

Van SLC naar het ontwikkelen van een professionele identiteit

Hogeschool Rotterdam heeft in 2016 het ontwikkelen van een professionele identiteit opgenomen in de onderwijsvisie. Hiermee wil de hogeschool studenten beter voorbereiden op hun loopbaan. Dit artikel beschrijft de aanleiding en de operationalisatie van dit concept, de inbedding in het curriculum, de resultaten en de lessons learned.

Hogeschool Rotterdam (HR) heeft sinds 2004 studieloopbaan-coaching (SLC) als vast onderdeel van het curriculum. Het doel van deze vierjarige leerlijn is studenten te binden aan opleiding en beroep, te begeleiden bij studievoortgang en te coachen op hun ontwikkeling van beroepscompetenties. Opleidingen hebben steeds de ruimte gekregen deze globale doelen op eigen wijzen te concretiseren en de leerlijn zo in te richten dat dit passend was bij de opleiding en het beroep waarvoor werd opgeleid.

Aanleiding voor verandering

In 2014 vonden er drie belangrijke ontwikkelingen plaats die aanleiding gaven de SLC-leerlijn verder te ontwikkelen. Ten eerste klaagden studenten over de kwaliteit van de begeleiding richting de arbeidsmarkt. Ten tweede beseften HR-docenten dat de ontwikkeling van de beroepscompetenties onvoldoende voorbereiding bood op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en ten derde kwam de OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) met een rapport waarin werknemers van de toekomst als volgt werden getypeerd: *“Students should become self-directed, lifelong learners, especially as they are preparing for jobs that do not yet exist, to use technologies that have not yet been invented, and to solve problems that are not yet even recognized as problems.”*

Dit was voor het College van Bestuur van de HR aanleiding te laten onderzoeken op welke manier de HR studenten beter op hun ongewisse toekomst zou kunnen voorbereiden. Marinka Kuijpers, lector aan de Haagse Hogeschool en buitengewoon hoogleraar bij de Open Universiteit op het gebied van Loopbaanleren, werd gevraagd hierover advies uit te brengen. Zij leidde het onderzoek naar de behoeften en knelpunten in het bestaande SLC-programma van de HR. Haar onderzoek resulteerde in het adviesrapport ‘Verander SLC. Maak het nuttig, maak het persoonlijk’. In diezelfde tijd, 2015, bracht het minis-

terie van OCW de nieuwe strategische agenda voor het hoger onderwijs uit: ‘Waarde(n) van weten’. Hiermee kreeg het hbo de opdracht niet alleen te kwalificeren (ontwikkelen van de beroepscompetenties), maar ook aandacht te besteden aan socialiseren en persoonsvorming. Gesteund door dit OCW-rapport en het advies van professor Kuijpers besloot de HR in 2016 professionele identiteit (PI) op te nemen als een van de vier pijlers van de HR-onderwijsvisie. Het PI-concept voegt een wezenlijk nieuwe dimensie toe aan het onderwijs, heeft de ambitie de leerlijn SLC te ontwikkelen tot een doorgaande PI-reflectielijn en is als volgt geformuleerd: *“Studenten ontwikkelen meer inzicht in wie zij zijn als persoon en leren zich te verhouden tot hun beroep en omgeving. Op basis van ervaringen die zij opdoen in de beroepspraktijk en reflectie daarop, vormen studenten hun professionele identiteit. Dit stuurt het maken van bewuste keuzes in hun leerroute, gericht op de latere loopbaan.”*

PI als fundament voor loopbaangericht leren

PI is het aspect van de professional waarin de Persoonlijke Identiteit doorklinkt in het Professionele Handelen. Naarmate PI zich duidelijker articuleert, wordt het een werkend principe in het maken van studie- en loopbaankeuzes. Deze articulatie is het resultaat van de eigen betekenis die studenten geven aan reflecties op diverse ervaringen. Zo ontdekken zij gedurende hun opleiding in welke onderwerpen ze geïnteresseerd zijn, welke rol(len) ze graag innemen of willen ontwikkelen, in welke werkcontext(en) ze graag willen werken, met welke mensen ze willen werken, wat hun professionele inzet moet opleveren om gemotiveerd te blijven en hoe ze meer regie kunnen voeren over hun eigen professionele ontwikkeling. Voor de concretisering van dit concept heeft de HR een goed kader gevonden in de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers (2005) te weten: 1) kwaliteitenreflectie, 2) motievenreflectie, 3) werkexploratie, 4) loopbaansturing en 5) netwerken. Deze vijf competenties stimuleren de PI als volgt:

Annemiek Grootendorst

De auteur is als project-leider Professionele Identiteit verbonden aan de Hogeschool Rotterdam. Reacties op dit artikel naar: a.b.grootendorst@hr.nl





- Door reflectie op concrete ervaringen ontdekken studenten hun kwaliteiten en motieven.
- Door verkenning van de diversiteit van het beroepenveld waarvoor wordt opgeleid, ontwikkelen studenten een gedifferentieerd beeld van dit werkveld.
- Nu begint de zoektocht naar een optimale verbinding tussen kwaliteiten, motieven en meest optimale werkcontext.
- In het ontwikkelen van loopbaansturing leren studenten meer en meer regie te nemen over hun ontwikkeling.
- Via netwerken leren studenten niet alleen een goed netwerk op te bouwen maar ook op welke manier zij een goede bijdrage kunnen leveren aan dit netwerk.

Kortom: door het ontwikkelen van deze loopbaancompetentie leren studenten tijdens hun studie meer zelfregie te ontwikkelen voor hun studievoortgang en kunnen ze een bewuste keus maken voor stage, minor en afstudeeropdracht. Dezelfde competenties helpen studenten na hun studie een goede vervolgstap te maken en zelfregie te voeren op loopbaanontwikkeling.

Operationaliseren van PI

Een fundamentele vraag waar HR voor stond, was of studenten hun PI geïntegreerd in het curriculum zouden ontwikkelen of dat hiervoor een aparte leerlijn ingericht moest worden. Na indringende gesprekken hierover heeft de hogeschool gekozen voor een vierjarige reflectielijn die inhoudelijk verbonden is met hele curriculum en als ruggengraat door het curriculum loopt. De onderbouwing van deze keus is de volgende: in het hele binnen- en buitenschoolse curriculum ontwikkelen studenten hun beroepscompetenties en hun PI. Doordat het hbo van oudsher vooral gericht is op kwalificeren blijft het ontwikkelen van PI vaak impliciet. Zoals hiervoor beschreven, is een expliciete PI een steviger basis om studie- en loopbaankeuzes te maken. Het onderzoeken, verhelderen en expliciteren van PI vraagt op onderdelen om andere interventies dan het ontwikkelen van beroepscompetenties. Want bij het ontwikkelen van de beroepscompetenties is de vraag 'Doe je het goed?' volgens de standaarden van derden vastgelegd in het competentieprofiel en het toetsplan, terwijl het bij het ontwikkelen van PI gaat om de betekenis die studenten zelf geven aan deze competentieontwikkeling in het licht van hun toekomstig handelen. Om deze eigen betekenis te kunnen geven, is het belangrijk dat studenten:

- door de tijd diverse ervaringen opdoen (verschillend in beroepsinhouden, -contexten, -rollen, samenwerkingspartners e.d.).
- feedback krijgen van verschillende partijen (docenten, medestudenten, ouders, vrienden, sportmaatjes, familieleden, collega's).

- leren systematisch te reflecteren.
- deze input regelmatig (maximaal drie keer per jaar) verwerken en in gesprek brengen met PI-docenten en medestudenten.
- op grond hiervan eigen betekenis geven aan deze ervaringen als basis voor hun toekomstig handelen.

Dit resulteert steeds weer in (voorlopige) conclusies over kwaliteiten, motieven, gewenste beroepscontexten, kracht en ontwikkelpunten omtrent zelfregie en netwerken. Ook kunnen vragen en dilemma's het resultaat van dit proces zijn. Ook, of misschien juist, kunnen deze vragen en dilemma's leiden tot sterkere articulatie van PI. Ze verdienen daarom bij uitstek onze aandacht.

Studiepunten toekennen aan PI-ontwikkeling?

Hoewel er veel argumenten te bedenken zijn tegen het toekennen van studiepunten (niet objectief te beoordelen, het raakt te veel de persoon van de student) heeft de projectgroep toch het standpunt ingenomen wél studiepunten toe te kennen aan de PI-ontwikkeling. En wel om de volgende reden: het ontwikkelen van de loopbaancompetenties (waarmee de PI expliciet kan worden) is een belangrijk aspect van professionaliteit. De uitkomst van dit leerproces is op de korte termijn een optimale vervolgstap na het hbo en op langere termijn regievoering over de loopbaan.

Wel vraagt de beoordeling om een zorgvuldige inrichting die wat de projectgroep betreft twee dimensies betreft:

1. De gevolgde systematiek waarop de conclusies van de student gebaseerd zijn.
 2. De relatie tot de persoon zelf: zijn de reflecties en conclusies geloofwaardig, diepgaand en gericht op ontwikkeling?
Met name de tweede dimensie stelt eisen aan de relatie tussen docent en student. Het vraagt om een relatie waarin zij elkaar kennen en er voldoende veiligheid en vertrouwen is. De PI-ontwikkeling betreft de gehele opleiding en heeft consequenties voor: 1) het opleidingsprofiel, 2) de organisatie van het onderwijs, 3) de professionaliteit van docenten en 4) de opleidingscultuur.
- 1) *Opleidingsprofiel*: het gaat dan met name om de set van opleidingscompetenties, de visie op het beroep, de visie op onderwijs, het curriculum en het toetsplan.
 - 2) *Organisatie van het onderwijs*: docenten die het expliciteren van PI begeleiden kunnen dit beter als zij ook in staat zijn een (werk)relatie met hun studenten op te bouwen.
 - 3) *Docentprofessionaliteit*: veelvuldig feedback en feedforward van docenten stimuleert de PI-ontwikkeling. Docenten die het expliciteren van PI begeleiden, moeten bekwaam zijn in het voeren van de dialoog hierover. Dit vraagt een houding



van betrokken nieuwsgierigheid en de vaardigheid van het stellen van goede vragen. Ook is het belangrijk te zwijgen als dit gepast is en liefdevol te confronteren wanneer dit helpend is. Bij dit alles moeten docenten het kunnen verdragen dat zij 'hét goede antwoord' niet hebben, maar dat zij studenten kunnen helpen hun eigen goede antwoord te ontdekken.

4) *Opleidingscultuur*: het ontwikkelen van een PI vraagt om een cultuur waarin actief zoeken, niet weten, een vraag en een dilemma evenzeer gewaardeerd wordt als 'hét' goede antwoord'.

Resultaten en lessons learned

Twee jaar na het advies van Kuijpers heeft HR het volgende bereikt:

- Tien opleidingen realiseren bovengenoemde punten waarvoor hun studenten actief werken aan PI-ontwikkeling;
- Meerdere opleidingen bereiden deze PI-ontwikkeling voor;
- Binnen de HR bestaat een levendig kennisnetwerk voor PI-ontwikkeling;
- Er is een professionaliseringsaanbod voor docenten dat anticipeert op de ontwikkeling van PI en de gevraagde competenties;
- Het begeleiden van PI-ontwikkeling bij studenten is opgenomen in het functiehuis van schaal 10 – 13;
- Gesprekken zijn gaande om PI van medewerkers zelf als kernbegrip in HRM-beleid te kiezen.

De geleerde lessen zijn:

1. Het realiseren van PI-ontwikkeling voor studenten is een uitdagende onderneming die inzet en (doorloop) tijd nodig

heeft. Het is goed een realistische afweging te maken wanneer het voor een opleiding het juiste moment is hiermee te beginnen.

2. Betrek bij het inrichten van PI-ontwikkeling de studenten. Hun ideeën en feedback helpen een aansprekend programma te realiseren.
3. Betrek het werkveld bij deze ontwikkeling. Hun inbreng helpt het programma relevant te maken voor het werkveld waarvoor wordt opgeleid.
4. Gun docenten goede professionalisering voor het begeleiden van de PI-ontwikkeling. Wanneer docenten zich competent voelen, zullen ze er meer plezier aan beleven.

Literatuur

- Dumont, H. Instage, D. Banavides, F. (red.) (2010). The nature of learning. Using research to inspire practice. OECD publishing rapport.
- Advies Kuijpers, (2015). "Verander SLC. Maak het nuttig, maak het persoonlijk!" <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnota-s/2015/07/07/de-waarde-n-van-weten-strategische-agenda-hoger-onderwijs-en-onderzoek-2015-2025>.
- Kuijpers, (2005). Breng beweging in je loopbaan; Academic Service.
- Waarde(n) van Weten: Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnota-s/2015/07/07/de-waarden-van-weten-strategische-agenda-hoger-onderwijs-en-onderzoek-2015-2025>.
- Onderwijsvisie Hogeschool Rotterdam (2016). <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/globalassets/documenten/hogeschool/over-ons/onderwijsvisie-nl.pdf>.
- Mittendorff, K. (2011). Leren Reflecteren <http://www.mittendorffonderwijsadvies.nl/wp-content/uploads/2011/10/Leren-Reflecteren-Mittendorff-2014.pdf>

