



Dialoginstrument kwaliteit Studentcoaching



22 december 2017
Dimphy Hooijmaijers
Programma Studiesucces

Een dialooginstrument t.b.v. zichtbaar maken kwaliteit studentcoaching

1. Inleiding

In Fontys Focus 2020 en de onderliggende notities is een aantal beloftes en ambities geformuleerd. Voor studentcoaching zijn de volgende van belang:

1. We zien de student als serieuze en gelijkwaardige gesprekspartner in de te voeren dialoog.
2. Wij bieden de student het vooruitzicht dat hij zijn eigen talenten ontdekt en zich optimaal en op eigen wijze ontwikkelt tot startbekwame professional die maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt, bijdraagt aan innovaties in zijn werkveld én die zich blijvend ontwikkelt.

Vanuit de student is dat vertaald in een aantal uitgangspunten. Hieronder zijn een aantal van deze uitgangspunten beschreven (bron: Fontys Focus Student).

“Fontys ondersteunt en begeleidt mij bij het maken van bewuste en goede keuzes, het bepalen van mijn ideale studieroute, het ontdekken van mijn talenten en mijn ontwikkeling tot startbekwame professional. Hierin ervaar ik nabijheid en betrokkenheid. Fontys stimuleert mij om verantwoordelijkheid te nemen voor mijn studievoortgang. Samen kijken we naar en maken we afspraken over mijn ideale studieroute. Daarbij wordt rekening gehouden met mijn persoonlijke en bijzondere omstandigheden. Omdat ik eigen keuzes kan maken ben ik intrinsiek gemotiveerd om mijn opleiding succesvol af te ronden.”



“Ik ontwikkel persoonlijk leiderschap waardoor ik ook zelf verantwoordelijkheid leer nemen voor mijn eigen ontwikkeling. Dit doe ik door te reflecteren en bewust te werken aan mijn kennis, vaardigheden, houding en gedrag die nodig zijn om professioneel te handelen in mijn toekomstig beroep. Het is voor mij vanzelfsprekend dat goede samenwerking in de professionele leergemeenschap daarbij een voorwaarde is.”

Om deze ambities en beloftes aan de student waar te kunnen maken, vertalen instituten uitgangspunten naar een visie of beleid m.b.t. studentcoaching, zodat deze passen bij de onderwijsvisie, de visie op leren en het pedagogisch didactisch model dat wordt gehanteerd. Onderstaande uitgangspunten Studentcoaching (zie pagina 2) zijn gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en bevestigd in praktijkonderzoeken in het hbo. Ze zijn bedoeld als een hulpmiddel om deze ambitie en belofte binnen ieder instituut van Fontys vorm te kunnen geven.

Om ook invulling te kunnen geven aan de eerste ambitie, worden studenten uitgenodigd om mee te denken en zich uit te spreken over de borging van het SLB-beleid en de kwaliteit van de uitvoering, zowel binnen iedere opleiding (via opleidingscommissies (OC's)) en ieder instituut (IMR) als op Fontysbreed niveau in de Studentenfractie van de CMR.

De Studentenfractie heeft aangegeven dat de gelden uit het studievoorschot ingezet moeten worden om studentcoaching binnen Fontys te verbeteren. Het dialooginstrument, zoals vormgegeven in paragraaf 3, is bedoeld om de OC's een instrument in handen te geven om de kwaliteit van de coaching, gerelateerd aan het eigen beleid en de eigen visie op leren en onderwijs, binnen hun opleiding zichtbaar te kunnen maken en om in dialoog met de directeur of het MT verbeterpunten te kunnen formuleren. De “optelsom” analyse en aanbevelingen van deze dialoogresultaten geeft de Studentenfractie daarmee inzicht in de kwaliteit van de coaching binnen Fontys. Zij kunnen op basis van deze analyse en aanbevelingen de kwaliteit van de studentcoaching monitoren.

Deze manier van werken, het voeren van een dialoog met stakeholders (studenten en docenten) op basis van uitgangspunten voor kwaliteit om die kwaliteit zichtbaar te kunnen maken, is ook de insteek van het kwaliteitsportfolio dat wordt vormgegeven binnen Fontys. Dit dialooginstrument draagt bij aan het zichtbaar

maken van één van de kwaliteitscriteria in het kwaliteitsportfolio, studentcoaching, zowel op opleidings- of instituutsniveau als op Fontysniveau.

2. Uitgangspunten studentcoaching

1) **Betrokkenheid en binding** (Deci & Ryan (2002), Kappe (2017) en Tinto (2012))

Iedere student wordt gezien, maakt deel uit van een 'learning' community of professionele leergemeenschap en heeft binnen die gemeenschap één of meerdere coaches die toegankelijk en laagdrempelig benaderbaar zijn. Hierdoor voelen studenten zich gemakkelijker thuis en voelen ze zich eerder actief betrokken (sociale integratie). Van actieve betrokkenheid kan een zichzelf versterkend effect uitgaan in wisselwerking met leerprestaties en het gevoel van competentie en daarmee op studiesucces en (intrinsieke) motivatie. Coaches kunnen gedurende het leerproces verschillende personen zijn, die hun ervaringen inzetten om studenten te helpen om de volgende stap te zetten; denk hierbij ook aan peers, alumni en werkveldpartners. Deze coaches uit het werkveld, maar ook vakdocenten, kunnen studenten meer gevoel van binding geven met de professionele gemeenschap waar ze steeds meer deel van uit gaan maken (academische integratie / socialisatie in de beroepspraktijk en het werkveld).

2) **Betekenisvol en uitdagend** (Deci & Ryan (2002), Hattie (2007), Kappe (2017))

Iedere student wordt regelmatig gevraagd en soms ook ongevraagd gecoacht om zijn talenten in te zetten om zijn loopbaandoelen te bereiken. De coach laat de student zien, ervaren of ontdekken wat de eigen mogelijkheden zijn (ook de minder voor de hand liggende) om de volgende stap in zijn (studie)loopbaan te kunnen maken, de student ervaart zo meer keuzevrijheid (autonomie) en dat bevordert de studiemotivatie. De coach maakt daarvoor gebruik van rijke feedback, zodat de student op basis daarvan zelf een stap kan maken. Leren wordt hierdoor een betekenisvol en motiverend proces voor zowel de student als de coaches en peers in de professionele leergemeenschap.

3) **Persoonlijke professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling.** (Meijers en Mittendorff (2017), Mittendorff en Kienhuis (2014))

De (studie)loopbaan van de student is al gestart voordat hij bij Fontys binnenkomt en loopt ook door als de student alumnus is geworden. Coaching vindt daarom niet alleen plaats op studievoortgang, maar vooral op professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling. Coaches houden studenten steeds spiegels voor bij de ervaringen die ze opdoen binnen en buiten de opleiding, zodat ze steeds beter kunnen verwoorden of laten zien wie ze zijn en wat ze willen ontwikkelen om de professional te kunnen worden die ze willen zijn: de ontwikkeling van hun professionele identiteit. Zo kunnen ze zelf verantwoordelijkheid nemen en keuzes maken die hen helpen om steeds een stap te zetten om hun eigen doelen te bereiken.

3. Dialoog instrument kwaliteit Studentcoaching

Hieronder wordt een werkwijze beschreven en worden per uitgangspunt stellingen geformuleerd, die samen de kwaliteit van het uitgangspunt zichtbaar maken. Omdat ook de organisatie en de facilitering van studentcoaching invloed hebben op de uitvoering en de (ervaren) kwaliteit, wordt ook dit punt meegenomen in lijst van stellingen.

Werkwijze

De directeur neemt (mogelijk op vraag vanuit de OC) initiatief tot een dialoog over de kwaliteit van de Studentcoaching binnen het instituut.

Vorbereiding:

- OC wordt begeleid en voorbereid op inzet van het instrument vanuit het team CvM.
- Aandachtspunten hierbij zijn:
 - Welke studenten / opleidingsonderdelen moeten vertegenwoordigd zijn:

- Voltijd / deeltijd /
 - lesplaatsen
 - Bachelor / master /Ad
 - Leerjaren
 - Wie nemen deel aan prioriteringsgesprek?
 - Wie nemen deel aan dialoog?
 - Hoe zorg je voor een representatieve respons?
- Een representatieve groep studenten en docenten uit de opleiding of het instituut en directie of MT scoren onderstaande stellingen in een digitale tool op mate van aanwezigheid en op belangrijkheid.
 - De resultaten worden vervolgens door middel van een spinnenwebdiagram inzichtelijk gemaakt :
 - welke punten minder aanwezig zijn én belangrijk gevonden worden
 - mogelijke verschillen hierin tussen studenten onderling en tussen studenten, docenten en directie
 - In het prioriteringsgesprek wordt op basis van de resultaten uit de spinnenwebdiagrammen door een vertegenwoordiging van studenten en docenten uit de OC en het MT geprioriteerd worden welke onderwerpen worden besproken in de dialoog
 - op basis hiervan wordt de gespreksagenda opgesteld.

Dialogogesprek:

- Er is een gespreksagenda op basis van de analyse van de verschillen.
- Doel van het gesprek / de dialoog is dat mogelijke aandachtspunten / verbeterpunten worden benoemd
- Deelnemers benoemen mogelijke oplossingen voor de eerder benoemde verbeterpunten en/of acties die ondernomen kunnen worden om de verbeterpunten aan te pakken.
- Indien nodig wordt hierin geprioriteerd
- Beoogde resultaten worden benoemd
- Vervolgstappen om deze resultaten te kunnen bereiken worden vastgelegd inclusief wie verantwoordelijk is voor het nemen van deze vervolgstappen en de wijze van monitoren door de OC.

Verslaglegging

- De belangrijkste opmerkingen en aandachtspunten worden vastgelegd.
- De beoogde resultaten en het proces om daar te komen worden vastgelegd
- De taken en verantwoordelijkheden in dit proces worden vastgelegd
- Verslaglegging vindt bij voorkeur plaats door een onafhankelijk persoon (dus niet door een deelnemer aan de dialoog)
- Zowel directie als OC stellen het verslag vast.
- De verbeterpunten uit het verslag worden gemonitord door de OC en na een jaar wordt gekeken of deze punten zijn behaald of niet en welke vervolgstapen dit mogelijk maakt.
- Het verslag gaat naar het programma studiesucces (lijn studentcoaching. Deze maken op Fontysniveau een samenvatting, een analyse en verbeteracties op Fontysniveau, zodat deze ook weer opgenomen kunnen worden in het programma).
- Dit verslag wordt ingebracht in de SF ter bespreking, zodat zij de kwaliteit van studentcoaching kunnen monitoren.
- Dit verslag wordt gebruikt om de kwaliteit van studentcoaching zichtbaar maken op Fontys niveau in het kwaliteitsportfolio

4. Stellingen als input voor de dialoog

Voor iedere stelling worden twee keer vragen beantwoord:

- 1) in hoeverre is dit element aanwezig in de opleiding?
- 2) hoe belangrijk vind je dit element?

Voor beide wordt beantwoord met een vijfpuntschaal, lopend van geheel niet mee eens tot geheel mee eens), dat dit aanwezig is in de opleiding(voor vraag 1). En lopend van geheel niet belangrijk tot heel erg belangrijk voor vraag 2.

De stellingen onder het kopje betrokkenheid en binding zijn nu geformuleerd als stellingen die betrekking hebben op één coach of loopbaanbegeleider. Binnen veel opleidingen is de transitie ingezet naar (resultaatverantwoordelijke) teams, die verantwoordelijk zijn voor een groep studenten of voor een leereenheid. Voor opleidingen die daarin al ver gevorderd zijn zal “de coach” voor docenten en studenten minder relevant of herkenbaar zijn. Voor deze opleiding wordt de term coach in de vragenlijst vervangen door het docententeam.

	Geheel mee oneens (1) – geheel mee eens (5)	Niet belangrijk (1) – heel belangrijk (5)
Betrokkenheid en binding		
De coach is oprecht geïnteresseerd in de student		
De coach luistert en stelt vragen		
De coach is goed bereikbaar (“live” en/of per mail/via skype, etc)		
De coach is gemakkelijk benaderbaar (ook informeel)		
De coach daagt de student uit		
De coach is proactief, persoonlijk en betrokken		
De coach is empathisch		
De coach zorgt ervoor dat de student zich thuis voelt		
De coach zorgt ervoor dat studenten elkaar ondersteunen en waar mogelijk helpen		
Er zijn meerdere vormen van coaching (bijv. een op een, in een groep, tijdens een project, op de werkplek)		
Er zijn meerdere typen coaches (bijv. vakdocent, projectgroepcoaches, SLB'ers, peers, alumni, werkveld/stagecoaches)		
Betekenisvol en uitdagend		
<i>Coaching is gericht op:</i>		
het versterken van de talenten die de student al laat zien		
hoe de student het beste uit zichzelf kan halen		
het versterken van eigenaarschap en zelfsturing		
het versterken van motivatie		
uitdagen om buiten de comfortzone/ buiten de gebaande paden te stappen		
het laten zien of ervaren van nieuwe mogelijkheden die de student zelf nog niet had bedacht (diverse mooie bereikbare loopbaanvergezichten)		
het faciliteren van leren op basis van feedback, feed-up, feed forward		
Persoonlijke professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling		
<i>Coaching is gericht op:</i>		
het ontdekken van wie je bent en wilt worden		
het ontwikkelen van wie je bent of wilt zijn als professional (professionele identiteit)		
het bereiken van de doelen van de student		
het maken van keuzes ten gunste van het behalen van loopbaandoelen		
het toekomstperspectief, zowel op de arbeidsmarkt als voor een mogelijke vervolgstudie		
het leggen van de relatie met het werkveld en het beroep		

Studievoortgang / studievaardigheden		
<i>Coaching is gericht op:</i>		
het oplossen van (on)voorziene problemen (inclusief de eventuele gevolgen voor de studie)		
studiehouding, plannen, studeren, samenwerken of andere vaardigheden die ik nodig heb om succesvol te studeren		
die studenten met een zelfde belang of hulpvraag of thematiek bij elkaar brengt		
Organisatie en facilitering		
De coach is een professional in coaching		
De coach wordt daartoe voldoende gefaciliteerd in (bij)scholing en/of intervisie		
De coach wordt daartoe voldoende gefaciliteerd in tijd		
De coach wordt daartoe voldoende gefaciliteerd in elkaar makkelijk kunnen vinden en bereiken (flexibiliteit in tijd en middelen, bijv. skype)		
De coach wordt daartoe voldoende gefaciliteerd in mogelijkheden (bijvoorbeeld door groepen studenten bij elkaar te brengen met dezelfde ontwikkelingsvragen)		
De coach heeft kennis van en kan doorverwijzen naar de verschillende mogelijkheden voor de student binnen en buiten de opleiding en/of binnen Fontys		

* **coach of docententeam**

5. Bronnen

Deci, E.L. & R.M. Ryan (eds.) (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. New York: University of Rochester Press.

Elffers, L. (2016). *Kansrijke schoolloopbanen in en op weg naar het hbo*. Lectorale rede. Amsterdam: HvA publicaties

Hattie, J. (2008). *Visible Learning*. Taylor And Francis

Hattie, J. & Timperley, H. (2007), The Power of Feedback, *Review of Educational Research*, March 2007, Vol. 77, No. 1, pp. 81–112

Kappe, F.R. (2017). *Studiesucces: Verbinden als stap voorwaarts*. Lectorale rede. Den Haag: Inholland.

Meijers, F. & Mittendorff K. (eds). (2017). *Zelfreflectie in het Hoger Onderwijs*. Antwerpen: Garant

Mittendorff, K. & Kienhuis, M. (2014). Bouwstenen voor SLB: van visie naar praktijk. *Onderwijsinnovatie*, december 2014.

Tinto, V. (2012). *Completing College: Rethinking institutional action*. Chicago: University of Chicago Press.