

Studieloopbaanbegeleiding in het hbo:

VAN VERPLICHT TALENTGERICHT



De paradox van studieloopbaanbegeleiding: coaching werkt alleen als de student gecoacht wil worden, maar velen 'ondergaan' dit onderdeel alleen omdat het verplicht is.

Door te coachen op talent kan de begeleider de studievoortgangsgesprekken interessant maken voor de student en hem verleiden om vanuit zijn intrinsieke motivatie zijn studieloopbaan ter hand te nemen. Met enkele simpele veranderingen kan de begeleider een talentgerichte coach worden met wie de student graag spart over de inrichting van zijn studie.

Elke hogere beroepsopleiding heeft studieloopbaanbegeleiding in het programma. Doel hiervan is dat de student met goed gevolg door zijn studie geleid wordt, door hem zijn eigen competentieontwikkeling ter hand te laten nemen en hem door middel van zelfreflectie de juiste keuzes te laten maken binnen zijn studieprogramma. Na vier jaar moet dit resulteren in een zelfbewuste en competente professional.

De studieloopbaanbegeleider - meestal een docent - treedt hierbij op als coach. Op sommige hogescholen zoals de Hogeschool Rotterdam, spreekt men in plaats van studieloopbaanbegeleiding dan ook van studieloopbaancoaching. Hieruit spreekt een wezenlijk verschil in de visie op het begeleiden van studenten.

Struikelblokken in studieloopbaanbegeleiding

Behalve dat studenten studieloopbaanbegeleiding vaak als een verplichte module ervaren, kent deze begeleiding nog andere struikelblokken.

Zo is de studieloopbaanbegeleider ook

beoordelaar: als de student niet aan de voorwaarden voldoet krijgt hij zijn studiepunten niet. Dit werkt in de hand dat studenten alle voorgeschreven reflectieopdrachten maken, zonder dat deze reflectie voor de student leidt tot waardevolle inzichten die hem verder helpen bepalen wat hij wil en kan binnen zijn studie. Zolang de reflectieopdrachten voldoen aan objectieve criteria, zal de begeleider de noodzakelijke studiepunten toekennen.

Hetzelfde geldt voor de verplichte studievoortgangsgesprekken. Als de student komt opdagen, hierbij de voorgeschreven opdrachten gemaakt en bij zich heeft, staat niets het behalen van studiepunten meer in de weg. Een veelgehoorde klacht van studenten is dat de gesprekken niets toevoegen en dat ze binnen tien minuten vaak weer buiten staan: de reflectieopdrachten waren voldoende, de cijferlijst is besproken, als er vakken niet zijn behaald vertelt de begeleider de volgende keer beter te studeren en wanneer de hertentamens plaatsvinden (informatie die de student al lang wist).

NUMMER NAAR COACHEN

De begeleiders zijn vaak docenten, die de studieloopbaanbegeleiding naast hun 'echte werk' doen en die - hoe vaak ook van goede wil - kennis, vaardigheden en soms motivatie missen.

Daar komt nog eens bij dat de insteek van de studievoortgangsgesprekken vaak efficiëntiegericht is: de begeleider houdt de vinger aan de pols zodat kan worden ingegrepen wanneer het niet goed gaat. Studenten zijn dan ook niet altijd gemotiveerd voor deze gesprekken en zien het nut van studieloopbaanbegeleiding dikwijls niet in.

De studieloopbaanbegeleider als coach

Zou de student gerichte, persoonlijke feedback krijgen, dan zou de gang naar de studieloopbaanbegeleider een heel andere zijn. Een dergelijke coachende wijze van begeleiden combineert een aantal zaken: inzicht in en complimenten over waar de student als persoon goed in is en hoe hij die eigenschappen kan inzetten in zijn studiep pad. Feedback dus, van iemand die veel weet van zijn studieprogramma en van toekomstperspectieven, en die dit ook nog eens kan relateren aan de specifieke talenten van de student. Wanneer de coach bovendien iemand is die zijn netwerk binnen opleiding en werkveld effectief inzetten behoeve van de student, dan komt hij juist graag op gesprek. Door op deze manier talent als uitgangspunt te nemen, wordt het afwerken van studieloopbaanbegeleidingsopdrachten en -gesprekken van verplicht nummertje tot iets waar coach én student lol in kunnen hebben.

De ideale context

Student en coach moeten in de omstandigheid verkeren dat in korte tijd talenten zichtbaar worden voor beiden. Te denken valt aan een curriculum met veel verschillende onderdelen en werkvormen, zodat de student in diverse contexten opereert waarin zichtbaar wordt waarin hij zich onderscheidt van medestudenten. Ook helpt het wanneer een opleiding kleinschalig is georganiseerd, zodat de coach veelvuldig en van dichtbij in contact is met de student alsook met andere docenten die de student zien functioneren. Op die manier gaat informatie over de kwaliteiten van de student snel rond, waardoor de coach authentieke feedback kan geven die waardevoller is doordat hij direct aansluit bij de ervaringen van de student. Bovendien is feedback krachtiger wanneer hij gestoeld is op de ervaringen van meerdere docenten. Denk aan feedback als: "Ik hoorde van mijn collega, mevrouw Hagen, dat jij die presentatie voor het ondernemingsproject zo professioneel deed. Dat verbaast me niet want de presentatie van het vorige project deed je ook al uitstekend."

Verder is het bevorderend wanneer er een uitgebalanceerd studieloopbaanbegeleidingsprogramma is waarin:

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

en actueel zijn voor de student en input kunnen leveren voor individuele studievoortgangsgesprekken.

Ook is het gunstig wanneer de coach een vakdocent is, die regelmatig in contact met de beroepspraktijk komt, bijvoorbeeld bij het afleggen van stagebezoeken. Hierdoor is de coach in staat om een netwerk op te bouwen waar de student van kan profiteren en heeft de coach meer autoriteit omdat hij spreekt vanuit persoonlijke ervaring in het vakgebied en het werkveld.

Tot slot is het optimaal wanneer het curriculum de student volop mogelijkheden biedt voor eigen invulling en passend kan worden gemaakt bij zijn eigen kwaliteiten en interesses: stages, projecten, praktijkopdrachten, keuzevakken, en inzetbaarheid in de organisatie van de opleiding (bijvoorbeeld in medezeggenschapsraad, opleidingsnieuwsbrief, opleidingsadviescommissie, introductieweek organisatie en proefstudeerdagen).

Tips en tricks

Hoewel niet alle elementen van de ideale context in elke opleiding aanwezig zullen zijn, is er een aantal handvatten te onderkennen die de coach helpen in het talentgericht begeleiden van studenten.

- De talentgerichte coach kent en herkent talenten in de brede zin van het woord. Het gaat hierbij dus zeker niet alleen om algemeen bekende talenten als een talenknobbel of muzikaal talent, maar ook om algemene kwaliteiten die het ene individu onderscheidend maken ten opzichte



van anderen. Zaken als het talent om de goede sfeer erin te brengen, te luisteren, vorm te geven, hard te werken, nauwkeurig te zijn, handig te zijn op de computer of te netwerken. Om die talenten snel te herkennen is kennis van de context van de studentenpopulatie heel belangrijk. Denk bijvoorbeeld aan het talent van doorzettingsvermogen van een student die via vmbo en mbo op het hbo terecht is gekomen, het talent zeer gedreven te zijn bij de student die ondanks zijn dyslexie toch op het hbo terecht is gekomen, of aan meertaligheid en het zich kunnen aanpassen aan verschillende sociale kringen bij een allochtone student.

- De talentgerichte coach herhaalt de complimenten voortdurend, omdat alleen bij herhaling de informatie beklijft en de student er ook in gaat geloven, waardoor zijn zelfvertrouwen toeneemt. Dit laatste kan vooral effectief zijn bij studenten die, zoals zoveel adolescenten, onzeker zijn over wat ze eigenlijk kunnen en niet in de laatste plaats bij studenten uit lagere sociaaleconomische klassen en allochtone studenten. Een positief neveneffect van complimenten is bovendien dat ze smeerolie kunnen zijn voor het snel opbouwen van een goede relatie, want wie komt er nou niet graag bij iemand die aardige dingen tegen je zegt? Het regelmatig complimenteren
- De talentgerichte coach maakt in elk individueel studievoortgangsgesprek de talenten in het kader van de persoonlijke en professionele ontwikkeling tot gespreksonderwerp, naar aanleiding van studieonderdelen die nog lopen of onlangs zijn afgerond. Dit kan door vragen te stellen die aanzetten tot nadenken over zichzelf en het bedenken van mogelijkheden als: "Waarin onderscheidde jij je van je medestudenten in het laatste project en wat ga je daarmee doen in het volgende project?" of: "In je stagebedrijf vonden ze dat je nauwkeurig kon werken. Welke mogelijkheden zie je gezien die feedback nu in de toekomst?"

Coachen op talent zorgt ervoor dat de student eerder zicht heeft op zijn onderscheidende kwaliteiten en wat hij daarmee kan als persoon en professional

De talentgerichte coach maakt de talenten expliciet voor de student, door deze te benoemen in de vorm van authentieke complimenten, bijvoorbeeld: "Heb jij zelf wel in de gaten dat het bijzonder is dat je zo gemakkelijk contact maakt met anderen? Kijk maar eens om je heen, die anderen zijn daar te verlegen voor, maar bij jou gaat het vanzelf." Het gaat vaak om zaken die voor de student zelf heel normaal zijn, waardoor hem ontgaat dat die kwaliteit hem juist onderscheidend maakt.

creëert snel een positieve sfeer, schept een vertrouwensband, en verhoogt het zelfvertrouwen van de student waardoor deze eerder geneigd is te denken in mogelijkheden. Bovendien creëren complimenten een 'zacht bedje' mocht het later nodig zijn om ook negatieve, corrigerende feedback te geven. Dit laatste type feedback is van niet te onderschatten betekenis bij het coachen op persoonlijke en professionele ontwikkeling.

- De talentgerichte coach maakt voortdurend in dialoog bespreekbaar hoe de specifieke kwaliteiten van de betreffende student in zijn studieprogramma en na afstuderen kunnen worden ingezet. Hierbij adviseert de coach hoe die kwaliteiten buiten studie en school verder kunnen worden ontwikkeld, bijvoorbeeld door middel van vrijwilligerswerk, in de studentenvereniging of op de sportclub. Het is nog effectiever wanneer de coach beschikt over kennis van rolmodellen onder (oud-)studenten, waardoor de student ook echt in die mogelijkheden gaat geloven. Bijvoorbeeld: "Ik had een paar jaar geleden een studente genaamd Marieke ter Horst, die net als jij ook goed was in organiseren. Zij heeft nu een baan als projectmanager bij bedrijf X en doet het daar uitstekend."



De talentgerichte coach laat zijn studenten meeprofiten van zijn netwerk. Bijvoorbeeld: "Als je dat leuk vindt kan ik je met Marieke ter Horst in contact brengen, dan kun je haar zelf eens vragen hoe zij bij dat bedrijf terecht is gekomen en wie weet heeft ze mogelijkheden voor een stage voor jou in haar bedrijf."

- De talentgerichte coach daagt de student uit om ontdekte kwaliteiten verder te ontwikkelen en nieuwe kwaliteiten te ontdekken door te experimenteren binnen of buiten de context van de opleiding. "Ik zie aan je reflectieverslagen dat je goed kunt schrijven. Heb je er al eens aan gedacht om stukken te schrijven voor de schoolkrant of andere media? Misschien blijf je dan ook nog een goede interviewer te zijn."

Talentgericht coachen invoeren

Coachen op talent zorgt ervoor dat de student eerder zicht heeft op zijn onderscheidende kwaliteiten en wat hij daarmee kan als persoon en professional. Deze manier van coachen leidt tot interessante gespreksinhoud, waardoor studievoortgangsgesprekken levendiger worden voor student en begeleider. Deze wijze van begeleiden blijkt in de praktijk nog geen automatisme te zijn. Het aanleren van bijbehorende kennis en vaardigheden, bij voorkeur door training, is essentieel om studieloopbaanbegeleiders als talentgerichte coaches te laten opereren. Het team van begeleiders kan getraind worden op herkenning van talenten in

brede zin van het woord, specifieke kennis over de context van de studentenpopulatie en daarin veel voorkomende eigenschappen. Daarnaast is ook scholing over de details van het curriculum en welke talenten kunnen worden ingezet bij diverse curriculumonderdelen, alsmede kennisdeling over rolmodellen onder de studenten- en alumni-populatie van belang. Tot slot moet in de training aandacht worden besteed aan de techniek van het voeren van ontwikkelingsgerichte studievoortgangsgesprekken waarin begeleiders getraind worden op het inzetten van deze kennis over talenten, curriculum en rolmodellen in gesprekken met studenten.

Dit alles vergt enkele dagdelen scholing, maar kan een enorme boost geven aan de kwaliteit van studieloopbaanbegeleiding in een hbo-opleiding.

Mr. drs. Cheryl Gerretsen is docent aan de opleiding Trade Management Azië van de Hogeschool Rotterdam. Zij is onder meer verantwoordelijk voor de coördinatie en ontwikkeling van het binnen deze hogeschool als best practice aangemerkte studieloopbaancoachingsprogramma, dat te vinden is op www.med.hro.nl/geres.

