

Van studieloopbaanbegeleiding naar **loopbaanleren**:

Een ontwerp voor intake, binden en begeleiden



Auteurs

Maaïke Jansen, Marco Nomes,
Karin Vogelaar

Inlichtingen

Datum

16 juni 2015

Versie

1.0 - Definitief

Status

Besproken in College van Bestuur
d.d. 30 juni 2016 tbv. verdere verspreiding
Vastgesteld in de stuurgroep
onderwijsinnovatie van 21 juni 2016

© Hogeschool Utrecht,
Utrecht, 2016

Bronvermelding is verplicht.
Verveelvoudigen voor eigen gebruik of intern

gebruik is toegestaan.

Managementsamenvatting

Deze notitie, geschreven in opdracht van het programma Onderwijsinnovatie, licht een ontwerp toe voor intake, binden en begeleiden in de vorm van *loopbaanleren*. De huidige studieloopbaangesprekken binnen de HU gaan vooral over studievoortgang, het oplossen van problemen en zijn helpend en informerend van aard. De visie op onderwijs van de HU, zoals die geconcretiseerd is in de veertien ontwerpdimensies, vraagt om een herbezinning op studieloopbaanbegeleiding.

De keuze voor gepersonaliseerd leren, het ontwerpen en uitvoeren van het onderwijs in co-creatie met bedrijven, het samen leren te stimuleren via leerteams en centrale plaats voor ervaren leren in de didactiek, sluit aan bij bewezen resultaten over succesvolle scholen.

Het onderwijs, de begeleiding en ook de toetsing binnen de HU wordt gepersonaliseerd en meer flexibel. Dit vraagt van studenten dat ze zelf in staat moeten zijn de regie te nemen over hun studie en werk. Dit kan het beste in een dialoog waarbij de vragen en ervaringen van de student relevant zijn en betekenis hebben en in onderwijs waarin de vraagstukken uit de praktijk centraal staan.

Dit noemen we loopbaanleren. Loopbaanleren kent vier doelen:

1. Ontwikkelen van professional skills om eigen loopbaan te sturen.
2. Studenten bewuste keuzes leren maken m.b.t. werk en vervolgopleidingen.
3. Verminderen van studievertraging en uitval.
4. Stimuleren van de relatie en dialoog tussen student en opleiding.

Loopbaanleren krijgt vorm voor drie elementen: een *intake* als startpunt voor de relatie en het leren; het werken aan de ontwikkeling van professional skills in een *leerteam*; bij de afronding van de opleiding een *inductiegesprek* m.b.t. verdere ontwikkeling en relatie met de opleiding.

De inrichting van loopbaanleren vormt een onderdeel van het herontwerp van de opleidingen van de HU. Opleidingen maken bij het herontwerp de keuze hoe zij vakinhoud, praktijk en het loopbaanleren aan elkaar verbinden en hoe er met het leerteam gewerkt wordt.

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Managementsamenvatting | 3 |
| 1. De opdracht | 5 |
| 2. Waarom een visie op intake, binden en begeleiden? | 6 |
| 3. Grondslagen voor succesvol binden en begeleiden | 7 |
| 3.1 Grondslagen voor succesvol binden | 7 |
| 3.2 Grondslagen voor succesvol begeleiden..... | 7 |
| 4. Van studieloopbaanbegeleiding naar loopbaanleren | 9 |
| 5. De inrichting van loopbaanleren | 11 |
| 5.1 Loopbaangesprek voor alle studenten: start relatie met professional in opleiding | 11 |
| 5.2 In een leerteam werken aan professional skills: thuisbasis en samenwerkend leren | 11 |
| 5.3 Inductiegesprek met leerteambegeleider: verder leren en werken aan de innovatie van beroep en onderwijs..... | 12 |
| 5.4 Student-journey..... | 12 |
| 5.5 De positionering van loopbaanleren | 14 |
| 5.6 Eerste- en tweedelijnsbegeleiding..... | 14 |
| 6. Implementatie | 15 |
| 7. Bijlagen | 16 |
| 7.1 Een analyse van de huidige studie- en studentbegeleiding | 16 |
| 7.2 Leerteamlernen bij de HU | 18 |
| 8. Literatuurlijst en verantwoording | 20 |
| 8.1 Literatuurlijst..... | 20 |
| 8.2 Verantwoording | 20 |

1. De opdracht

Onderwijsinnovatie binnen de HU is gebaseerd op een gemeenschappelijke visie die is uitgewerkt in veertien ontwerpdimensies. Het concept leven lang leren is hierbij leidend. Een belangrijk uitgangspunt is gepersonaliseerd leren. Deze notitie heeft als doel de intake, de begeleiding en de binding van onze professionals in opleiding aan te laten sluiten bij de ontwerpdimensies uit de onderwijsvisie en gepersonaliseerd leren.

We willen studenten leren keuzes maken, hun talenten te herkennen en te ontwikkelen en ze stimuleren een leven lang te blijven leren. Dat betekent dat de professional in opleiding onderzoekt wat hij/zij wil leren, hoe hij/zij dat wil doen, in welk tempo en soms ook in welke volgorde. Kortom, het leren is gepersonaliseerd. Maar wat betekent de visie op onderwijs en specifiek gepersonaliseerd leren voor de begeleiding van professionals in opleiding? Hoe zorgen we ervoor dat zij zich tijdens, maar ook na een opleidingstraject, verbonden voelen met de HU? Welke rol kunnen leerteams en communities hierin spelen? En wat is er voor nodig om (aankomende) professionals te leren om de regie over leren en loopbaan te nemen?

De hierboven beschreven ontwikkeling en bijbehorende vraagstukken leiden tot een herbezinning op de studieloopbaanbegeleiding zoals deze tot nu toe is vormgegeven.

2. Waarom een visie op intake, binden en begeleiden?

In dit hoofdstuk wordt de vraag beantwoord waarom onze visie op onderwijs vraagt om een herbezinning op studieloopbaanbegeleiding. De inrichting van het onderwijs biedt studenten de mogelijkheid zelf de regie te nemen over hun leerproces. Er zijn eindkwalificaties die aangeven welke resultaten behaald moeten worden maar de student bepaalt zelf de weg, het tempo en de volgorde om daar te komen. We noemen dat gepersonaliseerd leren. Dat vraagt om een curriculum met zo min mogelijk volgtijdelijkheid en veel zelfstandig te volgen modules. Leerwegaafhankelijk toetsen is het uitgangspunt. Studenten kunnen zelf kiezen of en in welke mate ze onderwijs en begeleiding nodig hebben.

Onder de onderwijsvisie en de veertien ontwerpdimensies ligt het gedachtegoed van Deci en Ryan over het belang van autonomie, competentie en verbinding om studenten intrinsiek te motiveren.¹ Aankomende en werkende professionals hebben behoefte aan zelfstandigheid, keuzevrijheid, vertrouwen in hun eigen kunnen en positieve relaties met anderen om te leren en om zich te ontwikkelen. De sociale context waarin je leert, is essentieel voor studiesucces.

De individualisering van de maatschappij maken maatwerk en keuzemogelijkheden binnen een opleiding belangrijker. De flexibilisering van de arbeidsmarkt en het snel verouderen van kennis en vaardigheden maakt het noodzakelijk voor professionals om zich voortdurend te blijven ontwikkelen, om zelf de regie nemen over hun studie en loopbaan en zich ontwikkelen tot een critical reflective practitioner.

De huidige inrichting van de studieloopbaanbegeleiding is hier onvoldoende op berekend. De studieloopbaangesprekken binnen de HU gaan vooral over studievoortgang, het oplossen van problemen en zijn helpend en informerend van aard.² Marinka Kuijpers heeft in haar proefschrift precies deze thematiek aan de orde gesteld.³ Over de kwaliteit en de effecten van huidige studieloopbaanbegeleiding in het HBO is Kuijpers somber: er is vaker sprake van een monoloog dan van een dialoog, het gaat teveel alleen over de studie en de studievoortgang en niet de vraag van de professional in opleiding is leidend maar het aanbod van de opleiding. De doelen en de inrichting van de (studie)loopbaanbegeleiding sluiten niet aan bij de onderwijsvisie en voldoen niet aan de eisen die het werken en leren in de 21ste eeuw stelt aan de startbekwame professional.

¹ Hogeschool Utrecht, *Onze wereld van morgen*, 2015, p.11., op basis van Deci en Ryan.

² Hogeschool Utrecht (2012), *Programma van Eisen SLB in de HU*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.

³ Kuijpers, M. (2012) *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte* Open Universiteit.

3. Grondslagen voor succesvol binden en begeleiden

3.1 Grondslagen voor succesvol binden

De keuze voor gepersonaliseerd leren, het ontwerpen en uitvoeren van het onderwijs in co-creatie met bedrijven, het samen leren te stimuleren via leerteams en ervaren leren in de didactiek centraal te stellen, sluit aan bij bewezen resultaten over succesvolle scholen. Onderzoek laat zien dat er een relatie bestaat tussen de uitval van studenten (lager) en het niveau (hoger) van studenten die studeren aan een instellingen met sterke netwerken.⁴ De prestaties en het welbevinden van studenten in het onderwijs worden positief beïnvloed door de mate waarin studenten deelnemen aan sociale activiteiten en de mate en kwaliteit van de onderlinge contacten.⁵ Putnam geeft drie randvoorwaarden voor succesvolle communities.

- Creëer peer social networks tussen studenten onderling én tussen docenten en medewerkers onderling (surrounding communities of adults).⁶
- Maak een onderscheid tussen sociale netwerken die samen binden (bonding communities) en sociale netwerken die bruggen slaan tussen studenten/docenten/medewerkers met een verschillende functie, achtergrond, ambitie of vooropleiding. (bridging communities) Beide zijn nodig.
- Neem reciprociteit, wederkerigheid, als vertrekpunt bij de vorming van communities: deelnemers investeren in de community en de relatie met de andere deelnemers als de relatie gelijkwaardig en betekenisvol is en wanneer de community waarde toevoegt aan de deelnemer.

Om studenten in de 21ste eeuw succesvol te binden, biedt het leerteamlernen, één van de veertien ontwerpdimensies, het vertrekpunt om peer social networks te creëren. Het is een sociaal geconstrueerde leeromgeving waarin participatie, 'erbij horen', betekenisverlening en identiteitsvorming elementen zijn om te leren. Een belangrijke voorwaarde voor succesvolle leerteams is dat de community waarde toevoegt aan de deelnemers en dat de relatie tussen de deelnemers gelijkwaardig en betekenisvol is.

3.2 Grondslagen voor succesvol begeleiden

Studenten hebben binnen de opleidingen van de HU steeds meer keuzemogelijkheden: in didactiek, in profilering, in plaats en tijd en in tempo. De leeruitkomsten liggen vast terwijl de leerweg die studenten volgen, kan verschillen. Het onderwijs, de begeleiding en ook de toetsing wordt gepersonaliseerd en meer flexibel. Ervaren leren, blended learning en het leren in leerteams en in professionele leergemeenschappen biedt de (aankomende) professional meer mogelijkheden tot reflectie, experimenteer ruimte met nieuw gedrag en maakt het leren meer betekenisvol. Dan is het belangrijk om zelfsturend te worden in je leren, te leren over jezelf in relatie tot je peers, de beroepspraktijk en te leren keuzes te maken voor je loopbaan.

De doelen en de inrichting van de huidige (studie)loopbaanbegeleiding sluiten hierbij volgens Kuijpers⁷ onvoldoende aan. Vanuit deze problematiek stelt Kuipers hierbij twee vragen aan de orde:

- 'Welke life and career skills moeten lerenden in de 21ste eeuw in huis hebben?'
- 'Wat vraagt dit van het beroepsonderwijs?'

⁴ Robert Putnam, *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*, Simon & Schuster, New York 2001, pagina 298 e.v., Wolff, R. (2013) *Presteren op vreemde bodem* Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010) Amsterdam: UvA, p. 7

⁵ Zie literatuurlijst: Tinto en Wolff.

⁶ Putnam, 2001, p. 302 e.v.

⁷ Kuijpers, M. (2012) *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte* Open Universiteit.

Over het antwoord op de eerste vraag bestaat volgens Kuijpers overeenstemming onder onderzoekers: het verwerven van studie- beroeps- en loopbaancompetenties, professional skills, in een rijke leeromgeving is een voorwaarde voor een 'leven lang leren' en voor het kunnen leven en werken in de 21ste eeuw. Het belang en de waarde van de begeleiding van de (studie)loopbaan van professionals in opleiding neemt eerder toe dan af.

Het antwoord op de tweede vraag is dat er twee soorten interventies steeds effectief zijn in de begeleiding van studenten, namelijk laten ervaren op basis van eigen vragen (ofwel praktijk- en vraaggerichtheid van het onderwijs) en gesprekken hierover gericht op de toekomst in de vorm van een dialoog.⁸ Dit vraagt om professionals in opleiding die (geleerd hebben) zelf de regie over hun studie en werk (te) kunnen nemen. Dit kan het beste in een dialoog waarbij de vragen en ervaringen (ook buiten school) relevant zijn en betekenis hebben én in onderwijs waarin de vraagstukken uit de praktijk centraal staan.

Deze architectuur noemt Kuijpers loopbaanleren.

⁸ F. Meijers en M. Kuijpers, *Uit de schijnwerpers, in het daglicht. Van monoloog naar dialoog*, p 61-65

4. Van studieloopbaanbegeleiding naar loopbaanleren

De critical reflective practioner leert bij loopbaanleren zelf de regie over de persoonlijke en professionele ontwikkeling en het leerproces te nemen. Loopbaanleren kent vier doelen:

1. Het ontwikkelen van professional skills (studie- beroeps- en loopbaancompetenties) om zo de eigen loopbaan (steeds meer) zelfstandig te sturen;
2. Studenten bewuste keuzes leren maken op basis van hun ambities voor een plek op de arbeidsmarkt en/of (vervolg)opleiding en voor zaken binnen en buiten de studie die daarbij passen;
3. Het verminderen van studievertraging en uitval en het bevorderen van studiesucces;
4. Het stimuleren van het verder leren en de innovatie van beroep en onderwijs door de relatie en dialoog met afgestudeerden op basis van wederkerigheid vorm te geven.

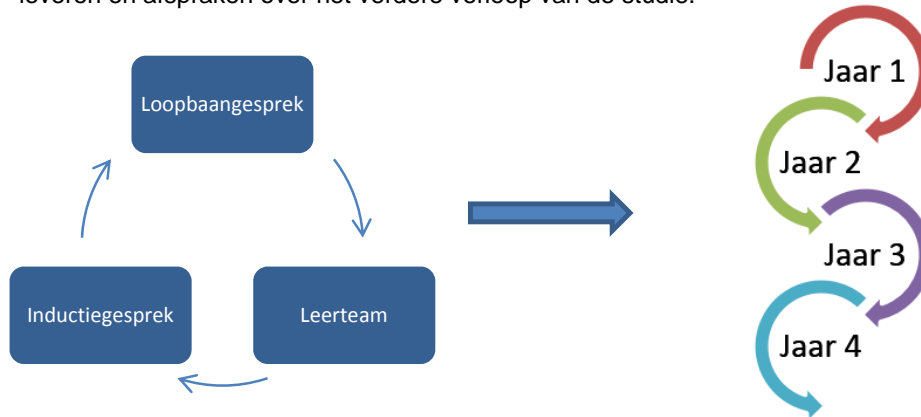
Er is gekozen voor de term loopbaanleren omdat hiermee de focus wordt gelegd op het leren en de ontwikkeling van de studerende professional gedurende de gehele loopbaan. De kennis, vaardigheden, waarden en houdingen die ontwikkeld worden richten zich op het ontwikkelen van studievaardigheden en het zelfsturend vermogen van de student. Aan de orde zijn zaken als de aanpak van de studie, leerstrategieën, omgaan met tegenslag, het waarmaken van ambities en leren kiezen. Daarnaast spelen ethische kwesties, professionele identiteit, reflectie op professioneel handelen en beroepsvaardigheden een belangrijke rol in het loopbaanleren.

In onderstaand schema is een overzicht opgenomen met de belangrijkste verschillen tussen SLB en loopbaanleren.

| Onderwerp | SLB (<i>ist</i>) | Loopbaanleren (<i>sof</i>) |
|--|---|---|
| Bijdrage aan | Studievoortgang, informeren, helpen kiezen | Ontwikkeling tot <i>critical reflective practioner</i> : vorming in professie en als persoon |
| Positionering | Buiten het onderwijs | Binnen het onderwijs en de (beroeps)praktijk |
| Focus op | Studie | Leven lang leren, relatie opbouwen en onderhouden, 1 ^e aanspreekpunt bij problemen |
| Leerdoelen | -- | Ontwikkeling van studie-, beroeps- en loopbaancompetenties: effectieve reflectie op beroep en loopbaan, effectief studeergedrag |
| EC's | Nee | Ja, mits toetsing voldoet en bijv. gekoppeld aan stage en afstuderen |
| Doelgroep | Focus op bachelor (voltijd) jaar 1 / 2 en bij problemen | Alle professionals in opleiding (AD / BA / MA) |
| Orderingsprincipe | Klas | Leerteam |
| Doel begeleiding | Helpen (bijv. <i>helpen</i> kiezen) | Leren (bijv. <i>leren</i> kiezen) |
| Vorm begeleiding | Aanbodgericht, individueel, teveel monoloog, snel doorverwijzen naar 2 ^e -lijn | Vraaggericht, leren van elkaar, dialoog, activerend, affectief, reflecterend, netwerken |
| Inhoud begeleiding | Op studievoortgang en bij problemen | Op loopbaan- en professionele ontwikkeling en effectief studeergedrag |
| Vorm(en) | Gesprek | Intake, leerteam, inductie gesprek |
| Focus 2 ^e -lijn op (decanen etc.) | Hulp bij problemen | Producten/diensten die persoonlijke/professionele ontwikkeling en het leren ondersteunen bij problemen |

Loopbaanleren krijgt vorm door drie elementen:

1. Een **loopbaangesprek** als startpunt voor het leren en van de relatie met de professional in opleiding;
2. Samen aan de (door)ontwikkeling van professional skills werken in een **leerteam**;
3. Bij afronding van iedere cyclus van het loopbaanleren een **inductiegesprek** met de leerteambegeleider over waar de (startende) professional zich na afronding van die cyclus verder op zou willen ontwikkelen, welke bijdrage(n) hij/zij aan het onderwijs en het beroep zou kunnen leveren en afspraken over het verdere verloop van de studie.



Figuur 1: De cyclus van loopbaanleren herhaalt zich gedurende de leerloopbaan van de student.

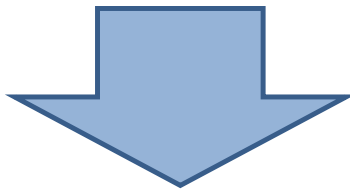
5. De inrichting van loopbaanleren

Voorafgaand aan de opleiding vindt er een intake en matchingstraject plaats waarin de student geholpen wordt bij het maken van de juiste studiekeuze. Dit bestaat uit een intake waarbij informatie wordt verzameld over de motieven en de behoeftes van de student en een matchingsdag waarin de student nader kennismaakt met de opleiding. De opleiding verzamelt alle informatie en stelt (na de inschrijving) op basis van dit dossier de leerteams samen.

Op het moment dat je start met de opleiding begint de cyclus van het loopbaanleren. Deze cyclus wordt doorlopen in een continue proces waarbij er een opbouw plaats vindt in vraaggerichtheid en zelfsturing. Bij de start van een voltijdopleiding zullen de activiteiten in het leerteam veel lijken op wat er nu binnen de studieloopbaanbegeleiding plaatsvindt. De inhoud is meer aanbod gestuurd en richt zich op kennismaken met de opleiding, de leerteamleden en begeleider, het formuleren van eigen leervragen, het leren leren in een blended leeromgeving, reflecteren en het leren van en met elkaar.

5.1 Loopbaangesprek voor alle studenten: start relatie met professional in opleiding

Met het loopbaangesprek start de cyclus van loopbaanleren en de relatie en de dialoog van de HU met de student. Het gesprek vormt de basis voor gepersonaliseerd leren. Vragen als 'Wat wil je leren?', 'Waar sta je nu?', 'Wat heb je nodig om maximaal te leren?' en 'Heb je behoefte aan extra ondersteuning?' komen tijdens het gesprek aan de orde. De opleiding krijgt inzicht in de leergeschiedenis, de interesse, ambitie, talent en behoeftes van de student. Er kunnen afspraken gemaakt worden over het programma en de begeleiding (niveau, profilering, leerstijl, plaats/tijd onafhankelijk, extra ondersteuning en/of faciliteiten). De afspraken tijdens het loopbaangesprek worden vastgelegd en tijdens de opleiding steeds bijgewerkt op basis van de keuzes die de student tijdens de opleiding maakt.



5.2 In een leerteam werken aan professional skills: thuisbasis en samenwerkend leren

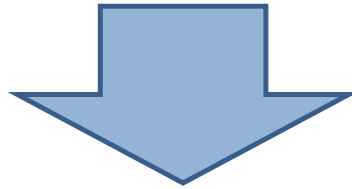
Niet de klas maar het leerteam vormt de thuisbasis voor studenten die leren en werken in een gepersonaliseerde context. Een leerteam is een langdurige (minimaal een cursusjaar) vorm van samenwerkend leren rond de leervragen van de teamleden, die in een vaste groep op regelmatige basis bijeenkomt, al dan niet begeleid. Een leerteam kan op meerdere manieren worden vormgegeven, qua omvang (minimaal 5 maximaal 9), frequentie, activiteiten en plaats in het curriculum. De kennis wordt niet overgedragen maar actief verworven door de teamleden. De opdrachten waar in het leerteam aan gewerkt wordt, zijn activerend, gericht op exploratie en bieden ontwikkelgerichte feedback, feed up, en feed forward van de leerteambegeleider, het leerteam en van (peer)assessoren uit onderwijs, beroepenveld en onderzoek.⁹ Voor verdere toelichting en voorbeelden voor de inrichting van leerteamlernen zie bijlage 2.

Loopbaanleren doe je in een leerteam waarin samen leren en het leren van elkaar (peer- en zelf coaching, community support) het vertrekpunt is en waarin je begeleid wordt in het stellen én beantwoorden van je persoonlijke en professionele leervragen. De opleiding deelt de studenten op basis van het loopbaangesprek in een leerteam in. In het leerteam ontwikkelt de student effectief studeergedrag en effectief reflectiegedrag. Het leerteam faciliteert het leren van elkaar, biedt een thuisbasis en steun bij problemen.

⁹ Edes, I. e.a. (2016) *Leerteams voor professionals in opleiding*. Utrecht: Hogeschool Utrecht

Leerteamlernen is vanuit sociaal en didactisch oogpunt een geschikte onderwijsvorm om de professional skills te ontwikkelen: de dialoog vindt plaats op basis van leervragen, studenten leren en verwerven kennis samen, en ontwikkelen een onderzoekende en lerende houding en vakmanschap. De leerteambegeleider faciliteert en ondersteunt het leren, begeleidt keuzeprocessen, toont betrokkenheid en heeft belangstelling voor de persoonlijke en professionele leervragen van de deelnemers.

De leerdoelen van het leerteam loopbaanleren zijn afhankelijk van het beroeps- en opleidingsprofiel van de opleiding, de doelgroep die instroomt en het profiel van de deelnemers aan het leerteam. De ervaringen en vragen van de deelnemers – van zowel binnen als buiten de opleiding - vormen onderwerp van gesprek en worden verbonden aan en verweven en gecombineerd met de cursussen, de praktijkervaringen, de rijke leeromgeving en de keuzes die de student maakt.

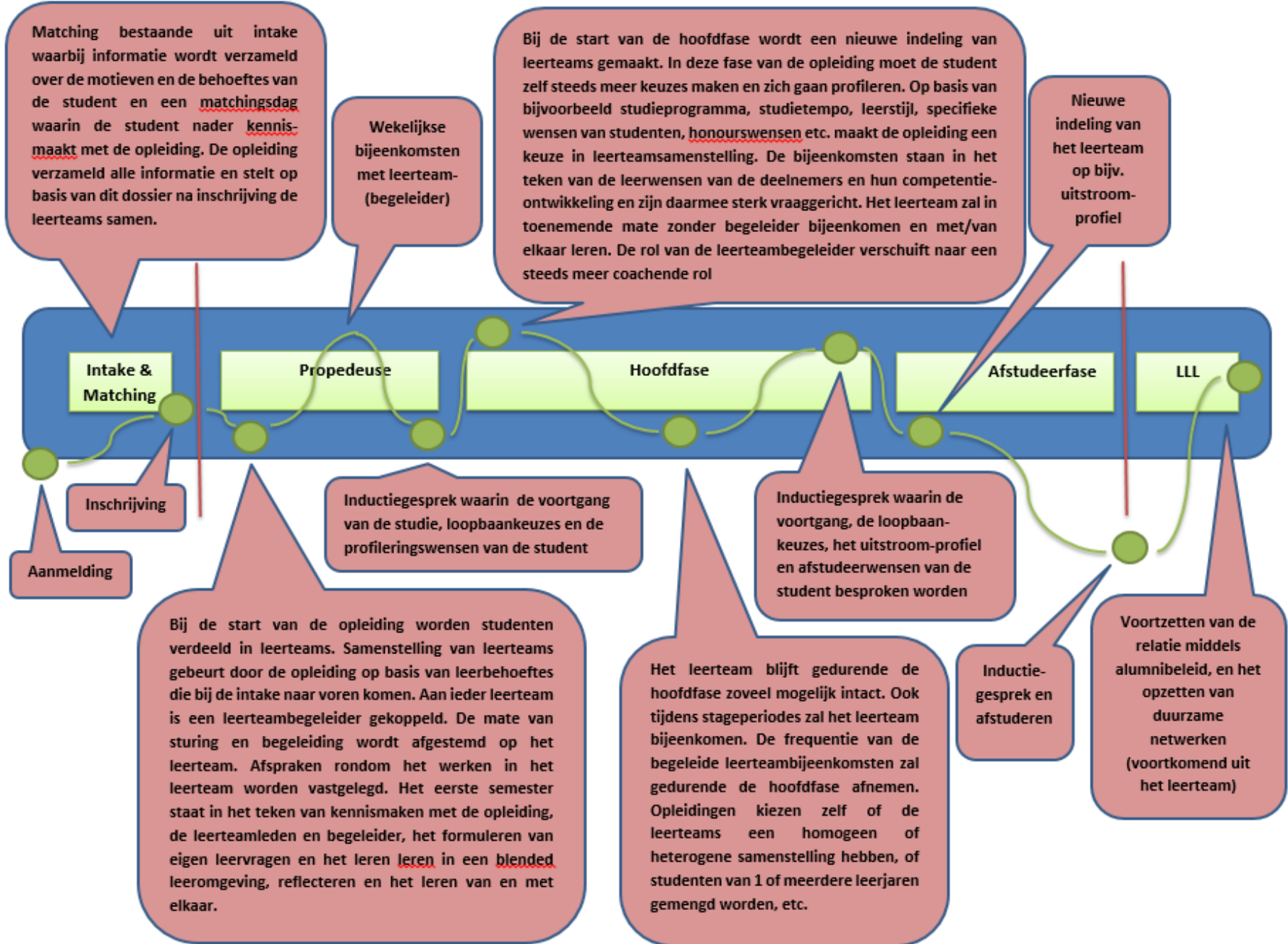


5.3 Inductiegesprek met leerteambegeleider: verder leren en werken aan de innovatie van beroep en onderwijs

De HU wil studenten blijvend betrekken bij de hogeschool. Iedere cyclus van loopbaanleren wordt afgerond met een inductiegesprek tussen leerteambegeleider en de student. Tijdens dit gesprek komen vragen aan de orde als 'Wat word je volgende stap in leren en werken?', 'Hoe houden we contact?' en 'Wat kunnen we voor elkaar blijven betekenen?' De afspraken worden vastgelegd. Dit gebeurt gedurende de opleiding en bij het afstuderen. Afgestudeerde professionals die interesse tonen om een bijdrage te leveren aan het onderwijs van de opleiding (als buddy, als begeleider, als gastdocent, als stageverlener, als opdrachtgever voor projecten) doen dat op basis van wederkerigheid. De investering van de afgestudeerde professional wordt 'beloond' met een investering door de opleiding (bijvoorbeeld training en scholing) in de professional. De mogelijkheden om afgestudeerden in te zetten in het onderwijs worden uitgebreid waardoor de co-creatie handen en voeten krijgt. Met afgestudeerden die contact willen houden, wordt afgesproken hoe. Dat maakt het makkelijker om terug te keren bij HU wanneer verder leren aan de orde is.

5.4 Student-journey

De weg die een student bij de HU vanuit het perspectief van loopbaanleren bewandeld is schematisch weergegeven in onderstaande figuur. Hier is de voltijdstudent als uitgangspunt gekozen. Het eerste studiejaar staat vooral in het teken van informeren en de student leren leren in een gepersonaliseerde blended leeromgeving. Vanaf het tweede jaar zal de voltijd student steeds meer regie krijgen op zijn eigen leerproces en leerpad. Het loopbaanleren verschuift dan van meer aanbodgericht naar toenemend vraaggericht. De mate en snelheid van deze opbouw wordt door opleidingen zelf bepaald. Het spreekt voor zich dat de mate van zelfstandigheid en zelfsturing bij een deeltijdstudent of een student in de masteropleiding anders zal zijn dan bij een voltijdstudent.



5.5 De positionering van loopbaanleren

De inrichting van loopbaanleren vormt een onderdeel van het herontwerp van de opleidingen van HU. Opleidingen maken bij het herontwerp de keuze hoe zij vak inhoud, praktijk en het loopbaanleren aan elkaar verbinden en hoe er met het leerteam wordt gewerkt aan de competenties die binnen loopbaanleren ontwikkeld worden.

De positionering en de focus van loopbaanleren verschilt wezenlijk van de huidige doelen SLB. Bij loopbaanleren staat niet de hulpvraag maar de leervraag van de professional in opleiding en de ontwikkeling van professional skills centraal. Dit betekent dat loopbaanleren zijn eigen vakoverstijgende ontwikkel- en leerdoelen heeft en een eigen 'programma' in het curriculum. Opleidingen maken bij het herontwerp de keuze hoe en waar zij de competentieontwikkeling van de professional in de opleiding toetsen. Dit kan binnen de cyclus van loopbaanleren maar ook binnen de reguliere cursussen belegd worden.

De ontwikkeling van de beroeps- en loopbaancompetenties vindt voor een belangrijk deel plaats bij praktijkervaringen, stage(s) en het afstudeerproject. Binnen loopbaanleren is het wenselijk de begeleiding van deze onderdelen binnen het leerteam te positioneren. Dit heeft een aantal voordelen. Het biedt de deelnemers de mogelijkheid kennis te maken met meer bedrijven dan het bedrijf waar stage wordt gelopen, te leren van de ervaringen van anderen en samen te reflecteren op dilemma's. Een ander voordeel –zeker bij het afstudeerproject- is dat de deelnemers elkaar kunnen steunen wanneer zij vastlopen en zich samen voorbereiden op de stappen in de loopbaan na het afstuderen.

5.6 Eerste- en tweedelijnsbegeleiding

De leerteambegeleider monitort, analyseert, volgt en bewaakt de persoonlijke en professionele ontwikkeling, gaat de dialoog aan, laat ontdekken, is uitdagend, prikkelend en reflecterend, geeft de gelegenheid zelf richting en sturing aan het leerproces te geven en ondersteunt bij vragen over de maximale ontwikkeling in en buiten de opleiding in leren en werk.

Studenten bespreken hun vraagstukken altijd als eerste in hun leerteam en/of met hun leerteambegeleider en kijken samen welke mogelijkheden de opleiding, de andere deelnemers aan het leerteam en de leeromgeving bieden om de problemen te tackelen. Ook in het geval van een functiebeperking of bij bijzondere omstandigheden vormt de leerteambegeleider het aanspreekpunt. De leerteambegeleider vervult hiermee de rol van eerstelijns begeleider. Uit de eerste ervaringen met leerteams binnen HU blijkt dat de integratie van de 'oude' SLB-functie binnen het leerteam mogelijk is en leidt tot minder groot beroep op de 2^e-lijns begeleiding.

6. Implementatie

Deze notitie zal richtinggevend zijn voor de inrichting van intake, binding en begeleiden in het onderwijs. De visie zal in het komende jaar intensief in de onderwijsorganisatie worden besproken door de notitie binnen de HU te verspreiden en gedurende het studiejaar 2016-2017 op verschillende plaatsen het gesprek aan te gaan over de visie op intake, binding en begeleiden.

Hierbij denken we aan:

- HU-brede dialoogsessies georganiseerd vanuit het programma OI
- de learning community van projectleiders van herontwerptrajecten
- het supportteam onderwijsinnovatie
- betrokkenen vanuit de diensten
- etc.

Om de implementatie goed te laten verlopen zal een aantal thema's na vaststelling verder moeten worden uitgewerkt i.s.m. herontwerpende onderwijsteams, de diensten en het EDH. Hierbij denken we in elk geval aan: roostering vanuit leerteamlernen, maken en vastleggen van individuele keuzes in relatie tot de HU systemen zoals sharepoint / osiris / HUbI, het inrichting van de begeleidingskolom en professionalisering van docenten in het begeleiden van leerteams.

7. Bijlagen

7.1 Een analyse van de huidige studie- en studentbegeleiding

De doelen en de inrichting van de huidige studie- en studentbegeleiding binnen HU sluiten niet aan bij de onderwijsvisie en bij recent onderzoek naar een effectieve begeleiding van studenten in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit geldt zowel voor de begeleiding van de (studie)loopbaan binnen de opleiding als voor de dienstverlening van de 2^e-lijns begeleiding zoals de decanen, de studieadviseurs en het centrum voor studiekeuze.

De studieloopbaanbegeleiding binnen de opleidingen

De huidige studieloopbaangesprekken binnen HU gaan vooral over *studievoortgang*, het oplossen van *problemen* en zijn *helpend* en *informerend* van aard.¹⁰ Binnen HU is in 2012 het Programma van Eisen SLB vastgesteld.¹¹ Hierin is vastgelegd dat de studieloopbaanbegeleiding binnen HU een faciliteit is die zich richt op het begeleiden van de studievoortgang, het informeren van studenten over keuzemogelijkheden en te verwijzen naar de 2^e-lijns opvang indien dit nodig is.

De inhoud van de gesprekken wordt door de studieloopbaanbegeleider bepaald. De gesprekken zijn meer helpend dan reflectief en meer informerend dan aanzettend tot handelen en stimulerend. Uit een groot onderzoek uit 2009 naar studieloopbaanbegeleiding in het HBO blijkt dat twee derde van de studenten vooral met medestudenten praten over de studieloopbaan en met de studieloopbaanbegeleider niet spreken over wat hen echt bezighoudt. De geboden informatie, ook over keuzemogelijkheden, wordt door hen niet hoog gewaardeerd. Studenten in de sectoren Techniek en Economie scoren significant lager dan de overige sectoren.¹² De studieloopbaanbegeleiders bevestigen dit beeld en constateren dat er weinig draagvlak is voor studieloopbaanbegeleiding en dat zij weinig steun van vakdocenten en het management ervaren. Het perspectief richt zich op het helpen van studenten en het oplossen van problemen en te weinig op sluit aan bij het beleid van HU en het beeld dat Kuipers schetst in haar onderzoek.

Uit de evaluatie over de implementatie van het Programma van Eisen SLB in HU uit 2014¹³ blijkt dat door het loskoppelen van begeleidingsuren van onderwijsuren er soms negatieve bijeffecten optreden. Studieloopbaanbegeleiding wordt daarnaast soms als vrijblijvend ervaren omdat deelname niet meer verplicht is. Het is ook moeilijker geworden de koppeling van loopbaansturing met het loopbaanleren te maken. Het verwerven van studievaardigheden en de reflectie op beroepsvaardigheden is met het verdwijnen van studieloopbaanbegeleiding oude stijl soms verdwenen uit het curriculum. Uit de NSE blijkt dat HU lager scoort dan landelijk op de onderwerpen studiebegeleiding (3,35) en informatievoorziening (3,28). De scores liggen onder het streefcijfer 3.50.

Samenvattend:

- De focus in doelen op studievoortgang, helpen en informeren sluit niet aan bij de resultaten uit onderzoek en bij het leren in een gepersonaliseerde context waarin de studerende professional regie neemt leren over leren en loopbaan.
- De huidige inrichting waarbij (studie)loopbaanbegeleiding als faciliteit wordt gezien leidt niet tot integratie van (studie)loopbaanbegeleiding in het onderwijs en is daarmee niet effectief.
- Opleidingen kunnen doordat (studie)loopbaanbegeleiding een faciliteit is, de begeleidingsuren moeilijk financieren
- De (studie)loopbaanbegeleiding richt zich vooral op studenten met problemen terwijl (studie)loopbaanbegeleiding voor iedere studenten relevant is.

¹⁰ Hogeschool Utrecht (2012), *Programma van Eisen SLB in de HU*. Utrecht: Hogeschool Utrecht

¹¹ Hogeschool Utrecht (2012), *Programma van Eisen SLB in de HU*. Utrecht: Hogeschool Utrecht

¹² M. .Kuijpers en F. Meijers, (2009) *Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen*, Den Haag: Haagse Hogeschool, p. 61 e.v.

¹³ Hanssen, S. (2014). *Eindrapportage Implementatie Programma van Eisen SLB in de HU*. Utrecht: Hogeschool Utrecht,

De begeleiding van studenten die doorverwezen worden naar decaan, centrum voor studiekeuze en studieadviseurs

De inrichting en de uitvoering van de 2^e-lijns studentbegeleiding richt zich ook op informeren, keuzebegeleiding, studievoortgang en het helpen van studenten bij vragen of een probleem. Studenten kunnen op eigen initiatief, op advies van hun studieloopbaanbegeleider of docent zich wenden tot de decaan. Afhankelijk van de vraag, wordt de student geholpen of doorverwezen naar het Centrum voor Studiekeuze, de studentenpsycholoog of verwezen naar een externe zorgverlener. De dienstverlening richt zich voor een belangrijk deel op het ondersteunen van studenten met een functiebeperking en studenten die geconfronteerd worden met bijzondere omstandigheden.

In het voorjaar 2015 is – in opdracht van de dienst OO&S- en in het licht van de invoering van het click-call consult bedieningsconcept en de veertien ontwerpdimensies - een inventarisatie gemaakt van de belangrijkste knelpunten in de 2^e-lijns studie- en studentbegeleiding.

De belangrijkste aanbevelingen waren:

- De focus op helpen en informeren sluit niet aan bij de resultaten uit onderzoek en bij het leren in een gepersonaliseerde context waarin de studerende professional regie neemt leren over leren en loopbaan.
- Vereenvoudig en automatiseer processen en procedures die voortvloeien uit de formele adviestaken van decanen.
- Maak het aanbod geschikt en toegankelijk voor deeltijd-en masterstudenten
- Creëer een heldere en uniforme taakverdeling tussen en binnen de 1e en 2^e-lijns begeleiding.
- Ontwerp binnen click-call-consult nieuwe tools, faciliteiten en trainingen voor studenten die aansluiten bij loopbaanleren
- Zet studenten met een functiebeperking in hun kracht door de structurele inbedding van voorzieningen.

7.2 Leerteamlernen bij de HU¹⁴

Iedere opleiding geeft in een beroepsprofiel de te leren kennis en vaardigheden die een professional in opleiding kwalificeren voor het beroep weer. Het beroepsprofiel is geoperationaliseerd in een curriculum. Dit curriculum wordt 'onderwezen' aan individuele studenten. Studenten met ieder een eigen leerproces en persoonlijke kwaliteiten. Individuen die opgeleid moeten worden naar zelfstandig handelende en verantwoordelijke professionals. Aangezien opleidingen groepsgewijs te maken hebben met al deze verschillende processen tegelijkertijd maakt dat socialisatie en persoonsvorming onlosmakelijk onderdeel van professionalisering, en dus de opleiding vormen.

Wat is een leerteam?

We visie op leren bij de HU bevat de vier elementen 'leren samen kennis creëren'. Een leerteam vormt de leeromgeving waar deze elementen bij elkaar komen. Een leerteam is een sociaal geconstrueerde leeromgeving waarin participatie, 'erbij horen', betekenisverlening en identiteitsvorming elementen zijn. Het leren in en met een leerteam is gestoeld op de (sociaal-) constructivistische leertheorie, ervaringsleren en kritisch-transformatief inclusief sociaal leren van volwassenen.

Een leerteam is een kleine groep van studenten die samen leren en zowel hun individuele als het collectieve leerproces verbeteren. Het leerteam is een open sociale leeromgeving, komt tegemoet aan de individuele leerbehoeften van studenten en faciliteert de mogelijkheden voor een adaptieve, gevarieerde en contextueel gerichte opleiding. Het leren van en met andere lerenden geeft de mogelijkheid met elkaar te oefenen, bevordert zelfverantwoordelijkheid en het 'leren' leren. Een leerteam is ook een middel om de onderzoekende en lerende houding te verbeteren, (ervarings-) kennis beter te benutten of vakmanschap te ontwikkelen en daarmee de eigen identiteit vorm te geven. In het leerteam wordt de dialoog over het leren, het vak waarvoor wordt opgeleid, de bijbehorende kennis en ervaring gevoerd. Een leerteam bestaat gedurende een heel cursusjaar uit dezelfde (minimaal vijf en maximaal negen) studenten, die samenwerkend leren.

Ieder leerteam wordt begeleid door een leerteambegeleider, een docent van de opleiding. De kennis wordt in een leerteam niet overgedragen, onderwezen door de docent, maar actief verworven door de studenten. Een leerteam is een leeromgeving waar lerenden samen leren en een leerteambegeleider (een docent) het leren faciliteert, ondersteunt of hulpmiddelen aanreikt die het leren bevorderen. Werken in een leerteam geeft leerteambegeleiders de gelegenheid hun studenten persoonlijk te benaderen en betrokkenheid te tonen via bijvoorbeeld intensieve studieloopbaanbegeleiding (loopbaanleren) en belangstelling voor de achtergrond van studenten vanuit zowel sociaal als didactisch oogpunt.

Het leerteam geeft professionals in opleiding op gepersonaliseerde wijze de mogelijkheid de benodigde kennis, vaardigheden, waarden en houdingen te laten leren. De studenten zijn door samenwerkend te leren meer betrokken bij het proces van kennisconstructie door dialoog, debatteren of argumenteren, wat hen zal brengen tot dieper leren, begrijpen en uiteindelijk conceptueel veranderen. In een leerteam komen de sociale aspecten van het 21^e eeuw leren co-constructie, participatie en bildung aan bod.

Participatie

De HU wil professionals opleiden die naast gekwalificeerd voor hun vak onderdeel van de maatschappij zijn. Een leerteam is een leeromgeving waarin studenten en docenten onderlinge relaties aangaan en op basis van intentie, binding, begeleiding en samenwerking leren. Samenwerkend leren vraagt van studenten een andere relatie tot medestudenten (van klasgenoot tot participerend groepslid) en tot de opleider (van een op autoriteit gebaseerde verhouding tot een gelijkwaardige relatie). Relaties waarbij er van mens tot mens met respect voor elkaar aandacht voor de ander is. Het leerteam is vooral een flexibele leerruimte met ruimte voor persoonlijke, toevallige interacties en informeel leren. De kracht van leren door sociale interactie is groot en vaak ondergewaardeerd.

¹⁴ Uit: Edes, I. e.a. (2016) *Leerteams voor professionals in opleiding*. Utrecht: Hogeschool Utrecht

De leeromgeving van een leerteam maakt zowel samen leren als gepersonaliseerd leren mogelijk. Door de kleinschaligheid van een leerteam is er ruimte voor de persoonlijke relatie tussen docent en student en de professionals in opleiding onderling. Het organiseren van leerteams binnen een opleiding geeft gelegenheid tot *peer learning* en biedt docenten de gelegenheid hun handelen af te stemmen op hetgeen individuen qua ondersteuning of begeleiding nodig hebben.

Naarmate de student zich meer 'thuis voelt' in een opleiding, is zijn doelgerichtheid om de studie te halen groter. Dit zorgt voor een betere studievoortgang en minder studie-uitval. Een goede opleiding is niet zozeer beter dan andere opleidingen omdat zij betere docenten en studenten heeft, maar meer vanwege het aanwezige sociale netwerk dat wordt gekenmerkt door onderling vertrouwen. Het leerteam is daar een belangrijke schakel in.

Leerteams vormen kleine sociale netwerkjes binnen de opleiding als *learning community*. Sociale integratie zorgt ook voor een grotere verbondenheid met de onderwijsinstelling en opleiding. Ook deze verbondenheid is weer positief van invloed op de studievoortgang en zorgt voor een kleinere kans op studie uitval.

8. Literatuurlijst en verantwoording

8.1 Literatuurlijst

1. Broek, A. Van den (2012) *Studeren met een functiebeperking*. Nijmegen: ResearchNed/ITS.
2. Deci, E. en Ryan, R., (2002) *Overview of Self-Determination Theory. An Organismic Dialectical Perspective*. in Handbook of Self-Determination Research, pp 3-34, Rochester.
3. Edes, I. e.a. (2015) *Leerteams in de Hogeschool Utrecht*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
4. Factsheet (2013) *Cijfers + studeren met een functiebeperking*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum handicap + studie.
5. Hanssen, S. (2014) *Eindrapportage Implementatie Programma van Eisen SLB in de HU*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
6. Hogeschool Utrecht (2014) *HU in 2020* Utrecht: Hogeschool Utrecht.
7. Hogeschool Utrecht (2015) *Onze wereld van morgen* Utrecht: Hogeschool Utrecht.
8. Hogeschool Utrecht (2012) *Programma van Eisen SLB in de HU*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
9. Hogeschool Utrecht (2015) *Meta analyse jaarverslagen examencommissie 2015* Utrecht: Hogeschool Utrecht.
10. Kuijpers, M. (2012) *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte*. Heerlen: Open Universiteit.
11. Kuijpers, M., Meijers, F. (2009) *Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen* Den Haag: Haagse Hogeschool.
12. Meijers, F., Kuijpers, M. (red) (2010) *Uit de schijnwerpers, in het daglicht. Van monoloog naar dialoog*. Lectoraat Pedagogiek van de beroepsvorming, Den Haag: Haagse Hogeschool.
13. Mittendorff, K. (2014) *Studieloopbaanbegeleiding en begeleidingsaspecten in het aanbod van het Expertisecentrum docent HBO* Utrecht: Hogeschool Utrecht.
14. Mittendorff, K. (2014) *Bouwstenen voor SLB: van visie naar praktijk*, Tijdschrift Onderwijsinnovatie, december 2014, Heerlen: Open Universiteit.
15. Putnam, R. (2001) *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
16. Tinto, V. (1987) *Leaving college: rethinking the cause and cures of student attrition*. Chicago: University of Chicago Press.
17. Wolff, R. (2013) *Presteren op vreemde bodem* Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010) Amsterdam: UvA.

8.2 Verantwoording

De input en feedback op eerdere versies van deze notitie is opgehaald bij:

- Stuurgroep Onderwijsinnovatie 8 februari 2016
- Klankbordgroep Programma Onderwijsinnovatie 1 september 2015 en 9 november 2015
- Projectteam Programma Onderwijsinnovatie 14 december 2015
- Team Onderwijsbeleid OO&S 3 november 2015
- Studieochtend SLB FNT 25 januari 2016
- Studieochtend decanen HU 9 juli 2015 en 1 maart 2016
- Ilya Zitter, Elly de Bruijn, Marijke Hezemans, Kariene Mittendorff, Sandra van Dillen, Judith Kortas, Ineke Edes, Aart van Bruggen, Tjitske Cazemier, Marianne Dolman