

**Module 3: Tools en methodieken voor loopbaanontwikkeling**

**6 studiepunten**

**Semester 2**

# Rubrieken niveau opleidingsonderdeel:

## **Doelstellingen**

**In dit opleidingsonderdeel werken we aan volgende competenties:**

1. Het ontwikkelen van vaardigheden en competenties die nodig zijn voor loopbaanontwikkeling en -advies.
2. Het aanleren van coachingstechnieken en methoden voor het bevorderen van zelfreflectie en zelfsturend vermogen bij medewerkers.
3. Omgaan met verschillende persoonlijkheden, achtergronden en situaties in een begeleidingscontext.
4. Medewerkers begeleiden bij het matchen van hun profiel met arbeidsmarktkansen.
5. Het waarborgen van de kwaliteit van loopbaandiensten door evaluatie, feedback en voortdurende professionele ontwikkeling.
6. Het eigen maken van modellen en kaders voor loopbaanontwikkeling- en begeleiding en het toepassen hiervan in loopbaanbegeleidingsgesprekken.

|  |
| --- |
| ***Meer concreet verwachten we op het einde van dit OPO dat de student:***1. Empathisch en professioneel communiceert met medewerkers, actief luistert en hun taalgebruik aanpast om de behoeften van medewerkers te begrijpen en hen te ondersteunen bij het formuleren van loopbaanvragen -en doelen.
2. Coachingstools en -methodieken toepast om medewerkers te begeleiden bij het identificeren van hun sterke punten, ontwikkelingsbehoeften en loopbaanambities.
3. De medewerker begeleidt en aanzet tot zelfsturend vermogen.
4. Bijdraagt aan de kwaliteit van loopbaanontwikkeling door het evalueren van interventies, het verstrekken van constructieve feedback en het streven naar voortdurende professionele ontwikkeling.
5. De basisloopbaanbegeleidings -en ontwikkelingstools kent en hiermee aan de slag kan gaan in loopbaantrajecten- en gesprekken.
 |

# Rubrieken niveau praktische organisatie:

## **Overzicht opleiding: Talentgerichte loopbaanontwikkeling**

Het opleidingstraject bestaat uit vier afzonderlijke modules die je elk apart kan volgen.

Module 1: Coachende vaardigheden (6sp)

Module 2: Introductie tot loopbaanontwikkeling (4sp)

**Module 3: Tools en methodieken voor loopbaanontwikkeling (6sp)**

Module 4: Veerkracht en stressmanagement (4sp)

Je stelt zelf een programma op maat samen en kan je studie spreiden over één of meerdere opeenvolgende academiejaren.

We kiezen voornamelijk voor fysieke contactmomenten.

## **Certificering**

* Wie slaagt voor alle vier modules, ontvangt een officieel getuigschrift.
* Bij het volgen van een losse module mét deelname aan de evaluatieopdracht, ontvang je een certificaat.
* Volg je een losse module uit interesse, zonder evaluatieopdracht, dan krijg je een attest van deelname.

## **Locatie en data**

Campus Diepenbeek

Telkens op donderdag

* 12 februari 2026 (9.30u – 16u)
* 5 maart 2026 (9.30u – 16u)
* **Dinsdag** 17 maart 2026 (9.30u – 16u)
* 2 april 2026 (9.30u – 16u)
* 11 juni 2026 (9.30u – 16u)

## **Doelgroep**

HR-medewerkers, leidinggevenden, teamleiders, coaches, mentoren en iedereen die betrokken is bij talentontwikkeling, loopbaanontwikkeling en welzijn op het werk.

## **Onderwijstaal**

Nederlands

## **Studiegeld en subsidies**

* De gehele opleiding (4 modules) kost € 2475.
* Volg je losse modules, dan betaal je € 150/dag.
* **Opleidingscheques**kan je enkel gebruiken indien een loopbaancentrum verklaart dat de opleiding noodzakelijk is voor de uitvoering van je persoonlijk ontwikkelplan (POP) via een ‘attest loopbaanbegeleiding’.
* Je kan de [**KMO-portefeuille**](https://www.ucll.be/nl/factuurkmo-portefeuille) gebruiken om een deel van de opleiding te betalen.
* **De opleiding is goedgekeurd voor het**[**Vlaams Opleidingsverlof**](https://www.vlaanderen.be/werken/opleiding-op-de-werkplek/als-werknemer-een-opleiding-volgen/vlaams-opleidingsverlof)**(ODB-1003347)**

# Rubrieken niveau onderwijsleeractiviteit:

## **Inhoud**

|  |
| --- |
| **In dit OPO komen volgende inhouden aan bod:**In dit opleidingsonderdeel komen basisinzichten en -vaardigheden aan bod die nodig zijn om medewerkers effectief te begeleiden in hun loopbaanontwikkeling, in het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan. We belichten daarom de loopbaancoach als spil in leer- en ontwikkelprocessen.We trainen met tools en methodieken die betrekking hebben op: * **Reflectie en zelfbewustzijn:** interesse- en waarde-inventarissen, persoonlijkheidsvragenlijsten, sterkte- en zwakteanalyse, kernkwaliteiten, talentenmanagement…
* **Loopbaanplanning en -ontwikkeling:** actieplannen opstellen: persoonlijk ontwikkelingsplan, SMART-doelen formuleren, portfolio, hulpmiddelen om te netwerken en voor persoonlijke branding…
* **Tools en scripts voor duurzame inzetbaarheid** (o.a. jobcrafting)
* **Hulpmiddelen voor arbeidsmarktanalyse**: vacatureanalyse, inzicht in competentieprofielen…
* **Evaluatie en opvolging:** feedbackmechanismen, loopbaanvolgsystemen…
* …
 |

## **Studiemateriaal**

|  |
| --- |
| Baert, S., & De Bisschop, A. (2023). *Je werk of je leven?!. Tips & trick om geluk te vinden in je job.* Uitgeverij Pelckmans.Van Ass, S. (2022). *Het complete loopbaanboek.* Uitgeverij Boom.Materialen op Toledo Ultra: presentaties, oefenmateriaal, voorbeelden van succesvolle POP’s en artikels  |

## **Werkvormen + toelichting**

|  |
| --- |
| Dit OPO wordt op de campus aangeboden tijdens werkcolleges. De lesvorm zal een combinatie zijn van * theoretische kaders (colleges)
* praktijkvoorbeelden en oefeningen
* case studies en rollenspelen
* groepsdiscussies en peer feedback

We verwachten dat studenten tijdens de colleges actief meewerken.  Dit houdt in dat de student de gevraagde resultaten en voorbereidingen kan voorleggen en dat het noodzakelijk voorbereidend studiewerk uitgevoerd is.  Het is eveneens mogelijk dat de student niet-begeleide werktijd krijgt. Deze uren vult een student zelfstandig in met:* noodzakelijk voorbereidend studiewerk: verwerken van delen theorie in zelfstudie, voorbereidend opzoekwerk
* opdrachten (individueel en/of kleine groepen) en oefeningen voorbereiden en uitwerken

De student is zelf verantwoordelijk om deze uren nuttig in te vullen naargelang de persoonlijke of groepsnoden.Er wordt op Toledo Ultra ook extra oefenmateriaal aangeboden. |

# Rubrieken niveau evaluatieactiviteit

## **Beschrijving evaluatieactiviteit(en)**

|  |
| --- |
| De studenten tonen aan dat zij in staat zijn een volledig en haalbaar persoonlijk ontwikkelplan (POP) op te stellen. Hierbij maken zij gebruik van diverse tools en methodieken om hun doelen, acties en voortgang helder te definiëren.1. **Opstellen van het POP**
	* Studenten stellen een gedetailleerd persoonlijk ontwikkelplan op, waarin zij hun professionele doelen, actieplannen en tijdslijnen duidelijk beschrijven.
	* Het POP bevat SMART-doelen (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden).
2. **Gebruik van tools en methodieken**
	* Studenten passen verschillende loopbaanbegeleidingstools en methodieken toe, zoals zelfbeoordelingsinstrumenten, SWOT-analyses en reflectie-oefeningen.
	* Het gebruik van deze tools wordt duidelijk gedocumenteerd en geïntegreerd in het POP.
3. **Presentatie**
	* Studenten presenteren hun persoonlijk ontwikkelplan aan hun medestudenten.
	* De presentatie geeft een overzicht van de doelen, actieplannen en de gebruikte methodieken.
4. **Feedback en reflectie**
	* Tijdens de presentatie geven medestudenten constructieve feedback op het POP.
	* Studenten verwerken de ontvangen feedback en reflecteren op mogelijke verbeteringen en aanpassingen in hun POP.

Door deze evaluatieopdracht leren studenten niet alleen hoe ze een persoonlijk ontwikkelplan moeten opstellen, maar ook hoe ze effectief kunnen communiceren en samenwerken met anderen om hun professionele ontwikkeling te bevorderen.De beoordeling vindt plaats op basis van de volledigheid en haalbaarheid van het POP, het gebruik van tools en methodieken, de kwaliteit van de presentatie, en de mate waarin de student in staat is om constructieve feedback te geven en te ontvangen.De evaluatie wordt beoordeeld met een ‘geslaagd/niet geslaagd’-systeem.  |

## **Evaluatievorm**

|  |
| --- |
| * Schriftelijk
* Persoonlijk ontwikkelplan
* Presentatie
 |

## **Aanpak tweede examenkans**

|  |
| --- |
| Bij niet slagen krijgt de student een herkansingsopdracht. De student stelt een nieuw persoonlijk ontwikkelplan (POP) op, waarbij hij/zij de eerder ontvangen feedback verwerkt. Dit nieuwe POP wordt gepresenteerd bij de lector en beoordeeld volgens het ‘geslaagd/niet geslaagd’-systeem. |