesprek, inclusief het bewust worden van de eigen patronen die deze keuzes beïnvloeden.

De vaardigheid ontwikkelen om vanuit een metapositie het coachingproces te observeren, om zo objectiviteit en neutraliteit te behouden.

Identificeren wanneer de interactie binnen de coachingsessie vastloopt in de dramadriehoek en strategieën leren om deze te doorbreken, richting een productievere dynamiek.

## Onderwerpen:

### 1. Rol van de coach

Verantwoordelijkheid van de coach en de klant  
Het verschil tussen coach, therapeut en psychiater

### 2. Het 7C-Model

Context  
Connectie  
Clarifying  
Contract  
Challenge  
Conclusie  
Closing

### 3. POKE-vragen

### 4. Volgen en Leiden

### 5. De Metapositie

Meta-vragen als coach

### 6. De dramadriehoek van Karpman

De coach als redder  
De dramadriehoek identificeren en doorbreken  
De winnaarsdriehoek  
Bewegen binnen de driehoek

## Huiswerk:

**Verplichte opdrachten:****1) Oefengesprek "Verdeling van verantwoordelijkheid" (1,5 uur)**

Deelnemers voeren een oefengesprek met de coaching basics. De nadruk ligt op open vragen, stiltes, herhalen van de woorden en het niet oplossen of invullen.

Deelnemers evalueren na het gesprek de verdeling van verantwoordelijkheid:

*Welke verantwoordelijkheid nam je, en welke niet?*

*In hoeverre was dit gepast binnen je rol als coach?*

*Wat zat goed en wat blijf je dus doen?*

*Wat doe je de volgende keer anders?*

We bespreken hun bevindingen op de volgende lesdag.

## Module 3: Vormcoaching

### Beschrijving van de module:

**Module 3** verkent de complexiteit van coaching voorbij de oppervlakkige inhoud of het expliciete verhaal van de coachee. Deze module staat in het teken van de erkenning dat de echte oplossingen vaak liggen in het ontrafelen van de onderliggende patronen en structuren die het oppervlakkige verhaal van de coachee overstijgen.

Deelnemers leren de focus te verleggen van enkel het verhaal naar de 'vorm' van zowel de coachee als de coach zelf. Dit omvat het observeren van de uiterlijke presentatie van de coachee, inclusief lichaamstaal en stemgebruik, evenals de innerlijke beleving, of hoe de coachee zich voelt en wat er intern gebeurt tijdens het vertellen van hun verhaal.

De module verkent diverse vormen van coaching, van het directe verhaal tot de metaforische en sensorische ervaringen die kunnen helpen diepere inzichten te verkrijgen. Deelnemers oefenen met verschillende werkvormen die de coachingervaring verrijken en bieden tools die toegang geven tot andere bewustzijnslagen van de coachee. Hierbij wordt aandacht besteed aan de rol van de coach, hoe diens persoonlijkheid, waarden, en gedrag de coachingdynamiek beïnvloeden en hoe een productieve omgeving voor verandering kan worden gecreëerd.

Een belangrijk aspect van dit onderdeel is het leren creëren van een veilige ruimte waarbinnen de coachee zich open kan stellen en associëren, waardoor diepere lagen van hun ervaring toegankelijk worden. Dit houdt ook in het adequaat inschatten en hanteren van het prikkelniveau, zodat de coachee zich uitgedaagd voelt zonder overweldigd te raken, en het effectief gebruiken van stiltes en schaalvragen als instrumenten voor reflectie en inzicht.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	9
<b>Totaal:</b>	<b>16</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Leren om voorbij het oppervlakkige verhaal van de coachee te kijken en onderliggende patronen te identificeren

Het ontwikkelen van vaardigheden in het observeren van zowel de uiterlijke als innerlijke vorm van de coachee

Inzicht verkrijgen in hoe lichaamstaal, stemgebruik, en andere non-verbale signalen kunnen worden gebruikt om het coachinggesprek te verrijken.

Het verkennen van verschillende werkvormen en technieken die toegang bieden tot andere lagen van bewustzijn en ervaring bij de coachee.

Bewustwording van de eigen invloed als coach op het proces en de interactie, en leren hoe deze invloed positief kan worden ingezet ten voordele van de coachee.

Leren hoe een omgeving te creëren waarin de coachee zich veilig voelt om te associëren en dieper te gaan in hun eigen ervaring en gevoelens.

Het vermogen ontwikkelen om het optimale prikkelniveau te vinden en te handhaven waarin de coachee zich uitgedaagd maar niet overweldigd voelt.

Het effectief gebruiken van schaalvragen om coachees te helpen hun ervaringen te kwantificeren en vanuit een ander perspectief te bekijken.

Het begrijpen van de waarde van stiltes in het coachinggesprek en leren hoe deze productief te gebruiken.

## Onderwerpen:

### 1. Vormen van vorm

Vorm 0 – Het verhaal

Vorm 1 – De uiterlijke vorm van je klant

Vorm 2 – De innerlijke vorm (beleving) van je klant

Vorm 3 – De werkvorm

Vorm 4 – De vorm van de coach

Vorm 5 – Het veld tussen coach en klant

### 2. Het werk

### 3. Prikkelniveau

### 4. Schaalvragen

### 5. Stiltes

## Huiswerk:

### Verplichte opdrachten:

#### 1) Oefening "Vormcoaching" (1 uur)

Deelnemers bekijken de video met Benjamin Ball "Zit er een coach in jou" op de YourCoach Academy en noteren welke vormelementen ze in de video zien.

De focus ligt op waarnemen en niet interpreteren. We bespreken hun bevindingen op de volgende lesdag.

#### 2) Oefengesprek "Vormcoaching" (1 uur)

Deelnemers voeren een oefengesprek met de coaching basics. De nadruk ligt op open vragen, stiltes, herhalen van de woorden en het niet oplossen of invullen. Extra element in deze oefencoaching zijn de vorminterventies. Elke deelnemer dient volgende drie vorminterventies te integreren:

*Zeg wat je ziet/hoort.*

*Zeg eens ik ipv je/ge/wij.*

*"Juicy" woorden herhalen.*

We bespreken hun bevindingen op de volgende lesdag.

## Module 4: Doelen

### Beschrijving van de module:

In **Module 4** ligt de focus op de diepgaande exploratie van het stellen, realiseren, en heroverwegen van doelen. De dag begint met het begrijpen van de cyclus van Idee en Realisatie, waarin wordt onderzocht hoe ideeën zich ontwikkelen tot concrete realisaties en hoe deze realisaties op hun beurt weer aanzetten tot nieuwe ideeën.

Vervolgens wordt ingezoomd op doelen met behulp van het SMART-model. Dit model helpt bij het concretiseren van doelen en het identificeren van eventuele onderliggende weerstanden.

Het uitzoomen op doelen biedt een breder perspectief op de gestelde doelen, door hogere doelen, de tijd en patronen, prioriteiten, en de impact op identiteit te verkennen. Dit leidt tot een dieper begrip van de bewegingen en motieven achter de doelstellingen.

Deze module sluit af met het maken van een contract, een methode om de toewijding aan het doel te formaliseren en te versterken. Dit onderdeel benadrukt het belang van een haalbaar en gefocust actiepoint en het creëren van een basis voor verantwoordelijkheid en voortgang.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	10,5
<b>Totaal:</b>	<b>17,5</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Inzicht verkrijgen in de cyclische aard van ontwikkeling, waarbij elk doel als een tussenstop in een continu proces van groei wordt gezien.

Leren evalueren van realisaties en het belang van zingeving in dit proces begrijpen.

Het vermogen ontwikkelen om doelstellingen beknopt en helder te formuleren, waarbij kernachtigheid en focus worden bevorderd.

Onderzoeken hoe onbewuste informatie en houdingen ten opzichte van het doel tot uiting komen in een korte formulering.

Aanleren hoe een doel concreet en duidelijk te definiëren door het te filteren via de SMART-criteria, gericht op actie en realisatie.

Herkennen en aanpakken van onderliggende twijfels en weerstanden die het realiseren van het doel in de weg staan.

Het hogere doel of de diepere waarde achter een specifiek doel identificeren om alternatieve wegen naar vervulling te verkennen.

Het belang inzien van het plaatsen van een doel binnen een bredere levenscontext en hoe dit perspectief de benadering van doelstellingen kan veranderen.

Begrijpen hoe het formaliseren van een actieplan in de vorm van een contract het commitment aan het doel kan versterken.

Leren om een haalbaar, gefocust en meetbaar actiepoint te definiëren dat dient als basis voor verantwoordelijkheid en voortgang.

### Onderwerpen:

- 1. De cyclus van Idee en Realisatie**
- 2. Omschrijf het doel in 10 woorden**
- 3. Inzoomen op doelen - SMART/PRISMAT**
  - SMART/PRISMAT filters
  - Hoe het inzoomen toepassen?
  - Voor- en nadelen van SMART/PRISMAT
  - SMART/PRISMAT Move
- 4. Uitzoomen op doelen**
  - Hoger doel
  - Richtingen
  - Tijd en patronen
  - Prioriteiten
  - Identiteit
- 5. Contract maken**

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

- 1) Oefening "Doelen scherpstellen" (1 uur)**

Deelnemers "PRISMATTEN" vier zelfgekozen doelen. We bespreken hun bevindingen op de volgende lesdag.
- 2) Online Training "GRROW" (2,5 uur)**

Deelnemers volgen de online training "GRROW" en beantwoorden de bijhorende reflectievragen. We bespreken hun bevindingen op de volgende lesdag.



## Module 5: Alles is in Balans

### Beschrijving van de module:

**Module 5** gaat over het begrijpen van balans in leven en werk. We beginnen met het 4D-Model, dat de balans analyseert op fysiek, emotioneel, mentaal, en collectief niveau. Vervolgens verkennen we de Bewegingswet van Ball, die de som van vooruitstrevende en belemmerende krachten belicht, een cruciaal concept voor het bereiken van persoonlijke doelen.

Met de Dubbele Doelboekhouding wordt een kader geboden voor het begrijpen van doelstellingen in een breder perspectief, inclusief de voor- en nadelen van zowel de huidige staat als de beoogde verandering. Kernkwadranten worden gebruikt om de dynamiek tussen persoonlijke kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en allergieën te verduidelijken, wat bijdraagt aan zelfbewustzijn en relationele vaardigheden. Afsluitend wordt de 5 Elementen Oefening geïntroduceerd, een visuele en ervaringsgerichte methode om de balans tussen verschillende aspecten van doelen te evalueren en te bevorderen, wat leidt tot een meer evenwichtig en vervuld leven.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	9,5
<b>Totaal:</b>	<b>16,5</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Begrip en toepassing van het 4D-Model om balans tussen de fysieke, emotionele, mentale, en collectieve dimensies te analyseren en te bevorderen.

Identificeren van voorwaartse bewegingen en tegentrekkende krachten, en strategieën ontwikkelen om persoonlijke groei te faciliteren.

Begrijpen van de complexiteit van doelen en de verschillende krachten die daarop inwerken via de dubbele doelboekhouding.

Gebruik van kernkwadranten om persoonlijke kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen, en allergieën te identificeren en het begrip van interpersoonlijke relaties te verdiepen.

Toepassen van de 5 elementen oefening voor het visualiseren en verbeteren van balans tussen verschillende levensgebieden of doelen.

### Onderwerpen:

## 1. Het 4D-Model

Waarvoor gebruik je het 4D model?

De verschillende vlakken

Onderzoek van het bevattingsvermogen in 4D

Enkele bedenkingen in het inschalen van de dimensies

## 2. De bewegingswet van Ball

## 3. Dubbele doelboekhouding

## 4. Kernkwadranten

Kwadranten

Aandachtspunten

Vragen

Controlevragen

Voorbeelden

## 5. De 5 elementen oefening

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

#### 1) Oefening "Eigen weerstand" (1 uur)

Deelnemers bekijken alle geziene modellen/technieken van dag 1 tot 5 en brengen in kaart welk(e) model/techniek de meeste weerstand oproept.

Deelnemers vertellen op de volgende lesdag wat dat leert over zichzelf en mogelijke blinde vlekken.

#### 2) Oefengesprek "Modellen dag 5" (1,5 uur)

Deelnemers voeren een oefengesprek met een van de geziene modellen uit dag 5 (Dubbele doelboekhouding of kernkwadranten). Deelnemers evalueren zichzelf:

*Wat zat goed en blijf je doen.*

*Wat doe je de volgende keer anders.*

We bespreken hun bevindingen op de volgende lesdag.

## Module 6: Closing

### Beschrijving van de module:

**Module 6** legt de focus op het afronden en de zelfredzaamheid van de coachee. Dit omvat het belang van het effectief afsluiten van sessies en het aanpakken van onafgemaakte zaken om de coachee te empoweren om zelfstandig verder te gaan. Het geven van geschikt huiswerk en het opstellen van een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) zijn belangrijke onderdelen om de voortgang en ontwikkeling van de coachee te ondersteunen en documenteren. Dit zorgt ervoor dat de coachee uitgerust is met de tools en inzichten die nodig zijn om zelfstandig zijn of haar groeipad voort te zetten.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	8,5
<b>Totaal:</b>	<b>15,5</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Begrijpen hoe belangrijk het is om zowel sessies als onafgemaakte zaken bij de coachee af te sluiten voor zelfredzaamheid.

Ontwikkelen van vaardigheden om de verantwoordelijkheid op een effectieve manier weer bij de coachee neer te leggen.

Het belang erkennen van passend huiswerk ter ondersteuning van de zelfredzaamheid van de coachee.

Vaardigheden ontwikkelen in het samenstellen van direct en indirect huiswerk dat aansluit bij de doelen en de behoeften van de coachee.

Het belang van een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) voor de coachee herkennen in het documenteren en volgen van hun groeiproces.

Leren hoe een POP op te stellen dat zowel reflectief als actiegericht kan zijn, aangepast aan de individuele behoeften van de coachee.

### Onderwerpen:

#### 1. Attitude van closing

- Afsluiten van een sessie
- Coachen op closing ipv op doelen
- Een versterkende sessie neerzetten

#### 2. Huiswerk

Directe vorm  
Indirecte vorm  
Tips voor huiswerk

### **3. Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)**

Invulblad POP

#### **Huiswerk:**

##### **Verplichte opdrachten:**

##### **1) Oefening "Closing-ritueel" (1,5 uur)**

Deelnemers maken (en oefenen) hun eigen "closing-ritueel" die ze toepassen op hun eigen coachgesprekken.

## Online Les 1: Impactvol Online Coachen

### Beschrijving van de module:

Online coaching is een essentieel onderdeel geworden van de hedendaagse coachingpraktijk. Deze module biedt een uitgebreide gids voor coaches die hun praktijk online willen brengen of optimaliseren. Verdeeld in vier hoofdstukken, omvat het een rijke variëteit aan thema's essentieel voor effectieve digitale coaching.

De opleiding begint met een evaluatie van de voor- en nadelen van online coaching, inclusief strategieën voor de implementatie en integratie ervan in bestaande praktijken. Daarnaast wordt inzicht gegeven in de technische aspecten, van het opzetten van een professionele online coachomgeving tot het kiezen van het juiste platform voor videosessies en het beheer van online afspraken.

Voortbouwend hierop, ligt de focus op attitudes en benaderingen specifiek voor online coaching, waaronder het overwinnen van de inherente beperkingen en het effectief verbinden met klanten door de virtuele ruimte. Het benadrukt het belang van kernachtige communicatie en het activeren van de klant binnen het digitale domein.

Het laatste deel introduceert een scala aan online werkvormen, van tekenen tot het gebruik van metaforen en sensorisch werken, en illustreert hoe traditionele technieken kunnen worden aangepast voor online gebruik. Dit omvat innovatieve methoden om inzichten en veranderingen bij klanten te stimuleren, ook wanneer er geen fysieke ontmoetingen plaatsvinden.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	0
Asynchroon:	10
<b>Totaal:</b>	<b>10</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Het begrijpen van de unieke mogelijkheden en uitdagingen verbonden aan online coaching.

Het ontwikkelen van strategieën om online coaching te integreren in je coachingpraktijk.

Het opdoen van kennis over de noodzakelijke technische uitrusting en software voor het creëren van een professionele en effectieve online coachingomgeving.

Het aanleren van specifieke houdingen en benaderingen die essentieel zijn voor het succesvol begeleiden van klanten in een virtuele setting.

Het verwerven van vaardigheden in diverse online werkvormen en het aanpassen van traditionele coachingstechnieken voor online gebruik, om zo een interactieve en diepgaande coachingervaring te bieden.

### Onderwerpen:

#### **1. Beginnen werken met Online Coaching**

Nadelen en Voordelen van Online Coaching

Hoe krijg je het verkocht?

Hoe gebruik ik (Benjamin) Online Coaching in mijn praktijk?

#### **2. Technische Setup**

Creëer een professionele Online Coachsetting

Soorten setups

Video coachplatformen

Online Boeking

#### **3. Online Coachattitudes**

Hoe ga je om met de beperkingen van Online Coaching?

Vormcoaching

Leg de Blabla stil

Zorg dat je klant verbonden is

Breng je klant (online) in Beweging

Speel met de Dynamiek van het gesprek

Wees niet zo fucking lief!

#### **4. Online Werkvormen zonder Blabla**

Tekenen

Metaforen

Sensorisch Werken

Werken met foto's, kaarten en objecten

Opstellingen

## Online Les 2: Coachen met kernkwadranten

### Beschrijving van de module:

Deze module biedt een verdieping in het gebruik van de Kernkwadranten van Daniel Ofman, een essentiële tool voor coaches om de sterke en verbeterpunten van klanten te identificeren. Deze methode, die niet alleen inzicht geeft in individuele kwaliteiten en valkuilen maar ook conflicten helpt analyseren en oplossen, wordt gedetailleerd uitgediept. Benjamin deelt zijn uitgebreide ervaring en biedt praktische tips die de toepassing van kernkwadranten in coachinggesprekken versterken. De module omvat een introductie tot de kernkwadranten, geavanceerde technieken zoals het dubbele kernkwadrant, en demonstraties om de dynamiek en effectiviteit van deze tool in de praktijk te brengen.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	0
Asynchroon:	4
<b>Totaal:</b>	<b>4</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Verkrijgen van een gedetailleerd begrip van de Kernkwadranten van Ofman en hun toepassing in coaching voor het bevorderen van zelfinzicht en persoonlijke groei.

Leren hoe kernkwadranten effectief gebruikt kunnen worden om conflicten te analyseren en oplossingen te faciliteren.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid om kernkwadranten flexibel en effectief toe te passen in verschillende coaching situaties.

Verdiepen van inzicht in zowel de valkuilen als de effectieve aspecten van kernkwadranten, en het navigeren hiervan voor maximale impact in coaching.

### Onderwerpen:

- 1. Een kernkwadrant afleggen**
- 2. Checkvragen voor de kernkwadranten**
- 3. Het magische zinnetje**
- 4. Zo doe je het kernkwadrant werken!**
- 5. Demo's met kernkwadranten**
- 6. Het dubbele kernkwadrant**

## Online Les 3: ICF Kerncompetenties

### Beschrijving van de module:

Deze online module biedt een diepgaande kijk op de essentiële fundamenten en methodieken binnen professionele coaching, conform de standaarden van het International Coach Federation (ICF). Het verkent hoe coaches klanten kunnen inspireren en uitdagen om hun persoonlijke en professionele potentieel te maximaliseren door middel van een creatief en doordacht proces. Belangrijk is de visie dat de klant de expert is van zijn of haar eigen leven, waarbij coaching wordt gezien als een partnerschap dat gelijkheid tussen coach en klant veronderstelt.

Deze module behandelt de 8 Basiscompetenties van coaching, onderverdeeld in vier categorieën: "Fundament", "Een co-creatief partnership opbouwen", "Effectief communiceren", en "Bevorderen van leren en groei". Deze competenties omvatten het respecteren van ethiek en deontologie, het belichamen van een coaching mindset, het opbouwen van vertrouwen en veiligheid, actief luisteren, en het faciliteren van klantgroei.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	0
Asynchroon:	5
<b>Totaal:</b>	<b>5</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Het begrijpen van het framework van de 8 kerncompetenties en de definitie van coaching volgens ICF.

Het begrijpen en toepassen van ICF ethiek en normen binnen de coachingpraktijk.

Ontwikkelen van een coaching mindset die open, nieuwsgierig, flexibel, en volledig gericht is op de klant.

Het effectief creëren en onderhouden van coachingsafspraken die de basis leggen voor een succesvolle coachingsrelatie.

Het opbouwen en onderhouden van een omgeving van vertrouwen en veiligheid, essentieel voor het faciliteren van open communicatie en kwetsbaarheid.

Versterken van actief luisteren en bewustzijnstechnieken om diepgaand inzicht en zelfontdekking bij klanten te bevorderen.

Faciliteren van klantgroei door het ondersteunen van het integratieproces van nieuwe inzichten en het aanmoedigen van zelfgestuurde acties en oplossingen.

### Onderwerpen:



- 1. Introductie tot de Kerncompetenties**
- 2. Ethiek en deontologie**
- 3. Coach mindset**
- 4. De coach overeenkomst**
- 5. Veiligheid en vertrouwen**
- 6. Presence**
- 7. Actief luisteren**
- 8. Bewustzijn bevorderen**
- 9. Groei faciliteren**

# Intervisie

## Beschrijving van de module:

Intervisie binnen coaching is een fundamenteel proces waarbij coaches samenkomen om ervaringen, uitdagingen en inzichten uit hun coachingpraktijk te delen. Het doel is het verfijnen van hun coachingvaardigheden, het verdiepen van inzicht in coachingdynamieken, en het bijblijven bij professionele ontwikkelingen in het vakgebied. Deelnemers delen ervaringen, ontvangen en geven feedback, en nemen deel aan aanvullende leeractiviteiten, allemaal gericht op het verbeteren van de kwaliteit van hun coaching en het uitbreiden van hun professionele netwerk.

YourCoach organiseert 2x per maand een intervisie voor alle cursisten van de YourCoach opleidingen. In dit onderdeel is deelname aan **minstens twee intervisiesessies** verplicht, maar het wordt sterk aangemoedigd om meerdere keren deel te nemen, zowel tijdens als na hun opleiding.

De interdisciplinaire samenstelling van de groepen zorgt voor een rijke leeromgeving waarin deelnemers inzichten verkrijgen uit verschillende coaching specialisaties. Dit draagt bij aan een breder begrip van de complexiteit en de veelzijdigheid van coachingvraagstukken. De intervisies verrijken niet alleen de competenties van elke coach, maar bevorderen ook een cultuur van continue professionele groei en ontwikkeling binnen de coachingsgemeenschap.

De intervisies worden geleid door geaccrediteerde supervisors.

## Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	4
<b>Totaal:</b>	<b>11</b>

## Pedagogische doelstellingen:

Eigen kennis, attitudes en vaardigheden continu uitbreiden en verbeteren.  
Professionaliteit ontwikkelen door regelmatige feedback en reflectie.  
Ervaringen en tips uitwisselen met collega's voor gemeenschappelijke groei.  
Een professioneel netwerk opbouwen en onderhouden.  
Reflectieve praktijk uitbouwen om effectieve en efficiënte dienstverlening te garanderen.

## Huiswerk:

**Verplichte opdrachten:**

**1) Verslag Intervisie (2 uur)**

Deelnemers maken een verslag van de gevolgde intervisie.

## Coachingstrajecten in de praktijk

Dit onderdeel bestaat uit twee coachingstrajecten, waarbij elk traject over vier uur verspreid wordt, met ten minste twee coachingsessies per traject. Het doel is om deelnemers een uitgebreide ervaring te bieden in het coachen van klanten, vanaf het eerste intakegesprek tot en met de afronding waarin doelen en actieplannen worden vastgelegd, in lijn met de ICF-kerncompetenties. Deze gestructureerde aanpak verschaft inzicht in de praktische uitvoering van professionele coaching en belicht de essentiële stappen binnen het coachingsproces.

De coachinggesprekken in dit traject voldoen aan de ICF-richtlijnen, inclusief het naleven van de ICF-ethische code. Dit zorgt ervoor dat deelnemers niet alleen theoretische kennis verwerven, maar ook leren deze principes toe te passen in de praktijk, met aandacht voor ethische normen en de individuele behoeften van de klanten.

Door deelname aan dit praktijkgerichte onderdeel ontwikkelen deelnemers belangrijke vaardigheden in het effectief voeren van coachinggesprekken, het nauwkeurig beoordelen van klantbehoeften, en het opstellen van een doelgericht en persoonlijk actieplan. Deze vaardigheden vormen de basis voor het worden van een competente en empathische coach, klaar om individuen te ondersteunen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Deelnemers dienen een uitgebreid verslag van de verschillende gesprekken bij te houden.

Samengevat omvat elk coachingstraject volgende elementen:

- 1) Het selecteren van een geschikte coachingklant met een duidelijke coachvraag.
- 2) Het vastleggen van de procedure voor het coachtraject met de klant.
- 3) Het voeren van ten minste twee coachinggesprekken, die samen vier uur beslaan.
- 4) Alle gesprekken zijn in lijn met de ICF-ethische code en volgen de richtlijnen voor professionele coaching.
- 5) De gesprekken dienen te voldoen aan de volgende criteria, gebaseerd op de 8 ICF-kerncompetenties, om de ontwikkeling en groei van coaches te ondersteunen op het niveau van ICF's Associate Certified Coach (ACC):
  - a) **Creëert en handhaaft overeenkomsten:** Duidelijke afspraken over de doelen en het proces van de coaching.
  - b) **Cultiveert vertrouwen en veiligheid:** Een veilige en ondersteunende omgeving waarin de klant open kan zijn.
  - c) **Behoudt aanwezigheid:** Volledig aanwezig en afgestemd op de klant, met openheid en flexibiliteit.
  - d) **Luistert actief:** Diepgaand luisteren naar de woorden, emoties en onderliggende boodschappen van de klant.
  - e) **Roept bewustzijn op:** Bevordert inzicht en zelfontdekking bij de klant.
  - f) **Stimuleert de groei van de klant:** Ondersteunt de klant bij het vertalen van inzichten naar concrete actie en groei.

6) Van elk gesprek wordt een gedetailleerd verslag gemaakt door de deelnemer.

**Aantal opleidingsuren:**

Synchroon:	0
Asynchroon:	16
<b>Totaal:</b>	<b>16</b>

## Literatuuropdracht

Een belangrijk onderdeel van dit traject is de verrijking van kennis en vaardigheden door het lezen van zorgvuldig gekozen literatuur. Deze boeken bieden niet alleen theoretische fundamenten, maar ook praktische inzichten die direct bruikbaar zijn in de ontwikkeling tot professionele coach. Voor dit onderdeel is het noodzakelijk één boek te lezen, dat zelfstandig dient te worden aangeschaft. Deze verplichte literatuur legt een solide basis en dient ter inspiratie voor de groei als coach.

Het boek moet gekozen worden uit een met zorg samengestelde lijst die diverse perspectieven en methodieken binnen het coachingvakgebied belicht. Deze keuze biedt de mogelijkheid om de leerervaring te personaliseren en te verdiepen in een specifiek interessegebied of domein waar men meer over wenst te leren.

Naast het lezen, is het vereist dat cursisten een reflectieverslag schrijven over het gekozen boek. Dit verslag is gericht op het verdiepen van de inzichten en het begrip van de gelezen materie. Het zal tevens als fundament dienen voor discussies tijdens de lessen en de integratie van verworven kennis in praktijkscenario's stimuleren.

Hieronder volgt de lijst met boeken waaruit geselecteerd moet worden:

### **Coachen zonder blabla**

Benjamin Ball, 2019 Lannoo Campus

### **Inspirerend coachen**

Jef Clement, 2015 Lannoo Campus

### **Transactionele Analyse: Het Handbook**

Ian Stewart & Vann Joines, 2012 Uitgeverij SWP Amsterdam

### **Je Ongekende Vermogens**

Anthony Robbins, 1988 Kosmos Uitgevers B.V.

### **Hé ik daar?!**

Daniel Ofman, 2011 Servire

### **Diversity, Inclusion and Belonging in Coaching: A Practical Guide**

Salma Shah, 2022 Kogan Page

### **Aantal opleidingsuren:**

Synchroon:	0
Asynchroon:	14
<b>Totaal:</b>	<b>14</b>

## **Certificatie: Praktijkexamen Coachingsgesprek**

Voor deelnemers van de Opleiding Loopbaanbegeleider is er een **extra certificatiemiddag**. De certificatieproef bestaat uit het voeren van een coachingsgesprek (minimum 20 minuten) dat minstens aan de minimale vaardigheidsvereisten voldoet van een gesprek op ACC-niveau bij het ICF (International Coaching Federation).

Deelnemers krijgen feedback van medecursisten en worden door een instructeur beoordeeld op **21 specifieke vaardigheden** verdeeld over 8 kerncompetenties, elk essentieel voor effectieve coaching.

Alle 21 vaardigheden dienen gedemonstreerd te worden in het gesprek. Wanneer een kandidaat niet geslaagd is kan hij onbepaald herkansen tijdens een van de YourCoach intervisies. Enkel wanneer een kandidaat geslaagd is kan deze overstappen naar deel 2 van de opleiding Loopbaanbegeleider.

Volgende 8 competenties worden tijdens dit gesprek beoordeeld:

### **Competentie 1: Respecteert de toepassing van de ethische code**

1.1. Coach toont overeenstemming met de ethische code.

### **Competentie 2: Belichaamt een Coaching Mindset**

2.1. Consistente afstemming met de rol als coach

### **Competentie 3: Creëert en handhaaft overeenkomsten**

3.1. Coach en klant komen tot overeenstemming over wat de klant in de sessie wil bereiken.

3.2. Coach nodigt de klant uit om het gewenste coachingresultaat te identificeren.

3.3. Coach houdt zich tijdens de sessie bezig met de door de klant opgestelde agenda, tenzij de klant anders aangeeft.

3.4. Coach toont nieuwsgierigheid naar de klant en hoe de klant zich verhoudt tot wat ze willen bereiken.

### **Competentie 4: Cultiveert vertrouwen en veiligheid**

4.1. Coach erkent klantinzichten en leren in het moment.

4.2. Coach onderzoekt hoe de klant gevoelens, percepties, zorgen, overtuigingen of suggesties uitdrukt.

4.3. Coach drukt steun en bezorgdheid uit voor de klant, met focus op de context, het probleem of de situatie van de klant.

**Competentie 5:  
Behoudt aanwezigheid**

- 5.1. De coach is nieuwsgierig tijdens de sessie.
- 5.2. Coach onderkent situaties die de klant presenteert.
- 5.3. Coach laat de klant in ieder geval een deel van de tijd het gesprek sturen.

**Competentie 6:  
Luistert actief**

- 6.1. De coach maakt gebruik van samenvattingen of parafraseringen om er zeker van te zijn dat ze de klant goed hebben begrepen.
- 6.2. Coach doet observaties die de klant ondersteunen bij het creëren van nieuwe associaties.
- 6.3. Coach creëert samen met de klant een gedeelde visie.

**Competentie 7:  
Roept bewustzijn op**

- 7.1. Coach vraagt naar of onderzoekt de ideeën, overtuigingen, gedachten, emoties en gedragingen van de klant in relatie tot het gewenste resultaat.
- 7.2. Coach ondersteunt de klant om vanuit nieuwe of andere perspectieven naar de situatie te kijken.
- 7.3. De coach erkent het nieuwe bewustzijn, het leren en de beweging van de klant in de richting van het gewenste resultaat.

**Competentie 8:  
Stimuleert de groei van de klant**

- 8.1. Coach stelt vragen om de klant te ondersteunen bij het vertalen van bewustzijn naar actie.
- 8.2. Coach werkt samen met de klant om specifieke actieplannen op te stellen of te bevestigen.
- 8.3. Coach ondersteunt de klant bij het afsluiten van de sessie.

**Aantal opleidingsuren:**

Synchroon:	3,5
Asynchroon:	0
<b>Totaal:</b>	<b>3,5</b>



## Deel 2: Loopbaancompetenties

Deel 2 van de Opleiding Loopbaanbegeleider omvat de specifieke loopbaancompetenties uit de **Beroepskwalificatie Loopbaanbegeleider**. Deze competenties werden verder aangevuld met ervaringen uit meer dan **14.000 begeleide loopbaantrajecten**.

Dit deel bestaat uit **11 modules** die gericht zijn op **vijf essentiële loopbaancompetenties**: Motievenreflectie, Kwaliteitenreflectie, Werkexploratie, Loopbaansturing en Netwerken. Deze competenties vormen de bouwstenen voor een gerichte en bevredigende loopbaanontwikkeling en zijn relevant voor iedereen, ongeacht hun positie of ambities.

### Volgende onderdelen zitten vervat in deel 2:

- 9 klassikale lesdagen
- Huiswerk, reflectievragen en zelfstudie
- 1 online les
- 2 intervisies
- Supervisie
- 2 literatuuropdrachten
- 2 loopbaanbegeleidingstrajecten
- Certificatiedag

**Samengevat:**

Programma Deel 2	Synchroon	Asynchroon		Totaal
		Huiswerk	Reflectie & studie	
<b>Module 1:</b> Over de loopbaancoach	4	3	4	<b>11</b>
<b>Module 2:</b> Coaching Basics	3	4	3	<b>10</b>
<b>Module 3:</b> Unieke loopbaan in kaart brengen	4	3	4	<b>11</b>
<b>Module 4:</b> Loopbaanvragen	3	3	3	<b>9</b>
<b>Module 5:</b> Persoonlijkheid: motieven- en kwaliteitenreflectie	7	4	7	<b>18</b>
<b>Module 6:</b> Werkexploratie	7	3	7	<b>17</b>
<b>Module 7:</b> Dynamische loopbaansturing	7	4	7	<b>18</b>
<b>Module 8:</b> Ondernemerschap en netwerken	4	2	4	<b>10</b>
<b>Module 9:</b> Tijd, energie en veerkracht	3	4	3	<b>10</b>
<b>Module 10:</b> Werken op de diepere lagen	5	3	5	<b>13</b>
<b>Module 11:</b> Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), opvolging en nazorg	4	2	4	<b>10</b>
<b>Online Les 1:</b> De markt opgaan als coach		10		<b>10</b>
<b>Intervisie</b>	7	4		<b>11</b>

<b>Supervisie</b>	<b>2</b>			<b>2</b>
<b>Literatuuropdracht</b>		<b>28</b>		<b>28</b>
<b>Loopbaanbegeleidings- traject</b>		<b>16</b>		<b>16</b>
<b>Certificatie</b>	<b>5</b>	<b>6</b>		<b>11</b>
<b>Totaal</b>	<b>65</b>	<b>99</b>	<b>51</b>	<b>215</b>

## Module 1: Over de loopbaancoach

### Beschrijving van de module:

**Module 1** van de Opleiding Loopbaanbegeleider legt de fundamenteën van professionele loopbaanbegeleiding, waarbij de nadruk wordt gelegd op een persoonlijke benadering en een grondige kennis van loopbaancompetenties. Deze module introduceert de deontologische code die de ethische richtlijnen voor loopbaancoaches vormt, waarbij integriteit, professionaliteit en klantgerichtheid centraal staan. De module behandelt de structuur van een loopbaantraject, de rol van de loopbaancoach, en de duidelijke afbakening van loopbaanbegeleiding ten opzichte van andere diensten. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de specifieke uitdagingen en kansen van loopbaancoaching binnen een team- en organisatiecontext. Hierbij wordt het belang van een multidisciplinaire benadering onderstreept, waarbij samenwerking, begrip van organisatieculturen en systemisch denken essentiële vaardigheden zijn. Tot slot behandelen we het belang van kwaliteitsbewaking en deskundigheid in de coachingpraktijk, om zo een doeltreffende en verantwoorde beoefening van het beroep te garanderen.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	4
Asynchroon:	7
<b>Totaal:</b>	<b>11</b>

### Pedagogische doelstellingen:

De kernconcepten van loopbaanbegeleiding doorgronden, inclusief de definitie, loopbaancompetenties en afbakening met andere diensten.

De deontologische richtlijnen en wettelijke kaders die van toepassing zijn op loopbaanbegeleiding respecteren en naleven.

Het ontwikkelen van een gepersonaliseerde, inclusieve en responsieve coachingaanpak.

De voorwaarden en het systeem van loopbaancheques kennen en kunnen uitleggen.

De fasen van een loopbaantraject beheersen, van kennismakingsgesprek tot nazorg, met een focus op het ontwikkelen van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Inzicht verwerven in de verantwoordelijkheden en ethische overwegingen van de loopbaancoach in relatie tot de klant.

De dynamiek begrijpen van loopbaanbegeleiding binnen een team- en organisatiecontext, inclusief het navigeren in multidisciplinaire verbanden.

De vaardigheid ontwikkelen om effectieve en adaptieve coaching te bieden die aansluit bij de individuele behoeften van klanten en de bredere doelstellingen van organisaties.

Het belang van het herkennen van de grenzen van eigen expertise en wanneer doorverwijzing noodzakelijk is.

Effectieve doorverwijzingsstrategieën ontwikkelen om de klant de best mogelijke ondersteuning te bieden.

Het belang van kwaliteitsbewaking in loopbaancoaching begrijpen en praktische strategieën ontwikkelen om deze te waarborgen.

Commitment aan voortdurende professionele ontwikkeling tonen en strategieën voor feedback, klachten, conflicten, moeilijke gesprekken, zelfevaluatie en de ontwikkeling van een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) implementeren.

## Onderwerpen:

### 1. Wat is loopbaanbegeleiding?

Definitie

Loopbaancompetenties

Afbakening van loopbaanbegeleiding en andere dienstverleningen

### 2. Deontologische code van de loopbaanbegeleider

Wetgevend kader

Gedragscode

Privacy

Confidentialiteit

Correct inzetten van loopbaanmethodieken

Maatwerk in loopbaancoaching

### 3. Loopbaanbegeleiding met Loopbaancheques

Het systeem loopbaancheques

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor loopbaancheques

### 4. Fasen van een loopbaantraject

Vrijblijvend kennismakingsgesprek

Intakegesprek

Verdiepende gesprekken

Opdrachten

Synthesegesprek met POP (Persoonlijk OntwikkelingsPlan)

Evaluatie

Nazorg

### 5. Rol van de loopbaancoach

Verdeling van verantwoordelijkheid

Loopbaanbegeleiding in een team- en organisatiecontext

Multidisciplinaire samenwerking

Interne versus externe coaches

### 6. Afbakening, doorverwijzing en continuïteit

Loopbaanbegeleiding versus verschillende andere begeleidingvormen  
Doorverwijzing  
Continuïteit

## **7. Kwaliteitsbewaking en deskundigheid**

Internationale Coaching Federaties  
Competentiemodellen  
Kwaliteitsbewakingsprocessen  
Continue Professionele Ontwikkeling  
Feedback en zelfevaluatie  
Conflictbemiddeling en moeilijke gesprekken voeren  
Klachtenmanagementproces  
Het belang van een Persoonlijk OntwikkelingsPlan in kwaliteitsbewaking  
Kwaliteitsbewaking binnen een team- en organisatiecontext

### **Huiswerk:**

#### **Verplichte opdrachten:**

##### **1) Beroepskwalificatie Loopbaanbegeleider (2 uur)**

Deelnemers bestuderen de inhoud van de beroepskwalificatie Loopbaanbegeleider en indentificeren drie belangrijke punten die volgens hen essentieel zijn. Elke cursist presenteert zijn drie punten op de volgende lesdag.

##### **2) Gedragscode (1 uur)**

Deelnemers bestuderen de inhoud van de gedragscode en identificeren twee belangrijke punten die volgens hen essentieel zijn. Elke cursist presenteert zijn twee punten op de volgende lesdag.

## Module 2: Coaching basics

### Beschrijving van de module:

**Module 2** herhaalt de fundamenteën van coaching, erkennend dat elke klant een uniek Model van de Wereld (MOW) heeft. Het respecteert de perspectieven van klanten zonder oordeel (No Comment-benadering) en benadrukt geduld en ruimte in gesprekken (5-secondenregel). Het 7C-Model biedt een gestructureerde aanpak voor coachgesprekken, van het creëren van een verbindende context tot actiegerichte conclusies. De module exploreert ook het gebruik van POKE-vragen, ontworpen om doordachte vraagstelling te bevorderen. Het introduceert de verschillende prikkelniveaus, die de interactiedynamiek in coachingssessies beïnvloeden, waarbij coaches leren navigeren om een productieve en ondersteunende omgeving te creëren. Al deze elementen zijn onmisbaar voor het ontwikkelen van kwaliteitsvolle coaching- en gespreksvaardigheden in loopbaanbegeleiding. Deze module is gebaseerd op de ICF-definities, -competenties en -normen, die ethische en professionele standaarden voor coaching waarborgen.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	3
Asynchroon:	7
<b>Totaal:</b>	<b>10</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Begrijpen van de ICF-definities van coaching en het waarderen van de unieke expertise van elke klant.

Kennis van de 8 basiscompetenties van de coach, met inzicht in hoe deze toegepast kunnen worden in verschillende coachingsituaties.

Begrip van de ICF-normen voor ethisch gedrag, het belang van integriteit en respect in de coachingpraktijk.

Begrijpen van het concept van het Model van de Wereld (MOW) en hoe dit de percepties en ervaringen van de klant vormt.

Toepassen van het No Comment-principe om een niet-oordelende houding te cultiveren en klanten te ondersteunen in hun unieke processen.

Het belang van geduld en ruimte in coachingsgesprekken waarderen, en de 5-secondenregel gebruiken om klanten de tijd te geven hun gedachten volledig uit te drukken.

Het 7C-Model begrijpen en toepassen als een structuur voor effectieve en transformatieve coachingsgesprekken.

Inzicht krijgen in de verschillende prikkelniveaus en leren hoe deze de dynamiek van coachingsessies beïnvloeden.

Kennis van het gebruik en het belang van POKE-vragen in coaching, en het vermogen om deze vragen te gebruiken om zelfreflectie en persoonlijke inzichten bij klanten te stimuleren.

### Onderwerpen:

#### 1. ICF definities

Definitie van coaching  
8 Basiscompetenties  
Normen voor ethisch gedrag

#### 2. Model van de Wereld (MOW) + no comment

#### 3. De 5-secondenregel

#### 4. Het 7C-Model

Context  
Connecting  
Clarifying  
Contracting  
Challenging  
Concluding  
Closing

#### 5. Het Prikkelniveau

#### 6. POKE-vragen

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

##### 1) Online video "Loopbaangesprek" (4 uur)

Deelnemers evalueren een opgenomen loopbaangesprek en beoordelen de kwaliteit van de coaching ahv de 8 ICF kerncompetenties en de 23 competenties uit de beroepskwalificatie loopbaanbegeleider.



## Module 3: Unieke loopbaan in kaart brengen

### Beschrijving van de module:

**Module 3** benadrukt de kracht van diversiteit en inclusiviteit in coaching. Het onderstreept het belang van een gepersonaliseerde aanpak en het vermogen van coaches om zich flexibel aan te passen aan de unieke behoeften van elke klant. De module introduceert concepten zoals het Diversiteitswiel en de Culturele Ijsberg, en biedt inzichten in het herkennen en verminderen van persoonlijke vooroordelen. Het verkent de dynamiek van loopbaan- en levensfasen, de invloed van generatieverschillen en het belang van het herkennen van de unieke waarden, verwachtingen en werkstijlen van diverse generaties. We bekijken het model van de Logische Niveaus, en sluiten af met een verkenning van het Loopbaankwadrant. Het observeren en bijsturen gebaseerd op de reactie van de klant is hier essentieel. Coaches moeten het onbekende durven verkennen met de klant, wat vertrouwen en moed vereist. Zo streven we ernaar coaches te ontwikkelen die flexibel en inclusief zijn, en meebewegen met de diversiteit van elke klant.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	4
Asynchroon:	7
<b>Totaal:</b>	<b>11</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Het belang van diversiteit in loopbaancoaching erkennen en waarderen.

Het Diversiteitswiel en de Culturele Ijsberg begrijpen en toepassen om diversiteit effectief te integreren in loopbaanbegeleiding.

Inzicht verkrijgen in de eigen vooroordelen en hoe deze de loopbaancoaching kunnen beïnvloeden.

Inzicht verwerven in de verschillende loopbaan- en levensfasen en hun impact op loopbaanontwikkeling.

Het vermogen ontwikkelen om coachingstrategieën aan te passen aan de specifieke fase waarin een klant zich bevindt.

De unieke kenmerken, waarden en verwachtingen van verschillende generaties begrijpen.

Strategieën ontwikkelen om effectief te communiceren en samen te werken met klanten uit verschillende generaties.

Het model van Logische niveaus begrijpen en toepassen voor diepgaande analyses van klantsituaties.

Het Loopbaankwadrant begrijpen en gebruiken om de belangrijkste thema's in iemands loopbaan te identificeren en te analyseren.

Klanten begeleiden bij het verkennen en begrijpen van hun carrièrepad en de onderliggende patronen en motivaties.

### Onderwerpen:

#### 1. Diversiteit en loopbaancoaching

Diversiteitswiel

Culturele ijsberg

Je bewust worden van je vooroordelen als loopbaancoach

#### 2. Loopbaanfasen en Levensfasen

#### 3. Loopbanen en Generaties

#### 4. Logische niveaus

#### 5. Loopbaankwadrant

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

##### 1) Vragenlijst Loopbaancompetenties (3 uur)

Deelnemers vullen de Vragenlijst Loopbaancompetenties in en vergelijken hun scores met de gemiddelde scores. Op basis daarvan maken ze een POP plan waarin concrete doelstellingen worden gelegd op vlak van loopbaancompetenties voor de opleiding. Elke cursist presenteert dit op de volgende lesdag.

## Module 4: Loopbaanvragen

### Beschrijving van de module:

**Module 4** biedt een gestructureerd raamwerk voor het formuleren en ontleden van essentiële loopbaanvragen, waardoor individuen worden aangemoedigd om verder te kijken dan traditionele carrièrepaden en hun eigen unieke professionele identiteit te vormen. Het benadrukt het belang van zelfreflectie, het begrijpen van persoonlijke drijfveren, vaardigheden, en waarden, en hoe deze naadloos kunnen worden geïntegreerd met de realiteit van de arbeidsmarkt en organisatorische dynamieken. Door middel van praktische instrumenten zoals het werkwiel en de SMART-methode, stelt deze module coaches en coachees in staat om een holistische benadering van loopbaanplanning te hanteren, waarbij zowel de diepgewortelde persoonlijke ambities als de externe kansen en uitdagingen worden geëvalueerd en geïntegreerd. We eindigen deze module met de inzet van metaforen, een krachtig instrument dat helpt om complexe of abstracte loopbaanconcepten tastbaar en begrijpelijk te maken. Het uiteindelijke doel is om een bevredigende en resonante loopbaan te creëren die niet alleen professioneel succes oplevert, maar ook persoonlijke vervulling en een zinvol leven bevordert.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	3
Asynchroon:	6
<b>Totaal:</b>	<b>9</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Begrijpen wat individuen naar loopbaanbegeleiding drijft, inclusief persoonlijke ontwikkeling, werkomgeving veranderingen, marktontwikkelingen, work-life balans, stress, en carrièretransities.

Inzicht krijgen in de diverse redenen voor loopbaanbegeleiding en hoe deze de begeleidingsbehoefte beïnvloeden.

Het belang van loopbaanvragen in het begeleidingsproces erkennen en het vermogen ontwikkelen om deze effectief te gebruiken in de dialoog met de coachee.

Loopbaanvragen koppelen aan loopbaancompetenties en hiervoor een actieplan opstellen.

Interne en externe loopbaanvragen begrijpen en toepassen.

Leren hoe het werkwiel gebruikt kan worden om de huidige staat van iemands professionele leven te analyseren en prioriteiten voor ontwikkeling te identificeren.

Het belang van het nauwkeurig definiëren van doelen begrijpen en de SMART-methode gebruiken om doelen te verfijnen.

Inzicht verkrijgen in de bredere context van doelen en leren hoe in- en uitzoomen op doelen kan helpen om de onderliggende motieven en grotere visie van de coachee te begrijpen.

Leren hoe metaforen gebruikt kunnen worden om dieper inzicht en persoonlijke groei te stimuleren.

#### Onderwerpen:

- 1. Aanleiding voor loopbaanbegeleiding**
- 2. Soorten loopbaanvragen**
- 3. Loopbaancompetenties en loopbaanvragen**
  - Competentiewiel
  - Vragenlijst Loopbaancompetenties
  - SWOT-analyse en actieplan
- 4. Het werkwiël**
- 5. In- en uitzoomen op doelen**
  - Inzoomen op doelen - SMART
  - Uitzoomen op doelen
- 6. Metaforen in loopbaancoaching**

#### Huiswerk:

##### Verplichte opdrachten:

- 1) **Online Vragenlijsten (3 uur)**  
Deelnemers vullen de online vragenlijsten "**Werkwaarden**" en "**Kwaliteiten**" in en nemen de resultaten mee naar de volgende lesdag.

## Module 5: Persoonlijkheid: motieven- en kwaliteitenreflectie

### Beschrijving van de module:

**Module 5** concentreert zich op het belang van introspectie in loopbaancoaching. Het onderstreept hoe grondige zelfanalyse bijdraagt aan loopbaanontwikkeling binnen een snel veranderende arbeidsmarkt. Deze module focust op twee kernaspecten van loopbaanontwikkeling: motieven- en kwaliteitenreflectie. Het verkent hoe het diepgaand begrijpen van intrinsieke drijfveren, motivaties en kwaliteiten waardevol is in effectieve loopbaanbegeleiding. Deze module leert coaches om verder te kijken dan de bestaande vaardigheden en gedragingen, en duikt in de onderliggende motieven en sterktes van klanten, wat een rijker, holistisch perspectief op hun carrièrepad biedt. De focus ligt op het toepassen van diverse modellen en hulpmiddelen om klanten te helpen hun potentieel op de arbeidsmarkt te realiseren en te navigeren door de complexiteit van werkgerelateerde interacties.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	11
<b>Totaal:</b>	<b>18</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Het belang van motieven- en kwaliteitenreflectie in loopbaanontwikkeling begrijpen.

Klanten helpen bij het maken van keuzes die aansluiten bij zowel hun vaardigheden als diepere motivaties.

Technieken leren om motieven- en kwaliteitenreflectie effectief te integreren in loopbaancoaching.

Het belang van de synergie tussen motieven en kwaliteiten inzien.

Begrijpen en toepassen van het Johari-venster om zelfkennis en interpersoonlijke relaties te verbeteren.

Analyseren en toepassen van SWOT-analyse om sterke en zwakke punten te identificeren om zo betere carrièrebeslissingen te kunnen maken.

Verkennen en definiëren van professionele waarden, wat essentieel is voor het maken van betekenisvolle en bevredigende carrièrekeuzes en het versterken van de intrinsieke motivatie.

Kennis van verschillende persoonlijkheidsmodellen en hun toepassing in loopbaancoaching.

Begrijpen en gebruiken van kernkwadranten om persoonlijke ontwikkeling te stimuleren en conflicten te analyseren.

### Onderwerpen:

#### 1. Belang van motieven- en kwaliteitenreflectie

Motievenreflectie  
Kwaliteitenreflectie  
Relatie tussen motieven en kwaliteiten

#### 2. Het Johari-venster

#### 3. SWOT Jezelf

#### 4. Persoonlijkheidsprofielen

Sociale stijlen  
6 menselijke basisbehoeften

#### 5. Kernkwadranten van Daniel Ofman

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

- 1) **Groepscoaching "Inzicht in beroepen, functies en opleidingen" (3 uur)**  
Deelnemers worden in verschillende groepen gedeeld en bestuderen elk een aantal onderdelen uit Hoofdstuk 4 (**Inzicht in beroepen, functies en opleidingen**) van Module 6 (**Werkexploratie**):

Arbeidsmarktverkenner: Inzicht in de arbeidsmarkt  
Jobwebsites  
Jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van de VDAB  
Arvastat: Een overzicht van arbeidsmarktstatistieken in Vlaanderen  
Schoolverlatersrapport: Een venster op de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt  
Opleidingsaanbod  
Toekomst van werk en loopbaanperspectieven

Elke groep stelt de essentie voor aan de volledige groep in de volgende lesdag.

- 2) **Online Tool Competentiecheck (1 uur)**

Deelnemers vervolledigen de online competentiecheck op de website van de VDAB. De bevindingen worden in de volgende lesdag aan de groep gepresenteerd.

## Module 6: Werkexploratie

### Beschrijving van de module:

**Module 6** richt zich op het verkrijgen van een realistisch beeld van de arbeidsmarkt en de praktische aspecten van verschillende (knelpunt)beroepen. Het gaat verder dan oppervlakkige vragen en duikt in de dynamiek en waarden van verschillende beroepen, onderzoekend wat professionals in deze sectoren drijft en hoe huidige trends en uitdagingen het werk beïnvloeden. Het onderzoeken van de arbeidsmarkt, het navigeren door carrièrepaden en het begrijpen van de impact van bedrijfsculturen zijn kernonderdelen van deze module. De module omvat een diepgaande verkenning van beroepen, functies en opleidingen, en biedt praktische inzichten en tools om coachees effectief te begeleiden in hun carrièrepaden. Het sluit af met een nadruk op het belang van levenslang leren en het voorbereiden van coachees op toekomstige uitdagingen en kansen. Belangrijk is dat de module niet alleen van waarde is voor coachees, maar ook de deskundigheid van de coach verrijkt. Een grondig begrip van de arbeidsmarkt is cruciaal voor effectieve loopbaanbegeleiding, waardoor coaches hun coachees kunnen ondersteunen met een diepgaand inzicht in de huidige en toekomstige arbeidsdynamiek. Module 6 biedt dus een omvattende benadering van werkexploratie en versterkt de rol van de coach als waardevolle gids in het loopbaanontwikkelingsproces.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	10
<b>Totaal:</b>	<b>17</b>

### Pedagogische doelstellingen:

De samenhang tussen iemands vaardigheden, wensen en marktwaarde begrijpen en analyseren.

Coachees in staat stellen om hun huidige carrièrestatus te analyseren, nieuwe carrièremogelijkheden te verkennen en zijprojecten of vaardigheden te ontwikkelen..

Verschillende typen bedrijfsculturen herkennen en begrijpen hoe deze invloed hebben op de werkervaring.

Het afstemmen van persoonlijke waarden en doelen met de cultuur van potentiële werkgevers.

Coachees helpen om een diepgaand inzicht te verkrijgen in diverse beroepen, de bijbehorende functies en beschikbare opleidingen om een weloverwogen carrièrekeuze te kunnen maken.

Coachees begeleiden bij het gebruiken van de Arbeidsmarktverkenner om de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt effectief te analyseren en hierop in te spelen.

Coachees leren hoe ze jobwebsites effectief kunnen gebruiken om relevante vacatures te vinden die aansluiten bij hun vaardigheden en carrièreambities.

Coachees bewust maken van de knelpuntberoepen in Vlaanderen en hen inzicht geven in de kansen en uitdagingen die deze beroepen met zich meebrengen.

Coachees in staat stellen om Arvostat te gebruiken voor het verkrijgen van gedetailleerde arbeidsmarktstatistieken en hen helpen deze data te interpreteren voor hun persoonlijke loopbaanplanning.

Coachees ondersteunen bij het begrijpen van de tewerkstellingskansen per studierichting, gebruikmakend van het Schoolverlatersrapport.

Coachees helpen het belang van levenslang leren te erkennen en hen begeleiden bij het kiezen van de juiste opleidingen die hun carrièrekansen kunnen vergroten.

Coachees voorbereiden op de toekomstige arbeidsmarkt door hen bewust te maken van opkomende trends en hen te begeleiden bij het ontwikkelen van een aanpasbaar en veerkrachtig carrièreperspectief.

In het kader van werkexploratie de vaardigheden van coachees evalueren met behulp van de Competentiecheck.

Coachees in staat stellen om de Competentiecheck te gebruiken in hun werkexploratie.

### Onderwerpen:

- 1. Het kompas van werkexploratie: het 3-cirkel model**
- 2. Navigeren door Carrièrepaden: het A-B-X model**
- 3. Bedrijfscultuur: de sleutel tot succes in werkexploratie**
- 4. Inzicht in beroepen, functies en opleidingen**

Arbeidsmarktverkenner: Inzicht in de arbeidsmarkt

Jobwebsites

Jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van de VDAB

Arvostat: Een overzicht van arbeidsmarktstatistieken in Vlaanderen

Schoolverlatersrapport: Een venster op de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt

Opleidingsaanbod

Toekomst van werk en loopbaanperspectieven

- 5. Inzet van de Competentiecheck in de werkexploratie**
- 6. Essentiële tips voor het ontdekken van de ideale job**

### Huiswerk:



**Verplichte opdrachten:****1) Werkopdracht EVC-Portfolio proces (3 uur)**

Deelnemers bestuderen Hoofdstuk 6 ("**Ondersteuning van coachees in het EVC-Portfolio proces**") van Module 7 ("**Dynamische Loopbaansturing**") en kiezen twee competenties uit de beroepskwalificatie loopbaanbegeleider. Op basis daarvan maakt elke cursist een portfolio mét bewijsstukken van deze competentie. Deze portfolio wordt voorgesteld op de volgende lesdag.

## Module 7: Dynamische loopbaansturing

### Beschrijving van de module:

**Module 7** erkent dat loopbaanontwikkeling een flexibel en voortdurend proces is, dat inspeelt op de snel veranderende eisen van de hedendaagse arbeidsmarkt. Kernaspecten van deze module omvatten het zetten van zowel korte- als langetermijndoelen in loopbaanplanning, het begrijpen van verschillende leerstijlen en hoe deze de loopbaanontwikkeling beïnvloeden, en het navigeren door sollicitatieprocessen. Verder wordt aandacht gevestigd op het belang van het onderhandelen in de huidige functie om professionele groei en werkervaring te verbeteren. We benadrukken ook het belang van een kosten-batenanalyse in de context van loopbaansturing. Deze methode stelt individuen in staat om geïnformeerde beslissingen te nemen die leiden tot een meer bevredigende en succesvolle carrière. De module behandelt tenslotte het EVC-portfolio-proces, dat individuen helpt om formele erkenning te krijgen voor vaardigheden en kennis die buiten het traditionele onderwijssysteem zijn opgedaan. Het doel van deze module is om coachees aan te moedigen om proactief te zijn, open te staan voor verandering en bereid te zijn om nieuwe vaardigheden te verwerven of van carrière te veranderen als reactie op marktontwikkelingen.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	11
<b>Totaal:</b>	<b>18</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Het ontwikkelen van een dynamisch loopbaanplan dat inspeelt op veranderende arbeidsmarktomstandigheden.

Het uitvoeren van een kosten-baten analyse om de impact van loopbaankeuzes te beoordelen.

Het toepassen van verschillende leerstijlen om loopbaanontwikkeling te optimaliseren.

Het plannen en uitvoeren van leeractiviteiten die aansluiten bij persoonlijke loopbaandoelen.

Het ondersteunen van coachees in het voorbereiden op sollicitatiegesprekken.

Het evalueren van sollicitatiegesprekken om toekomstige kansen te verbeteren.

Het faciliteren van effectieve loopbaanontwikkelingsonderhandelingen.

Het begeleiden van coachees in het samenstellen van een portfolio voor het erkennen van verworven competenties (EVC).

Het ondersteunen van coachees door de verschillende fasen van het EVC-proces.

### Onderwerpen:

**1. Loopbaanplanning**

**2. Kosten-baten analyse**

**3. Sturen van je leren**

Hoe leer je?

Wat leer je?

Waar leer je?

**4. Solliciteren voor een nieuwe job**

CV en motivatiebrief schrijven

Sollicitatiegesprek voorbereiden

Sollicitatiegesprek evalueren

**5. Onderhandelen in een bestaande job**

**6. Ondersteuning van coachees in het EVC-Portfolio proces**

Fasen in een EVC-traject

Samenstellen van een portfolio

### Huiswerk:

**Verplichte opdrachten:**

**1) Online Training "Bedrijfscultuur" (2 uur)**

Deelnemers volgen de online training "Bedrijfscultuur" en beantwoorden de bijhorende reflectievragen.

**2) Mindmap "Netwerken" (2 uur)**

Deelnemers maken een mindmap van hun netwerk. Op de volgende lesdag gebruiken ze de mindmap als basis voor een coachgesprek.

## Module 8: Ondernemerschap en netwerken

### Beschrijving van de module:

**Module 8** belicht het belang van ondernemerschap en netwerken in de huidige arbeidsmarkt. Het gaat verder dan het traditionele concept van ondernemerschap als het starten van een bedrijf, en omarmt een bredere visie van ondernemersvaardigheden en -mindset als essentiële elementen voor succes in elke carrière. De module benadrukt de noodzaak van innovatie, creativiteit, proactief denken, veerkracht en netwerken om kansen te herkennen, zich aan te passen aan veranderingen en actief de eigen loopbaan te sturen. Het stimuleert persoonlijk empowerment en zelfstandigheid, en promoot de ontwikkeling van een ondernemende houding voor het navigeren doorheen flexibele, niet-lineaire loopbaantrajecten.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	4
Asynchroon:	6
<b>Totaal:</b>	<b>10</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Inzicht bieden in de kenmerken van een ondernemende houding en het belang ervan in de moderne arbeidsmarkt.

Principes van empowered werken bevorderen en faciliteren.

Methoden aanleren voor het identificeren, beoordelen en prioriteren van carrièrerisico's.

Het gebruik van de SWOT-analyse bevorderen als een instrument voor risicomanagement en strategische planning.

Het belang van netwerken in de moderne arbeidsmarkt benadrukken en de rol van de loopbaanbegeleider in het ondersteunen van coachees in hun netwerkvaardigheden.

Basisprincipes van effectief netwerken introduceren, inclusief strategisch netwerken, het maken van doelgerichte connecties en het leveren van continue inspanningen voor het onderhouden van het netwerk.

Praktische inzichten en oefeningen aanbieden voor het opbouwen, onderhouden en benutten van professionele netwerken, met nadruk op authenticiteit, actief luisteren, het ontwikkelen van een elevator pitch en het gebruik van LinkedIn als netwerktool.

Het belang van zelfanalyse benadrukken om het huidige netwerk te begrijpen en actieplannen op te stellen voor het effectief uitbreiden en versterken van het netwerk.

### Onderwerpen:

#### 1. Ondernemerschap

Ondernemende houding  
Empowered werken

#### 2. Effectief managen van carrièrerisico's

Begrip van carrièrerisico's  
Diepgaande risicoanalyse  
SWOT-Analyse als risicomangement model

#### 3. Netwerken

Introductie tot professioneel netwerken  
Zelfanalyse: jouw huidige netwerk begrijpen  
Het Opbouwen van een netwerk  
Netwerkvaardigheden ontwikkelen  
Het onderhouden van een netwerk  
Het maken van een Elevator Pitch  
Plannen om je netwerk op te bouwen  
Effectief gebruik van LinkedIn voor netwerken

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

##### 1) Meten van stress (2 uur)

Deelnemers onderzoeken elke dag hun stresslevel en noteren hiervan een score. Beknopt worden de energiegevers en energievreters genoteerd naast de score. Op de volgende lesdag gebruiken ze de score als basis voor een loopbaangesprek.

## Module 9: Tijd, energie en veerkracht

### Beschrijving van de module:

**Module 9** focust op het strategisch beheren van tijd, energie en veerkracht binnen de dynamische arbeidsmarkt. Deelnemers leren technieken om stress te beheersen, burn-out te voorkomen en prioriteiten te stellen die hun beroepsmatige en persoonlijke welzijn bevorderen. Deze module legt uit hoe stress ons beïnvloedt en hoe we het kunnen beheersen. We verkennen acute en chronische stress en de overgang naar burn-out, en bieden methoden om stress te meten en te managen. Het belang van prioriteiten stellen wordt benadrukt om tijd en energie effectief te gebruiken, en het concept van cirkels van invloed wordt geïntroduceerd om ons te helpen focussen op waar we daadwerkelijk impact kunnen hebben. We bekijken de rol van de loopbaanbegeleider in dit proces en de afbakening ten opzichte van burn-out begeleiding. Dit alles gericht op het bevorderen van een evenwichtige werk- en privéleven, en het optimaal inzetten van hun potentieel in een steeds veranderende werkomgeving.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	3
Asynchroon:	7
<b>Totaal:</b>	<b>10</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Begrijpen hoe stress de prestaties op de arbeidsmarkt beïnvloedt en leren stressoren te herkennen en beheersen door middel van effectieve motievenreflectie.

Leren identificeren van persoonlijke energievreters en energiegevers binnen de professionele context.

Begrijpen van verschillende methoden en tools voor het meten van stress, inclusief subjectieve zelfbeoordeling en objectieve meetinstrumenten (4DKL en BAT).

Stappen in burn-out begeleiding identificeren en de rol van de loopbaanbegeleider in dit proces afbakenen ten opzichte van burn-out begeleiding.

Ontwikkelen van vaardigheden om belangrijke taken te identificeren die bijdragen aan professionele groei en leren deze prioriteiten af te stemmen op persoonlijke en marktgerichte doelen.

Leren onderscheiden wat binnen de eigen invloedssfeer ligt in de professionele context en strategieën ontwikkelen om effectief te reageren op externe arbeidsmarktfactoren.

Het aanpassen van houding of acties om effectief om te gaan met situaties die buiten de directe controle vallen, wat bijdraagt aan een meer bevredigend en stressvrij leven.

### Onderwerpen:

#### 1. Over stress

Wat is stress?

Acute stress, chronische stress en burn-out

Energievreters en energiegevers

Meten van stress

Stappen in een burn-out begeleiding

Afbakening van loopbaanbegeleiding versus burn-out begeleiding

#### 2. Prioriteiten stellen

Het prioriteitenkader van Stephen R. Covey

Braindump

#### 3. Cirkels van invloed

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

#### 2) Online Training "Drivers" (2 uur)

Deelnemers volgen de online training "Drivers", vullen de bijhorende vragenlijst in en reflecteren op de hoogste en de laagste score. Op de volgende lesdag gebruiken ze de score als basis voor een loopbaangesprek.

#### 3) Online Training "Dramadriehoek" (2 uur)

Deelnemers volgen de online training "Dramadriehoek" en beantwoorden de bijhorende reflectievragen.

## Module 10: Werken op de diepere lagen

### Beschrijving van de module:

**Module 10** benadrukt het belang van grondige persoonlijke reflectie in de context van de arbeidsmarkt en adresseert hoe weerstanden, individuele kwesties en dieperliggende overtuigingen professionele keuzes en ervaringen kunnen beïnvloeden. Door middel van coachlagen en lagenmodellen leert de coach de onderliggende dynamieken en patronen in het professionele leven van de coachee te identificeren en aan te pakken. We bekijken de dieperliggende factoren achter werkgerelateerde vragen, waardoor de coach klanten kan begeleiden naar inzichten die leiden tot beter afgestemde carrièrebeslissingen en een effectievere navigatie op de arbeidsmarkt. De module belicht het belang van zelfbewustzijn en zelfontdekking, het herkennen van weerstand en het navigeren door complexe interactiepatronen en defensiemechanismen. Het doel is een diepe verandering te faciliteren, die verder reikt dan enkel de loopbaan, en zowel de coachee als de coach verrijkt.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	5
Asynchroon:	8
<b>Totaal:</b>	<b>13</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Identificeer en analyseer de verschillende lagen van coaching en hun effect op persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Het verkennen van de eigen competenties en ervaring van de coach in relatie tot verschillende coachlagen.

Herken en hanteer de verschillende Drivers en hun invloed op gedrag en keuzes in de loopbaan.

Begrijp de dynamiek van de Dramadriehoek en ontwikkel strategieën om deze te doorbreken voor effectievere interactie.

Pas kennis van Polariteiten toe om een evenwichtiger en inzichtelijker begeleidingsproces te bieden.

Het herkennen van signalen van weerstand bij coachees en het begrijpen van de onderliggende oorzaken.

Het ontwikkelen en toepassen van strategieën om coachees te helpen hun weerstand en belemmeringen te overwinnen en hun potentieel te ontsluiten.



Het herkennen en hanteren van de eigen weerstand als coach en het gebruiken van deze ervaring om de coachee effectiever te begeleiden.

### Onderwerpen:

1. **Over coachlagen**
2. **Lagenmodellen**
  - Drivers
  - Dramadriehoek van Karpman
3. **Polariteiten**
4. **Over weerstand en belemmeringen**
  - Wanneer krijg je weerstand?
  - Wat is weerstand?
  - Word een weerstandsathleet

### Huiswerk:

#### Verplichte opdrachten:

- 1) **De diepere lagen als loopbaancoach (3 uur)**

Deelnemers onderzoeken hun diepere lagen en maken een overzicht van wat bij hen speelt als er weerstand is. Onderdelen in dit onderzoek zijn lagen, polariteiten, drivers en dramadriehoek.

## Module 11: Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), opvolging en nazorg

### Beschrijving van de module:

**Module 11** benadrukt het belang van het afronden van het traject om de zelfredzaamheid van de coachee te bevorderen. Het gaat over de kunst van het afsluiten en loslaten, zowel voor de coach als voor de coachee, en het omarmen van een nieuwe beweging. Het onderstreept de actieve rol van zowel de coachee als de loopbaanbegeleider in het creëren van een doelgerichte en adaptieve loopbaanstrategie. Deze module verkent de opbouw van een POP, van reflectie tot actie, het bevorderen van loopbaancompetenties en de integratie van opleidingsbehoeften. Het benadrukt het belang van opvolging en nazorg voor duurzame loopbaanontwikkeling en onderzoekt de rol van logboeken en huiswerk. Het uiteindelijke doel is het vormen van een krachtige conclusie die de coachee versterkt en voorbereidt op aanhoudende groei en succes in de arbeidsmarkt.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	4
Asynchroon:	6
<b>Totaal:</b>	<b>10</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Inzicht verwerven in het belang van een POP binnen loopbaanbegeleiding en het vermogen ontwikkelen om POP's te structureren die de coachee centraal stellen.

Het opstellen van een correct geformuleerd POP inclusief SMART loopbaandoelen.

Het opzetten van een doeltreffend follow-up systeem en het uitvoeren van opvolgingsgesprekken ter ondersteuning van de voortgang van de coachee.

Begrijpen wat nazorg inhoudt en waarom het een cruciaal onderdeel is van het loopbaancoachingproces.

Het bieden van nazorgactiviteiten voor duurzame loopbaanontwikkeling.

Het gebruik van een logboek voor gedetailleerde documentatie van het coachingtraject en als hulpmiddel voor professionele ontwikkeling van de coach.

Het ontwerpen en toewijzen van relevant, haalbaar en flexibel huiswerk.

Opvolging van huiswerk om de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de coachee te verhogen.

### Onderwerpen:

## **1. POP als groeidocument**

Rollen in het opstellen van een POP  
Reflectief of actiegericht POP  
Formaat van een POP  
SMART geformuleerde loopbaandoelen  
Integratie van een levensloopstrategie  
Timing en introductie van een POP  
Integratie van opleidingsbehoeften in het POP  
Attest opleiding in het kader van POP

## **2. Opvolging**

Belang van opvolgingsgesprekken  
Identificatie van niet gerealiseerde acties en knelpunten  
Ethische overwegingen

## **3. Nazorg**

## **4. Het belang van een logboek**

Logboek voor de coach  
Logboek voor de klant

## **5. Huiswerk**

### **Huiswerk:**

#### **Verplichte opdrachten:**

#### **1) Onderzoek van POP's (2 uur)**

Deelnemers krijgen een aantal (anonieme) POP's en onderzoeken verschillende elementen:

Reflectief of actiegericht  
Formaat  
SMART doelen  
Integratie van opleidingsbehoeften

Cursisten delen hun bevindingen met de groep in de volgende les.

## Online Les 1: De markt opgaan als coach

### Beschrijving van de module:

Deze online module "De Markt Opgaan als Coach" is ontworpen om aanstaande loopbaanbegeleiders niet alleen uit te rusten met de nodige vaardigheden voor coaching maar ook te voorzien van essentiële kennis op het gebied van ondernemerschap en marketing. Onder leiding van Benjamin Ball, een ervaren coach en ondernemer, duikt deze module diep in de mentale en strategische aspecten die cruciaal zijn voor het succesvol vestigen en uitbouwen van een eigen loopbaanbegeleidingspraktijk.

Het unieke aan deze module is de focus op zowel de concrete stappen voor het opzetten van een succesvolle praktijk als op de onderliggende mindset van de coach als ondernemer. De nadruk ligt op het overstijgen van persoonlijke beperkingen en het omarmen van een ondernemende houding, essentieel voor het aantrekken en behouden van klanten. Inzichten in het omgaan met veelvoorkomende valkuilen en patronen bij het ondernemen worden aangevuld met praktische tools en technieken voor effectieve marketing en bedrijfsvoering.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	0
Asynchroon:	10
<b>Totaal:</b>	<b>10</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Het leren overstijgen van beperkende overtuigingen en het adopteren van de houding van een echte ondernemer.

Inzicht bieden in de ondernemerscyclus, van het initiëren van een concept tot het realiseren van groei binnen de eigen coachingpraktijk.

Het toepassen van marketingstrategieën en branding om een onderscheidend aanbod te creëren en te promoten.

Inzicht verkrijgen in en het hanteren van veelvoorkomende uitdagingen en valkuilen in het ondernemerschap.

### Onderwerpen:

#### 1. De mindset van de ondernemer

Een echte ondernemer worden  
Het Cashflow/Tijd Kwadrant  
Hoofdberoep of Bijberoep?

Alleen en/of Samen ondernemen?

Wanneer ben je goed genoeg? Omgaan met het Impostor Syndrome  
Money Mindset

## **2. De cyclus van ondernemen**

Stel je doelen

Definieer je klanten

Werk je branding en aanbod uit

Bouw het apparaat

Promoot en verkoop

Voer zo goed mogelijk uit

Opvolgen, bijsturen en groeien

## **3. De praktische uitwerking**

Zo tem je het marketingbeest

Marketing Resources

## Intervisie

### Beschrijving van de module:

Intervisie binnen loopbaanbegeleiding is een essentieel proces waarbij professionals samenkomen om casussen, uitdagingen en inzichten uit hun praktijk te delen. Het doel is om hun vaardigheden te verfijnen, te reflecteren op de dynamiek van de arbeidsmarkt en op de hoogte te blijven van vakgerelateerde ontwikkelingen. Deelnemers wisselen ervaringen uit, benutten feedback, en nemen deel aan extra vormingsactiviteiten. Dit alles draagt bij aan een methodische en doelgerichte aanpak, gericht op efficiënte dienstverlening en het opbouwen van een professioneel netwerk.

YourCoach organiseert 2x per maand een intervisie voor alle cursisten van de YourCoach opleidingen. In dit onderdeel is deelname aan **minstens twee intervisiesessies verplicht**, maar het wordt sterk aangemoedigd om meerdere keren deel te nemen, zowel tijdens als na hun opleiding.

De interdisciplinaire samenstelling van de groepen draagt bij aan een dieper begrip van de complexiteit van de arbeidsmarkt en de diverse loopbaanpaden. Deelnemers profiteren van inzichten uit verschillende vakgebieden, wat hun competenties als loopbaancoach verrijkt en hen voorbereidt op een breed scala aan loopbaanvraagstukken. Dit multidisciplinaire verband versterkt niet alleen de individuele vaardigheden van de deelnemers maar bevordert ook een cultuur van levenslang leren en professionele ontwikkeling binnen het vakgebied van loopbaancoaching.

De intervisies worden geleid door geaccrediteerde supervisors.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	7
Asynchroon:	4
<b>Totaal:</b>	<b>11</b>

### Pedagogische doelstellingen:

Actuele kennis van arbeidsmarkt en sectorinformatie bijhouden.  
Innovaties, HR-ontwikkelingen en recente arbeidswetgeving uitwisselen.  
Eigen kennis, attitudes en vaardigheden continu uitbreiden en verbeteren.  
Professionaliteit ontwikkelen door regelmatige feedback en reflectie.  
Ervaringen en tips uitwisselen met collega's voor gemeenschappelijke groei.  
Een professioneel netwerk opbouwen en onderhouden.  
Reflectieve praktijk uitbouwen om effectieve en efficiënte dienstverlening te garanderen.

**Huiswerk:**

**Verplichte opdrachten:**

**2) Verslag Intervisie (2 uur)**

Deelnemers maken een verslag van elke gevolgde intervisie.

# Supervisie

## Beschrijving van de module:

Supervisie is een persoonlijk coachgesprek tussen de deelnemer en de docent dat gericht is op het evalueren en bespreken van zowel het verloop van de opleiding als het individuele loopbaanbegeleidingstraject van de deelnemer. Deze sessie biedt een unieke kans voor diepgaande reflectie en persoonlijke groei, waarbij de deelnemers in staat worden gesteld om hun leerervaringen, uitdagingen, en successen grondig te analyseren.

Tijdens de supervisie ligt de focus op het evalueren van de voortgang van de deelnemer door het opleidingstraject heen, met een grondige evaluatie van het loopbaanbegeleidingstraject aan de hand van het gemaakte logboek & POP. Het biedt een veilige en ondersteunende omgeving waarin deelnemers openlijk hun vragen kunnen stellen, feedback kunnen ontvangen, en kunnen reflecteren op hun professionele ontwikkeling en praktijkervaringen.

De supervisiesessie is bedoeld om deelnemers te begeleiden in hun ontwikkeling tot competente en zelfverzekerde loopbaanbegeleiders. Ze stimuleren zelfreflectie, het vermogen om kritisch te denken over eigen handelingen en beslissingen, en het vermogen om leerervaringen effectief te integreren in hun professionele praktijk. Daarnaast worden tijdens deze gesprekken eventuele knelpunten of uitdagingen binnen het loopbaanbegeleidingstraject geïdentificeerd, en worden strategieën en oplossingen aangereikt om deze aan te pakken.

Supervisie is niet alleen een essentieel middel voor kwaliteitsbewaking en -verbetering van de praktijk van loopbaanbegeleiding, maar ook een cruciaal moment van persoonlijke begeleiding en professionele groei. Het versterkt het leervermogen van de deelnemer door gerichte, persoonlijke feedback en ondersteuning, waardoor ze beter voorbereid zijn om hun rol als loopbaanbegeleider effectief en ethisch uit te voeren.

## Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	1,5
Asynchroon:	0
<b>Totaal:</b>	<b>1,5</b>

## Pedagogische doelstellingen:

Eigen kennis, attitudes en vaardigheden continu uitbreiden en verbeteren.  
Professionaliteit ontwikkelen door regelmatige feedback en reflectie.  
Ervaringen en tips uitwisselen met collega's voor gemeenschappelijke groei.  
Reflectieve praktijk uitbouwen om effectieve en efficiënte dienstverlening te garanderen.



## Loopbaanbegeleidingstrajecten

Dit onderdeel omvat **twee afzonderlijke loopbaanbegeleidingstrajecten**, elk gespreid over vier uur, met ten minste twee loopbaangesprekken per traject. Dit onderdeel is ontworpen om deelnemers te voorzien van een grondige ervaring in het begeleiden van klanten vanaf het initiële intakegesprek tot de afronding en het opstellen van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Deze gestructureerde aanpak biedt inzicht in de praktische uitvoering van professionele loopbaanbegeleiding en belicht de cruciale stappen binnen het begeleidingsproces.

De gesprekken binnen dit traject moeten voldoen aan de voorwaarden van loopbaanbegeleiding met loopbaancheques, met inbegrip van het naleven van de deontologische code en afbakening van loopbaanbegeleiding versus andere dienstverleningen. Dit zorgt ervoor dat deelnemers niet alleen theoretische kennis opdoen, maar ook leren hoe ze deze principes in de praktijk kunnen brengen, rekening houdend met ethische normen en de specifieke behoeften van cliënten.

Door deel te nemen aan dit praktijkgerichte onderdeel, ontwikkelen deelnemers essentiële vaardigheden in het voeren van effectieve loopbaangesprekken, het nauwkeurig beoordelen van klantbehoeften, en het samenstellen van een doelgericht en persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit alles vormt de basis voor het worden van een competente en empathische loopbaanbegeleider, klaar om individuen te ondersteunen bij hun professionele groei en loopbaanontwikkeling.

Deelnemers maken een uitgebreid verslag van de verschillende gesprekken.

Samengevat omvat elk loopbaantraject volgende elementen:

- 1) Het vinden van een geschikte coachklant met een loopbaanvraag.
- 2) Het afspreken van de procedure voor de loopbaanbegeleiding met de klant.
- 3) Het voeren van ten minste twee loopbaangesprekken, die samen vier uur beslaan.
- 4) Deze gesprekken doorlopen alle fasen van een loopbaantraject: intake, verdiepende gesprekken, en een synthesegesprek waarin een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) wordt opgesteld.
- 5) Alle gesprekken dienen in overeenstemming te zijn met de deontologische code en de afbakening van loopbaanbegeleiding ten opzichte van andere vormen van dienstverlening.
- 6) Van elk gesprek wordt een uitgebreid verslag gemaakt door de deelnemer.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	0
Asynchroon:	16
<b>Totaal:</b>	<b>16</b>

## Literatuuropdracht

Een essentieel aspect van deze opleiding is de verdieping en verbreding van kennis en vaardigheden door middel van zorgvuldig geselecteerde literatuur. Het lezen van deze boeken zal niet alleen voorzien in theoretische onderbouwingen, maar ook praktische inzichten geven die direct toepasbaar zijn in de toekomstige loopbaan als loopbaanbegeleider.

Tijdens dit onderdeel is het verplicht om twee boeken te lezen, welke zelf aangeschaft dienen te worden. Het doel van deze verplichte literatuur is om een solide basis te bieden en te inspireren in de ontwikkeling als professioneel loopbaanbegeleider.

Het eerste boek dat gelezen wordt, is:

**Breng beweging in je loopbaan: Vijf loopbaancompetenties voor waardevol werk**

Marinka Kuijpers, 2005 Academic Service

Dit boek biedt een diepgaande kijk op de vijf essentiële loopbaancompetenties die nodig zijn voor het creëren van waardevol werk. Het is een fundamenteel werk dat de basis zal leggen voor het begrip van effectieve loopbaanbegeleiding.

Voor het tweede boek is er de vrijheid om een keuze te maken uit een zorgvuldig samengestelde lijst. Deze lijst bevat een diversiteit aan werken die elk unieke perspectieven en methoden bieden binnen het veld van loopbaanbegeleiding. De keuze stelt in staat om de leerervaring te personaliseren en te verdiepen in een richting die bijzonder aanspreekt of waar meer over geleerd wilt worden.

Hieronder volgt de lijst met boeken waaruit het tweede boek geselecteerd moet worden:

**Het complete loopbaanboek**

Susan van Ass, 2015 Uitgeverij Boom/Nelissen

**Professionele loopbaancoaching**

Rozemarijn Dols, 2015 van Duuren Management

**Ik kies voor mijn talent**

Luk Dewulf, 2016 Lannoo Campus

**Bezieling en kwaliteit in organisaties**

Daniel Ofman, 2017 Kosmos Uitgevers

**Architect van je organisatie: Breng het beste in mensen naar boven**

Philippe Bailleur, 2020 Lannoo Campus

**Jobmarketing 3.0**

Aaltje Vincent, 2017 Uitgeverij Spectrum

**Werk en zingeving: Van succes naar betekenis**

Heidi Jansen, 2017 Uitgeverij Bries

Naast het lezen van deze boeken, dienen cursisten een evaluatie te maken van de inhoud. Deze evaluatie is bedoeld om de reflectie op en het begrip van de gelezen stof te verdiepen. Het zal ook dienen als basis voor discussie in de lessen en om de toepassing van de opgedane kennis in praktijksituaties te bevorderen.

**Aantal opleidingsuren:**

Synchroon:	0
Asynchroon:	28
<b>Totaal:</b>	<b>28</b>

## Certificatie

De laatste dag van de opleiding is gereserveerd voor de certificatie, bestaande uit **twee hoofddonderdelen**: (1) het theoretische examen met 24 multiplechoicevragen en (2) het praktijkexamen loopbaangesprek.

Het theoretische deel toetst de kennis over de beroepskwalificatie Loopbaanbegeleider, inclusief deontologische codes en de afbakening van loopbaanbegeleiding, zonder specifieke methodieken.

De praktijkevaluatie tijdens de certificatiedag omvat een grondige beoordeling van 24 specifieke vaardigheden verdeeld over 8 kwalificaties, elk essentieel voor effectieve loopbaanbegeleiding. De beoordeling richt zich op:

- 1) **Ethisch en professioneel handelen**  
Beoordeeld op integriteit, vertrouwelijkheid, en professionaliteit.
- 2) **Coachingrelatie**  
Het opbouwen van een ondersteunende en empathische relatie.
- 3) **Effectieve communicatie**  
Vaardigheden in actief luisteren en het stimuleren van zelfexpressie.
- 4) **Faciliteren van leren en resultaten**  
Ondersteuning bij het verkennen van doelen en persoonlijke ontwikkeling.
- 5) **Planning en doelstelling**  
Het formuleren van realistische doelen en actieplannen.
- 6) **Onderzoek en analyse**  
Analyse van de arbeidsmarkt en competenties.
- 7) **Kennis en expertise**  
Toepassing van begeleidingstechnieken en inzicht in arbeidsmarkt en opleidingen.
- 8) **Afronding en reflectie**  
Evaluatie van vooruitgang en bespreking van vervolgstappen.

Elk gesprek biedt de mogelijkheid deze vaardigheden te demonstreren, waarbij de deelnemer moet laten zien dat zij de complexiteit en nuances van loopbaanbegeleiding begrijpen en toepassen.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	5
Asynchroon:	6

<b>Totaal:</b>	<b>11</b>
----------------	-----------

## Deel 3: Stage

Om de brug tussen theorie en praktijk te slaan en toekomstige loopbaanbegeleiders een realistisch inzicht in het vakgebied te geven, omvat de opleiding Loopbaanbegeleider een stagecomponent. Deze praktijkervaring is speciaal ontworpen om beginnende coaches een dieper begrip in loopbaanbegeleiding te bieden en hen voor te bereiden op hun toekomstige professionele rol.

Cursisten lopen tijdens de opleiding **3 dagen luisterstage** bij een erkend loopbaancentrum. Tijdens deze periode moeten zij minstens 3 loopbaangesprekken bijwonen als observator. Dit stelt hen in staat om de interactie tussen coach en klant van dichtbij mee te maken, technieken in de praktijk te zien en de dynamiek van effectieve loopbaanbegeleiding te begrijpen.

Na afloop van de stageperiode wordt van de cursisten verwacht dat zij een uitgebreid stageverslag schrijven. Dit verslag dient als een reflectief document waarin zij hun observaties en geleerde lessen beschrijven. Daarnaast zal de stagementor, een professional uit het loopbaancentrum, een evaluatieformulier invullen. Dit formulier beoordeelt de betrokkenheid en professionele groei van de cursist tijdens de stage.

**Cursisten die reeds zelf reeds als loopbaanbegeleider actief zijn (met minstens vijf uitgevoerde loopbaangesprekken) in een erkend loopbaancentrum worden vrijgesteld van deze stage.**

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	0
Asynchroon:	25
<b>Totaal:</b>	<b>25</b>

## Deel 4: Logboek & POP

Zoals bij een echt loopbaanbegeleidingsgesprek ook het geval is, vervullen het logboek en het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) een centrale rol in de Opleiding Loopbaanbegeleider. Deze documenten bieden een gestructureerde ondersteuning voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de studenten gedurende het gehele opleidingstraject.

Het **Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)** dient als een gedetailleerde routekaart voor het ontwikkelen van de benodigde competenties binnen het domein van loopbaanbegeleiding. Het plan omvat specifieke doelstellingen en de geplande acties om deze doelen te realiseren. Het POP faciliteert een actieve vormgeving van het leerproces en biedt de mogelijkheid tot reflectie op de persoonlijke voortgang.

Het **logboek** functioneert als een dynamisch verslag waarin ervaringen en ontwikkelingen voortdurend worden gedocumenteerd. Het wordt actief gevuld met coachverslagen die de interacties met coachees beschrijven, reflectievragen die aanzetten tot verdieping van het leerproces, literatuuropdrachten ter verrijking van theoretische kennis, en huiswerkopdrachten gericht op de praktische ontwikkeling van vaardigheden.

Deze documenten – het logboek en het POP – vormen de basis voor zowel evaluaties als supervisie. Ze stellen zowel de opleiders als de studenten in staat om de voortgang te monitoren en indien nodig bij te sturen. Evaluaties bieden gelegenheid om prestaties te beoordelen en leerdoelen voor de toekomst te formuleren. Supervisie zorgt voor een extra laag van ondersteuning, gericht op het reflecteren op professionele ontwikkeling met het doel de competenties als loopbaanbegeleider te versterken.

Het nauwgezet bijhouden en actief gebruiken van het logboek en het POP ondersteunen een systematische en reflectieve benadering van het leerproces. Dit draagt bij aan een optimale benutting van de opleiding en legt een solide basis voor de ontwikkeling tot professionele loopbaanbegeleider.

### Aantal opleidingsuren:

Synchroon:	0
Asynchroon:	8
<b>Totaal:</b>	<b>8</b>

## Docenten

Een fundamenteel aspect van de YourCoach filosofie is de nadruk op het inzetten van vakexperten als docenten binnen onze opleiding tot loopbaancoach. Elk van onze docenten is een erkend specialist, met een rijke ervaring in zowel loopbaanbegeleiding, specifieke loopbaantechnieken, als geavanceerde onderwijs- en trainings methodieken. Deze combinatie van expertise garandeert dat zij onze studenten kunnen voorzien van zowel de breedte als de diepte van kennis die essentieel is voor het vakgebied.

Onze docenten brengen een schat aan praktijkervaring mee, opgedaan door directe betrokkenheid bij loopbaanbegeleiding en door het toepassen van specifieke loopbaantechnieken in diverse contexten. Hun expertise omvat niet alleen de algemene principes van coaching maar strekt zich ook uit tot gespecialiseerde technieken en strategieën die cruciaal zijn voor effectieve loopbaanbegeleiding. Dit betekent dat studenten niet alleen leren over de theorie achter coachingmethoden, maar ook hoe deze technieken in de praktijk kunnen worden gebracht om echte veranderingen te bewerkstelligen.

Bovendien hebben onze docenten zich onderscheiden in het vakgebied door leiderschapsrollen, significante bijdragen aan professionele organisaties, en door het ontwikkelen en delen van innovatieve praktijken binnen loopbaancoaching. Hun bijdrage aan het vakgebied via onderzoek en publicaties draagt verder bij aan hun status als experts.

Door deze hoge standaard van docentselectie te handhaven, zorgen we ervoor dat onze studenten onderwezen worden door professionals die niet alleen theoretische kennis overdragen, maar ook vanuit een positie van diepgaande praktische ervaring en inzicht doceren. Deze benadering zorgt ervoor dat ons onderwijs realistisch, relevant, en onmiddellijk toepasbaar is, en bereidt onze studenten voor op succesvolle loopbanen als loopbaancoaches. Ons onderwijsleerproces is ontworpen om leerlingen in direct contact te brengen met de rijke ervaringen en bewezen expertise van onze docenten, waardoor juniors in de rol van docenten bij ons niet voorkomen. Wij vertrouwen op de uitgebreide vakkennis van ervaren vakexperten om de hoogste kwaliteit en integriteit van onze opleiding tot loopbaancoach te waarborgen.