

Bouwstenen voor SLB 2.0: een toekomstbestendig ontwerp

Door nieuwe onderwijsvormen neemt ook de vraag naar een nieuw ontwerp voor studieloopbaanbegeleiding (SLB) toe. Dit artikel beschrijft de eerste inzichten voor 'SLB 2.0', waarin ontwerpcriteria worden geformuleerd voor een toekomstbestendige en meer geïntegreerde vorm van SLB.

Kariene Woudt-Mittendorff

De auteur is associate lector Studieloopbaanbegeleiding binnen het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs van Saxion. Reacties op dit artikel naar: k.m.mittendorff@saxion.nl

In het hoger onderwijs zien we de laatste jaren een toename van de inzet van nieuwe onderwijsvormen die beter aansluiten op de beroepspraktijk en waarin studenten meer regie krijgen over hun eigen leerproces. Zo werken steeds meer opleidingen aan vormen van hybride leeromgevingen, projectonderwijs of authentieke opdrachten vanuit de praktijk. Deze vormen van onderwijs gaan uit van een studentgeoriënteerde vorm van leren in plaats van een docentgeoriënteerde vorm (Woudt-Mittendorff & Visscher-Voerman, 2019; Assen, 2018) en zijn erop gericht studenten als aankomend professionals steeds meer zelfstandig hun eigen leerproces en ontwikkeling invulling te laten geven. Het gaat ook niet langer alleen om het ontwikkelen van competenties die van buitenaf zijn opgelegd, passend bij een bepaald beroepsprofiel, maar om het ontwikkelen als individu. Hierbij past de ontwikkeling dat hogescholen steeds vaker kiezen voor flexibeler en gepersonaliseerd leren. Studenten krijgen in toenemende mate de mogelijkheid tot het maken van keuzes binnen het curriculum of studieprogramma en kunnen daarmee hun individuele studieroute en persoonlijk profiel ontwikkelen.

Passend

Deze ontwikkelingen leiden bij veel opleidingen tot de vraag of de huidige vorm van studieloopbaanbegeleiding (SLB) nog passend is. In de huidige situatie hebben veel opleidingen SLB vormgegeven via een aparte leerlijn waaraan dikwijls studiepunten verbonden zijn. In veel gevallen wordt SLB dus 'los' van de andere onderdelen in het curriculum georganiseerd. Nu meer studentgeoriënteerde en projectmatige onderwijsvormen een plek krijgen in het hbo, komt de vraag naar een nieuwe, meer geïntegreerde vorm van SLB vaker naar voren. Ook zijn er vragen over de rol van SLB'ers in deze nieuwe onderwijsvormen. We signaleren dat docenten steeds vaker de rol aannemen van coach. Neemt deze coach de rol van de SLB'er over? Blijft de rol van de SLB'er überhaupt bestaan? En zo

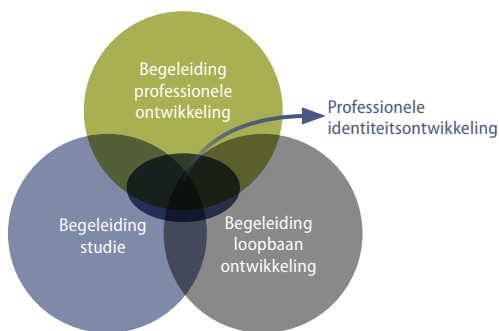
ja, wat is dan het verschil tussen deze rollen?

In dit artikel beschrijven we ontwerpcriteria die binnen Saxion zijn gedefinieerd voor een toekomstbestendige vorm SLB, gericht op de inhoud, vorm en organisatie. Deze criteria zijn een eerste stap richting het vormgeven van 'SLB 2.0'. De komende tijd zullen verschillende opleidingen deze nieuwe SLB-vorm uitproberen, monitoren en evalueren om zicht te krijgen op wat daarbinnen werkelijk goed werkt (of niet).

Professionele identiteitsontwikkeling centraal

In 2014 introduceerden we in dit tijdschrift een SLB-model waarin drie inhoudelijke SLB-elementen werden gepresenteerd: 1) studiebegeleiding, 2) loopbaanbegeleiding, en 3) begeleiding bij professionele ontwikkeling (Mittendorff & Kienhuis, 2014). In grote lijnen zien we deze onderwerpen nog steeds als belangrijkste elementen binnen SLB. We merken echter dat er meer nuance in de betekenis van de drie elementen aangebracht kan worden. Ook is duidelijk geworden dat deze drie elementen op een integrale manier zouden moeten leiden tot een proces waarin persoonlijke en professionele ontwikkeling hand in hand gaan. Het doel van SLB is dat studenten succesvol hun studie kunnen afronden, maar vooral ook dat ze zich persoonlijk en professioneel hebben kunnen ontwikkelen. Daarom zal SLB zich in de toekomst steeds minder richten op het bijhouden van studievoortgang en zal de persoonlijke en professionele ontwikkeling van een individu, ook wel professionele identiteitsontwikkeling genoemd, meer centraal komen te staan (zie figuur 1).

Doordat curricula en studieroutes flexibeler en individueler worden, moet er binnen SLB 2.0 expliciet aandacht zijn voor zelfgestuurd leren gericht op hun studie- en loopbaankeuzes. Belangrijk daarbij is het besef dat studenten bij dit proces begeleid moeten worden. Dikwijls zien we dat docenten verwachten dat hbo-studenten zelfstandig kunnen (of zouden



Figuur 1. De begeleidingselementen binnen SLB 2.0

moeten kunnen) leren en al zodanig ontwikkeld zijn dat ze zelfsturend gedrag vertonen. Onderzoek toont echter aan dat dit niet verwacht mag worden en dat hier nadrukkelijk gerichte begeleiding (of zelfs instructie) op gezet zou moeten worden (zie onder meer Vrieling, 2015). In het begin kan dat nog heel gericht zijn op het leren kiezen, waarna er in de latere jaren ook steeds meer nadruk moet komen op het reflecteren op gemaakte keuzes.

Inhoudelijke integratie

Eén van de belangrijkste aspecten van een nieuw ontwerp voor SLB is dat de begeleiding meer geïntegreerd in het onderwijs zal plaatsvinden. In de meer studentgeoriënteerde onderwijsvormen die steeds vaker een plek hebben in het curriculum van opleidingen, doen studenten veel ervaringen op over hun eigen leerproces en ontwikkeling waar ze van kunnen leren over zichzelf. Het is van belang dat SLB daar duidelijk op aansluit. Dat betekent niet dat SLB helemaal geïntegreerd wordt binnen vakken of modules in het curriculum; het gaat om inhoudelijke integratie; waarmee bedoeld wordt dat SLB-activiteiten duidelijk moeten aansluiten bij andere leeractiviteiten in het onderwijs. Dat kan bijvoorbeeld door de thema's die binnen SLB centraal staan heel duidelijk te koppelen aan bepaalde thema's die in het curriculum aan bod zijn, of door SLB activiteiten heel gericht en dichtbij (ook fysiek) de andere activiteiten in het curriculum te laten plaatsvinden.

Als we professionele identiteitsontwikkeling als integrale doelstelling zien voor SLB 2.0, is reflectie op betekenisvolle ervaringen

essentieel. Onderzoek (zie bijvoorbeeld Draaisma & Mittendorff, 2017) laat zien dat opleidingen nog veel uitdagingen ervaren als het gaat om het betekenisvol inzetten van reflectie in het onderwijs en SLB. Dikwijls verworden reflectieactiviteiten tot betekenisloze invuloefeningen waarbij zowel studenten als docenten niet zijn gebaat (Kinkhorst, 2010; Meijers & Mittendorff, 2017). In nieuwe vormen van onderwijs waarbij de actuele beroepspraktijk of samenwerking in projecten centraal staat, zijn reflectieactiviteiten makkelijker betekenisvol te maken. Goed reflecteren vraagt echter om verschillende randvoorwaarden, waaronder goede instructie (leren reflecteren) en goede begeleiding (met gerichte feedback) door coaches die zelf ook goed weten wat reflectie is en hoe ze dit kunnen begeleiden.

Kleine, vaste leergroep

Een ander ontwerp criterium is de plek van begeleiding in een kleine 'thuisgroep'. Steeds beter weten we hoe belangrijk het is dat studenten tijdens hun opleiding binding ervaren. Daarom zouden opleidingen, het liefst al direct vanaf het begin van de studie, met kleine SLB-groepen moeten starten. Saxion heeft ervoor gekozen om elke student vanaf de start van de studie onderdeel te laten zijn van zo'n thuisgroep, waarmee in een kleine setting een veilige (inclusieve) leeromgeving wordt gecreëerd. Deze thuisgroep blijft gedurende de hele studie bij elkaar en biedt de mogelijkheid om samen met en van elkaar (onder begeleiding) te leren. Zo kunnen gezamenlijke ervaringen die studenten doorlopen in het onderwijs, peerfeedback en onderlinge dialoog van grote meerwaarde zijn voor de individuele reflectie en ontwikkeling. Als we studenten binnen SLB begeleiden in kleine groepjes komt er meer aandacht voor reflectieve gesprekken in de groep. Het met elkaar in gesprek zijn over de opgedane ervaringen kan leiden tot waardevolle inzichten over jezelf (en je eigen professionele identiteit) in relatie tot de ander.

Vaste studietoets

Voor studenten in een thuisgroep is het van waarde dat ze begeleid worden door een coach die dat gedurende hun hele studie blijft doen. Ook belangrijk om te vermelden is dat deze vaste studietoets iemand anders is dan de coach die docent is



binnen de vernieuwende, meer studentgeoriënteerde onderwijsvormen. Die coachende rol (die we ook wel coach van het leerproces noemen, zie Visscher-Voerman & Woudt-Mittendorff, 2019) is er op gericht om studenten te begeleiden bij het opleveren van bijvoorbeeld een beroepsproduct of (project) opdracht. De studietoetscoach (in de rol van SLB'er) is veel meer gericht op het reflecteren op ervaringen met als doel het leren over jezelf en je professionele identiteit. Deze coach kijkt samen met studenten via een 'helikopterview' over verschillende projecten en modules heen, begeleidt studenten van begin tot het eind en is inhoudelijk meer gericht op persoonlijke reflectie dan op het leerproces an sich.

Formatie en professionalisering coaches

De ontwerpcriteria voor SLB 2.0 maken duidelijk dat er verschillende competenties worden gevraagd van de SLB'ers. Zo gaat SLB 2.0 heel duidelijk niet alleen om het monitoren van studievoortgang, maar om het realiseren van een proces van professionele identiteitsontwikkeling waarbij goede reflectie en begeleiding bij het maken van keuzes essentieel zijn. Ook de nadruk op groepsgesprekken, groepsreflectie en het creëren van een veilig leerklimaat in groepjes vraagt om bepaalde vaardigheden. Van verscheidene docenten horen we dat ze deze nieuwe vorm van SLB op zich willen nemen, maar zich niet altijd vaardig genoeg voelen. Het bieden van ruimte voor professionalisering is daarom essentieel voor het realiseren van een toekomstbestendige vorm van SLB. Wat we tevens willen benadrukken is dat niet iedereen deze coachrol op zich kan nemen. Sommige docenten geven nadrukkelijk aan met deze vorm van begeleiding geen affiniteit te hebben. Andere docenten willen graag deze rol vervullen, staan open voor verdere professionalisering of hebben al veel ervaring met het coachen van studenten in bijvoorbeeld groepen, gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Van de organisatie (hoge-

school, teamleiding) vraagt SLB 2.0 om een duidelijke visie op de formatie en inzet van een docentteam. Als blijkt dat er te weinig docenten zijn die deze rol op een goede manier kunnen vervullen, zal op een creatieve manier een oplossing hiervoor gezocht moeten worden. Het inzetten van 'zomaar iedereen' past binnen SLB 2.0 niet. Het is cruciaal om ruimte en tijd te vinden voor het faciliteren van enthousiaste docenten, om daarmee optimale coaching voor studenten te creëren waarmee zij een zelfbewuste en goed onderbouwde start op de arbeidsmarkt kunnen maken.

Referenties

- Assen, J. (2018). *From a teacher-oriented to a learner-oriented approach to teaching: The role of teacher's collective learning processes*. Tilburg University.
- Draaisma, A. & Mittendorff, K. (2017). Betekenisvol reflecteren in de praktijk. In: Meijers, F. & Mittendorff, K. (red.) *Zelfreflectie in het hoger onderwijs*. Apeldoorn: Garant.
- Kinkhorst, G. (2010). Didactische ontwerpregels voor reflectieonderwijs. *OnderwijsInnovatie*, maart 2010.
- Mittendorff, K. (2014). Leren Reflecteren. In F. Meijers, M. Kuijpers, K. Mittendorff & G. Wijers (Red.) *Het onzekere voor het zekere. Kwetsbaarheid als kracht in loopbaan-dialogen*. Antwerpen/ Apeldoorn: Garant.
- Mittendorff, K. & Kienhuis, M. (2014). Bouwstenen voor SLB: Van visie naar praktijk. *OnderwijsInnovatie*, december 2014.
- Vrieling, E. (2015). Zelfgestuurd leren kun je niet zelfgestuurd leren. *Tijdschrift voor docenten*. 35(1), 15-28.
- Woudt-Mittendorff, K. & Visscher-Voerman, I. (2019). Docent als coach van het leerproces. *OnderwijsInnovatie*, juni 2019.