

Rapport

Frits Simon
November 2018 - Februari 2019

STUDIELOOPBAANBEGELEIDING GEWOGEN – AFLEVERINGEN 1, 2, 3

(In deze versie zijn de drie eerdere afleveringen samengevoegd)

Inleiding

Op verzoek van de dienst O&O verricht ik een literatuurstudie naar wat er bekend is over de resultaten voor studenten van studieloopbaanbegeleiding in het hbo (voortaan slb). Daarvoor wordt deze studie grotendeels beperkt tot het bestuderen van literatuur die verslag doet van evaluaties of effectmetingen van slb binnen het beroepsonderwijs/hbo/hoger onderwijs vanuit het perspectief van de student. Uitgesloten is daarmee literatuur die verbeteringen van slb voorstelt aan de hand van ontwikkelde modellen, of op basis van conceptuele kritiek vanuit andere wetenschappelijke inzichten of vanuit het perspectief van studieloopbaanbegeleiders. Primair staat de vraag wat studenten ervan vinden, dan wel wat ze (niet) aan slb hebben.

Deze literatuurstudie wordt in afleveringen geschreven. Per aflevering wordt verslag gedaan van de bestudeerde literatuur. Met daarbij vermelding hoe de keuze voor de literatuur tot stand is gekomen. Latere afleveringen kunnen eerdere afleveringen aanvullen of corrigeren. Suggesties zijn welkom. De literatuurbespreking volgt de gehanteerde werkwijze op de website [Curriculumontwikkeling voor Dummies](#): de literatuur wordt vermeld, met daaraan toegevoegd een korte annotatie, waarin vooral wordt ingegaan op de gevonden effectiviteit van slb. De volgorde is chronologisch. Elke aflevering wordt afgesloten met een (cumulatieve) nabeschuiving. In een later stadium kan een samenhangende beschouwing over slb worden opgesteld aan de hand van de vragen 'Waarom? Hoe? Wat?'.

Aflevering 1

Voor een eerste oriëntatie is gezocht naar Nederlands(talig) onderzoek over slb. Eerste evaluaties van slb volgden nadat slb aan het begin van de 21^e eeuw alom werd ingevoerd. Slb werd geïntroduceerd omdat vraagsturing door de student leidend zou worden binnen de opleidingen. Parallel aan de verminderde aanbodsturing binnen opleidingen zou van de student meer zelfsturing geëist/verwacht worden om zijn (studie)loopbaan sterker in eigen hand te nemen. De (toekomstige) arbeidsmarkt zou erom vragen. Centraal element in slb zijn de loopbaangesprekken (individueel/collectief) van de student met de studieloopbaanbegeleider (voortaan slb-er).

Bestudeerde literatuur

Winkel, M. v. (2006). Opzet, aanpak en opbrengst van studieloopbaanbegeleiding: een exploratief onderzoek vanuit het perspectief van studenten. TVHO, 24(2), 63-80.

Dit betreft een kwalitatief onderzoek naar de waardering van slb door acht daartoe op specifieke kenmerken geselecteerde studenten binnen een financiële opleiding. Deze studenten volgden slb binnen een doordacht en gestructureerd slb-programma. De bevinding is dat slb studenten helpt bij hun competentie-ontwikkeling, het maken van eigen keuzes, hun studievoortgang en het ontwikkelen van zelfsturing. Naarmate studenten meer gemotiveerd waren, gewoon waren afspraken na te komen en voldoende studievoortgang kenden was de behoefte aan slb minder en leverde meer op. Bij minder gemotiveerde etc. studenten was de behoefte aan slb groter en de opbrengst minder.

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). Studieloopbaanbegeleiding in het hbo. Den Haag: De Haagse Hogeschool.

Onderzoek onder 4820 studenten en 371 slb-ers in diverse studierichtingen op 11 hogescholen geeft aan dat studenten vooral met medestudenten praten over de studieloopbaan, dat slb beperkt qua omvang is en vooral gericht op dreigende uitval. Van reflectieve/actieve oriëntatie op de (studie)loopbaan is weinig sprake. Slechts in beperkte mate draagt slb bij aan motivatie voor de gekozen opleiding. Reflecteren blijkt meer een uiting van twijfel bij de gemaakte studiekeuze.

Mittendorff, K., den Brok, P., & Beijaard, D. (2010). Career conversations in vocational schools. British Journal of Guidance & Counselling, 38(2), 143-165.

In een onderzoek m.b.v. vragenlijst over 28 leerkrachten onder 579 studenten werd duidelijk dat er binnen slb weinig aandacht werd ervaren voor loopbaanontwikkeling. Slb had toch vooral betrekking op school-onderwerpen en min of meer op persoonlijk welbevinden. Daarbij viel op dat leerkrachten zich bedienden van begeleidingsstijl die het midden hield tussen informatieverstrekking en ondersteuning, met uitschieters naar een sterk empathische of dominante stijl. De transitie van een leerkracht naar een slb-er die alle bedoelde aspecten van slb in zijn vingers heeft, vergt de nodige aandacht.

Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. Journal of Vocational Behavior, 78(1), 21-30.

Vertrekkend vanuit het idee dat de gangbare dominant cognitieve invulling van slb (informatieverstrekking, testen) niet werkt is onderzocht onder 3499 leerlingen van 166 leerkrachten in 34 scholen welke leeromgeving effectief nadenken over loopbaan, loopbaanplanning en netwerken daarvoor stimuleert. Een POP, een leeromgeving die praktijkervaring en opdrachten omvat en een dialoog i.p.v. een monoloog over een mogelijke loopbaan blijkt effectief nadenken bij leerlingen te bevorderen.

Mittendorff, K., den Brok, P., & Beijaard, D. (2011). Students' perceptions of career conversations with their teachers. Teaching and Teacher Education, 27(3), 515-523

Door loopbaangesprekken van 16 leerkrachten met 32 studenten met video op te nemen en daarna te coderen, werden inhoud, docent- en studentactiviteiten en onderlinge relaties in kaart gebracht. Er bleek dat in de gesprekken nauwelijks aandacht was voor loopbaanontwikkeling, maar eerder voor technische aspecten van een POP of persoonlijke besognes van de student. Er werd weinig uitgenodigd tot zelfreflectie en feedback was taakgericht. Studenten verschaften vooral informatie, terwijl docenten nogal dominant stuurden en weinig zelfsturing door de student stimuleerden. M.a.w. slb krijgt vorm binnen de dominante overdrachtsstructuur en cultuur van het onderwijs.

Vugts, M. (2011). Groepsbijeenkomsten studieloopbaanbegeleiding in de steigers vanwege lage opkomst. Een onderzoek naar het effect van drie factoren op de aanwezigheid van studenten bij de groepsbijeenkomsten van studieloopbaanbegeleiding. Arnhem: HAN.

Om duidelijkheid te krijgen waarom de opkomst bij slb bij groepsbijeenkomsten zo laag was, zijn met een survey honderdtwintig propedeusestudenten bevraagd. Duidelijk werd dat intrinsiek gemotiveerde studenten aan de groepsbijeenkomsten deelnamen. Verder dat studenten een voorkeur hadden voor een helpende, vriendelijke begeleider die zelf enige onzekerheid vertoonde, maar dat studenten daarbuiten geen persoonlijke reden hadden om naar de bijeenkomsten te gaan. Een nabije begeleider motiveert om te gaan. Verder bleek dat studenten het liefst over studievoortgang praten, maar niet over hun toekomst en moeilijke keuzes. Dat willen ze - als ze dit al bespreken met een slb-er - liever individueel en niet in groepsbijeenkomsten. Los daarvan, gewenste nabijheid e.d. stonden los van de feitelijke deelname aan de groepsbijeenkomsten.

Draaisma, A., Meijers, F., & Kuijpers, M. (2017). Towards a strong career learning environment: results from a Dutch longitudinal study. British Journal of Guidance & Counselling, 45(2), 165-177.

Onderzocht werd of onder 238 docenten van 20 verschillende scholen training in dialoogvoering met studenten en het ontwikkelen van een gedeelde visie op een praktijkgerichte leeromgeving onder aanvoering van transformationeel leiderschap effectief bleek te zijn. Hoewel de dialoogvaardigheden toenamen, bleek een effectieve invoering van slb beperkt. Dit wordt verklaard doordat de (bijgestelde) visie daarop toch vooral als iets door-het-management-opgelegd werd gezien.

Nabeschuwing 1

Is slb in de praktijk niet vooral in het kader van rendementsverbetering gaan fungeren voor/door studenten en begeleiders? En is er onvoldoende mogelijkheid gevonden om de andere doelstellingen operationeel te krijgen? Waarbij het onderzoek indiceert dat daar van studentzijde relatief weinig behoefte aan is.

De geringe behoefte kan ook wijzen op de manier waarop slb wordt gepraktiseerd. Waarbij de traditie van overdracht van kennis en informatie blijkbaar bepalend is.

Ook is aan de orde hoe inhoudelijk en didactisch vragen rondom een gangbare professionele identiteit – expert i.p.v. coach - in het geding zijn. Wat moeten experts kunnen om slb-er te zijn? Of is het wenselijk dat elke expert/docent altijd zijn vak en stijl binnen een raamwerk van slb beoefent?

Wat de bevindingen in longitudinaal opzicht betekenen is onbekend. Immers, de groep leerlingen en studenten die wordt onderzocht zou eigenlijk een aantal jaren gevolgd moeten worden om te zien of een bepaalde vorm van slb ook tot betere studieloopbanen en loopbanen heeft geleid. Nu is alleen actuele ervaring in kaart gebracht, afgezet tegen een bepaald ideaaltypen van slb of een verondersteld verwachtingspatroon bij de leerling/student.

Terzijde: wat leveren deze onderzoeken op t.a.v. de inrichting van onze voorlichtingsactiviteiten?

Aflevering 2

In samenhang met *higher education* gezocht op *personal development planning, career development, employability skills, career counseling* en *integral career guidance*. De laatstgenoemde zoekterm liet me uitkomen bij onderzoek van Nederlandse origine. De andere zoektermen brachten me vooral naar literatuur die bol staat van voornemens om het onderwijs op een meer toekomstgerichte leest te schoeien. Maar brachten weinig literatuur die verslag doet van effecten daarvan bij studenten.

Gewenste employability, flexibiliteit, veerkracht en optimisme zijn de drijvers voor slb, waarbij het nodige wordt verwacht/vereist van de bereidheid tot zelfreflectie door de student.

Bestudeerde literatuur

Mittendorff, K. (2010). Career Conversations in Senior Secondary Vocational Education (summary). (PhD), Technische Universiteit, Eindhoven.

Er bleek dat hoewel loopbaanbegeleiding gezien wordt als iets belangrijks, het niet altijd wordt vormgegeven zoals gewenst. Voor loopbaanbegeleiding lijkt een studentgeoriënteerde aanpak belangrijk, een aanpak waarbij de docent als coach of facilitator optreedt en de student meer verantwoordelijkheid krijgt over zijn of haar eigen leerproces en waarbij reflectie op de eigen persoon en de toekomst centraal staan. Docenten vullen loopbaanbegeleiding vaak docent-gestuurd in: studenten worden nauwelijks gestimuleerd tot zelfsturing, er wordt veel instructie gegeven, agenda's worden door docenten bepaald en er wordt weinig gedaan aan persoonlijke reflectie. Het blijkt dat docenten het moeilijk vinden om een balans te vinden tussen directief en non-directief.

Een andere conclusie is dat loopbaanissues van studenten weinig aan bod komen. De loopbaangesprekken tussen docent en student zijn veelal gefocust op de voortgang van de student op school, de instrumenten die moeten worden ingevuld en de actiepunten die moeten worden behaald. Instrumenten worden weinig ingezet om een reflectieve dialoog aan te gaan over de motieven, ambities en talenten van studenten en die te verbinden met hun toekomstige beroepspraktijk. Veel docenten lijken meer bezig te zijn met de studievoortgang van studenten en de wijze waarop de student zo goed en zo snel mogelijk de opleiding kan afronden.

Tot slot lijkt er weinig invloed te zijn van de begeleiding van docenten op de loopbaancompetenties van studenten. De verschillen tussen loopbaancompetenties van studenten hebben voornamelijk te maken met studentkenmerken.

Er zijn ook plekken waar studenten wel degelijk positief zijn over de loopbaanbegeleiding die ze krijgen en waar loopbaancompetenties worden ontwikkeld. Op deze plekken lijkt de 'persoonlijke aanpak' te werken, een aanpak waarbij docenten streven naar een persoonlijke relatie met de student en waarbij instrumenten worden ingezet om een persoonlijk reflectiegesprek op gang te brengen. Deze praktijken lijken bij te dragen aan enthousiaste en loopbaancompetente studenten die nadenken over en reflecteren op hun eigen loopbaanontwikkeling.

Boer, P. d., & Hoeve, A. (2017). Reflectie op routine. In F. Meijers & K. Mittendorff (Eds.), Zelfreflectie in het hoger onderwijs (pp. 67-86). Antwerpen - Apeldoorn: Garant.

Strikt genomen past deze bijdrage niet in deze literatuurstudie naar slb. Het betreft een reflectie op hoe verandering van docent-routines - van oudsher gericht op overdracht vanuit een expert-rol - met het oog op een gewenste betekenisgerichte inhoud van slb, kan worden bewerkstelligd. Volgens de auteurs betreft dit een zeer ingrijpende verandering in een organisatie, waarbij zij vooral wijzen op het belang van het management om het proces in gang te zetten en te stimuleren.

Draaisma, A., & Mittendorff, K. (2017). Betekenisvol reflecteren op verschillende niveaus. In F. Meijers & K. Mittendorff (Eds.), Zelfreflectie in het hoger onderwijs (pp. 33-50). Antwerpen - Apeldoorn: Garant.

Uit onderzoek onder mbo-studenten blijkt dat er binnen slb vooral over gedrag en vaardigheden wordt gesproken met studenten, en dat onderwerpen als omgeving, identiteit, zingeving en overtuiging, weinig en verkeerd gekaderd aan bod komen. Het geringe succes wordt deels verklaard uit – ondanks een training - handelingsverlegenheid van slb-ers, deels uit gebrek aan vertrouwen van de student in de slb-er. De student voelt zich niet veilig en vindt de slb-er niet betrokken genoeg. De vraag wordt opgeworpen of docenten wel voldoende geschoold kunnen worden in het opbouwen van de gewenste relaties met studenten, gelet op hun dominerende identiteit van professional.

Meijers, F. (2017). (Zelf)reflectie: een inleiding. In F. Meijers & K. Mittendorff (Eds.), Zelfreflectie in het hoger onderwijs (pp. 13-32). Antwerpen - Apeldoorn: Garant.

Meijers (p.25) wijst een aantal oorzaken aan voor dat er zo weinig ruimte is voor zelfreflectie in het onderwijs. Zelfreflectie wordt ervaren als een verplicht nummer, richtingloos, ingeperkt qua reikwijdte, fungerend in een summatieve context, intellectualistisch benaderd, met ongepaste onthullingen, onkritische kijk op ervaring, onvoldoende expertise bij en machtsmisbruik door docenten.

Schröder-De Boer, P., & Havinga-Heijs, D. (2017). Actieonderzoek bij een veranderproces van studieloopbaangesprekken. In F. Meijers & K. Mittendorff (Eds.), Zelfreflectie in het hoger onderwijs (pp. 51-66). Antwerpen - Apeldoorn: Garant.

Het onderzoek van Schröder-De Boer en Havinga-Heijs maakt duidelijk dat slb-ers in eerste instantie nogal sturend en beperkt reflectiegericht hun taak invullen. Na een actiegericht interventie via intervisie en coachen krijgen student en reflectie meer kans, en wordt duidelijk dat in de organisatie van slb bepaalde randvoorwaarden moeten worden vervuld (zoals continuïteit in de groepssamenstelling en ruimte voor begeleiding door slb-ers). Hoe e.e.a. longitudinaal uit zou pakken vergt verder onderzoek.

Meens, E. (2018). Motivation: Individual differences in students' educational choices and study success (summary). (PhD), Tilburg University, Tilburg.

In zijn algemeenheid is de conclusie dat er voor en tijdens het eerste jaar aandacht dient te worden geschonken aan de oriëntatie op de te kiezen of gekozen opleiding. Er bleek dat extrinsiek gemotiveerde studenten veel uitvallen, terwijl intrinsiek gemotiveerde studenten die een realistisch beeld van de opleiding/latere beroepspraktijk hebben tot de blijvers behoren. Voor slb impliceert dit

investeren in studiekeuze in het voortgezet onderwijs met de nadruk op een realistisch beeld van opleiding en de latere beroepspraktijk. Veel aandacht is bovendien nodig voor de overgang van het voortgezet naar het hoger onderwijs in de eerste periode in het bijzonder in relatie met de gemaakte studiekeuze, ervaren van verbondenheid, academische integratie en opbouw van zelfvertrouwen.

Wierik, M. t. (2018). Vocational career guidance in Dutch higher vocational education. An educational and cost-benefit analysis (summary). (PhD), Vrije Universiteit, Amsterdam.

Op basis van een analyse van kwantitatieve data m.b.t. eerstejaars studenten komt Te Wierik tot de volgende conclusies. 1. Er is geen bewijs dat slb studie-uitval vermindert aan de onderzochte opleidingen, maar wel bijdraagt aan het behoud van de student voor hoger onderwijs. 2. Duidelijk is dat slb van invloed is op het behalen van meer studiepunten en hogere cijfers. 3. Slb verhoogt de motivatie van de student bij twee van de drie onderzochte opleidingen. 4. Slb kost minder dan de eventuele uitval van studenten.

Nabeschuwing 2

De opmerking van Draaisma & Mittendorff dat de professionele identiteit mogelijk een slb-identiteit in de weg zit, stemt tot nadenken over ontwikkelingsgerichte idealen in het onderwijs, vooral daar waar zelfsturing door de student in het geding is. Deze idealen gaan verder dan alleen slb, en stoten mogelijk op diepgewortelde routines op het gebied van professionele identiteit en de daarop gebaseerde geïmplementeerde didactiek en organisatie van het onderwijs.

Het lijkt er op dat slb werkt binnen een onderwijsklimaat waarin een persoonlijke aanpak wordt geïmplementeerd in de opleiding. De vraag is daarom of de binnen slb geïmplementeerde studentbenadering zich kan beperken tot alleen een curriculumonderdeel zoals slb.

Daarbij is de vraag aan de orde hoe deze persoonlijke aanpak zich verhoudt tot de inhoudelijke vereisten van de beroepspraktijk. Hier vindt de confrontatie plaats tussen inhoudelijk expertise en de traditionele expertrol van de docent, en een didactiek die zelfsturing en flexibiliteit bevordert.

In deze confrontatie moet een standpunt bepaald worden hoe zelfsturing als norm verankerd wordt in het curriculum. Is het van nature aanwezig en is de afwezigheid ervan een gevolg van eerder socialisatie? Hoe leid je studenten op tot zelfsturing of hoe activeer je aanwezige potentie tot zelfsturing?

Als traditionele routines van de docent zelfsturing in de weg zitten, hoe verander je deze dan? Hoe zou *practice what you preach* dan een rol kunnen spelen?

Aflevering 3

Bestudeerde literatuur

Luken, T. (2011) *Loopbaanbegeleiding: wat leert onderzoek ons voor beleid en praktijk?*, in: *Handboek Effectief Opleiden*, (pp. 14.01-14.23). Den Haag: Elsevier.

In dit overzichtsartikel worden binnenlands en buitenlands onderzoek over slb samengevat. Conclusie is dat slb goed kan werken mits goed georganiseerd met oog voor persoonlijke aandacht, loopbaanontwikkeling (i.p.v. studievoortgang met portfolio's e.d.), professionalisering begeleiders en gerichte persoonlijk advisering. In het buitenland is er meer tevredenheid over slb v.w.b ondersteuning van de studenten bij het studeren. Onbekend is wat de effecten zijn van de - onderling verschillende - programma's op langere termijn.

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2012). *Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. Studies in Higher Education*, 37(4), 449-467.

Het blijkt dat studenten gericht reflecteren over hun loopbaan en de daarvoor benodigde acties op het gebied van netwerken en verkennen ondernemen wanneer ze zich in een leeromgeving bevinden die praktijkgericht en onderzoekend van aard is. Dan zijn studenten in staat een loopbaangerichte dialoog aan te gaan en te reflecteren op wat hen bezig houdt in hun ervaring. Slb-ers zouden daarvoor zich dan ook dialogisch i.p.v. traditioneel monologisch moeten opstellen.

Potten, S. v. (2016). *Studieloopbaanbegeleiding en studiesucces... hoe dan? Hogeschool Leiden*.

Van Potten heeft in het kader van haar afstudeerproject voor Toegepaste Psychologie onderzoek gedaan naar de waardering van slb door derde- en vierdejaarsstudenten Toegepaste Psychologie. Meest opvallend van haar bevindingen is dat studenten slb waarderen als een gelegenheid waarin ze juiste informatie verstrekt krijgen, contact hebben met hun klas en geholpen worden in keuzes die ze moeten aken (minors, stages e.d.). Bovendien vinden studenten het prettig om in de persoon van de slb-er iemand te hebben waarop ze terug kunnen vallen als er zich moeilijkheden voordoen.

Sneyers, E., & Witte, K. d. (2016). *Doorstroom mbo-hbo en uitval in het hbo. Evidence-based aanbevelingen. Utrecht: ECBO*.

Ten aanzien van studieloopbaan-coachen en mentoren/coachen concluderen Sneyers en de Witte dat deze een positieve invloed hebben op het behoud van studenten (d.w.z. verminderen uitval). Goede en langdurige kwaliteit van het coachen zijn daarvoor medebepalend.

Kappe, R. (2017). *Studiesucces: Verbinden als stap voorwaarts: Een oplossingsrichting op basis van een synthese van literatuur en eigen praktijkonderzoeken. Hogeschool InHolland*.

Deze lectorale rede gaat strikt genomen niet over slb, maar vat samen wat onderzoek de laatste jaren heeft opgeleverd ten aanzien van (gebrek aan) studiesucces. Belangrijk ten aanzien van de student is dat een student gezien wordt (ertoe doet), actieve betrokkenheid bij de opleiding ontwikkelt, sociaal en academisch integreert (erbij hoort en het aankan) en betekenis kan geven aan zijn ervaringen (het moet ergens over gaan). Om studiesucces te verhogen zullen alle actoren langdurige verbindingen aan moeten gaan die voorgaande vier uitgangspunten waarmaken in het onderwijs.

Lunsford, L. G., Crisp, G., Dolan, E. L., & Wuetherick, B. (2017). *Mentoring in higher education*. In D. Clutterbuck (Ed.), *The Sage Handbook of Mentoring* (pp. 316-334). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.

Table 20.1 Purpose, types, and outcomes of mentoring for undergraduates, graduate students, and faculty members

| | <i>Purpose</i> | <i>Types of Mentoring</i> | <i>Outcomes</i> |
|-------------------|---|------------------------------|---|
| Undergraduates | Increase degree persistence | Comprehensive | Grade point average |
| | Ease academic transitions | E-mentoring | Persistence in higher education |
| | Prepare for challenging experiences (graduate school, research, advanced courses) | Peer | Leadership skills |
| | Support underrepresented students | Research Natural/Informal | Cognitive and socio-emotional growth (learning, sense of belonging) |
| Graduate students | Academic development | Professional | Socialization |
| | Career development | Peer | Academic support |
| | Personal development | Informal | Program/advisor satisfaction Scholarly productivity |
| Faculty | Increase job knowledge and satisfaction | Early career | Career satisfaction |
| | Increase retention | Peer | Promotion and retention |
| | | Networks | Job knowledge/skills |

Mennen, J. & M. Van der Klink (2017). *Is the first year predictive for study success in subsequent years? Findings from an academy of music*. *Music Education Research*, 19, 339-351

In een van de weinige onderzoeken naar slb in het kunstenonderwijs komt naar voren dat studenten slb weliswaar belangrijk vinden maar er geen gebruik van maken. De student is vooral bezig met zijn of haar vakmanschap en niet met een oriëntatie op de toekomst. Dit ondanks pogingen van de opleiding om er meer aandacht voor te vragen.

Vanoverberghe, V., Noyens, D., Willems, J., & Donche, V. (2017). *De kracht van trajectcoaching in het academische integratieproces van eerstejaarsstudenten*. *Tijdschrift voor hoger onderwijs*. 35(4), 28-51.

Academische integratie wordt bevorderd door trajectcoaching waarin een coach studenten groepsgewijs tweewekelijks tot maandelijks spreekt. In deze bijeenkomsten worden – mede aan de hand van diagnostische toetsen en studievordering – de studiemotivatie, de studietevredenheid, de academische zelfopvatting, zelfeffectiviteit en reflectief denken aan de orde gesteld. De betrokkenheid van andere studenten blijkt misschien nog wel beter te werken dan de aanwezigheid van de trajectcoach. Structuurondersteuning werkt positief op de autonomie van studenten.

Hedde, A. t. (2018). *Op naar een hoger bachelorrendement*. *Saxion Hogescholen*.

Voor haar bachelorthesis onderzocht Ter Hedde waarom er studievertraging optrad en of andersoortige slb daarin verbetering zou kunnen brengen. Alle min of meer bekende factoren die studievertraging verklaren, passeren de revue. Studenten geven aan dat ze weinig bekend zijn met hogeschoolvoorzieningen waarop ze voor steun een beroep kunnen doen, dat de communicatie over een aantal zaken verbeterd kan worden en dat ze meer initiatief van de hogeschool/slb-er verwachten m.b.t. contact en intensiviteit begeleiding. Let wel: slb is hier in verband gebracht met preventie van vertraging.

Nabeschouwing 3

Mede op basis van de eerdere nabeschouwingen zijn een aantal observaties mogelijk ten aanzien de zin en onzin van slb.

Als je 'De vijf sleutels voor een studeerbaar curriculum' mag geloven zijn wij op aarde om studieuitval en studievertraging te voorkomen. Studeerbaarheid wordt met deze vijf sleutels gekoppeld aan een aantal vormkwesties van onderwijs, maar ze zeggen niets over de intentionele kwaliteit van het onderwijs. Goed georganiseerd, gerichte feedback etc. zegt niets over de intenties waarmee het onderwijs wordt gegeven. Dat zijn andere intenties dan te voorkomen dat de student uitvalt.

Slb blijkt te werken, zij het in verschillende situaties en onder verschillende voorwaarden. Er zou van een trapsgewijze opbouw kunnen worden gesproken. Indien slb geïsoleerd wordt uitgevoerd heeft het weinig waardering. Geïsoleerd wil zeggen dat het als een apart onderdeel in het curriculum is opgenomen, voorzien van een aantal opdrachten, die studenten aanzetten tot reflectie op (vooral) hun studievaardigheden en voortgang.

Als noodvoorziening voor problematische situaties wordt het gewaardeerd, maar dat heeft meer het karakter van SEH.

Waar slb over iets gaat, over problematisering van concrete praktijkervaring met begeleiders die in dialoog (i.p.v. monoloog) treden met de studenten blijkt het waardering te ondervinden. Waarbij slb in een groep van medestudenten met een professioneel acterende coach/mentor/slb-er het meest gewaardeerd wordt. Slb vraagt om een persoonlijke aanpak, waarbij de persoon in kwestie in het opdoen en met het verwerken van zijn ervaringen wordt ondersteund.

Maar slb moet ergens over gaan en stoelt dus op onderwijs dat ergens over gaat. In dat opzicht vraagt slb om onderwijs waarin potentieel betekenisvolle ervaringen kunnen worden opgedaan, die iets zeggen over het beroepenveld, het studeren als toegang daartoe en over de student die toegang wil.

In dat opzicht nodigt het onderzoek naar slb veel meer uit om de onderwijsvisie van Zuyd (praktijkgerelateerd, integratie van onderzoek en community-based) te realiseren. Slb dat dan samen met studenten een loopbaanperspectief ondersteunt en ontwikkelt. Dat laatste ligt veel breder en zou om bezinning op de inrichting van de leeromgeving en de integratie van slb in het hele onderwijs vragen.