

Bouwstenen voor SLB: van visie naar praktijk

Dit artikel is het drieënzestigste in een serie praktische artikelen over onderwijsinnovatie. Deze serie heeft de bedoeling om mensen die werkzaam zijn in het hoger onderwijs handreikingen en aandachtspunten te bieden voor eigen initiatieven in onderwijsinnovatie. De onderwerpen van deze reeks kunnen uiteenlopen, maar zullen altijd gaan over het maken van onderwijs en dus over toepassingen van onderwijskundige en onderwijstechnologische inzichten in het dagelijks werk van de docent, het onderwijsteam of de opleidingsmanager.

Auteurs

Kariene Mittendorff
Marian Kienhuis

Mittendorff is als associate lector SLB werkzaam bij het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs van Saxion Hogescholen. Kienhuis is als adviseur en onderzoeker Instroom & Aansluiting werkzaam bij het lectoraat Onderwijsarrangementen in maatschappelijke context en Studiesuccescentrum van Saxion Hogescholen.

Reacties op dit artikel naar:
k.m.mittendorff@saxion.nl

Inhoud

- _ Samenvatting
- _ Inleiding
- _ Bouwsteen 1: Visie
- _ Bouwsteen 2: Middelen en randvoorwaarden
- _ Bouwsteen 3: Leeromgeving voor de student
- _ Bouwsteen 4: Vormgeving onderwijs
- _ Bouwsteen 5: Instrumenten
- _ Bouwsteen 6: Actoren

Box 1: De drie begeleidingselementen binnen SLB

Box 2: De zes bouwstenen voor SLB

Box 3: Loopbaancompetenties

Box 4: Proces van reflectie

Samenvatting

De roep om betere studieloopbaanbegeleiding (SLB) komt vanuit verschillende kanten. Onderzoek laat zien dat SLB nog niet altijd de kwaliteit heeft die men nastreeft en dat er bij zowel SLB'ers als managers vragen leven over hoe SLB naar een hoger plan gebracht kan worden. Om SLB effectief vorm te geven, zal het beleid (visie, draagvlak, middelen en randvoorwaarden) van een opleiding zodanig vertaald moeten worden in de onderwijsorganisatie dat de betrokken actoren in de organisatie het ook kunnen aansturen en uitvoeren en daartoe de benodigde competenties hebben of kunnen ontwikkelen. In dit artikel worden zes bouwstenen be-

schreven met verschillende indicatoren voor de vormgeving van effectieve SLB. Elke bouwsteen wordt afgesloten met voorbeelden van tips en tricks voor de hbo-praktijk.

Inleiding

Mede door de druk van prestatieafspraken met het ministerie van OC&W lijkt SLB de laatste jaren steviger op de agenda van hogescholen te staan. De ontwikkelingen op verschillende beleidsterreinen, zoals de studiekeuzecheck en het verbeteren van bachelorrendement, vragen ook om investeringen en herziening van SLB-beleid. Optimaal studiesucces hangt nauw samen met een goede studieloopbaanbegeleiding. SLB draagt namelijk bij aan zowel de aflevering van professionals die van economische en maatschappelijke toegevoegde waarde zijn voor de beroepspraktijk, als aan het behalen van de gewenste numerieke rendementen. De roep om betere studieloopbaanbegeleiding blijkt vanuit verschillende kanten te ontstaan. Onderzoek laat zien dat SLB nog niet altijd de kwaliteit heeft die men nastreeft en dat er bij zowel SLB'ers als managers vragen leven over hoe we SLB naar een hoger plan kunnen brengen (Mittendorff, Van der Donk & Gellevij, 2012; Kuijpers & Meijers, 2009). Tegelijkertijd blijven er vragen leven rondom de invulling van SLB: Waar zetten we precies op in? Wat zijn de werkelijke doelen van SLB? Wat is belangrijk? Wat vinden studenten zinvol?

In een eerder artikel in *Onderwijs Innovatie* (juni 2014) hebben we al gesproken over de visie op SLB. Samengevat is het doel van SLB dat de student de studie succesvol afrondt, zijn of haar talenten ontwikkelt en optimaal op de toekomst is voorbereid. Hiervoor wordt ondersteuning geboden bij het plannen en zicht houden op de studievoortgang, het (leren) studeren, het (leren) reflecteren op zowel studie als beroep en loopbaan, het maken van keuzes, het zelf verantwoordelijkheid nemen en het kunnen werken aan de ontwikkeling als professional in een bepaald werkveld. Daarbij is SLB een van de schakels in de begeleidingsketen van de studieloopbaan in het onderwijs: van leerling naar student naar professional. Deze begeleidingsketen wordt verder gevormd door begeleiding voor de poort (LOB in mbo en vo), in de poort (intake/matching) en bij de keuze om te gaan werken of doorstuderen (master), waarbij aansluiting tussen en voortborduren op

de verschillende schakels in de keten essentieel is. De begeleiding binnen SLB is te verdelen in drie verschillende elementen (zie box 1):

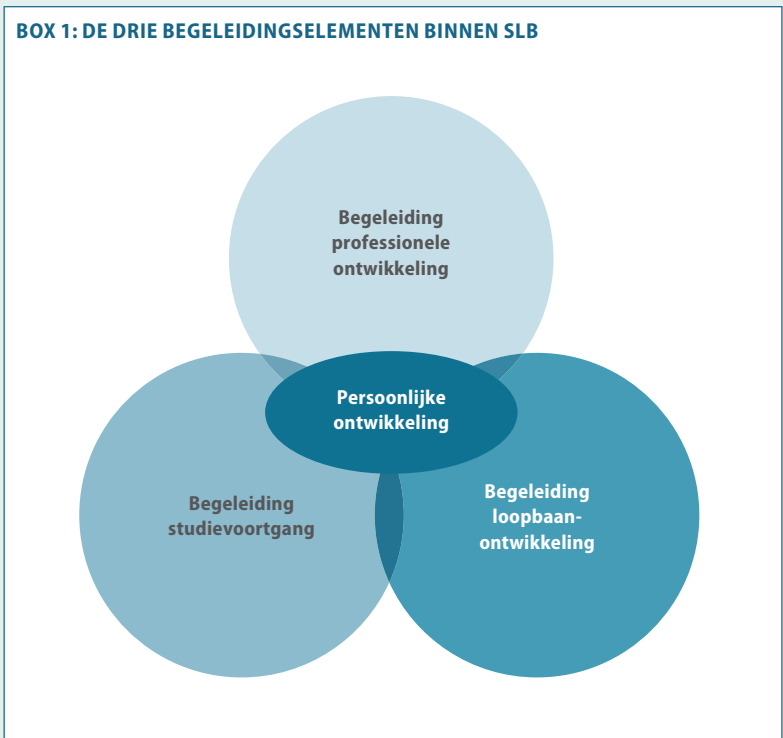
1. Begeleiding bij studievoortgang.
2. Begeleiding bij loopbaanontwikkeling.
3. Begeleiding bij professionele ontwikkeling.

Deze drie elementen leiden tot de persoonlijke ontwikkeling van de student en bieden een kapstok om met opleidingen in gesprek te gaan over doelen van SLB en evaluatie van het eigen SLB-programma. Onderzoek en praktijkervaringen leveren daarbij diverse werkzame principes als het gaat om de inhoud, vorm en organisatie van SLB maar ook over de benodigde kwaliteit van betrokken actoren. Deze elementen en werkzame principes leveren bouwstenen voor SLB die we in dit artikel verder uitwerken (naar Kienhuis, 2011). Om de genoemde doelen te bereiken, zal het beleid (visie, draagvlak & middelen en

randvoorwaarden) van een opleiding, overkoepelende academie of groep van opleidingen zodanig vertaald moeten worden in de onderwijsorganisatie (de leeromgeving en organisatie van SLB, de vormgeving van het onderwijs en instrumenten als een studentvolgsysteem), dat de betrokken actoren in de organisatie het ook kunnen aansturen en uitvoeren en daartoe de benodigde competenties hebben of kunnen ontwikkelen (competenties van actoren). We hebben dit vertaald en concreet gemaakt in zes bouwstenen met verschillende indicatoren die we achtereenvolgens beschrijven en afronden met voorbeelden van tips en tricks voor de hbo-praktijk. In een uitgebreidere handreiking, op te vragen bij de auteurs, zijn meer tips & tricks beschreven (Mittendorff & Kienhuis, 2014).

**Bouwsteen 1: Visie
Visie en draagvlak in het team**

Voor het vormgeven van effectieve SLB is het hebben van een eenduidige visie met bijbehorende doelen voor studenten van belang, zo blijkt ook uit het eerder uitgevoerde onderzoek bij Saxion Hogescholen (Mittendorff et al., 2012). De opleidingen die goed scoren op de kwaliteit van SLB en reflectie in hun onderwijs laten zien dat ze goed hebben nagedacht over wat ze willen bereiken met SLB. Er is een visie waar ze zich als team aan verbonden voelen en waarin duidelijk staat verwoord wat ze willen bereiken. Het is belangrijk dat deze visie gekoppeld is aan concrete doelen, zodat de vaak wat abstract geformuleerde visie ook concreet in activiteiten is vertaald en beschreven. Anders zie je dat de visie alsnog op verschillende manieren ingevuld kan worden en dus ook kan worden uitgevoerd in de praktijk. Tot slot blijkt dat opleidingen waarbij docenten samen overeenstemming vinden in een visie, het beter doen met SLB, dan de opleidingen waarbij docenten op verschillende manieren over SLB denken. Dat lijkt logisch, maar het geeft wederom weer waarom het zo belangrijk is om samen,



BOX 2: DE ZES BOUWSTENEN VOOR SLB

SCHOOLBELEID	ORGANISATIE IN DE PRAKTIJK	ACTOREN
<p>1. Visie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visie en draagvlak team - Doorlopende leerlijn LOB-Studiekeuzecheck-SLB - SLB gedurende de hele studie - Begeleiding op maat - Kwaliteitszorg <p>2. Middelen en randvoorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formatie - Communicatie - Voorzieningen - Professionalisering 	<p>3. Leeromgeving voor student</p> <p><i>Inhoud</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Begeleiding bij studievoortgang - Begeleiding bij loopbaanontwikkeling - Begeleiding bij professionele ontwikkeling <p><i>Vorm</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Affectieve component - Reflectieve component - Activerende component - Netwerkomponent - Informatieve en adviserende component <p><i>Organisatie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Roostering: individuele gesprekken en klassikale lessen - Programma en structuur: doorlopende leerlijn - Vaste SLB'er - Maximaal aantal studenten per SLB'er - Advies aantal uren voor SLB - Studiepunten voor SLB, ja of nee? <p>4. Vormgeving onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praktijkervaringen 'creëren' - Keuzemogelijkheden realiseren <p>5. Instrumenten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Start begeleiding met resultaat - Studiekeuzecheck - Effectief gebruik studentvolgsysteem - Studiesuccescentrum hogeschool - Honoursprogramma, International office, etc. 	<p>6. Competenties van actoren</p> <ul style="list-style-type: none"> - SLB'er - SLB-coördinator - Contactpersoon functiebeperking - Studiekeuzecheckcoördinator - Stage-/afstudeercoördinator - Teamleider/directeur - Docent - Student

met het team als geheel, een visie te formuleren waar iedereen (min of meer) achter kan staan zodat er draagvlak is bij alle betrokkenen.

Doorlopende leerlijn LOB-Studiekeuzecheck-SLB

In het vo en het mbo is loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), net als SLB, ook onderdeel van het curriculum. De doelen van LOB verschillen niet wezenlijk van die van SLB in het hbo. Maar ook hier zijn ver-

schillen tussen scholen groot. Uit onderzoek blijkt dat het effect van goede LOB de uitval tot een derde kan verminderen (<http://www.lob-vo.nl/kennisbank/instrumenten-voor-scholen/onderzoek-lob-en-studiesucces-0>). Input van het hbo in LOB is van wezenlijk belang.

Als een leerling, via vmbo-mbo, vmbo-havo, havo of vwo in het hbo instroomt dan heeft hij/zij een unieke leergeschiedenis, inclusief de totstandkoming van de

studiekeuze. De intake zorgt ervoor dat we veel sneller dan in het verleden zicht kunnen krijgen op de uniciteit van de instromende student. Met de uitkomsten van de Studiekeuzecheck kun je als SLB'er van het eerste jaar sneller zicht krijgen op de coachingsbehoefte van een student. Ook de behoefte aan het wegwerken van deficiënties kan sneller worden opgepakt. Leerlingen die onvoldoende gebruik hebben gemaakt van LOB in het vo en mbo kunnen door de Studiekeuzecheck alsnog

aangespoord worden om tot actie over te gaan om wellicht hun keuze op tijd bij te stellen. Het is wenselijk om SLB'ers van de propedeuse in te zetten voor de uitvoering van de Studiekeuzecheck.

SLB gedurende de gehele studie

SLB vindt plaats tijdens alle jaren van inschrijving van de student en is dus niet alleen gericht op de propedeuse en het tweede jaar. Tijdens de hele 'leerlijn' gedurende de studie kunnen bepaalde accenten wat meer verlegd worden. SLB sluit tijdens de propedeuse aan bij de uitkomsten en het advies vanuit de intake, is het gericht op oriëntatie en selectie, het begeleiden van de studievoortgang en eindigt in de P-fase met het studieadvies. SLB in de hoofdfase is gericht op het begeleiden van de studievoortgang, het maken van keuzes (bijvoorbeeld voor minor en stage), loopbaanoriëntatie en verdere professionele ontwikkeling. Zo wordt er iets minder nadruk gelegd op studiebegeleiding aan het eind van de opleiding, maar krijgt loopbaanbegeleiding (bij het kiezen van minoren, stages en afstuderen) juist een hele duidelijke plek.

Begeleiding op maat

Begeleiding op maat wil zeggen dat je rekening houdt met de verschillen tussen studenten die er toe doen als het gaat om studiesucces. Uit onderzoek blijkt dat het zin heeft om rekening te houden met gender, cultuurverschillen (denk ook aan het begeleiden van internationale studenten), eerste generatie hbo-studenten, studenten met een functiebeperking, excellentie, het type vooropleiding, maar ook zaken als de scores in de big five. Door goed inzicht te hebben in de achtergrond van de eerstejaars groep en daar op in te spelen, kan studie-uitval in het eerste jaar sterk verminderd worden.

Kwaliteitszorg

Om de kwaliteit van SLB te bewaken, moeten de doelen helder voor ogen zijn. Onderdeel van de visie is dat er inzicht is in hoe je checkt of de doelen worden be-

haald (Plan-Do-Check-Act). Tevredenheid over SLB bij studenten én SLB'ers, beperkte studie-uitval in het eerste jaar en nauwelijks uitval in de daaropvolgende jaren zijn daarin goede jkkpunten. Zie ook Schuring en Van der Lei (2013) voor een voorbeeld rondom het gebruik van PDCA voor het verbeteren van studierendement van studenten binnen je opleiding. Je zou een zelfde cyclus kunnen toepassen voor SLB.

Tips en tricks

Gebruik de bouwstenen om SLB te ijken.

Bouwsteen 2: Middelen en randvoorwaarden

Formatie

Bij formatie denken we aan hoeveel fte er nodig is voor kwalitatief goede SLB. Deze handreiking gaat in op aspecten die de kwaliteit van SLB beïnvloeden en daar hoort ook een indicatie bij van de hoeveelheid tijd die daarvoor nodig is, voor individuele gesprekken maar ook klassikale bijeenkomsten. In bouwsteen 3 benoemen we een aantal concrete richtlijnen voor de uren.

Communicatie

Extern: Wat betreft de instroomkant geldt dat het wervend is als je laat zien aan vo/mbo-scholen, ouders en leerlingen dat studenten geen nummer zijn en dat er sprake is van een doorlopende studieloopbaanbegeleiding.

Intern: Het hele team speelt een rol in de begeleiding van een student om de professional te worden die bij hem past. Als je daarover in het opleidingsteam communiceert, creëer je de randvoorwaarden om de middelen effectiever in te zetten. Voor studenten is het belangrijk dat het team een goede band heeft met het werkveld en alumni.

Voorzieningen

Expertise op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom van studenten is bij de meeste hogescholen belegd bij diensten als Instroom- en aansluiting,

studieloopbaancentrum of een studiesuccescentrum. De kennis, inzichten en het netwerk van deze dienstverlening kan SLB instrumenteel en inhoudelijk ondersteunen (zie bouwsteen 5). Daarnaast leveren lectoraten (op de eigen of andere hogescholen) voortdurend nieuwe inzichten waar je gebruik van kunt maken. Kijk voor een voorbeeld op www.slb-reflectie.nl.

Professionalisering

De professionaliteit van de betrokken actoren is een belangrijke randvoorwaarde voor de kwaliteit van SLB. Daartoe moeten toereikende en effectieve middelen worden ingezet. Van belang is dat er een helder competentieprofiel is voor SLB'ers die gekoppeld zijn aan een visie en dat er natuurlijk een professionaliseringsaanbod is voor SLB'ers. Naast de mogelijkheid om de competenties te verwerven zullen SLB'ers ook moeten aantonen dat deze competenties worden toegepast in de praktijk, bijvoorbeeld in gesprekscycli met de leidinggevende (zie ook bouwsteen 6).

Tips en tricks

Wees als je teamleider/manager bewust van het feit dat SLB niet iets is 'wat er even naast kan'. Wil je serieus met de visie aan de slag dan is het goed om echt bewust over formatie en professionalisering na te denken.

Bouwsteen 3: Leeromgeving voor de student

Begeleiding bij studievoortgang

Eén van de doelen van SLB is dat de student wordt ondersteund bij het zo succesvol mogelijk studeren. De SLB'er begeleidt de student bij het analyseren van studieproblemen, adviseert en helpt bij het zoeken naar oplossingen en begeleidt bij het plannen en optimaal realiseren van studievoortgang. Dit kan bijvoorbeeld door middel van het afsluiten en opvolgen van studiecontracten (zie ook bouwsteen 5), maar ook door (klassikale) begeleiding bij het leren studeren, zeker in het begin van de opleiding. Er is aandacht voor de ontwikkeling van de benodigde leercompetenties: studenten moeten

leren leren. Hierbij speelt het zelfsturend vermogen een belangrijke rol. De kern van deze begeleiding is dat de student gemotiveerd wordt en zich verantwoordelijk gaat voelen voor een betere aanpak van zijn studie.

Uit onderzoek weten we dat begeleiding bij deze zelfgestuurde inbreng bij jongvolwassenen zeer gewenst is (Kirschner & Van Merriënboer, 2004). Jongeren die van het vo of het mbo afkomen en binnenkomen bij een hbo-opleiding hebben vaak nog niet het studeergedrag dat nodig is voor het hbo. En ze vinden het nog vaak heel lastig om dit op te brengen. Het is van belang dat de student effectief studeergedrag kan ontwikkelen. Begeleiding bij studievoortgang betekent dan ook meer dan slechts het bijhouden van studievoortgang en het signaleren van problemen. Het gaat om een proactieve insteek waarbij studenten (vooral in het eerste jaar van de opleiding) worden begeleid bij plannen, leren studeren en het maken van realistische afspraken.

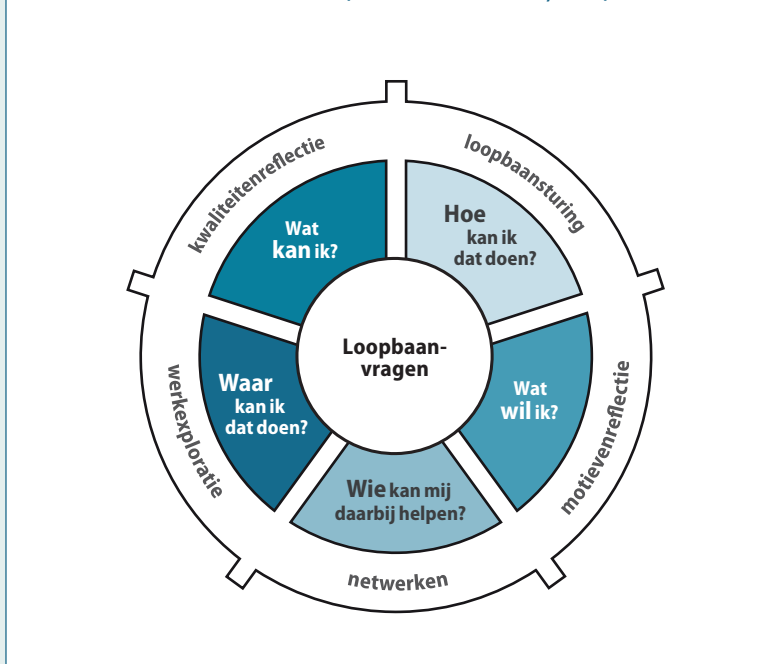
Tips en tricks

Ga na welke studievaardigheden aanwezig zijn (mbo'er, vwo'er, havist) en pas de begeleiding hierop aan.

Begeleiding bij loopbaanontwikkeling

Een ander doel van SLB is dat de student wordt begeleid bij het voorbereiden op zijn/haar toekomstige loopbaan en werkveld. Bij loopbaanbegeleiding gaat de aandacht uit naar de ontwikkeling van studenten tot professionals in de beroepspraktijk die weten wat ze willen en waar ze goed in zijn. Loopbaanbegeleiding richt zich op de motivatie van studenten voor een bepaald beroep, de beelden van studenten over een bepaald beroep, welk type werk bij iemand past en waar hij of zij goed in is. De SLB'er helpt de student om na te denken over het beroep dat hij wil uitoefenen waarbij aandacht is voor de persoonlijke talenten en eigenschappen van de student, de voorkeur voor een bepaalde werkomgeving, etc. Daarnaast stimuleert de SLB'er studenten om informatie te verzamelen en bronnen te raadple-

BOX 3: LOOPBAANCOMPETENTIES (KUIJPERS & MEIJERS, 2009)



gen en attendeer ze op hun eigen netwerk. Het is van belang om veel beroepspraktijk te zien, met professionals te praten en daar op school, tijdens de begeleiding door de SLB'er op te reflecteren. Die reflectie op ervaringen en dat verbinden met persoonlijke vragen en doelen leidt tot een bewustwordingsproces over hun belangstelling en kwaliteiten, en mogelijke actiepunten om de beroepspraktijk verder te ontdekken. De student wordt binnen SLB daarmee begeleid bij het maken van keuzes en het ontwikkelen van loopbaancompetenties: reflecteren op eigen talenten, motieven, kwaliteiten en ambities, loopbaanexploratie, loopbaansturing en netwerken (Kuijpers & Meijers, 2009, zie ook box 3). Gaandeweg vinden studenten zo een antwoord op de vraag wat voor professional ze willen worden.

Tips en tricks

Verbind het onderwijs met de beroepspraktijk, bespreek verschillende beroeps-situaties en reflecteer met studenten op hun toekomstambities.

Begeleiding bij professionele ontwikkeling

SLB richt zich tot slot in meer of mindere mate op de professionele ontwikkeling van de student. Hierbij gaat het om begeleiding bij het behalen van de benodigde beroepscompetenties, het begeleiden bij het ontwikkelen van een professionele identiteit en beroepshouding. Deze begeleiding kan ook gekoppeld zijn aan ethische kwesties (gericht op vragen als: 'Wie wil ik zijn binnen mijn professie? Welke waarden en normen wil ik nastreven?'). Binnen competentiegerichte opleidingen zien we dit veel terugkomen door bijvoorbeeld reflectie te creëren ten aanzien van professioneel handelen. Hoe heb ik het als fysiotherapeut gedaan tijdens het handelen met de cliënt? Wat kan ik nog beter doen? Welke competenties beheers ik nog niet voldoende en waar moet ik aan werken? Het POP en portfolio zijn hierbij belangrijke instrumenten die zich dan vooral richten op het behalen van de eindcompetenties van de opleiding en de wijze

waarop je aan die competenties voldoet en zou kunnen voldoen. De SLB'er begeleidt studenten bij het goed formuleren van leerdoelen gericht op de beroepscompetenties, het reflecteren op het eigen handelen en het geven van feedback op uitgevoerde taken, maar ook bij vragen rondom waarden en normen, ethiek. Bij veel opleidingen krijgt deze begeleiding bij professionele ontwikkeling al concreet vorm op andere plaatsen in het curriculum, waardoor dit element in SLB kleiner of nauwelijks aanwezig is. In hoeverre dit element binnen SLB of elders aan bod komt is aan de opleiding zelf. De verbinding met SLB is echter altijd aanwezig en van belang en zou op enigerwijze aan bod moeten komen in het SLB-programma, zodat de professionele ontwikkeling van studenten gekoppeld is aan hun reflectie op studievoortgang en loopbaanontwikkeling.

Tips en Tricks

Ga bij reflectie in het kader van professionele ontwikkeling in op betekenisvolle ervaringen van studenten uit de praktijk (bijvoorbeeld stage).

Vorm

Uit onderzoek van onder andere Bimrose en collega's (2004) en Patton en McMahon (2006), zoals beschreven in Kuijpers en Meijers (2012) blijken de volgende vijf elementen van belang te zijn voor effectieve loopbaanbegeleiding:

1. Affectieve component: het opbouwen van een goede relatie met wederzijds vertrouwen.
2. Reflectieve component: de 'meaning-making' factor.
3. Actiegerichte component: de 'agency' factor.
4. Netwerkcomponent: netwerkontwikkeling en toegang verlenen tot een netwerk.
5. Informatieve en adviserende component: juiste en relevante informatie bieden waarin verschillende alternatieven worden aangereikt.

Affectieve component

Een belangrijke component van SLB is dat je als begeleider persoonlijke betrokkenheid toont aan de studenten die je begeleidt. Het hebben van contact is een voorwaarde om de student te begeleiden en coachen in zijn studie en loopbaan (Bimrose et al., 2004).

Reflectieve component

Bij de reflectieve component gaat het om het creëren van nieuwe bewustwording (inzichten) en dit te relateren aan mogelijkheden. De basis voor het leren binnen SLB is gerelateerd aan een proces van reflectie. Die kan in de klas gestimuleerd worden maar vooral ook in individuele gesprekken tussen SLB'er en student (Kuijpers & Meijers, 2009; Mittendorff, 2010).

In het onderwijs richten we ons nu vaak op het maken van reflectieverslagen waarmee we hopen dat studenten hierdoor wel gaan reflecteren. We zien echter dat de kwaliteit van deze reflecties niet hoog is en dat studenten het zinloos vinden, al die reflectieverslagen. Reflectie is effectiever en zinvoller in gesprekken. Zowel in de klas als in een individueel gesprek tussen SLB'er en student (Mittendorff & Staman, 2014). Tijdens zo'n gesprek, het liefst over betekenisvolle ervaringen, wordt de student begeleid bij het leren over zichzelf naar aanleiding van zijn ervaringen. In een gesprek staan de gedachten en de gevoelens van de studenten over die ervaringen (in de praktijk) centraal en leert de student hoe hij eigen ontwikkelingsmogelijkheden en -wensen kan verbinden aan het werk en aan de opleiding. Binnen het reflectieproces kunnen deze activiteiten omschreven worden als het verwerken van betekenisvolle ervaringen om tot inzicht te komen in het eigen handelen, gedrag enz. Om tot acties en verbeterpunten te komen is het van belang dat vervolgens de inzichten worden verwerkt (zie box 4).

Activerende component

De actiegerichte of activerende component heeft betrekking op begeleiding die de student aanzet tot actie of tot een bepaalde keuze. De SLB'er ondersteunt de student zijn capaciteiten te vergroten, zijn mogelijkheden optimaal te benutten of alternatieven te herkennen. Je begeleidt de student daarbij in een proces van sturing naar zelfsturing. Zoals we eerder al aangaven is begeleiding bij zelfgestuurde inbreng van jongvolwassenen zeer gewenst (Kirschner & Van Merriënboer, 2004), bijvoorbeeld bij het nemen van initiatief. Als SLB'er word je gevraagd om studenten te coachen bij plannen, leren studeren en het maken van realistische afspraken. Daarnaast is de actiegerichte component ook gericht op onderzoeken. Zet de student bewust aan tot exploratie van dingen, zelf zaken uitzoeken, opbouwen van contacten, het ondernemen van actie en kom terug op afspraken die daarover zijn gemaakt.

Netwerkcomponent

SLB'ers zijn zelf in staat een netwerk in de beroepspraktijk op te bouwen, te gebruiken en te onderhouden, maar ook zicht te houden op de veranderingen in het werkveld van de opleiding. Deze ervaringen worden ingezet bij het begeleiden van de netwerkontwikkeling van studenten. Het gaat erom dat de student leert contact opbouwen en onderhouden op de interne- en externe arbeidsmarkt gericht op loopbaanontwikkeling (Kuijpers & Meijers, 2012).

Informatieve en adviserende component

Een SLB'er is ook een coach die de student adviseert en informeert. De SLB'er monitort, analyseert, volgt en bewaakt de ontwikkeling van de student. Daarmee bedoelen we niet alleen maar de studievoortgang maar ook de (loopbaan)ontwikkeling van de student als geheel. Als SLB'er ben je op de hoogte van mogelijkheden binnen je hogeschool om te versnellen of als studenten ergens tegen aan

lopen, maar ook op de eisen die worden gesteld ten aanzien van bijvoorbeeld een bindend studieadvies (bsa).

Tips en tricks

- *Probeer voor studenten zichtbaar te zijn door je bijvoorbeeld te laten zien op plekken waar studenten vaak komen.*
- *Pas lsd toe: luisteren, samenvatten en doorvragen.*
- *Zet studenten aan tot actie, maak afspraken en kom daar ook op terug in een volgend gesprek.*

Organisatie: roostering, individuele gesprekken en klassikale lessen

Studenten ervaren over het algemeen de beste begeleiding als SLB wordt ingevuld met individuele gesprekken met daarnaast een duidelijk klassikaal programma, vooral in de eerste twee leerjaren, waarbij het klassikale programma en de individuele begeleiding aan elkaar gekoppeld zijn. Opleidingen kiezen er soms voor om afspraken zelf al in te roosteren waarin de

individuele gesprekken gevoerd kunnen worden. Er is geen onderzoek beschikbaar waaruit blijkt dat het inroosteren van individuele gesprekken beter of slechter werkt, iedere SLB'er lijkt daarin zijn eigen voorkeur ook te hebben. Bespreek in ieder geval binnen je team op welke manier dit het beste georganiseerd kan worden.

Programma en structuur: doorlopende leerlijn

Studenten die in het hbo instromen, hebben al een proces van leren (en begeleiding) achter de rug. Het is van belang dat de SLB aansluit op de kennis en ervaring die studenten al hebben. Dat betekent ook heel concreet dat SLB in de propedeuse aansluit bij de uitkomsten van de Studiekeuzecheck. In het verdere SLB-programma, gedurende de hele studie, zou een duidelijke lijn aanwezig moeten zijn rondom bepaalde inhoudelijke thema's en zouden opdrachten en activiteiten goed met elkaar in verbinding moeten worden gebracht. Studenten zelf geven

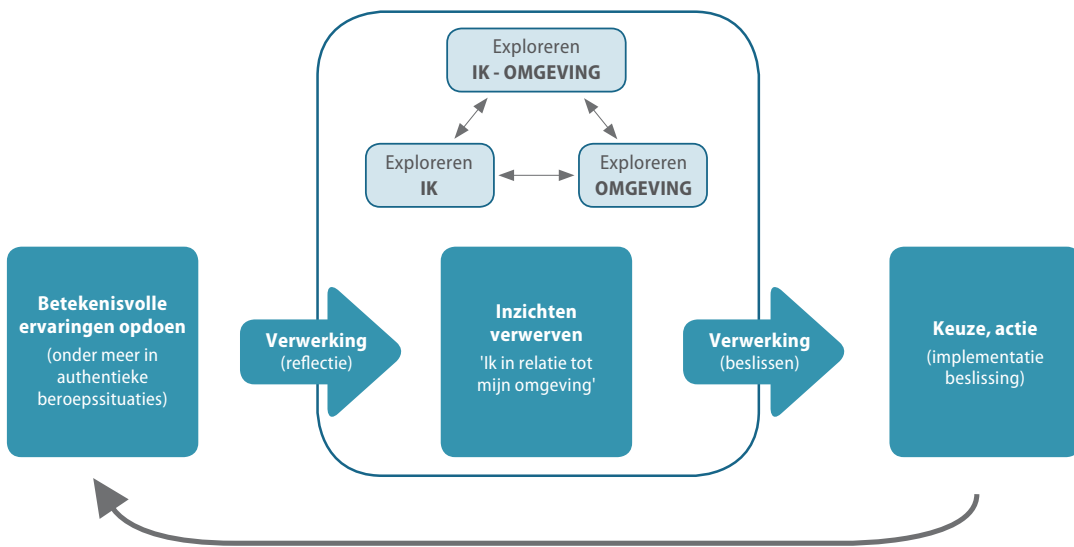
heel duidelijk aan: zorg voor structuur en samenhang (Mittendorff, 2014). Volgens Gerretsen (2011) is het verder bevorderend wanneer er een uitgebalanceerd SLB programma is waarin:

- studenten regelmatig over een lange periode in kleine groepjes bijeenkomen zodat de coach de student in die context kan observeren,
- er een langdurige verbondenheid bestaat tussen coach en student, én
- er nauwe aansluiting is bij de inhoud van het studieprogramma zodat de besproken onderwerpen ook relevant en actueel zijn voor de student en input kunnen leveren voor individuele gesprekken.

Vaste SLB'er

Het verdient voorkeur om studenten een vaste SLB'er te geven gedurende de hele studie waarbij wel de mogelijkheid bestaat voor studenten om te switchen als het hen niet bevalt.

BOX 4: PROCES VAN REFLECTIE (MITTENDORFF, 2014)



Maximaal aantal studenten per SLB'er

We kennen het allemaal: dat een SLB'er zoveel studenten onder zijn hoede heeft dat hij bijna het overzicht verliest. Kijkend naar de aspecten die we hierboven noemen (onder andere over het belang van betrokkenheid) kan het niet anders dan dat dit negatief van invloed is op de kwaliteit. Wij adviseren daarom niet meer dan dertig studenten per SLB'er.

Aantal uren benodigd voor SLB (in eerste 2 leerjaren)

Om een klassikale leerlijn samen met individuele gesprekken goed vorm te geven, is ongeveer zes uur per student per jaar een richtlijn om daadwerkelijke kwaliteit te waarborgen. Deze zes uur wordt hier als advies richtlijn weergegeven, gebaseerd op de volgende berekening:

- Kennisnemen van studiekeuzecheck;
- Voeren van ongeveer drie individuele gesprekken van ongeveer twintig tot dertig minuten (plus voorbereiding en verslaglegging);
- Voorbereiding en uitvoering van klassikale SLB lessen (gemiddeld een uur per SLB-klas per week);
- Bijhouden studievoortgang van de studenten, contact onderhouden (mail e.d.) met studenten;
- Administratie, vergaderingen SLB-team en professionalisering.

Studiepunten voor SLB: ja of nee?

Veel opleidingen worstelen met de vraag of er studiepunten aan SLB moeten worden gegeven of niet. Helaas is er geen onderzoek beschikbaar waaruit blijkt welk scenario beter is. We zien in de praktijk ook dat opleidingen hier erg verschillend in zijn; sommige kiezen wel voor studiepunten, andere niet. Belangrijk is dat wanneer men kiest om voor SLB studiepunten te geven, er duidelijke beoordelingscriteria zijn voor opdrachten of producten. Zeker als het gaat om reflectieopdrachten zullen er voor SLB'ers duidelijke handvatten en richtlijnen moeten zijn om dit te beoordelen.

Bouwsteen 4: Vormgeving onderwijs

De kwaliteit van SLB is onlosmakelijk verbonden met de kwaliteit van het onderwijs als geheel. Deze kunnen we dan ook niet los van elkaar zien. Het is tevens een taak van elke docent in het beroepsonderwijs (en dus ook het hbo) om studenten te begeleiden in een proces van identiteitsontwikkeling (De Bruijn & Leeman, 2011; Meijers, 2002). In het onderwijs worden ook de ervaringen opgedaan die zo belangrijk zijn bij het terugblikken op hoe iets is gegaan, hoe iets beter kan of wat we ergens van kunnen leren. Twee elementen willen we hier benoemen die van belang zijn voor de vormgeving van het onderwijs, in relatie tot SLB.

Praktijkervaring creëren

Om een realistisch beeld van werk te vormen maar ook om het proces van reflectie zo effectief mogelijk in te zetten (zie bouwsteen 3) is het van belang om praktijkervaringen al vanaf het eerste jaar een belangrijk onderdeel te laten vormen van het onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat het kunnen opdoen van verschillende werk(praktijk)ervaringen de ontwikkeling van een zelfbeeld, een beroepsbeeld en loopbaanplanning bevorderen (Brooks, Cornelius e.a., 1995). Voor reflectie is praktijkervaring ook erg belangrijk omdat de betekenisvolle ervaringen die in praktijk worden opgedaan voorwaarde zijn voor relevante en zinvolle reflectie. Probeer als opleiding daarom op een zo goed mogelijke en realistische manier aan te sluiten bij de beroepspraktijk waar de student voor wordt opgeleid en biedt studenten zoveel mogelijk kansen om in die beroepspraktijk deel te nemen. Maar ook als (vak)docent zelf heb je een belangrijke taak in het verweven van je eigen vak met de beroepspraktijk van je eigen opleiding (De Bruijn & Leeman, 2011). Vandaar dat ook de rol van de docent is opgenomen in de bouwsteen actoren.

Keuzemogelijkheden realiseren

Een ander essentieel element voor het onderwijsprogramma als het gaat om de kwaliteit, ook van SLB, gaat over de mogelijkheid om keuzes te maken. Voor het ontwikkelen van loopbaancompetenties en voor het leren om de eigen studie- en beroepsloopbaan te vormen, is het van belang dat studenten daarin eigen keuzes mogen maken (Kuijpers & Meijers, 2009). Dit betekent dat er in plaats van een vaststaand, standaard aanbod in toenemende mate sprake is van het aanbieden van mogelijkheden van keuzes in werkvormen en van betekenisgeving, aansluitend op de motivatie van leerlingen (Kuijpers & Meijers, 2009). Een SLB'er in een vraaggerichte leeromgeving gaat met studenten in op mogelijke leerwensen en probeert samen met studenten mogelijkheden te zoeken om leerwensen te vervullen. De keuzes van de student kunnen bepaald worden door de verwerkte inzichten uit het reflectieproces, en waarop in een volgend gesprek weer teruggekomen kan worden.

Tips en tricks

Laat studenten op verschillende manieren en op verschillende plekken praktijkervaring opdoen gedurende de gehele opleiding.

Bouwsteen 5: Instrumenten

Bij deze bouwsteen denken we aan hulpmiddelen die men kan gebruiken om studenten optimaal te kunnen begeleiden.

Start begeleiding bij de uitkomst van de Studiekeuzecheck

Alle eerstejaarsstudenten van Saxion hebben voordat ze instromen deelgenomen aan de Studiekeuzecheck. Zoals eerder aangegeven is dit geen geïsoleerde activiteit, we beschouwen de Studiekeuzecheck als een scharnier tussen de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in het vo/mbo en SLB in het hbo in de studieloopbaan van de student. We verwachten dat aankomende studenten de uitkomsten

van het studiekeuzeproces tijdens het LOB traject mondeling en/of schriftelijk kunnen toelichten tijdens de Studiekeuzecheck. De output van de Studiekeuzecheck is een goede basis voor het eerste SLB-gesprek in de propedeuse om samen met de student te bekijken waar de begeleiding zich mogelijk op kan focussen.

Effectief gebruik studentvolgsysteem en gebruik studieplan/studiecontract

Bij Saxion Hogescholen wordt gewerkt met Bison. Een onderdeel daarvan is 'Mijn dashboard voor begeleiding' waarin alle SLB-studenten staan vermeld en waarin op verschillende manieren de studievoortgang van studenten kan worden ingezien. Tijdens de studievoortgangsgesprekken die een SLB'er met studenten voert, kan het studieplan (studiecontract) een concreet onderwerp van gesprek zijn. Met dit plan bespreek je samen met jouw student, zijn of haar studievoortgang en studieplanning. Via de planning per periode/blok kan de student nadenken over de verdeling van zijn toetsen en nagaan of dat ook realistisch is.

Studiesuccescentrum

Belemmeringen in de studievoortgang en ontwikkeling van de student kunnen van dien aard zijn dat de student de hulp nodig heeft van een specialist. Denk daarbij aan persoonlijke problemen als eenzaamheid of verdriet. Ook kan het zijn de student een functiebeperking heeft die de studievoortgang belemmert. Maar het kunnen ook belemmeringen zijn die te maken hebben met het niet adequaat gebruiken van taal of het ontbreken van studievaardigheden of de juiste studiemotivatie. De SLB'er kan helpen om de hulpvraag helder te krijgen, de SLB'er zelf is geen hulpverlener. Zodra de hulpvraag van de student de capaciteit van de SLB'er overstijgt, wordt de student door de SLB'er doorverwezen naar specialisten. Bij Saxion Hogescholen is dat het Studie-succescentrum, de tweedelijnsbegeleiding.

Gebruik van Honours programma's, International office, etc.

Maak als SLB'er gebruik van de mogelijkheden om studenten met meer potentie uit te kunnen dagen. SLB is namelijk niet alleen gericht op het bedienen van de studenten waar het niet goed mee gaat! Kijk samen met studenten die vlot door hun studie heen komen eens naar Honours programma's of naar mogelijkheden om buiten Nederland te studeren of stage te lopen via het International office.

Tips en tricks

- *Zorg dat het hele team op de hoogte is van de inhoud en het doel van de Studiekeuzecheck.*
- *Onderzoek welke mogelijkheden het studentvolgsysteem biedt om het zicht op en monitoring van studievoortgang effectiever en efficiënter te maken.*

Bouwsteen 6: Actoren

De belangrijkste actor in SLB is de studieloopbaanbegeleider. Maar daarnaast speelt het hele docententeam een rol om het pedagogisch klimaat zo te maken dat de student zich professioneel kan ontwikkelen. En naast de docenten die elke dag aan de studenten onderwijs geven, zijn er ook andere actoren intern en extern die bijdragen aan, of een link hebben met de kwaliteit van SLB.

Zie hieronder een overzicht van de wenselijke competenties of taken van actoren in een wenselijk SLB.

De studieloopbaanbegeleider

- kan een relatie opbouwen met studenten;
- geeft uiting aan persoonlijke betrokkenheid bij de student;
- biedt oprechte hulp en is goed bereikbaar;
- begeleidt studenten bij reflectie op zichzelf, het beroep, de studie en het loopbaanperspectief;
- voert just-in-time dialoog over opgedane praktijk ervaringen;

- kan groeps- en een-op-een gesprekken voeren;
- ondersteunt studenten hun capaciteiten te vergroten, hun mogelijkheden optimaal te benutten of alternatieven te herkennen;
- is in staat om studenten aan te zetten tot het formuleren van actiepunten, het ondernemen van daadwerkelijke actie, ofwel onderzoek, of het opbouwen van contacten;
- zet in op talentontwikkeling;
- kent het onderwijsprogramma en de (on)mogelijkheden van tweedelijnsvoorzieningen;
- is in staat om ontwikkeling van studenten te monitoren, analyseren, volgen en bewaken met behulp van een studentvolgsysteem;
- kan eigen netwerk inzetten voor studenten.

De SLB-coördinator

- borgt het hogeschoolbeleid in SLB-plannen voor een opleiding;
- draagt bij aan het ontwikkelen van een visie en draagvlak voor SLB-beleid en samenhang in curriculum;
- ontwikkelt, bewaakt en monitort SLB in curriculum; behoudt onder andere overzicht op studentstromen;
- brengt input vanuit de organisatieonderdelen Diensten en Lectoraten in (bij het SLB-team);
- zorgt voor kennis in het SLB-team vanuit andere opleidingen, bijvoorbeeld over good practices;
- stuurt het team van SLB'ers aan;
- is linking pin met Studiekeuzecheck-coördinator;
- zorgt voor know-how over doorverwijsmogelijkheden van de tweede lijn (decanen etc.);
- zorgt voor know-how over studeren met een functiebeperking, faciliteiten voor topsporters en kunst- en cultuur en extra uitdaagmogelijkheden (zoals bijvoorbeeld Top Talent programma's);

- gebruikt output uit de Studiekeuzecheck voor het studeerbaarder maken van de opleiding (denk aan bijspijkerprogramma's, inzetten van studie en handicap faciliteiten);
- denkt mee over mogelijke rol van ouders.

De studiekeuzecheck-coördinator

- levert een bijdrage aan het SLB-ketendenken en denkt mee over het gebruik van de Studiekeuzecheck binnen SLB;
- betreft SLB'ers van het eerste jaar actief bij de Studiekeuzecheck;
- gebruikt output uit de Studiekeuzecheck op opleidingsniveau voor terugkoppeling vo en mbo.

De stage-/afstudeercoördinator

- faciliteert bij het vinden van opdrachten op maat (passend bij toekomstambities van de student);
- draagt bij aan verbinding van SLB met professionele leerlijn waarbij stage-ervaring belangrijke input is voor het reflectieproces binnen SLB;
- draagt bij aan het loopbaandenken door de stage te zien als een belangrijke plek waar studenten hun kwaliteiten en ambities kunnen ontdekken en zich verder kunnen ontwikkelen;
- stimuleert het voeren van loopbaantrajecten waarbij zowel stagebegeleiders (op de werkplek), student en SLB'er/stagebegeleider een dialoog aangaan over kwaliteiten en ambities van de student.

De teamleider/directeur

- draagt de SLB-visie uit naar het team;
- faciliteert de uitvoering en professionalisering van SLB;
- agendeert SLB structureel in gremia van betrokken actoren;
- borgt SLB als structureel onderdeel van de beleidscyclus;

- draagt zelf uit gericht te zijn op talentontwikkeling door focus daarop in gesprekscyclus met SLB'er: voert op dezelfde manier loopbaangesprekken met SLB'ers als SLB'ers dat met studenten doen.

De docent

- legt een relatie tussen zijn/haar vak en de beroepspraktijk;
- praat dialogisch met studenten over gedachten en gevoelens die zijn vak oproepen;
- stimuleert reflectie op praktijkervaringen (voert 'just-in-time' dialoog over opgedane ervaringen);
- beseft dat hij/zij een belangrijke rol speelt in de motivatie van studenten;
- weet wat de doelen van SLB zijn.

De student

- kent inhoud, belang en doel van SLB;
- stelt zich ontvankelijk op voor begeleiding en draagt zelf bij aan de invulling van SLB;
- ontwikkelt bewustzijn over eigen kwaliteiten en motieven en leert daar naar te handelen;
- is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van begeleiding door zelf actief mee te werken en initiatief te nemen.

Literatuur

- Bimrose, J.S., Barnes, D., Hughes, & M. Orthon (2004). *What is effective Guidance? Evidence from longitudinal case studies in England: Interim Report 1*. DfES. IER, University of Warwick.
- De Bruijn, E. & Leeman, Y. (2011). Authentic and self-directed learning in vocational education: Challenges to vocational educators. *Teaching and Teacher Education*, 27, 694-702.
- Gerretsen, C. (2011). Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: van verplicht nummer naar talentgericht coachen. *Tijdschrift voor Coaching*, juni 2011.
- Kappe, R. (2011). *Determinants of success, a longitudinal study in higher professional education*. Amsterdam: Proefschrift VU Amsterdam.
- Kienhuis, M.S. (2011). *Naar een model voor een geïntegreerde doorlopende studieloopbaanbegeleiding havo-hbo*, Enschede: Saxion Hogescholen.

- Kirschner, P. & J., van Merriënboer (2013). De zelfsturende leerling? *Van twaalf tot achttien*, september 2013.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2009). *Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen*. Den Haag: Haagse Hogeschool.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012). *Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliserings-traject voor mbo-docenten*. Trioprint grafisch centrum.
- Meijers, F. (2002). Career learning in a changing world: The role of emotions. *Internal Journal for the Advancement of Counselling*, 23, 149-167.
- Mittendorff, K. (2014). Leren Reflecteren. In: F. Meijers, M. Kuijpers, K. Mittendorff & G. Wijers (Red.). *Het onzekere voor het zekere. Kwetsbaarheid als kracht in loopbaandialogen*. Antwerpen/ Apeldoorn: Garant.
- Mittendorff, K. & Kienhuis, M. (2014). *Studieloopbaanbegeleiding. Van visie naar praktijk, een handreiking*. Deventer: Saxion Hogescholen.
- Mittendorff, K., den Brok, P. & Beijaard, D. (2011). Students' perceptions of career conversations with their teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27, 515-523.
- Mittendorff, K., van der Donk, S. & Gellevis, M. (2012). *Kwaliteit van Reflectie. Onderzoek naar de kwaliteit van SLB programma's en reflectieprocessen van studenten*. Enschede: Saxion Hogescholen.
- Mittendorff, K., Staman, L. & Elsmann, I. (2014). *Onderzoek Studietoelichting bij FEM*. Deventer: Saxion Hogescholen.
- Patton, W.A. & McMahon, M.L. (2006). The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28 (2), 153-166.
- Peavy, R.V. (1992). A constructivist model of training for career counselors. *Journal of Career Development*, 18, 215-229.
- Schuring, J. & Van der Leij, R. (2013). Structurele aanpak voor studiesuccesverbetering. *OnderwijsInnovatie, juni 2013*, 17-25.