

Onderzoek Voorbij Vakmanschap: Saxion Honours Approach in het reguliere hbo

Beschrijvende resultaten interviews docenten

Onderzoeker

Elise Eshuis

Lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs

Team Comenius Leadership Fellow

Marika Lammers

Nitie Mardjan

Aldo van Duivenboden

Kris Holkenborg

Saxion OSS | OnderwijsInnovatie Hub

E-mail: onderwijsinnovatiehub.oss@saxion.nl

Juni 2021

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Doelstellingen.....	4
COMMUNITY	5
Docent.....	5
Student.....	6
Implementatie regulier.....	7
REFLECTIE	8
Student.....	9
Implementatie regulier.....	10
AUTHENTICITEIT	11
Docent.....	12
Student.....	13
Implementatie regulier.....	14
PERSOONLIJKE EN PROFESSIONELE ONTWIKKELING.....	15
Docent.....	15
Student.....	16
Implementatie regulier.....	17
OVERKOEPELEND	18
Referenties	23

Inleiding

Saxion Top Talent biedt al ruim tien jaar honoursonderwijs aan bovengemiddeld gemotiveerde studenten die worden uitgedaagd om zich naast hun reguliere opleiding optimaal te ontwikkelen. Het Top Talent honoursonderwijs wordt vormgegeven aan de hand van de *Saxion Honours Approach*, die op basis van vier belangrijke pijlers is ingericht: *learning community*, *authenticiteit (authentieke context en authentiek leerproces)*, *(kritische) reflectie* en *persoonlijke en professionele ontwikkeling*. Voor meer informatie over de inhoud en studentwaardering ten aanzien van deze pijlers, zie Holterman-Nijenhuis et al. (2021).



Figuur 1. Pijlers *Saxion Honours Approach*

Deze pijlers komen tot uiting in verschillende Top Talent programma's, waarin studenten in een interdisciplinaire onderwijssetting samen leren en zich ontwikkelen. Positieve ervaringen met de *Saxion Honours Approach* (Holterman-Nijenhuis et al., 2021) en de veronderstelling dat ook reguliere studenten zouden kunnen profiteren van deze aanpak zijn aanleiding geweest voor een spin-off 'Voorbij Vakmanschap' waarin de pijlers zijn toegepast binnen het reguliere hbo-onderwijs.

Aan Voorbij Vakmanschap hebben 111 eerstejaarsstudenten van vier verschillende opleidingen (Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek, HBO Rechten, Social Work en Finance & Control) één studiejaar lang deelgenomen aan wekelijkse studieloopbaanbijeenkomsten van vier uur. Studenten hebben tijdens de bijeenkomsten in interdisciplinaire groepen samengewerkt aan verschillende praktijk-/maatschappelijk relevante opdrachten. Tijdens de bijeenkomsten was er veel aandacht voor kennismaking en binding, zelfinzicht, (gezamenlijke) reflectie en persoonlijke en professionele ontwikkeling. Studenten werden daarbij begeleid door een vijftal docentcoaches, die ofwel ervaring hadden met de *Saxion Honours Approach*, ofwel daartoe getraind werden.

Dit document geeft een beschrijving van docentervaringen met Voorbij Vakmanschap. Meer informatie omtrent opzet, aanpak en invulling van Voorbij Vakmanschap, een beknopte versie van deze uitkomsten en een weergave van studentevaluaties zijn in te zien via de [website van de OnderwijsInnovatie Hub](#) of op te vragen via onderwijsinnovatiehub.oss@saxion.nl.

Doelstellingen

Om inzicht te krijgen in hoe de pijlers binnen Voorbij Vakmanschap hebben vorm gekregen zijn individuele interviews afgenomen met de vijf docenten die betrokken zijn geweest bij Voorbij Vakmanschap. De interviews hebben plaatsgevonden tegen het eind van de looptijd van Voorbij Vakmanschap (2020), maar wel op een moment dat het nog in uitvoering en niet volledig afgerond was. Het doel van de interviews was om, op basis van de ervaringen en percepties van de betreffende docenten, inzicht te verkrijgen in aan de ene kant de rol van de docent in het faciliteren van de vier pijlers en aan de andere kant in wat het van studenten vraagt. Daarnaast had het als doel om te achterhalen wat er volgens deze docenten nodig zou zijn om de betreffende pijler te implementeren in het reguliere onderwijs.

Hieronder wordt achtereenvolgens per pijler inzicht gegeven in een viertal punten:

1. Beknopte toelichting ten aanzien van uitwerking in de praktijk tijdens Voorbij Vakmanschap
2. Rol van de docent
3. Wat vraagt het van de student
4. Aanbeveling en/of vereiste voor implementatie in het reguliere onderwijs

Note: het doel van onderstaande beschrijving is met name om inzicht geven in wat de verschillende docenten met betrekking tot bovengenoemde aspecten gezegd hebben. Er worden enkel aspecten beschreven die door de docenten expliciet zijn benoemd. Hierbij wordt aangegeven wanneer bepaalde zaken door meerdere docenten zijn aangehaald, dan wel door een enkele docent is benoemd.

COMMUNITY

De community binnen Voorbij Vakmanschap bestond uit circa 111 studenten van vier verschillende opleidingen en hun vijf docentcoaches (twee docenten hebben elkaar afgewisseld in verband met zwangerschap van een van de docenten). De studenten werden ingedeeld in vier interdisciplinaire coachgroepen en werden gekoppeld aan één coach. Binnen elke coachgroep werden kleinere stamgroepen van circa 10 studenten per groep gevormd. Aan de hand van verschillende werkvormen zijn studenten binnen de groepen aan de slag gegaan met verschillende opdrachten, waarbij onder andere aandacht was voor kennismaking, groepsbinding en onderlinge (groeps)rollen.

Docent

Als het gaat om de rol van de docent in het stimuleren van community vorming en community leren is er één element dat door alle docenten als essentieel wordt gezien, namelijk het kiezen en **inzetten** van de juiste **werkvormen**. Wat daarin met name naar voren komt is het inzetten op kennismaking en groepsbinding.

Daarnaast wordt door de meerderheid van de docenten de rol van **coach** als **begeleider van het proces** benadrukt. Er worden verschillende manieren genoemd als het gaat om hoe dit als docent vorm te geven. Wat veelal wordt aangehaald is het **stellen van de juiste vragen**, zowel om de samenwerking

Toelichting werkvorm

*“Die moet verrassend starten, er moet een aanleiding voor zijn. Studenten moeten vervolgens geactiveerd worden, in beweging komen, dus een stuk ervaren. En vervolgens moet er aan het einde weer een goede landing zijn; een stuk evaluatie, een stuk **reflectie**. Waarin je eigenlijk alles weer samenbrengt. En over dat hele gebeuren moet je als docent zijnde over nadenken.”*

Vragen stellen

“Dat is vooral heel veel vragen stellen (...) En je merkt al heel snel of het loopt, of ze lekker bezig zijn, of dat je moet sturen: denk hier eens aan, wat zijn jouw kwaliteiten, wat zou jij kunnen inbrengen in het project, hoe ga je dit aanpakken, wat heb je daarvoor nodig, is alles aanwezig en wie gaat dan wat doen? Dus het meer vraag gestuurd ze aan het werk proberen te zetten.”

op gang te brengen, maar ook om tijdens de samenwerking het proces te kunnen sturen.

Wat sommige docenten bij het stellen van vragen aanhalen is dat het van belang is om, zonder oordeel, het **gedrag te benoemen** dat studenten laten zien en daarop door te vragen. Hierbij wordt ook aangegeven dat je als docent daarin een **voorbeeldrol** vervult, waarbij je studenten stimuleert dat ook onderling te doen. Een van de docenten benadrukt om in dat gesprek met studenten in te steken op **gelijkwaardigheid** en ervoor te zorgen dat **iedereen gehoord en gezien** wordt.

Door meerdere docenten wordt niet alleen het stellen van vragen voorafgaand of tijdens het proces genoemd, maar ook tijdens een **procesbespreking** naderhand. Hierbij wordt **reflectie** genoemd als belangrijk middel om dit te faciliteren, waarbij er voornamelijk aandacht is voor het proces, een ieders rol en aandeel in de groep, en het daarbij vertoonde gedrag en houding.

Tot slot wordt er door de verschillende docenten nog een aantal diverse punten aangehaald. Zo noemt één van hen het belang van **aandacht voor de student** bij aanvang van contactmomenten alvorens ze aan de slag gaan. Een ander noemt de meerwaarde van het **aanbieden van ‘theorie’**, vooral van belang bij cognitief ingestelde studenten, waarbij je kunt uitleggen waarom niet alleen de inhoud, maar ook

bijvoorbeeld het samenwerken en het gezamenlijke proces (wat uiteindelijk de inhoud weer versterkt) van belang is. Toch noemt deze docent ook het belang van **aanbieden van inhoud**, zodat studenten

Balans 'spanning' en veiligheid

"Dat hoort voor mij ook heel erg bij community vorming. Er moet een soort van spanning zijn, dus de spanningsboog moet natuurlijk niet de hele tijd gespannen zijn, want hij moet wel veilig zijn; ze moeten kunnen leunen, maar er moet nog iets te halen zijn. Nou en dan gaan ze eerst heen en weer schuiven, argumenten wisselen en dan kom ik met nieuwe informatie."

(met een opdracht) aan de slag kunnen en er interactie kan ontstaan. Een andere docent benoemt de **balans** tussen het creëren van '**spanning**' (bijvoorbeeld tijdens een opdracht) en het bieden van een **veilige omgeving**.

Als aandachtspunt wordt door een van de docenten tot slot nog benoemd dat het begeleiden van een dergelijke community wel wat vraagt van de docent, maar dat het ook **aan te leren** is (met name door veel te oefenen) en het van belang is dat een docent daar ook zelf in gelooft en daarvoor open staat.

Student

Op de vraag wat het van studenten vraagt om een community te vormen en daarbinnen samen te leren,

Begint bij docent, studenten volgen

"...dat vraagt wat van de docenten. (...) ik denk dat als je de juiste methode en goede werkvormen kiest - en dat kan je leren, want ik kon het namelijk ook eerst niet: (...) dan stond ik voor de klas te zenden met mijn regeltjes - en daar ook als docent natuurlijk in gelooft en dat oefent, dan gaan alle studenten mee.."

lopen de antwoorden wat uiteen, maar liggen wel in het verlengde van elkaar. Ook in de context van de studenten benadrukt een van de docenten hier nogmaals het belang van de docent; dat het met name wat vraagt van de docent en het **begint bij de docenten** en dat **studenten** vervolgens volgen.

Verschillende docenten noemen dingen die betrekking hebben op de **houding** van de student. Zo noemen ze dat het om een **open houding** vraagt. Ook noemt een enkele docent meer praktisch en voorwaardelijk een **actieve houding** (aanwezig zijn en er dan ook volledig zijn) en benadrukt een andere docent het belang van een **professionele houding** (nakomen van afspraken).

Bewustwording

"Het daagt ze volgens mij uit dat ze zich bewust worden wie zij zijn en misschien ook wel wat hun persoonlijke competenties zijn die mede hebben bepaald welke opleiding ze hebben gekozen. Volgens mij zie in die samenwerking een paar dingen; én wie ben je als persoon, én vanuit jouw opleiding heb je bepaalde kennis en expertise of vind je dingen interessant, dat neem je mee. En dan ga je zien hoe dat voor een ander, met een andere opleiding anders is. Dus vraagt het zelfreflectie, maar ook een bewustwording van de rol van een ander ten aanzien van bepaalde thema's."

Daarnaast noemen meerdere docenten **bewustwording**: dat studenten door middel van **reflectie** onder andere bewust worden van **wie ze zijn** (in een groep), wat hun rol is en **wat hun competenties zijn**, met name ook in relatie tot andere studenten (van andere opleidingen). Input voor dergelijke reflecties kan volgens hen bijvoorbeeld komen uit persoonlijkheidstesten of rollenspellen.

Verder wordt door enkele docenten nog een aantal verschillende zaken genoemd, zoals het hebben van **leef** en **moed**, ook om herhaaldelijk door te zetten als het even niet lukt, het belang van **(leren) luisteren** naar elkaar en het **onderling aanmoedigen** en aanbieden van **hulp**.

Opvallend is dat de meerderheid van de docenten **verschillen tussen studenten** van verschillende opleidingen benoemd. Van studenten van opleidingen in de sociale hoek (zoals in dit geval de opleiding Social Work) lijkt het andere dingen te vragen of lijkt de vanzelfsprekendheid van bepaalde zaken anders te liggen. Genoemd wordt dat het voor die studenten makkelijker en logischer is om onderling te praten over wie ze zijn en anderen daarin ook vaker aanmoedigen. Aan de andere kant observeert een van de docenten dat dit, doordat deze studenten eerder geneigd zijn om te praten, vaak ook samengaat met het eerder geven van een oordeel, in tegenstelling tot studenten van andere opleidingen die meer afwachtend zijn.

Implementatie regulier

Als het gaat om wat er volgens de docenten nodig is om community vorming en leren in te bedden in het reguliere onderwijs, komt een aantal zaken naar voren. Goed om hierbij te noemen is dat deze docenten antwoorden hebben geformuleerd vanuit het gegeven dat dit een community betreft bestaande uit *meerdere disciplines*.

De meerderheid noemt het belang van **de docent**. In dat kader wordt een aantal zaken genoemd. Om te beginnen benadrukken meerdere docenten de **inzet van werkvormen**. Een van de docenten noemt het belang van werkvormen waarbij het ervaren van de student centraal staat als middel om aan de relatie te werken. Aansluitend hierop benadrukt een andere docent het inzetten van werkvormen om iedereen een kans te geven het woord te nemen en dat ook durft.

Als het gaat om de docent noemt een andere docent dat het belangrijk is om de tijd te nemen om te **werken aan de relatie**, zowel met de individuele student als binnen de groep. In lijn hiermee benadrukt een andere docent dat het niet noodzakelijk is dat een docent (volledig) op de hoogte is van de inhoud, maar voornamelijk het **proces** kan **begeleiden**, door bijvoorbeeld in en uit te zoomen op de samenwerking. Uitgangspunt is daarbij niet alleen het eindresultaat, maar vooral het **bespreekbaar maken** van de weg daarnaartoe.

Proces begeleiding – bespreekbaar maken
“...wat is dan ieders rol en hoe triggeren jullie elkaar; welke positieve elementen haal jij vanuit anderen en welke andere elementen maken bijvoorbeeld dat je niet in je kracht komt te staan, zodat studenten iets **leren over zichzelf**.”

Meer gericht op de **overtuiging van docenten** noemt een van de docenten als belangrijkste voorwaarde dat docenten zelf overtuigd moeten zijn dat ze mogen **loslaten** en op zoek te gaan naar wat er in de studenten zelf zit. In lijn hiermee benadrukt een andere docent het hebben van **moed** en **leef** om **studenten zelf te laten ervaren**.

Meer praktisch noemt een enkele docent tot slot het belang van het inzetten van **één vaste docent** als basis of herkenningspunt.

Verder wordt door enkele docenten nog een aantal verschillende aandachtspunten genoemd ten aanzien van implementatie van community vorming en leren in het reguliere onderwijs. Zo noemt een van hen het belang van een **authentieke context**; om studenten **aan de hand van iets inhoudelijk relevants**, zowel voor de student als voor de maatschappij, **samen te laten werken**.

Samenwerken a.d.h.v. inhoud

“aan de hand van iets inhoudelijks, wat relevant is voor studenten en daarmee wat mij betreft dus ook maatschappelijk relevant, studenten te laten samenwerken en vervolgens in te zoomen op die samenwerking; zowel op individueel niveau als op groepsprocesniveau.”

Als het gaat om meer organisatorische of praktische zaken, wordt het nemen van **voldoende tijd** en het werken met een **niet al te grote groep** aangehaald. Daarnaast wordt het faciliteren van **groepswisseling** benadrukt, zodat studenten de kans krijgen opnieuw plek in te nemen en dingen die ze eerder ondervonden hebben opnieuw kunnen uitproberen.

Tot slot heeft een van de docenten een aanbeveling specifiek als het gaat om het werken in een *interdisciplinaire* community, namelijk om eerst voldoende tijd te besteden aan het **verkrijgen van inzicht in verschillen tussen de disciplines en de unieke eigenschappen** die kenmerkend zijn voor bepaalde type studenten. Het achterliggende idee is hierbij dat ze eerst zelf voldoende in staat moeten zijn zichzelf en de eigen discipline te kennen, dat vervolgens ook delen om zo te leren van het contrast ten opzichte van andere disciplines.

REFLECTIE

Binnen Voorbij Vakmanschap is reflectie op meerdere momenten en manieren ingezet, zowel individueel als in groepsverband. Startpunt voor de reflectie waren (gedeelde) ervaringen. Zo werden studenten gevraagd hun ervaringen te noteren in een boekje, om die vervolgens te kunnen evalueren. Ook zijn verschillende werkvormen ingezet om reflectie in groepsverband te faciliteren, waarbij studenten onder andere gestimuleerd werden om elkaar feedback te geven. Reflecties waren op verschillende zaken gericht, zoals samenwerking, (groeps)rollen of (bijdrage aan) het product.

Docent

Als het gaat om wat het van docenten vraagt om studenten aan te zetten tot reflectie noemt de meerderheid het **stellen van vragen** en het inzetten van de juiste **werkvormen**. Meerdere docenten noemen ook het gebruik van werkvormen en vragen om **reflectie in groepsverband** te stimuleren, met name gericht op het faciliteren van het onderling **feedback geven** als input voor reflectie. Een van de docenten benoemt hierbij dat studenten het uiteindelijk zelf moeten doen, maar dat het als docent essentieel is om hulp te bieden en dat **proces** te **begeleiden**. Gekoppeld daaraan benadrukt een andere docent het belang van het **niet geven van**

Voorbeeld vragen stellen

“De waarom vraag.. daar zijn ook methodes voor: (...) Three times why, dus dat je de hele tijd doorvraagt. Dat ze voorbeelden moeten geven en moeten vertellen wat ze hebben geleerd en waarom dat bij hen zelf past, dat ze dat moeten herkennen bij zichzelf. Dat soort vragen, dat ze onderling met elkaar in gesprek

oordelen en daarin ook een **voorbeeldfunctie** te hebben als het gaat om hoe studenten elkaar feedback geven: leren elkaars gedrag te benoemen zonder te oordelen.

Een van de docenten noemt bij reflectie in groepsverband wel als **uitdaging** om **iedereen aandacht** te geven en aan bod te laten komen.

Voorbeeld werkvorm (tijdlijn)

*Dus je bent hier op dit moment erachter gekomen dat jij, bijvoorbeeld, heel erg nadrukkelijk aanwezig bent. (...) Dan leg je aan het begin je beginpunt op een papiertje even op de grond: neemt de leiding. En wat je doel dan is, is meer stilzijn, want dat moet dan positief geformuleerd zijn. (...) Hoeveel meter ligt dit ideaal van jou weg? Nou, misschien drie meter, leg dan maar een papiertje op de grond: ik wil meer stil zijn op drie meter. (...) En ga dan maar eens terug naar de plek waar je nu bent, welke stappen zitten daar dan tussen? En dat moeten ze dan ook op een papiertje schrijven.
En zo heb je eigenlijk een pad dat je moet belopen om dat doel te bereiken. En zó - dat kun je dan in kleine groepjes doen - bereik je dan die reflectie.*

Verder wordt door verschillende docenten een aantal factoren genoemd die als meer voorwaardelijk kunnen worden gezien als het gaat om het stimuleren van reflectie. Een aantal bedrukt het belang van **veiligheid**: dat het aan de docent is om een situatie te creëren waarin studenten zich **veilig** genoeg **voelen** om daadwerkelijk te reflecteren en daarin mee te gaan.

Daarnaast benoemt een docent ook hier het belang van het meegeven van **'theorie'**: inzicht geven in wat reflectie inhoudt voordat studenten het zelf daadwerkelijk kunnen doen.

Ook het nemen van **voldoende tijd** om daadwerkelijk te reflecteren wordt als belangrijke waarborg genoemd.

Daarnaast benadrukt een van de docenten om studenten te ondersteunen in het **kiezen van de juiste (onderwerpen voor) projecten**, waarbij thema's en vraagstukken centraal staan die studenten raken of **maatschappelijk relevant** zijn. Dat biedt een context om studenten te stimuleren een koppeling te maken met hun eigen leven en daarop te reflecteren.

Tot slot stipt van de docenten de aanpak van de docenten aan: de kracht van het **stil zijn** en het **leef hebben** om dingen te laten gebeuren, ook als het minder goed loopt in een groep, en om dat vervolgens bespreekbaar te maken.

Student

Op de vraag wat het van studenten vraagt om te reflecteren hebben docenten diverse antwoorden gegeven. Waar de een meer het belang van de houding van de betreffende student benadrukt, is het antwoord van een ander juist meer gericht op het proces.

Als het gaat om de **houding** noemt een docent het hebben van een **actieve houding** (en volledige aanwezigheid) en een ander simpelweg het **dóen**. Meerdere docenten noemen, als het gaat om het

In groep: oordeelvrije houding

"En op het moment dat je dit soort gesprekken met elkaar voert, dan moet je ook toch een beetje een oordeelvrije houding hebben wil je het proces bij die ander op gang laten komen."

geven van feedback en reflectie in groepsverband, het hebben van *oordeelvrije houding*. Ook wordt hierbij door een enkele docent *openheid* en het *goed leren luisteren* genoemd.

Wat betreft het proces noemen docenten zaken die gericht zijn op *overgave*: het overgeven *aan de werkvorm*, maar er als student ook op *durven vertrouwen* dat hetgeen hem aangereikt wordt goed is en gelinkt daaraan het *beseft* dat studenten weten *dat ze goed genoeg zijn* zoals ze zijn.

Een van de docenten geeft aan dat studenten wellicht moeten leren (inzien) dat reflectie een *continue proces* is, wat zich bijvoorbeeld zou kunnen uiten in dat ze in bepaalde situaties wat opschrijven voor zichzelf en daar op een later moment op terugkomen. Een andere docent noemt het belangrijk dat studenten *bewust worden van zichzelf* en *bereid zijn om op een andere manier naar zichzelf en anderen te kijken*.

Ook als het gaat om reflectie worden *verschillen tussen studenten* benoemd. Zo zijn studenten van sociale opleidingen wellicht al *meer gewend om te reflecteren* en lopen zij daardoor wat voor in toepassing van verschillende reflectievormen. Daarnaast merkt een van de docenten op dat studenten die van nature meer geneigd zijn tot reflectie of daar beter in zijn, veelal ook de *meerwaarde* meer *inzien*.

Implementatie regulier

Hoewel voor implementatie van reflectie in het reguliere onderwijs veel diverse aspecten genoemd worden, zijn de meeste zaken te herleiden naar de *rol van de docent*, waarbij een van de docenten ook expliciet aangeeft dat het *begint bij de docent*.

Wat in de context van de docent veelal genoemd wordt is het inzetten van *werkvormen*. In dit kader worden door verschillende docenten een aantal dingen aangehaald die daarbij volgens hen van belang zijn: inzet van werkvormen die studenten stimuleren om *in contact* te *komen* met zichzelf en elkaar, maar ook om *uit* hun *comfortzone* te komen. Een andere docent benadrukt het belang van een *gereedschapskist* met werkvormen als bagage voor docenten, waarbij ze ook niet bang moeten zijn dat die mislukken als ze die uitproberen.

Meerdere keren wordt *investeren in veiligheid* als voorwaarde voor reflectie genoemd (zowel door docent als opleiding): het belang van werken aan de relatie in het algemeen, maar ook het borgen van veiligheid in het contact en gesprek met anderen, waarbij te denken valt aan het geven van feedback tussen studenten onderling of reflectie in groepsverband.

Investeren in veiligheid

“Belangrijk dat ze zich veilig voelen in het contact met de ander met wie je dat gesprek aangaat. Als we dus willen dat studenten dit onderling doen, dan hebben wij als opleiding daarin te investeren, dat dat gaat ontstaan.”

Studenten activeren:

gesprekken faciliteren en begeleiden

“Laat ze met elkaar in gesprek gaan, of geef een beetje extra informatie dat ze weer verder naar de goede richting kunnen, maar nog niet helemaal. Dus dat je het wat spannend houdt, dat er een bepaalde opbouw in zit. Dan ga je ze activeren en zelf laten nadenken.”

Ten aanzien van de rol van de docent noemen meerdere docenten tot slot om **studenten te activeren** de kans en ruimte geven om zelf na te denken. Een van de docenten adviseert hierbij te stoppen met zenden. Een andere docent benadrukt de **juiste manier van vragen stellen** (waarbij je als docent niet gelijk zelf met antwoorden komt) en daarnaast het **faciliteren en begeleiden** van **gesprekken** tussen studenten onderling.

Wat door meer docenten wordt genoemd is het **nemen van voldoende tijd** voor reflectie. Zo geeft een docent aan dat het belangrijk moet worden gemaakt, hoog moet worden **geprioriteerd**, met de aanvulling dat het dan ook van belang is uit te leggen **waarom** het belangrijk is. Een andere docent noemt ten aanzien van de invulling van de tijd het belang van meer **focus op diepgang** en minder op het afwerken van allerlei punten en daarbij ook te erkennen dat reflectie tijd kost (die er in de huidige situatie (nog) niet altijd is).

Tot slot haalt een van de docenten iets aan over het proces van reflectie en benoemt dat het een **continue proces** moet zijn en dat dat ook geïnitieerd moet worden. Deze docent geeft hierbij het belang aan om samen met de student aan de slag te gaan met zaken die uit een reflectie of evaluatie naar voren komen, waarbij **reflectie mag groeien**. Als concrete implementatie suggereert deze docent als voorbeeld een **groeidocument**, in plaats van afzonderlijke reflectieverslagen bij verschillende modules.

Opbouw: reflectie mag groeien

“En wat belangrijk is, is de opbouw in reflectie: je hoeft nog niet meteen een diepere laag te bereiken, dat komt vanzelf. Want daar moet je ook een beetje in groeien. Maar het is wel belangrijk dat er altijd wel een soort van actie achteraan komt; van oké, wat betekent dat dan en wat ga je dan doen?”

AUTHENTICITEIT

Authenticiteit kent binnen de gehanteerde pijler twee dimensies. Aan de ene kant een authentieke context, waarbij gebruik wordt gemaakt van praktijkgerichte en maatschappelijk relevante opdrachten en vraagstukken. Aan de andere kant authentiek leerproces waarbij er aandacht is voor talenten en voorkeuren van de studenten, die de ruimte krijgen om aan dingen te werken die bij hen passen. Aan beide dimensies is aandacht geschonken binnen Voorbij Vakmanschap. Studenten hebben bijvoorbeeld gewerkt aan opdrachten gekoppeld aan de Sustainable Development Goals en hebben een bijdrage geleverd aan het D’RAN festival in Enschede, waarbij ruimte was voor verschillende maatschappelijke onderwerpen. Binnen die opdrachten hebben studenten in meer of mindere mate vrijheid gehad om zelf onderwerpen te kiezen waar ze affiniteit mee hebben en is er gekeken naar raakvlakken over disciplines heen.

Note: In de gesprekken met de docenten zijn beide dimensies aan bod gekomen, maar soms liepen ze wat door elkaar of werd de een meer benadrukt dan de andere. Hieronder zijn beide dimensies samengevoegd.

Docent

Als het gaat om de rol van de docent in het stimuleren en faciliteren van authenticiteit, dan wordt door meerdere docenten het inzetten van **werkvormen** en **stellen van vragen** genoemd. Voornamelijk met als doel om studenten te stimuleren **inzicht te verkrijgen in zichzelf of hun persoonlijkheid** om ze op die manier te ondersteunen in het uitvinden van wat bij hen past.

Werkvorm persoonlijkheid

“Dat heeft natuurlijk ook te maken met die werkvormen. Eerst jezelf leren kennen. Ik heb bijvoorbeeld ook een werkvorm (...) dat was een handleiding over jezelf (...); waar laad ik van op, wat zijn mijn grootste angsten?”

Een van de docenten noemt het gezamenlijk **realiseren van een rijke context** en studenten begeleiden in het ontdekken van mogelijkheden zijn, zodat ze op basis daarvan bewust kunnen kiezen voor iets wat ze boeiend en interessant vinden. Om als docent inzicht te bevorderen worden specifiek het inzetten van **persoonlijkheidstesten** en de **reflectie** daarop, maar ook het **faciliteren van feedback van medestudenten** genoemd.

Feedback medestudenten faciliteren

“... we hebben een ronde gedaan waarin ze over zichzelf gingen beschrijven: wat inspireert mij, waar wordt ik blij van, waar ben ik benieuwd naar, waar ben ik goed in. Daarna hebben we ze elkaar feedback laten geven. En vervolgens met dat stukje bewustwording hebben ze gekozen voor een onderwerp. En dan kies je dus óf voor iets waar je heel veel in kunt leren. Of je kan ook zeggen; ik kies voor iets waar ik heel veel in kwijt kan waar ik al goed in ben.”

Positief coachen

“Mijn rol? Alles is goed. Alleen maar stimuleren, alleen maar positief coachen. En uiteindelijk heb ik wel een doel voor ogen; de weg ernaartoe is ondergeschikt.”

Gelinkt aan het begeleiden van studenten in hun zoektocht naar wat bij hen past noemt een andere docent het belang van **positief coachen**, wat zich kenmerkt door een stimulerend karakter waarbij eigenlijk alles goed is. Genoemde voorwaarde daarbij is het creëren van een stimulerende en veilige omgeving waarin alles gedeeld mag worden en het niet van belang is wat daarvan gevonden wordt, wat vervolgens ook weer bijdraagt aan **community vorming**.

Verantwoordelijkheidsgevoel bij de student neerleggen

“Dus dat gevoel van dat je probeert het bij hen neer te leggen, dat zij eigenaar raken, dat ze dat gevoel ook hebben; ik ben eigenaar van het eigen stuk wat ik oplever, voor mijn opleiding of van het aandeel dat ik lever in die groep (...). Dat maakt ook dat ze anders in die opdracht zitten. Dan merk je dat ze elkaar sneller weten te vinden, zijn ze gemotiveerder, dat maakt dan 180 graden verschil.”

Daarnaast noemen meerdere docenten aspecten die te maken hebben het geven van **kaders** waarbinnen studenten aan de slag kunnen. Een aantal docenten geven expliciet het belang aan van het geven van kaders in de beginfase, zeker als het gaat om eerstejaarsstudenten, en om die **gaande weg te verruimen**. Meer specifiek noemt een docent daarbij om steeds meer het **verantwoordelijkheidsgevoel bij de student** te leggen, en als docent ook het lef hebben om het aan de student over te laten. Om dat te faciliteren worden opdrachten genoemd waarbij studenten iets opleveren wat van toegevoegde waarde is voor bijvoorbeeld de school of een organisatie.

Een van de docenten benoemt nadrukkelijk het belang om **studenten te laten ervaren dat ze zelf aan zet zijn**, dat als docent ook **bespreekbaar te maken** en daarbij een coachende rol aan te nemen.

Bespreekbaar maken dat studenten zelf aan zet zijn

“Dus je moet het ook uitleggen en bespreekbaar maken, dat is denk ik ook een hele wezenlijke. (...) Snap je ook waarom wij dit gedaan hebben met elkaar, kun je dat eens formuleren – wat heb ik nu gedaan dan, en hoe voelt dat dan, en waar raakt dat dan aan bij jou van binnen? En wat betekent dat voor jouw professionele houding en wat betekent dat voor jouw gedrag. En waar heb je dan nog meer van nodig?”

Een andere docent benadert het tot slot praktischer en noemt vooral om als docent **momenten te faciliteren** waarbinnen studenten echt aan de slag kunnen gaan.

Student

Als het gaat om wat het volgens docenten van studenten vraagt om met hun authentieke leerproces bezig te zijn en te functioneren in een authentieke context, dan hebben de meeste antwoorden te maken met **durf**.

Zo wordt onder andere genoemd dat studenten **durven om naar zichzelf te kijken**. Andere docenten halen in deze context aan dat het van belang is dat studenten **open worden** en dat **durven te laten zien**, maar daarin ook voor zichzelf op durven komen, met name ook binnen een groep. Gelinkt daaraan wordt door meerdere docenten benoemd dat ze **in groepsverband het podium durven pakken**. Een van de docenten benadrukt daarbij het belang van een **veilige community** en vertrouwen in de groep als voorwaarde. Daarbij wordt **plezier maken** (zowel docent als student) als middel genoemd.

Openheid durven tonen

“Dus ik denk dat ze vooral opener moeten zijn, ze moeten vooral ook durven zeggen wat ze ook graag willen en ook proberen hun podium te pakken. Ik denk dat als je dat als eerstejaarsstudent al kunt, dan heb je volgens mij sowieso al heel veel geleerd.”

Plezier maken

“...daar gaat voor mij nog één stap aan vooraf. En dat is eigenlijk plezier maken. Plezier maken is het állerbelangrijkste; dan ga je lachen, voel je je verbonden, voel je je ook veilig. En pas wanneer je die veiligheid voelt, dan ga je open staan. En wanneer je open staat, kun je pas leren.”

Verder noemen verschillende docenten nog een aantal afzonderlijke zaken. Zo benadrukt een van hen dat het van studenten om **bewustwording** vraagt: dat ze zich gaan realiseren dat ze zichzelf meenemen in elke beroepscontext. Andere docenten geven aan dat studenten leren en de verantwoordelijkheid nemen om **na te denken over en uit te zoeken wat bij hen past** en wat ze interessant en boeiend vinden. In lijn daarmee geeft een van de docenten aan dat dat van hen vraagt **minder volgend** te zijn. Wat betreft die verantwoordelijkheid benadrukt een andere docent dat studenten daarin echt iets moeten dóen en daarover **afspraken maken**. Meer praktisch wordt door een enkele docent aangegeven dat het **actieve participatie** vraagt en om **commitment** ten aanzien daarvan ook uit te spreken.

Implementatie regulier

Ook voor wat betreft implementatie van authenticiteit in het reguliere onderwijs, zijn de meeste antwoorden van docenten terug te voeren naar de **rol van de docent**. Daarbij worden verschillende dingen genoemd.

Een van de hen benoemt het belang van **bevlogen docenten met passie** als voorwaarde om authentieke opdrachten voor de student betekenis te geven en die daarnaast door middel van **juiste werkvormen** de student weet te activeren. Een andere docent noemt een andere indeling van onderwijs als het gaat om de inzet van docenten: aan de ene kant **coaches die het proces begeleiden**, en aan de andere kant als student de mogelijkheid hebben om op consult te gaan bij **docenten die inhoudelijke expertise hebben**. Voor wat betreft het

Docent: procesbegeleider vs inhoudelijk expert

“En dat het dan vervolgens vraagt van de opleiding dat er allerlei coaches zijn in plaats van de docent die je alleen vakinhoudelijk wat vertelt, die de processen begeleiden. En dat je op consult gaat bij de docenten die op inhoud expertise hebben. Dus dat je een andere indeling in je onderwijs krijgt.”

begeleiden wordt door een andere docent aangehaald dat het van belang is om **duidelijk te maken wat** van studenten **wordt verwacht**, maar ook om hen de **tijd en ruimte** te geven om te groeien en experimenteren en ze daarbij te ondersteunen waar nodig, bijvoorbeeld door het stellen van **praktische vragen** om ze daarin op weg te helpen.

Praktische vragen stellen

“En dat je dát benoemt; ik zie jou dat doen, wat brengt dat bij jou teweeg, en wat vind je daar nou van? En bijvoorbeeld een vraag stellen als; wat kom je hier leren? Die zou ik meteen niet stellen, want leren is een heel abstract begrip. Dus je moet hele praktische vragen stellen om ze aan de gang te krijgen.”

Tot slot wordt genoemd dat **docenten zelf overtuigd** moeten zijn dat ze er **niet** zijn om de inhoud te **zenden** en dat niet alleen zij de inhoud hoeven te bepalen.

Relatie met werkveld

“En denk ik dat er haast een nieuw soort baan bijkomt, en dat zijn mensen die in het werkveld de vragen ophalen waar studenten mee aan het werk kunnen.”

Daarnaast wordt door meerdere docenten het belang van de **relatie met het werkveld** aangehaald. Een van de docenten koppelt dit aan de focus van de opleiding het algemeen; die zou minder op toetsen en afhandelen moeten liggen, maar meer op verbinding met het werkveld.

Gekoppeld aan een bredere blik ten aanzien van de opleiding noemt een andere docent het **herhaaldelijk faciliteren van momenten** waarop studenten gestimuleerd worden inzicht te krijgen in wat bij hen past, bijvoorbeeld tijdens slb-lessen, stagegerugkomdagen of werkveldvormen. Door dit herhaaldelijk terug te laten komen wordt volgens deze docent ook duidelijk dat het niet vast hoeft te staan, maar dat het – door er herhaaldelijk over na te denken – zich vanzelf vormt.

Herhaaldelijk faciliteren van momenten

*“...door in contact te gaan met bijvoorbeeld oud-studenten die ergens in den landen werkzaam zijn in een bepaald vakgebied, dat ze dan ze dan ervaring opdoen; zie ik mijzelf in zo’n bedrijf werken? Dan is het niet persé een slb-les, maar dan kun je het ook koppelen aan een theoriemodule. (...) En dan kom je ook wel weer terug op die pijler van **reflecteren**; als je praktijkvakken bij onze opleiding hebt gedaan, zou je je natuurlijk heel goed kunnen afvragen: passen deze werkzaamheden bij mij, voel ik me hier thuis, voel ik me als een vis in het water of is dat helemaal niet het geval?”*

Verder noemt een aantal docenten dingen gerelateerd aan **relevante inhoud** van projecten of opdrachten. Een van hen geeft aan dat het belangrijk is dat er **ruimte is voor** studenten om hun

Ruimte voor kwaliteiten van studenten

“En dat hoeft dus niet altijd gelinkt te zijn aan je directe opleiding, maar dan moet het project wel zo zijn dat je je kwaliteiten erin kwijt kunt. Bijvoorbeeld, een BML’er is heel goed in het analyseren van data. Ja, dat maakt natuurlijk niet uit welke data dat is (...) dat hoeft niet gelinkt te zijn aan een biologisch experiment. Maar dat hebben zij wel nodig.”

kwaliteiten kwijt te kunnen, maar plaatst daarbij de kanttekening dat studenten het nodig hebben dat dit gelinkt is aan hun opleiding. Een andere docent noemt in dit kader het nadenken over hoe je studenten – ook al in het eerste jaar – dingen kunt laten doen die relevant zijn. Hiertoe wordt het **inzetten van (maatschappelijke) vraagstukken uit de praktijk** genoemd, wat de behoefte tot leren zou vergroten.

Een van de docenten grijpt tot slot terug op het maken van **plezier** als essentieel element gekoppeld stimuleren van authenticiteit.

PERSOONLIJKE EN PROFESSIONELE ONTWIKKELING

Aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling is binnen Voorbij Vakmanschap met name gefaciliteerd door de persoon centraal te stellen, studenten vrijheid en ruimte te geven voor hun ontwikkeling, en het verkrijgen van in zichzelf en anderen te stimuleren door het werken in (interdisciplinaire) groepen.

Docent

Voor wat betreft de rol van de docent in het stimuleren van persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten, noemen meerdere docenten het belang van **meerwaarde (laten) schetsen naast vakinhoud**. Hierbij worden verschillende dingen genoemd. Zo haalt een van hen aan om als docent het **belang van (het werken aan) andere kwaliteiten en talenten** (naast bijvoorbeeld het behalen van goede cijfers) toe te lichten. Andere docenten geven in dit kader juist aan om

Belang van andere kwaliteiten toelichten

“Uiteindelijk, een cijferlijst zegt niet zo heel veel als je bij wijze van spreken bij een bedrijf zou zijn en ik zou iemand uitnodigen: één met allemaal tienen, maar die zegt gewoon niks, die is echt niet mondig. Of een met allemaal zesjes, maar die hele creatieve ideeën heeft. Oké, het lukt dan niet allemaal, maar die kan dat in ieder geval wel goed verwoorden. (...) Ja, dat leer je niet met een vakje.”

Meerwaarde laten schetsen

“Ja, wat ik altijd vraag.. Wat is dan nog jouw meerwaarde als mens en [professional] voor de samenleving? En daar kom ik héél vaak op terug. En dan zeg ik bijvoorbeeld: de [professie] van de 21e eeuw; ja wat ik vind is dat die meer moet kunnen dan alleen zijn vak, dus andere dingen zijn ook belangrijk - maar welke zijn dat dan? En daar wil ik dat ze dan steeds over nadenken.”

studenten dit zelf te laten uitzoeken. Zo benadrukt een van hen om als docent studenten te **stimuleren na te denken over hun toegevoegde waarde** als mens en professional binnen hun professie.

In lijn daarmee noemt een andere docent om studenten hun **toekomstige professie** zelf te **laten verkennen**, door ze samen te laten werken aan **maatschappelijke vraagstukken** en hen als docent **daarin te begeleiden**, bijvoorbeeld door met ze in gesprek te gaan en constant in- en uit te zoomen en raakvlakken te zoeken tussen de opdracht en hun rol als persoon en professional.

Ook noemen meerdere docenten hier de inzet van **werkvormen**. Een aantal geeft aan om middels werkvormen studenten te stimuleren zich te **spiegelen aan anderen**, met name aan studenten van andere disciplines, en om vervolgens overeenkomsten en verschillen bespreekbaar te maken zodat ze daarvan kunnen leren. Een docent noemt in het kader van **leren over zichzelf** door middel van

Faciliteren van verkenning toekomstige professie a.d.h.v maatschappelijk vraagstuk

“...ga maar eens kijken: wat verwacht jij van je eigen opleiding, wat verwacht jij van jouw toekomstig beroep en vertaal het nou eens terug naar deze situatie; wat voor raakvlakken zie je dan eigenlijk? Dan moet een student zelf gaan nadenken wat hij ziet, maar ook wat hij verwacht. En dan kan je als coach meerdere invalshoeken erbij pakken, bijvoorbeeld als je ziet: dit is nog wat onvolledig of deze student moet daar eigenlijk nog wat meer van weten om beter te verkennen. Daarin ga je dan sturen.”

werkvormen het belang van het **stilstaan** en als docent daar de ruimte voor geven, in plaats van actie- of oplossingsgericht te handelen.

Tot slot benoemt een docent vooral het belang van het stimuleren van **bewustwording van de ontwikkeling** die plaatsvindt, met name door middel van evaluatie en **reflectie** na afloop van verschillende momenten. Om dat op gang te brengen wordt genoemd om aan de hand van vakinhoud te praten over wat daaroverheen zit.

Student

Als het gaat om wat het van studenten vraagt om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen noemen meerdere docenten het belang om **meer uit het hoofd** te komen, en daarbij **open** te **staan** om te ervaren en te voelen (ook omdat dat als docent te coachen is).

Relevantie om naar zichzelf te kijken

“Alleen al op de open dag wordt het duidelijk gezegd dat als je kiest voor Social Work, dat je ervoor kiest om een werkveld in te gaan waarin je je heel erg bewust moet zijn van jezelf en dat het daar in de opleiding dus ook heel veel over gaat. Dus voor die studenten is het heel logisch dat dit gebeurt, maar volgens mij is dat bij andere opleidingen veel minder zo, dat dat wordt besproken. En dan krijg je dus dat studenten denken; waarom moet het hier over gaan? Dus zij hebben denk ik meer uitleg nodig; wat de relevantie is van het kijken naar jezelf, inzicht krijgen in wat maakt nou dat je bent wie je bent.”

Daarnaast wordt de **bereidheid om naar zichzelf te kijken** en na te willen denken over wie ze zijn vaker genoemd. Een van de docenten noemt daarbij wel dat studenten de *relevantie* – vooral in het begin – vaak nog *niet zien*, met name omdat de verschillende vakken op inhoud gericht zijn. Gekoppeld daaraan benoemd een andere docent dat het van studenten vraagt dat ze **met andere zaken dan de inhoud aan de slag** gaan, maar dat dat veelal nog niet aan bod komt, wat maakt dat ze daar niet altijd de noodzaak van zien.

Tot slot geeft een andere docent in dit kader de verschillen tussen opleidingen aan: het kijken naar zichzelf is **niet in alle** (vooral niet-sociale) **opleidingen** even **vanzelfsprekend**, waardoor het in een interdisciplinaire groep meer uitleg behoeft.

Noodzaak om aan de slag te gaan

“Ik denk dat het gewoon nog niet aan bod is gekomen. Dat hoor je ook heel vaak bij slb; ik heb er pas wat aan gehad toen ik op stage ging of bijvoorbeeld in het vierde jaar. Toen pas zag ik in waarom die oefening in het eerste jaar zo belangrijk was. (...) Ja, dus het is echt, ze gaan er pas wat mee doen als ze het ook nodig hebben. Maar dan is het in vele gevallen al te laat, want je moet dat ontwikkelen.”

Implementatie regulier

Als het gaat om meer aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling in het reguliere onderwijs dan noemt de meerderheid van de docenten aspecten die te maken hebben **authenticiteit**, namelijk meer aandacht voor **ervaringsleren**; meer ervaring opdoen in samenwerking met de beroepspraktijk en externe opdrachtgevers, zodat door middel van de context ook duidelijk wordt dat bepaalde (professionele) vaardigheden van belang zijn. Een van de docenten noemt daarbij **reflectie** binnen ervaringsopdrachten als essentieel aspect.

Ervaringsleren

“...ervaringsleren moet erin (...) dat je ervaringsopdrachten krijgt waarbinnen je dus ook reflecteert; waar ben ik nou eigenlijk helemaal mee bezig geweest; wat was mijn aandeel daarin, wat betekent dat voor mijn persoonlijkheid?”

Minder focus op toetsing

“Het belangrijkste is gewoon de focus in een opleiding. Om die ergens anders naar te leggen dan op toetsing, maar echt op groei bij de studenten en op persoonlijke ontwikkelen en dus de goede werkvormen kiezen. Niet op inhoud.”

Ook benadrukken meerdere docenten het belang van **focus op groei en proces in plaats van op toetsing**. bijvoorbeeld door de focus **van inhoud naar ontwikkeling** verleggen. In lijn met dit punt noemt een andere docent het belang van **ruimte geven**: meer aandacht voor het proces richting het eindproduct in plaats van de focus op het eindproduct zelf.

Tot slot noemt een docent als aandachtspunt het belang van **volgordelijkheid** en geeft daarbij aan dat het soms makkelijker is om persoonlijke ontwikkeling zichtbaar te krijgen aan de hand van het professionele aspect.

Volgordelijkheid

“Ik denk dat het heel relevant is om oog te hebben voor de volgorde waarin je dat doet. En dat het soms makkelijker is om je persoonlijke ontwikkeling zichtbaar te krijgen aan de hand van dat professionele, wat heel erg gerelateerd is aan het vak waar je voor hebt gekozen.”

OVERKOEPELEND

Onderstaand overzicht (Tabel 1) geeft een samenvatting van wat door de docenten bij de verschillende pijlers benoemd is ten aanzien van de rol van de docent, wat het vraagt van studenten en wat volgens hen nodig is voor implementatie in het reguliere onderwijs.



Geeft aan dat het betreffende punt door een enkele docent is aangehaald.



Geeft aan dat het betreffende punt door meerdere docenten is aangehaald.






































Hoewel de pijlers afzonderlijk bevraagd zijn, zijn ze niet per definitie los van elkaar te zien. Op basis van de gevoerde gesprekken lijken aspecten behorende bij een bepaalde pijler voorwaardelijk te zijn (bijvoorbeeld zorgen voor veiligheid) of juist een middel te zijn (bijvoorbeeld reflectie) voor andere pijlers. Figuur 2 geeft inzicht in deze waargenomen overlap tussen de pijlers.

Tot slot komt er overkoepelend een aantal zaken naar voren. Wat over het algemeen opvalt is dat docenten veel en soms ook verschillende zaken noemen, maar dat die elkaar niet noodzakelijk tegen lijken te spreken (als specifieke aspecten door bepaalde docenten niet genoemd zijn, betekent dat niet dat ze het daarmee oneens zijn).

Voor wat betreft de **rol van de docent** wordt het belang van de docent als begeleider van het proces benadrukt. Hierbij wordt het inzetten van werkvormen en het stellen van de juiste vragen veelvuldig aangehaald, vooral ter bevordering van binding en zelfinzicht door studenten een spiegel voor te houden. (Ter inspiratie zijn [hier](#) verschillende uitgewerkte voorbeelden te vinden). Als het gaat om **wat het van studenten vraagt**, dan zijn dat vooral zaken die te maken hebben met een bepaalde houding; meer open staan, bewustwording van zichzelf en bereidheid om naar zichzelf te kijken. Een terugkomende observatie zijn de verschillen die er tussen studenten van verschillende opleidingen lijken te bestaan, zowel als het gaat om wat ze nodig hebben (versus wat ze al gewend zijn en inherent is aan hun opleiding), als om de meerwaarde die ze al dan niet ervaren (en de mate van toelichting die ze daarbij nodig lijken te hebben). Ten aanzien van **implementatie** van de pijlers **in het reguliere onderwijs** wordt met name de rol van docenten als essentieel beschouwd, meer specifiek het belang van tijd nemen, aandacht schenken aan het proces en het creëren van relevante (zowel voor de student als maatschappelijke relevantie). Daarbij speelt ook de overtuiging van de docent zelf een rol.

Tabel 1.

Hoofdpunten rol docent, student en implementatie regulier, uitgesplitst per pijler

COMMUNITY	REFLECTIE	AUTHENTICITEIT	ONTWIKKELNG
DOCENT			
<ul style="list-style-type: none">  Inzet werkvormen - Kennismaking, groepsbinding, spelenderwijs in community aan de slag  Begeleider van het proces (coach)  Stellen van de juiste vragen  (Oordeelloos) benoemen van gedrag: voorbeeldrol  Procesbespreking (reflectie op aandeel in de groep)  Gesprekspartner o.b.v. gelijkwaardigheid  Aandacht voor de student (bij aanvang)  Aanbieden van theorie (belang samenwerking en gezamenlijk proces)  Inhoud bieden (een opdracht) om interactie te faciliteren  Balans 'spanning' en veiligheid  Aandachtspunt: vraagt wat van de docent (aan te leren als ze ervoor open staan) 	<ul style="list-style-type: none">  Inzet werkvormen en vragen stellen  Feedback tussen medestudenten faciliteren  Zelf doen (student), maar proces begeleiden  Voorbeeldfunctie: leren gedrag te benoemen zonder oordeel  Uitdaging: iedereen aan bod laten komen  Veilige situatie creëren als voorwaarde voor reflectie  Aanbieden van theorie (inzicht in wat reflectie inhoudt)  Voldoende tijd nemen  Lef hebben om stil te zijn en dingen te laten gebeuren in een groep (bespreekbaar maken)  Kiezen van juiste (onderwerpen voor) projecten - Thema's die studenten raken/maatschappelijk relevant zijn als stimulans voor reflectie 	<ul style="list-style-type: none">  Inzet werkvormen en vragen stellen  Inzicht in persoonlijkheid / zichzelf - Persoonlijkheidstesten + reflectie daarop - Feedback medestudenten faciliteren  Rijke context realiseren  Kaders geven (met name eerstejaars), geleidelijk verruimen  Geleidelijk verantwoordelijkheid bij studenten neerleggen  Positief coachen - Opmerking: voorwaarde is veiligheid in de groep  Uitleggen en bespreekbaar maken dat studenten aan zet zijn  Faciliteren van momenten om studenten samen aan de slag te laten gaan 	<ul style="list-style-type: none">  Inzet werkvormen  Spiegelen aan andere(n) (disciplines) en overeenkomsten en verschillen bespreekbaar maken  Zichzelf leren kennen door stil te staan  Meerwaarde (laten) schetsen naast vakinhoud  Belang van andere kwaliteiten/talenten toelichten - Opmerking: veel studenten zien belang niet  Studenten stimuleren na te denken over toegevoegde waarde als mens en professional  Faciliteren: studenten toekomstige professie zelf laten verkennen - Door samen te werken aan maatschappelijke vraagstukken - In- en uitzoomen tussen opdracht en persoon/professional (raakvlakken zoeken)  Bewustwording van ontwikkeling stimuleren - Faciliteren: evaluatie/reflectie na afloop van verschillende momenten - A.d.h.v. vakinhoud praten over wat daaroverheen zit

COMMUNITY	REFLECTIE	AUTHENTICITEIT	ONTWIKKELING
STUDENT			
<ul style="list-style-type: none"> 👤 Begint bij docent, studenten volgen 👥 Houding <ul style="list-style-type: none"> 👤 Open 👤 Actief 👤 Professioneel (afspraken nakomen) 👥 Bewustwording <ul style="list-style-type: none"> 👥 Door middel van reflectie <ul style="list-style-type: none"> - Wie zijn ze, persoonlijke competenties, onderlinge rollen i.r.t. verschillende disciplines 👤 Lef en moed (herhaaldelijk doorzetten) 👤 In groep: (leren) luisteren, onderling aanmoedigen/hulp bieden 👥 Opvallend: verschillen tussen studenten <ul style="list-style-type: none"> 👥 Social Work vs andere opleidingen 	<ul style="list-style-type: none"> 👥 Houding <ul style="list-style-type: none"> 👤 Open 👤 Actief 👤 Dóen 👥 In groepsverband <ul style="list-style-type: none"> 👥 Oordeelvrij <ul style="list-style-type: none"> 👤 Goed leren luisteren 👥 Overgeven aan werkvorm (vertrouwen dat dat goed is) 👤 Besef dat ze goed genoeg zijn 👤 Leren: continue proces 👤 Bereidheid om op andere manier naar zichzelf en anderen te kijken 👤 Bewustwording van zichzelf 👥 Opvallend: verschillen tussen studenten <ul style="list-style-type: none"> 👤 Social Work vs andere opleidingen 👤 Al dan niet meerwaarde zien 	<ul style="list-style-type: none"> 👥 Durf <ul style="list-style-type: none"> 👥 Openheid durven tonen binnen een groep <ul style="list-style-type: none"> 👤 Opmerking: als docent ruimte geven 👥 Podium durven pakken binnen een groep <ul style="list-style-type: none"> 👤 Opmerking: voorwaarde is veilige community en vertrouwen in de groep <ul style="list-style-type: none"> - Plezier maken 👤 Naar zichzelf durven kijken 👥 Nadenken over en verantwoordelijkheid nemen om uit te zoeken wat bij hen past 👤 Minder volgend 👤 Verantwoordelijkheid nemen (afspraken maken) 👤 Bewustwording: realiseren dat ze zichzelf meenemen in iedere beroepscontext 👤 Actieve participatie + commitment (laten uitspreken) 	<ul style="list-style-type: none"> 👥 Meer uit het hoofd <ul style="list-style-type: none"> 👥 Open staan om te ervaren en te voelen (dát is te coachen) 👥 Bereidheid naar zichzelf te kijken en na willen denken over wie ze zijn <ul style="list-style-type: none"> 👤 Opmerking: studenten zien in begin relevantie vaak nog niet (vakken zitten op inhoud) 👤 Opmerking: niet voor alle opleidingen even vanzelfsprekend; heeft uitleg nodig in interdisciplinaire groep 👤 Met andere zaken dan inhoud aan de slag <ul style="list-style-type: none"> - Opmerking: komt vaak nog niet aan bod, dus geen noodzaak

COMMUNITY	REFLECTIE	AUTHENTICITEIT	ONTWIKKELING
IMPLEMENTATIE REGULIER			
<ul style="list-style-type: none"> 👤 Belangrijke rol voor docent 👤 Inzet werkvormen 👤 Overtuiging docenten <ul style="list-style-type: none"> 👤 Moed en lef om studenten zélf te laten ervaren 👤 Leren loslaten: op zoek naar wat er in studenten zit 👤 Werken aan (gelijkwaardige) relatie 👤 Eén vaste docent/slb'er voor hele opleiding 👤 Proces begeleiden <ul style="list-style-type: none"> - Minder over eindresultaat, vooral weg ernaartoe - Daardoor leren over zichzelf 👤 Aan de hand van de inhoud samen laten werken <ul style="list-style-type: none"> - Relevant voor maatschappij en student 👤 Tijd nemen 👤 Beperkte groeps grootte 👤 Zorgen voor groepswisseling <ul style="list-style-type: none"> - Kans om opnieuw plek in te nemen 👤 Interdisciplinaire community: aandacht voor verkrijgen van inzicht in verschillende disciplines <ul style="list-style-type: none"> - Inzicht in unieke kenmerken 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Belangrijke rol voor docent 👤 Begínt bij docent 👤 Inzet werkvormen <ul style="list-style-type: none"> 👤 In contact komen 👤 Uit comfortzone 👤 Bagage docenten: gereedschapskist werkvormen (mogen mislukken) 👤 Voorwaarde: investeren in veiligheid (zowel docent als opleiding) <ul style="list-style-type: none"> 👤 Met name in contact en gesprek met anderen 👤 Werken aan relatie 👤 Studenten activeren / aan zet laten <ul style="list-style-type: none"> 👤 Stoppen met zenden 👤 Juiste manier van vragen stellen 👤 Gesprekken faciliteren en begeleiden 👤 Tijd nemen 👤 Prioriteren (uitleggen waarom het van belang is) 👤 Diepgang boven afwerken van punten 👤 Moet continue proces zijn en veelvuldig terugkomen 👤 Opbouw: reflectie mag groeien <ul style="list-style-type: none"> - Diepere laag komt vanzelf - Belang van opvolgende actie 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Belangrijke rol voor docent 👤 Coaches die het proces begeleiden vs docenten met inhoudelijke kennis 👤 Bevlogen mensen met passie 👤 Overtuiging docenten <ul style="list-style-type: none"> - Niet zenden en niet alleen zij bepalen inhoud 👤 Toelichting geven (wat wordt er van studenten verwacht?) 👤 Inzet werkvorm en vragen stellen 👤 Aandacht vs ruimte geven <ul style="list-style-type: none"> - Begeleiden waar nodig, maar ook stilte, rust en voldoende tijd bieden om studenten te laten groeien 👤 Relatie met werkveld 👤 Zorgen voor relevantie <ul style="list-style-type: none"> 👤 Ruimte voor kwaliteiten van studenten <ul style="list-style-type: none"> - Opmerking: verschil in wat docenten vs. studenten vinden als het gaat om link met opleiding 👤 Implementeren van (maatschappelijke) vraagstukken uit beroepspraktijk 👤 Herhaaldelijk faciliteren van momenten: middels reflectie inzicht in wat bij studenten past stimuleren <ul style="list-style-type: none"> - Slb, stageterugkomdagen, werkveldvormen, theoriemodules 👤 Plezier maken 	<ul style="list-style-type: none"> 👤 Meer aandacht voor ervaringsleren + reflectie daarop <ul style="list-style-type: none"> 👤 Relevantie: meer in aanraking laten komen met andere aspecten die belang zijn voor ontwikkeling 👤 Meer focus op proces, minder op eindproduct/toets 👤 Aandacht voor volgordelijkheid <ul style="list-style-type: none"> - Persoonlijke ontwikkeling a.d.h.v. professionele ontwikkeling



- Samenwerken aan **maatschappelijke vraagstukken** om toekomstige professie te verkennen
- **Ervaringsleren** om ontwikkeling te stimuleren
- Bewustwording van ontwikkeling stimuleren d.m.v. **reflectie**



- **Veilige situatie** als voorwaarde voor reflectie
- **Thema's die studenten raken/maatschappelijk relevant zijn** als stimulans voor reflectie
- **Bereidheid** van studenten **om op andere manier naar zichzelf** en anderen **te kijken**



- **Veilige situatie** als voorwaarde om aspecten rondom authentiek leerproces te delen
- Stimuleren: **inzicht in persoonlijkheid / zichzelf**, o.a. d.m.v. **reflectie**
- **Reflectie** op praktijksituaties (inzicht in wat past)



- **Reflectie** op (aandeel in) groepsproces en bewustwording competenties
- Bewustwording van **persoonlijke competenties** en leren **wie ze zijn**
- Samenwerken aan relevante inhoud (voor student en **maatschappij**)

Figuur 2. Overlap pijlers

Referenties

Holterman-Nijenhuis, S. S. M., Scheper-Pullen, A. G., Eshuis, E. H., Visscher-Voerman, I., & Lammers, M. T. (2021). Studentwaardering honoursonderwijs over vijf jaren: Een inspiratie voor het reguliere onderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 39(3/4), 45-59