

# Professionaliseringstraject voor SLB-docenten

Bij veel SLB-docenten leeft de vraag op welke manier zij de voortdurende veranderingen in onze maatschappij en hoger onderwijs concreet in hun onderwijspraktijk kunnen integreren. Om studenten goed voor te bereiden op hun toekomst is binnen de opleiding Fysiotherapie van Zuyd Hogeschool een professionaliseringstraject voor SLB-docenten ontwikkeld op basis van de elementen van een loopbaangerichte leeromgeving.

Veranderingen in samenleving en beroepenveld vragen om een duidelijker accent te leggen op de loopbaanontwikkeling van studenten in het hoger onderwijs. Tijdens studieloopbaanbegeleiding (SLB) worden studenten begeleid bij hun studietraject en het behalen van hun beroepscompetenties. Maar hoe bereid je studenten voor op hun individuele loopbaan? Om als hbo-docent deze (nieuwe) rol goed te kunnen vervullen, is binnen de opleiding Fysiotherapie van Zuyd Hogeschool een pilotstudie in de vorm van een professionaliseringstraject uitgevoerd voor SLB-docenten.

## Dialogo

In de dagelijkse praktijk vraagt het vormgeven van een loopbaan gerichte leeromgeving inzicht en vaardigheden van docenten. Het is van belang dat zij hun rol als studieloopbaanbegeleider invullen op een manier waarop vier elementen goed tot hun recht komen:

1. Docenten voelen zich betrokken bij studenten;
2. Docenten bieden structuur voor reflectieprocessen;
3. Docenten dagen studenten uit om hun eigen ontwikkelplan op te stellen, en
4. Docenten ondersteunen studenten bij het opstellen van leerdoelen.

De dialoog met studenten aangaan is een goede manier om reflectieve leerprocessen op gang te brengen. Studenten bespreken hun toekomstige loopbaan met de SLB-docent, waarbij de begeleiding zich richt op de ambities en talenten van de studenten en in welke richting zij zich willen ontwikkelen. Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving voor hbo-studenten is opgebouwd uit de volgende elementen:

- Praktijkgerichtheid ter ondersteuning van een realistische beeldvorming van de toekomstige werksituatie;
- Bevordering van zelfgestuurd leren, waarbij de student de kans krijgt om invloed uit te oefenen op zowel inhoud, voortgang als evaluatie van zijn leerproces;

- Reflecteren als methodiek voor studenten om te komen tot zelfgestuurd leren, en
- Gesprekken over loopbaanplanning, waarbij de kwaliteiten van de student het uitgangspunt vormen.

## Het professionaliseringstraject

Het professionaliseringstraject was gericht op vier onderdelen:

- A. Het kunnen onderscheiden en toepassen van de stappen van reflectie;
- B. Het kunnen onderscheiden en toepassen van de elementen waarop reflectie zich richt namelijk studie, beroepsinhoud en loopbaan;
- C. De manier waarop diepgang in reflectie bereikt kan worden door de focus te leggen bij de student, en
- D. Vaardigheden in het voeren van een loopbaandialoog.

De tabel op pagina 34 geeft een overzicht van de op theorie gebaseerde ontwerpprincipes naast relevante voorbeelden van de manier waarop deze principes tijdens de training werden toegepast.

Na het stimuleren van bestaande voorkennis over centrale begrippen werd er tijdens de pilot ingegaan op theoretische basiskennis. Hierna werd vanuit de theorie een link gelegd naar de onderwijspraktijk waarbij docenten in kleine groepjes aan de slag gingen aan de hand van authentieke casuïstiek. Hierbij werd er intercollegiale feedback gegeven over de docentstijl. Aan het einde van de training volgde een evaluatie met aandacht voor de transfer van het geleerde naar de praktijk. Om te voorkomen dat de SLB-docenten weer snel terugvallen in hun bestaande routines wordt het professionaliseringstraject ingebed in een jaarlijkse cyclus van interventie.

## Opbrengsten

De docenten hebben het professionaliseringstraject als stimulerend ervaren. Praktijkgerichtheid werd na de scholing niet méér toegepast in gesprekken, maar docenten hebben tijdens de scholing een rijke diversiteit aan praktijksituaties met elkaar uit-

## José van Oppen Anouke Bakx

Van Oppen is senior-docent bij de opleiding Fysiotherapie bij Zuyd Hogeschool, Bakx is lector Leren & Innoveren en academic director van de masteropleiding Leren en Innoveren bij Fontys Hogeschool. Voor reacties op dit artikel en meer informatie over de scholing en opzet van het professionaliseringstraject, mail naar: jose.vanoppen@zuyd.nl

| Ontwerpprincipes op basis van de literatuur                                                                                                                                                                           | Toepassing tijdens de training                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De inhoud wordt gerelateerd aan de lespraktijk en is evidence based (Van Veen, Zwart, Meirink & Verloop (2010).                                                                                                       | Bij aanvang van de training wordt docenten gevraagd wat zij al weten van het onderwerp en worden eigen ervaringen ingebracht. Er wordt een theoretische onderbouwing gepresenteerd.                           |
| Het laten ervaren van de student op basis van eigen vragen (praktijk- en vraag gerichtheid) in gesprekken hierover gericht op de toekomst in de vorm van een dialoog blijkt effectief te zijn (Winters et al., 2012). | Docenten leren betekenisvolle (praktijk)situaties voor de student in te passen tijdens de gesprekken.                                                                                                         |
| De kwaliteit van de dialoog dient prioriteit te krijgen waarbij er stapsgewijs ruimte is voor exploratie op basis van persoonlijke kwaliteiten van de student (Luken, 2011).                                          | Er wordt aandacht gegeven aan de vorm van gesprek als dialoog. De student is gelijke gesprekspartner en bepaalt mede de inhoud, de tijd en het tempo van het gesprek.                                         |
| Naast reflectie op studie of beroepsinhoud is er ook aandacht voor het reflecteren op wie je bent als persoon omdat dit inzicht geeft in ambitie ten aanzien van de loopbaan (Mittendorff et al., 2012).              | Er worden authentieke cases uit het curriculum besproken in kleine groepen. Bijvoorbeeld een SLB-gesprek bij de keuze voor een minor. Ligt het accent hierbij op studie, beroep of loopbaan?                  |
| Een docent die betrokken is, structuur biedt en de student ondersteunt bij het opstellen van eigen doelen bevordert zelfsturend leren (Sierens et al., 2006).                                                         | Docenten leren op welke manier ze studenten kunnen motiveren tot zelfsturing. Door ervaringen uit te wisselen worden ze bewust van hun eigen rol hierin.                                                      |
| Docenten leren graag samen met collega's aan de hand van praktijkvoorbeelden (Swart, 2013).                                                                                                                           | De cases worden teruggekoppeld in de groep en besproken of er overeenkomsten/verschillen zijn. De docenten gaan interactief met elkaar aan de slag.                                                           |
| Een reflectieve en onderzoekende houding van de docent speelt een centrale rol (Windmuller, 2012).                                                                                                                    | Docenten worden uitgenodigd om met elkaar te discussiëren en om elkaar feedback te geven. Zo onderzoeken ze op welke manier zichzelf begeleiden en worden bewust van hun eigen rol en de beoogde verandering. |
| Het traject van professionalisering moet geïntegreerd zijn in het schoolbeleid (Van Veen et al., 2010).                                                                                                               | Er wordt uitleg gegeven aan de docenten op welke wijze deze training deel uitmaakt van het traject studieloopbaanbegeleiding.                                                                                 |
| Professionalisering heeft ondersteuning nodig om terugvallen in bestaande routines te voorkomen (Hoekstra, 2007).                                                                                                     | De training wordt geborgd in een implementatietraject waarin intervisie en supervisie een belangrijke rol spelen.                                                                                             |
| Het professionaliseringstraject geeft richting, daarnaast is ruimte nodig om de ingezette koers tot een innovatie in het onderwijs te brengen (Kuijpers, 2012).                                                       | Er wordt docenten gevraagd om aanbevelingen te doen voor praktijkgerichte toepassingen voor een loopbaangerichte leeromgeving. Deze worden verwerkt in de kwaliteitscyclus van de SLB-lijn groep.             |

Tabel 1: Ontwerpprincipes en de toepassing ervan tijdens de training.

gewisseld en dat als leerzaam ervaren. Vrijwel alle docenten gaven aan dat zij studenten stimuleren bij het maken van individuele keuzes. Soms ervaren ze daarbij dat studenten tegen belemmeringen in het curriculum aanlopen bij het uitvoeren van die keuzes. De docenten kregen meer inzicht in het begeleiden van reflecteren. Ze noemden de koppeling tussen reflecte-

ren en vraaggestuurd leren als belangrijkste leereffect. Met name inzicht in het begrip scaffolding, het aanpassen van de begeleiding aan het ontwikkelingsniveau van studenten, vonden ze een eyeopener. Een docent verwoordde dit als volgt: *“Als je een kind wilt laten lopen met zes maanden, dan hoef je hem niet op de benen te zetten want dan loopt hij niet. Je zult studenten, net*



*zoals met motorische ontwikkeling, moeten aanspreken op het moment dat ze er rijp voor zijn. En dat is iets waar ik dus zelf geen achtergrond in heb."*

Het begrip loopbaandialoog was voor de meeste SLB-docenten nieuw. Ze gaven daarbij aan dat dit structuur bood aan hun werkwijze. Veel docenten gaven aan dat zij nu meer de student de agenda van het gesprek laten bepalen. De scholing heeft docenten bewust gemaakt van de invloed van hun rol als docent op loopbaanbegeleiding. Ze hebben de zoektocht naar een juiste benaderingswijze van de student met elkaar uitgewisseld.

## Evaluatie

Aspecten die docenten eerder uit ervaring of impliciet uitvoerden waren vanuit de theorie benaderd en toegepast in de praktijk. De mate van bewustwording varieerde van alles 'als nieuw ervaren' tot de 'puntjes op de i zetten'. Enkele docenten voelden zich minder onzeker. Door het delen van ervaringen kwam naar voren dat de context waarbinnen de SLB-docenten werken een belangrijk thema is. Docenten noemen randvoorwaarden in het curriculum die voor hun gevoel de kwaliteit van hun begeleiding negatief beïnvloeden. Een docent omschreef de ervaren spagaat als volgt: *"In de laatste fase ga je meer loslaten. Terwijl vanuit het systeem een aantal dingen zijn waar ze in een keurslijf worden gehouden. Dus dat ik ook niet los kan laten. Daar zouden we nog een slag kunnen maken."*

Ze bespraken hun voorkeur voor een nieuwe manier van verslaglegging voor de studenten. Intervisie wordt gezien als een wenselijke vervolgstap: *"Dat mag je er van mij inhouden minstens een keer in het jaar. Dat de hele club bij elkaar zit. Het is echt bekrachtigen van positieve zaken."*

Er kwamen ook organisatorische belemmeringen naar voren zoals een tekort aan lokalen en tijdsdruk.

Op basis van theoretische ontwerpprincipes is er een bruikbare scholing ontwikkeld voor SLB-docenten. Door het uitwisselen

van ervaringen hebben ze een gemeenschappelijke visie opgebouwd die hun structuur biedt bij de loopbaanbegeleiding van studenten. Hierdoor voelen zij zich beter voorbereid om veranderingen in de gezondheidszorg in hun onderwijspraktijk te integreren en de studenten voor te bereiden op hun toekomstige loopbaan.

## Referenties

- Hoekstra, A. (2007). *Experienced teachers' informal learning in the workplace* (dissertation). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Kuijpers, M. (2012, 30 november). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte* (inaugurele rede). Heerlen: Open Universiteit.
- Luken, T. (2011). *Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij: Discussiestuk*. Amsterdam: Luken Loopbaan Consult.
- Mittendorff, K. (2014). Studieloopbaanbegeleiding in het hbo. *OnderwijsInnovatie*, 16(2), 32-34.
- 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, Lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs.
- Sierens, E., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Goossens, L., & Dochy, F. (2006). De autoritatie leerkrachtstijl: Een model voor de studie van leerkrachtstijlen. *Pedagogische studien*, 83(6), 419-431.
- Swart, F. (2013). Succesfactoren van docentprofessionalisering. *OnderwijsInnovatie*, 15(1), 29-31.
- Van Veen, K., Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren: Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. Leiden: ICLON / Expertisecentrum Leren van Docenten.
- Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M., & Baert, H. (2012). Can training teachers stimulate career learning conversations?: Analysis of vocational training conversations in Dutch secondary vocational education. *Journal of vocational education & training*, 64(3), 333-350.
- Windmuller, I. M. H. (2012). *Versterking van de professionaliteit van de leraar basisonderwijs* (proefschrift). Heerlen: Open Universiteit.

