



‘Weten waar je aan kan werken’

Ontwikkeling en implementatie van een nieuwe slb-lijn bij de Faculteit Business & Economie op de Hogeschool van Amsterdam

Mieke van Diepen en Paul Sikkema

Februari 2022

Dit onderzoek is uitgevoerd door het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad (HvA) en Onderzoeksbureau Qrius.

Verwijzen:

Diepen, M. van, & Sikkema, P. (2022). *‘Weten waar je aan kan werken’*. *Ontwikkeling en implementatie van een nieuwe slb-lijn bij de Faculteit Business & Economie op de Hogeschool van Amsterdam*. Amsterdam: Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad, Hogeschool van Amsterdam.



‘Weten waar je aan kan werken’

Ontwikkeling en implementatie van een nieuwe slb-lijn bij de Faculteit Business & Economie op de Hogeschool van Amsterdam

Inhoud

Inleiding.....	3
De student.....	5
De introductie	5
Invulling van de slb-lessen	6
Verbinding van slb met andere vakken	8
Het vak sport als onderdeel van slb.....	10
De vragenlijsten	11
De ouderejaars mentorstudent	12
De slb’er: professionalisering van het slb-team.....	14
Conclusie	16



Inleiding

De Faculteit Business en Economie (FBE) van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) biedt 11 voltijd bachelor-opleidingen aan. In het studiejaar 2021-2022 is gestart met een nieuwe slb-lijn (studie-loopbaan-begeleiding). De nieuwe slb-lijn werd geïmplementeerd in het Cluster Finance (hier heette het voorheen “Beroepsvorming”), Commerciële Economie (CE) en Bedrijfskunde (BK). De bestaande lessen en materialen van alle opleidingen hebben de nieuwe slb-lijn gevoed. Doel was om ‘onnodige uitval’ in het eerste jaar te verminderen.

In 2019 is binnen het Cluster Finance en bij de opleiding Bedrijfskunde, samen met het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen, de studentbetrokkenheid van de studenten in kaart gebracht (voor meer informatie: lectoraatks@hva.nl). De uitval van eerstejaarsstudenten was toen al jaren erg hoog. Om de onnodige uitval omlaag te brengen, is gekozen voor het vergroten van de studentbetrokkenheid. Uitgangspunt is dat als de student zich sneller thuisvoelt, de student succesvoller kan studeren of een weloverwogen keuze kan maken om te stoppen (gebaseerd op Mittendorf en Nicholson).

De propedeuses van de drie opleidingen binnen het Cluster Finance, namelijk Finance & Control (F&C), Accountancy (AC), en Finance, Tax & Advice (FTA), zijn recent samengevoegd tot een gemeenschappelijke propedeuse. In deze gemeenschappelijke propedeuse is studentbegeleiding (de nieuwe slb-lijn) onder meer gericht op het vergroten van studentbetrokkenheid.

De interventies die zijn gepleegd om de nieuwe slb-lijn vorm te geven kunnen worden ingedeeld in negen onderdelen.

1. De student
 - a. De introductie
 - b. Invulling van de slb-lessen
 - c. Verbinding van slb-inhoud met andere vakken
 - d. Het vak sport als onderdeel van slb
 - e. Inzet van vragenlijsten: die studenten invullen
2. De mentorstudent: een ouderejaarsstudent die wordt gekoppeld aan een eerstejaarsklas
3. De slb'er: professionalisering van het slb-team
4. De vakdocent: benutten van slb-lessen en -docent
5. Het management: slb als belangrijke pijler

Tevens hebben de studentendecanen hun gezicht laten zien in alle klassen om zo de drempel om hun hulp in te schakelen te verlagen. Dit is niet in de interviews genoemd en wordt daarom niet beschreven in dit rapport.



Dit verslag bevat een weergave van drie interviews met drie ontwikkelaars van de slb-lijn:

- Ris de Klerk-Oprel
Ris is initiatiefnemer, ontwikkelaar en bewaker van de grote lijnen. Zij adviseert het programma, het MT, en Aad (coördinator) om het gedachtegoed te borgen.
- Aad Zuurbier
Aad is mede-ontwikkelaar en coördinator van de slb-lijn van het financieel cluster (AC, F&C, FTA). Hij is in 2020-2021 begonnen als sportdocent bij het financiële cluster en is daarnaast verantwoordelijk voor de praktische uitvoering van de plannen.
- Edzard Zeinstra
Edzard is mede-ontwikkelaar van de slb-lijn. Hij heeft meegedacht over implementatie van het gedachtegoed bij de opleiding Commerciële Economie (CE). Volledige implementatie van het programma was bij deze opleiding niet mogelijk.

Tijdens de interviews is voor elk van de negen onderdelen de CIMO doorlopen: een omschrijving van de Context waarbinnen de Interventie is ontwikkeld, het veronderstelde Mechanisme dat hieraan ten grondslag ligt en een omschrijving van de Uitkomst (Outcome) vanuit het perspectief van de ontwikkelaars, die deels ook betrokken waren bij de uitvoering van de interventies.



De student

De introductie

Context

Vroeger vond de introductie plaats in week 1. Het maakte onderdeel uit van het vak sport waardoor er aanwezigheidsplicht was. HvA-breed is echter besloten dat dat niet langer mag en de introductie plaats moet vinden in week 0.

Door corona kon niet alles zoals gepland doorgaan.

Interventie

De introductie bestond uit twee dagen:

1. Kennismaking met medestudenten, gebouw en digitale leeromgeving op de HvA.
2. Sportieve activiteit op een andere locatie onder leiding van een evenementenbureau.

Hierbij werden docenten en mentorstudenten zoveel mogelijk betrokken.

N.B.

Bij CE maakt een uitstap naar de Ardennen al jaren deel uit van de introductie. Studenten die mee zijn geweest komen bij elkaar in de klas. De binding en ook de resultaten in deze klassen zijn al jaren heel goed: er is veel saamhorigheid en er worden op tijd vragen gesteld. Tegenstanders van het Ardennenkamp benadrukken de ongelijke start voor studenten die niet mee kunnen of willen, omdat de anderen al meteen een voorsprong hebben. Dit jaar kon het kamp niet doorgaan vanwege corona. Het is de vraag of het kamp nog terugkomt, en zo niet, hoe de positieve elementen wel behouden kunnen worden.

Mechanisme

Als je de introductie op deze manier inricht, is er een laagdrempelige manier om studenten informeel kennis te laten maken en dan voelen ze zich snel thuis. Dan hebben we gelukkige studenten die zich thuis voelen en blij zijn om hier te komen en studeren. Wij verwachten dat als je je thuis voelt dat je hier fijn en succesvol studeert.

Goed geïnformeerd zijn en elkaar goed leren kennen (sociale binding) geven veiligheid en vertrouwen, wat een basis biedt om goed te kunnen leren.

Uitkomst

Mensen die aanwezig waren tijdens de introductie hebben het heel fijn gevonden om de klas op die manier te leren kennen. Voor hen was het makkelijker om naar de eerste lesdag te komen; voor hen was er geen drempel meer, ze hadden er zin in.

Door corona was de binding in alle klassen minder dan in andere jaren. Bovendien waren er dit jaar geen Ardennenklassen bij CE, waar de binding juist altijd sterk is. Vermoedelijk is de uitval dus juist hoger, maar dat is moeilijk te zeggen in verband met het uitgestelde bindend studieadvies (ook vanwege corona).



Belemmerende factoren

- Het was niet verplicht.
- Het vond plaats vóór de eerste lesweek.
- Dit was onvoldoende duidelijk en tijdig gecommuniceerd (sommige studenten waren bijvoorbeeld nog op vakantie).
- Locaties buiten de campus waren ver weg (sommige studenten hadden wel willen gaan maar vonden de reis niet de moeite waard).
- Niet alle slb'ers konden aanwezig zijn bij of gaven prioriteit aan de introductie (waardoor ze niet ook op een laagdrempelige wijze kennis konden maken met hun groep).
- Programma niet geschikt voor propedeuse-verlengers; zij blijven een aparte groep.
- Weerstand van docenten tegen verandering.

Helpende factoren

- De externe partij die was ingehuurd leverde goed werk en was vooraf goed ingelicht.
- Mentorstudenten waren erbij betrokken en leverden een positieve bijdrage.
- Aanwezige slb'ers deden enthousiast mee.
- Er was gelegenheid om je als student op je eigen manier te verbinden aan je slb'er.

Invulling van de slb-lessen

Context

In het Financieel Cluster is het jaar opgedeeld in vier blokken, waarbinnen de slb-lessen werden ingeroosterd. Er lag nog geen draaiboek.

Studenten kiezen al wel een richting voordat ze aan jaar 1 beginnen (F&C/ FTA/ AC), maar kunnen na jaar 1 nog switchen. Bijvoorbeeld omdat ze er achter komen dat ze sommige vakken minder leuk vinden. Deze keuze werd echter niet altijd op juiste gronden gemaakt, waardoor studenten soms toch weer terug wilden switchen na een tijdje. Dat gaf gedoe.

Bij Commerciële Economie en Bedrijfskunde bestonden de slb-lessen al langer. Ze zijn wel aangescherpt op basis van de nieuwe slb-lijn.

Interventie

Op basis van de *student journey*, beschreven door Ris Klerk-Oprel, werden de blokken ingevuld met thema's:

1. Waar ben ik? (school, klas, slb'er, mentorstudent, inloggen in systemen, enz.)
vb. poster maken en aan elkaar presenteren
2. Wat kan ik? (studeren, efficiënt leren, strategieën)
vb: studenten moesten een *professional* interviewen en op basis daarvan cijfers geven en deze vergelijken met de cijfers die ze zichzelf geven om zo te weten waar je aan kunt werken en waarom
3. Wie ben ik?
vb. hoe kan ik goed samenwerken, peer feedback geven, enz.
4. Wat wil ik?
Dit is met name gericht op de keuze voor de hoofdfase van de opleiding (FTA/ F&C/ AC). In dit blok wordt vooruitgeblikt op onderwijs en toetsing in de drie opleidingen. Zo kunnen studenten een gedegen onderbouwde keuze maken.



Er wordt een draaiboek ontwikkeld met lesdoelen en bijpassende werkvormen. Dit kan volgend jaar ook weer worden gebruikt. Docenten hebben de vrijheid om een andere werkvorm te kiezen bij een lesdoel. Docenten worden aangemoedigd deze werkvormen dan ook in de Teams-omgeving te plaatsen zodat er steeds meer keuzemogelijkheden ontstaan.

Mechanismes

Slb'er:

Als er een draaiboek ligt weten slb'ers beter waar ze naartoe werken; dan komt het programma beter tot z'n recht, is het succesvoller.

En omgekeerd:

Als slb'ers niet naar hetzelfde idee toewerken, dan heb je kans dat we niet de doelen bereiken die we willen: thuisvoelen en die dingen leren en ervaren die we denken dat belangrijk zijn. Met name de doelen in de eerste honderd dagen zijn belangrijk en wetenschappelijk onderbouwd.

Student:

Door de invulling van de slb-lessen bereik je dat studenten zelf gaan bewegen, zich veilig voelen, zich durven uiten en laten zien, meer risico's nemen, het echt met elkaar doen.

Voor blok 4 wordt het volgende mechanisme verondersteld: Als je je eigen profiel beter kent kun je beter kiezen.

Doordat de student beter inzicht heeft in wat hij is, kan, en wil, vindt professionele beroepsvorming plaats: keuzes en ontwikkeling minder ad hoc en fragmentarisch.

Door het in een lijn te zetten en lessen en activiteiten eraan te koppelen ontstaat een leerlijn die helder is voor de student; zodat hij weet waar hij aan kan werken om ergens te kunnen komen.

Uitkomst

De lessen worden door studenten wisselend ontvangen: sommigen zien de meerwaarde niet, anderen wel. Dit lijkt afhankelijk van de slb'er, in hoeverre die het doel kent en kan uitleggen. Maar ook van hoe ver de student zelf in zijn ontwikkeling is en inziet hoe reflecteren kan bijdragen aan de eigen ontwikkeling.

CE-docenten vinden het fijn dat ze nu meer houvast hebben.

Belemmerende factoren

- Niet alle slb'ers zijn *committed* aan het programma; soms weten slb'ers niet goed waar we naartoe werken.
- Door Corona moest veel online, dat is voor slb extra lastig.
- Soms zien studenten het nut niet van wat we doen, en komen ze niet opdagen.
- Sommige docenten hebben weinig tijd en/of weinig ervaring.
- Ontwikkelaars hadden weinig tijd om de plannen praktisch uit te werken (in juni gestart); de lessen liggen twee weken van tevoren klaar.

Helpende factoren

- Gebaseerd op goed doordachte en onderbouwde *student journey*.
- Samenhang en doorgaande lijn tussen de lessen en opdrachten is helder.
- De intentie van slb'ers is goed: ze willen goede slb'er zijn.



- Aanwezigheidsplicht: het is een 'praktijkvak' en daarbij moet je 80% aanwezig zijn en mag je 1x missen.
- Feedback van docenten helpt om het programma aan te scherpen.

Verbinding van slb met andere vakken

Context

Het integreren van slb in andere vakken staat in de kinderschoenen.

Momenteel wordt gewerkt aan een propedeuse-*redesign* waarin alle vakken herschreven moeten worden en nieuwe samenwerkingen moeten plaatsvinden. Dit biedt kansen voor integratie.

Interventie

We willen dat wat ze bij slb doen, dat ze daar wat aan hebben in andere vakken. Er wordt verbinding gezocht met andere vakken en vakdocenten. Samenwerken, feedback geven en zelfinzicht ontwikkelen worden begeleid door de slb'er en toegepast in de vakken.

Vb. Slb'er gaat met de klas een andere les bijwonen.

Vb. We laten de studenten een aantal leer-strategieën uitproberen die ze nog niet kennen. Ze bedenken in welk van de drie vakken die ze op dat moment krijgen ze een bepaalde strategie zouden kunnen gebruiken.

Vb. We maken in de slb-lessen werkgroepjes voor in de vakken waar ze samenwerkingsopdrachten krijgen.

Bij CE vormen studenten samen met een slb-docent en een projectdocent een projectteam: onderwerpen uit de slb-lijn worden in het project toegepast, bijv. samenwerken. De projectdocent begeleidt meer inhoudelijk, en de slb-docent meer procesmatig (individuele ontwikkeling en reflectie).

Mechanismes

Student

Als je vakken en slb integreert gaan studenten de slb-lessen als zinvol ervaren, loopt slb mee in het ontwikkelproces van de student; dit leidt tot betere en blijere studenten en meer studentsucces.

Slb'er

Als de slb'er echt meeloopt in het ontwikkelproces van de student, weet hij wat er van de student wordt verwacht en wat hij beleeft, en kan hij beter begeleiden en kan de vakdocent meer in de rol blijven van 'facilitator van het vergaren van kennis'.

Doordat projectdocent en slb-docent echt samenwerken in de begeleiding van een groepje studenten, en doordat vaardigheden in een betekenisvolle situatie worden geëxpliciteerd, hebben studenten en docenten meer concreet inzicht in vaardigheden van studenten, waardoor zelfsturing en aanpassing daarop ook makkelijker en beter gaan.

(In het verleden werden in projecten vaardigheden verondersteld maar niet benoemd, en werden ze bij slb wel benoemd maar niet toegepast in een betekenisvolle omgeving).

Vaardigheden en slb zijn een middel om goed te worden in je vak of succesvol te worden.



Uitkomst

Bij het Financieel Cluster gaat de uitwisseling tussen slb'er en vakdocenten moeizaam. Er zijn wel enkele succeservaringen.

Bij CE lijkt iedereen blij te worden van de samenwerking in projectteams, waardevol voor zowel docenten als studenten.

Belemmerende factoren

- Bij het maken van samenwerkgroepjes voor de vakken is het lastig
 - o dat de ene helft van de klassen een ander blok (3 andere vakken) draait dan de andere helft van de klassen,
 - o en dat sommige docenten zelf al groepjes hadden gemaakt.
- Er is weinig commitment vanuit docententeams doordat
 - o er weinig samenhang is tussen eerstejaarsvakken en -docenten,
 - o en weinig continuïteit in de samenstelling van het eerstejaars-docententeams (vaak ingevlogen zzp-ers, docenten uit de hoofdfase AC/FTA/F&C die even worden ingevlogen),
 - o er onvoldoende sturing is vanuit het management (propedeusemanager),
 - o de gebruikelijke weerstand tegen verandering aanwezig was ('het ging al jaren goed, dus waarom zouden we veranderen?').
- Docenten die het onveilig vinden als er een collega in de klas komt.
- Organisatorisch: vakken hebben een eigen agenda en structuur.
Het bezoek met slb'er bij les van vakdocent is moeilijk in te plannen, vraagt inspanning van slb'er en vakdocent. Het pas niet altijd in de roosters.

Helpende factoren

- Er wordt door het management ingezet op een eerstejaarsdocententeam met meer continuïteit en commitment en een lesprogramma dat dit mogelijk maakt (bijv. elke eerstejaarsklas krijgt de vakken in een andere volgorde waardoor docenten het hele jaar door hetzelfde vak geven aan verschillende groepen).
- Vakdocenten weten dat slb'ers kunnen helpen met het begeleiden van samenwerking en van het geven van peer feedback.
- Iedereen ziet mogelijkheden.
- Bij CE verloopt integratie met andere vakken op dit moment nog wat fragmentarisch. Vakgroepen zijn verticaal georganiseerd.
- Groot team.



Het vak sport als onderdeel van slb

Context

Het vak sport maakt onderdeel uit van slb. Studenten zien hun klas als geheel alleen bij slb en bij sport. Bij andere vakken is geen aanwezigheidsplicht.

De meerwaarde van sport wordt door docenten gezien maar wordt door het management jaarlijks ter discussie gesteld, met het oog op kostenbesparing. Het heeft een geschiedenis dat er elke keer gevochten moet worden om het te behouden. Sportdocenten voelen een enorme druk.

Interventie

Sport als onderdeel van slb is een middel om aan slb-doelen te werken; dank aan doelen als kennismaken, samenwerken, communiceren, leidinggeven. Ook wordt de vertaalslag van deze vaardigheden en inzichten naar het bedrijfsleven gemaakt: wat je tijdens sport ziet, gebeurt ook in een bedrijf (denk aan regels ontduiken, leiding nemen, elkaar helpen, ...).

Mechanisme

Sport als verplicht onderdeel in het programma vergroot de groepscohesie (lachen, lol, actief) en dat leidt tot studentsucces.

Studenten leren op een andere manier met elkaar omgaan met alle beperkingen en mogelijkheden in een andere context (bv. *growth mindset*: wat doe je als je denkt dat je niet kunt klimmen?).

Als studenten op een niet-beroepsgerichte manier in actie zijn, maken ze kennis met kwaliteiten van zichzelf (omgang met elkaar, leidinggeven, organiseren) en word je gezien in wat je wel en niet kunt.

Omdat vaardigheden in een betekenisvolle context worden geoefend is het leereffect groter.

Uitkomst

De sportlessen werken verbindend en zijn een goede aanvulling op de slb-lessen. Sportdocenten horen veel. Sportlessen worden door studenten wisselend ontvangen: sommigen vinden het niet zo leuk, zien de meerwaarde niet. Anderen vinden het geweldig. De indruk bestaat dat leerdoelen sneller en effectiever worden bereikt door het oefenen en ervaren in de praktijk.

Belemmerende factoren

- Niet alle studenten zien de meerwaarde.
- Het vraagt investering van het management.

Helpende factoren

- Sport wordt echt ingezet als middel: de nadruk ligt niet op prestatie.
- Aanwezigheidsplicht.
- Sportdocenten zijn ook slb-docent en kennen dus het slb-programma heel goed.



De vragenlijsten

Context

Er wordt van studenten vaak gevraagd om een vragenlijst in te vullen, denk aan de NSE, de eerste-honderd-dagen-monitor, en blokevaluaties. Dit komt ongecoördineerd over. Studenten horen er vaak niets van terug. In het verleden werden er bij FBE nog meer vragenlijsten afgenomen, dit is vanuit de Faculteit verminderd.

Interventie

Tijdens slb-lessen worden vragenlijsten gebruikt om direct in te zetten bij studieloopbaanbegeleiding (bijvoorbeeld de Belbintest).

Zo geeft de student informatie over zichzelf op een uniforme en neutrale manier. Slb'ers kunnen over deze informatie in gesprek met de student. Er komt niets bij de slb'er terecht wat de student niet zelf aanlevert. Hij mag ervoor kiezen het voor zichzelf te houden. Ook dan kan hij er iets aan hebben.

Vragenlijsten worden gemaïld en ingevuld tijdens een slb-les. Er komt altijd een toestemmingsvinkje voor het delen voor wetenschappelijke toepassingen.

Mechanisme

Een vragenlijst helpt om zelfinzicht en bewustzijn te krijgen en als je jezelf kent en je valkuilen en sterktes kun je die ook inzetten en weet je waar je aan moet werken.

Als je weet dat aan elke klasgenoot hetzelfde wordt gevraagd ('het is geen lastige vraag aan mij maar iedereen krijgt die vraag'), dan kun je vertrouwen hebben in de uitkomst; dat het jouw uitkomst is. En dan heb je grotere neiging om er iets mee te doen.

Uitkomst

De verspreiding en terugkoppeling verloopt rommelig. Dit maakt een slechte (eerste) indruk op studenten.

De startvragenlijst en motivatievragenlijst in semester 1 bieden fijne houvast bij het startgesprek met de student. De Belbintest in semester 2 geeft mooie inzichten t.b.v. groepsvorming en samenwerking.

Helpende factoren

- Er wordt gewerkt aan een minder fragiel systeem van waaruit docenten zelf vragenlijsten kunnen verspreiden en terugkoppelen.
- De startvragenlijst biedt goede input voor het startgesprek.
- Het is de bedoeling dat vragenlijsten zodanig worden herontwikkeld/ aangepast dat ze aansluiten bij het slb-programma. Profielen o.b.v. vragenlijsten kunnen helpen om aangepaste programma's aan te bieden die beter aansluiten bij wensen en behoeften van studenten.
- Slb'ers kunnen er veel van leren.

Belemmerende factoren

- Het systeem waar vanuit vragenlijsten worden verspreid is niet toegankelijk voor docenten



- waardoor zij onvoldoende weten wat er gaat komen en wat er zal worden teruggekoppeld
- en waardoor verspreiding en terugkoppeling afhankelijk is van de aanwezigheid van 1 persoon.
- Studentenlijsten die worden gebruikt voor de verspreiding van de vragenlijsten zijn niet altijd actueel. Docenten houden vaak schaduwlijsten bij van studenten die echt in de groep zitten.
- Docenten weten niet altijd waarom studenten ze invullen en wat ermee gedaan kan worden. Zij kunnen niet altijd overbrengen wat de student eraan kan hebben. Als het niet wordt benut dan is het niet nuttig en hoef je het niet te doen.
- Het invullen en bespreken kosten veel tijd.
- Vragenlijsten die een algoritme gaan bedenken voor een student hebben een risico in zich omdat een voorspellende waarde niet uit hoeft te komen: een student kan gaan handelen naar de uitkomst van de vragenlijst.

De ouderejaars mentorstudent

Context

Ouderejaars mentorstudenten kunnen eerstejaars studenten helpen. Deze studenten staan qua leeftijd dichtbij de student dan de slb'er en zijn recent zelf eerstejaarsstudent geweest dus kunnen zich goed verplaatsen. Een mentorstudentsysteem bestond al maar werd nog niet expliciet ingezet om de binding in de klas te bevorderen.

Interventie

Aan elke eerstejaarsklas worden mentorstudenten gekoppeld (bij CE 2 mentorstudenten per klas, en bij het Financieel Cluster 1 per klas). Eerstejaarsstudenten kunnen op een laagdrempelige manier bij deze mentorstudenten terecht met vragen. De mentorstudent neemt zelf ook initiatieven om de verbinding in de klas te vergroten. Studenten krijgen betaald (15 euro per uur) en kunnen kosten voor verbindende activiteiten (bijv. bowlen, borrel, ...) tot een maximum declareren. Tweedejaars studenten bij CE kunnen het mentorschap gebruiken om aan eigen leerdoelen te werken; zij moeten zelf invulling geven aan een deel van de slb-uren en kunnen dit dus doen door mentorstudent te zijn.

Er is een globaal programma waar de mentorstudent aan werkt maar er is wel speling.

Mentorstudenten zijn in principe bij de introductie aanwezig en soms bij een koffiedrinkmoment of lunchmoment. Ze zijn bereikbaar om iets te vertellen over het tweede jaar. Soms zijn ze aanwezig in een slb-les. Ze hebben ook contact met de slb'er. Het initiatief voor contact kan zowel bij de mentorstudent liggen als bij de docent of eerstejaarsstudent.

Mechanisme

Als een mentorstudent goed in zijn rol zit is hij betrokken bij wat de klas doet en durven studenten ook dingen te gaan vragen. Met de driehoek slb'er – mentorstudent – eerstejaarsstudent, zijn er mensen om de eerstejaarsstudent heen die hij makkelijk kan benaderen als hij ergens mee zit. Eerstejaarsstudenten kunnen zo altijd ergens heen, en dat vergroot de binding (en het studentsucces). Mentorstudenten helpen bij praktische vragen (Brightspace, rooster) waardoor minder eerstejaarsstudenten niet onnodig vertragen (bijvoorbeeld omdat ze zich vergeten zijn in te schrijven).

Mentorstudenten dragen ook bij aan de sociale binding door activiteiten te organiseren waar studenten zichzelf kunnen zijn.



Uitkomst

Aan elke klas is een mentorstudent gekoppeld. Zij krijgen scholing. Over het algemeen zijn studenten positief en kunnen mentorstudenten veel vragen of problemen afvangen voor de slb' er.

Slb' ers brengen mentorstudenten echter onvoldoende in de situatie waar ze het geleerde kunnen toepassen. Niet elke klas heeft twee uitjes gedaan; niet elke mentorstudent heeft dat georganiseerd. De inzet van mentorstudenten zou explicieter geïntegreerd kunnen worden in het slb-programma. Er kan meer sturing en ondersteuning worden gegeven aan slb'ers: een draaiboek met daarin bijvoorbeeld voorbeeldmails die slb' ers hun studenten of mentorstudenten kunnen sturen. Nu is het resultaat te veel afhankelijk van het initiatief van de slb'er zodat de mentorstudent weet wat hij kan doen.

Belemmerende factoren

- De mentorstudenten krijgen vanuit de coördinator (HvA) niet de aandacht die ze verdienen.
- Er is te veel ruimte en onzekerheid.
- Niet elke slb'er maakt (voldoende) gebruik van de mentorstudent.
- Derde- en vierdejaarsstudenten zijn nauwelijks beschikbaar (eigen lesrooster, derdejaars lopen een half jaar stage).
- Tweedejaarsstudenten zijn meer beschikbaar maar minder ervaren.
- Het lukt mentorstudenten vaak niet om eerstejaarslessen bij te wonen omdat ze dan zelf les moeten volgen.
- Uitjes konden vaak niet doorgaan door corona.
- In vorige jaren kregen mentorstudenten een koffieautomaatpas. Dit jaar niet. Een koffiepas heeft veel waarde voor een student.
- De training van mentorstudenten kwam moeilijk van de grond.
- Het effect is afhankelijk van de match tussen mentorstudent en klas.
- Studenten zijn vaak niet bereid een uurtje te wachten als roosters niet goed aansluiten.
- Bij CE zijn er twee programmaleiders die slb'ers begeleiden en trainen om hun rol beter in te vullen en leuker te maken.

Helpende factoren

- Mentorstudenten willen echt van waarde zijn, willen voorkomen dat eerstejaars zich verloren voelen; vaak hebben zij zich zelf verloren gevoeld in het eerste jaar. Ze komen niet om makkelijk geld te verdienen.
- Mentorstudenten worden opgeleid door de HvA (bijv. gespreksvoering).
- Slb'ers kunnen mentorstudenten inzetten om eerstejaarsstudenten in beweging te krijgen.
- Er is voldoende budget. De mentorstudent beslist zelf hoe hij het budget uitgeeft.
- Er is voldoende animo waardoor gekozen kan worden voor mentorstudenten met kwaliteit en motivatie.
- Het is helpend als de mentorstudent in een appgroep zit met de eerstejaarsstudenten. Zo kan hij/zij heel snel opheldering geven over zaken en zelfs voorkomen dat misverstanden groeien.
- Als de driehoek goed contact heeft gebeuren er veel goede dingen. Dan stimuleert de slb'er de groep om (kleine) vragen te stellen aan de mentorstudent en ontzorgt de mentorstudent de slb'er.



De slb'er: professionalisering van het slb-team

Context

Er wordt bij het Financieel Cluster gestreefd naar een team van specialisten waarbij je trots bent dat je erbij hoort en waarvan iedereen ziet dat ze ervoor gaan en weten wat ze doen. De diversiteit is groot: van docenten met veel ervaring tot startende docenten.

Bij CE wordt gewerkt met een ervaren team dat al goed contact heeft. Iedereen is altijd aanwezig bij de Kick Off waar het programma van de komende periode en wijzigingen ten opzichte van vorig jaar worden gedeeld. Hier vindt spontane uitwisseling plaats. Bij CE worden nieuwe docenten gekoppeld aan ervaren docenten en wordt ad hoc professionalisering georganiseerd. CE-docenten participeren niet in het professionaliseringsaanbod in deze interventie, mogelijk wordt dit in de toekomst wel ook gedaan.

Interventie

De teamprofessionalisering in het Financieel Cluster bestond uit een startbijeenkomst voor de zomer en gedurende het studiejaar om de vijf weken een bijeenkomst van drie uur plus een tweedaagse. De bijeenkomsten bevatten drie soorten inhoud (parallel aan de studentlijn):

- Weten (informatie)
- Kunnen (vaardigheden), doen
- Zijn (wie ben ik in mijn rol als slb'er), intervisie.

Mechanisme

Als je een team hebt waar iedereen bij wil horen, wordt het succes van de slb-lijn groter en kunnen we onze studenten beter begeleiden. Omdat slb'ers meer weten en hun gereedschapskist steeds beter wordt gevuld, groeit het commitment, en wordt er steeds meer gereedschap uitgewisseld.

Inhoudelijk wordt het volgende mechanisme verondersteld: meer kennis (bijv. over diversiteit, leerstrategieën, of de psychologie van de adolescent) leidt tot meer begrip voor de student.

Door stevig in te zetten op professionalisering wordt coachen en begeleiden van studenten van een bijzaak een hoofdzaak en groeien slb'ers steviger in hun rol. Dat is eigenlijk de belangrijkste onderstroom.

Uitkomst

De animo voor de bijeenkomsten en de opkomst waren slecht, maar werden wel steeds beter in de loop van het jaar. Slb'ers komen er langzaam achter dat wat wij aan het produceren zijn ergens naartoe werkt en dat ze dat nodig hebben. Het is een cultuurverandering die tijd en geduld nodig heeft.

Het aanbod is mooi en sluit aan bij de behoeften, met name als er aandacht wordt besteed aan de volgende slb-les (nuttig op korte termijn).

N.B. Niet uit de interviews maar tijdens de presentatie 14/2 werd genoemd dat de intervisiebijeenkomsten houvast en zelfvertrouwen geven.



Belemmerende factoren

- In de praktijk komt het draagvlak van het management nog niet altijd tot uiting, bijvoorbeeld:
 - o Er werd een belangrijke vergadering ingepland op hetzelfde tijdstip als een slb-bijeenkomst;
 - o Slb'ers worden soms plots voor andere taken ingezet waardoor klassen opnieuw moeten beginnen met een nieuwe slb'er.
- Het is niet gelukt de slb'ers voor de zomer bij elkaar te krijgen.
- Docenten die het grote plaatje (de rode lijn) niet zien en/of ervoor kiezen het programma los te laten en alleen naar de behoefte van de klas te kijken, krijgen studenten die slb wazig of vaag vinden.
- De tweedaagse kon niet in een hotel vanwege corona waardoor het twee dagen op de HvA werden.
- Het is voor veel docenten geen hoofddeel van het werk.
- Docenten die slb'er worden passen niet altijd in het profiel, het zijn soms mensen die nog tijd hadden.
- Slb'ers vinden het soms spannend om zich over te geven aan nieuwe werkvormen.
- De informatie op Brightspace over de professionalisering van het slb-team is niet altijd duidelijk.
- Bij CE hebben docenten onvoldoende uren voor professionalisering.

Helpende factoren

- Alle bijeenkomsten zijn al voor de start van het studiejaar in de agenda's van de betrokkenen (vergadercorridor) gezet.
- Niet tijdens een interview maar tijdens de presentatie 14/2 gaven aanwezigen aan dat de F&A-appgroep met coaches steeds meer gaat leven.
- Er is draagvlak van het management en slb staat hoog op de agenda. Het management is toegankelijk.
- Slb'ers ervaren zelf dat het spannend is om je over te geven aan nieuwe werkvormen.
- Studieadviseurs zijn dit jaar ook slb'er: dit werkt goed in onderlinge informatievoorziening.
- De coördinator maakt veel tijd vrij voor instroom van nieuwe slb'ers.
- Nieuwe slb'ers zijn fijne betrokken mensen.



Het management: slb als belangrijke pijler

Context/ interventie

Slb is echt een soort pijler geworden. Er zijn vier pijlers voor de propedeuse benoemd, slb is er daar 1 van. Het is daarmee echt belangrijk gemaakt vanuit het management, in het beleidsplan.

Mechanisme

Als slb een belangrijke pijler is wordt er actief en voortdurend op gestuurd door het management.

Uitkomst

De ontwikkelaars van de slb-lijn voelen zich niet 'gestuurd' door het management, maar hebben eerder het gevoel zelf het management te sturen (of prikken). Hiermee krijgen ze wel veel voor elkaar, want het wordt belangrijk gevonden. Maar het management handelt niet proactief.

Helpende en belemmerende factoren algemeen

- De HVA heeft in een Newbe-gids duidelijk alles samengevat (wie wat waar hoe, brightspace, ...)
- Goede afstemming met de outdoorclubs: van tevoren duidelijk dat het niet gaat om opdrachten of prestaties, maar om elkaar leren kennen.

Belemmerende factoren algemeen

- We zijn laat begonnen met de praktische uitwerking (vlak voor de zomervakantie).
- De hele propedeuse gaat op de schop. Dat gebeurt ook weer gehaast.

Conclusie

Aan de hand van drie interviews is het gelukt zicht te krijgen op de totstandkoming en implementatie van de slb-lijn bij het Financieel Cluster en de opleiding Commerciële Economie. De beschreven contexten, interventies, mechanismes, en uitkomsten (inclusief helpende en belemmerende factoren) kunnen de opleidingen helpen om de slb-lijn verder door te ontwikkelen. Samen met de bevindingen uit student- en docentinterviews, die in een vervolgpublishing zullen worden toegevoegd, kan dit ook andere opleidingen inspireren om de slb-lijn op een mooie, zinvolle en goed onderbouwde wijze vorm te geven.