

Kom
verder

SAXION

TECH
YOUR
FUTURE

Centre of Expertise TechniekOnderwijs

Talentgerichte loopbaanbegeleiding en reflectie binnen technische hbo- opleidingen

Kariene Mittendorff (k.m.mittendorff@saxion.nl)

Amber Kornet (a.kornet@saxion.nl)

Annedien Pullen (a.g.pullen@saxion.nl)



Lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs, Saxion

Presentatie gehouden op de OnderwijsResearchDagen, 13 juni 2018

Aanleiding

- Arbeidsmarkt: steeds meer behoefte aan technici met bredere professionele vaardigheden of ‘soft-skills’
(Van Est & Kool, 2015; Corporaal & Vos, 2017)
- Talent- en loopbaanontwikkeling van studenten wordt steeds belangrijker (Tjepkema, Dewulf & Van Meeuwen, 2011)
 - Leven lang leren, persoonlijke ontwikkeling, Bildung
 - Afgestudeerden behouden voor de technische sector
 - Voorbereiden op beroepen die nog niet bestaan
(Kirschner, 2017)



Aanleiding

Talent- en loopbaanontwikkeling vraagt ook om goede reflectie(vaardigheden) van studenten.

Reflecteren = **inzicht** krijgen waar je bijv. goed of minder goed in bent en **vooruitkijken** naar ontwikkelpunten of keuzes voor de toekomst

MAAR...

- Studenten zijn reflectiemoe (Kinkhorst, 2010)
 - Studenten reflecteren veel op dezelfde manier (verslagen) (Mittendorff, 2014)
 - Studenten en docenten vinden reflecteren vaak lastig (Mittendorff, 2014)
 - Technische opleidingen hebben vragen over de 'talige' aanpak van reflectie
- er lijken nog veel haken en ogen te zitten aan de wijze waarop reflectie in het hbo wordt vormgegeven

Doelen

- Context en behoeften van technische hbo opleidingen in kaart te brengen m.b.t. talentgerichte loopbaanbegeleiding en reflectie
- Ontwerpcriteria formuleren voor het verbeteren van talentgerichte loopbaanbegeleiding en reflectie



Onderzoeksvragen

1. In hoeverre zien studenten en docenten het **nut** van talentgerichte loopbaanbegeleiding en reflectie, en hoe ervaren zij de **huidige situatie** als het gaat om de inzet ervan in het onderwijs?
2. Wat is volgens studenten en docenten de **gewenste situatie** rondom talentgerichte loopbaanbegeleiding en reflectie, en hoe kunnen we daarin rekening houden met de **technische doelgroep**?



Methode - deelnemers

- 6 opleidingen binnen het technische domein van hogeschool Saxion
- 4-8 studenten en docenten per groepsinterviews

Opleiding	Groepsinterviews	Totaal
Archeologie	1 x docenten, 1 x tweedejaars, 1 x derdejaars, 1 x vierdejaars	4
Bouwtechnische Bedrijfskunde	1 x docenten, 2 x tweedejaars, 1 x derdejaars, 1 x vierdejaars	5
Chemie	1 x docenten, 2 x tweedejaars, 2 x derdejaars, 2 x vierdejaars	7
Civiele Techniek	1 x docenten, 2 x tweedejaars, 1 x derdejaars, 2 x vierdejaars	6
Media, informatie en communicatie	1 x docenten, 1 x tweedejaars, 1 x vierdejaars	3
Technische Natuurkunde	1 x docenten, 2 x tweedejaars, 1 x derdejaars, 1 x vierdejaars	5

Methode - instrument

- Semigestructureerde groepsinterviews
- Vier hoofdthema's:
 1. Belang talentontwikkeling en nut reflectie
 2. Huidige situatie rondom talentontwikkeling, loopbaanbegeleiding en reflectie
 3. Gewenste situatie rondom talentontwikkeling, loopbaanbegeleiding en reflectie
 4. De doelgroep technische studenten

Methode – data-analyse

- Deductief coderen aan de hand van vier hoofdthema's
- Inductief thema's afgeleid binnen de vier hoofdthema's

Hoofdthema's	Sub-thema's
Belang talentontwikkeling	Nut reflectie, belang talentontwikkeling
Huidige situatie	Ervaringen reflectie en reflectieverslagen, ervaringen begeleiding bij reflectie, feedback op reflectie, aandacht voor talent-ontwikkeling
Gewenste situatie	Vorm reflectie, moment reflectie, aandacht talentontwikkeling, rol docent, feedback
Technische studenten	Kenmerken technische studenten, relatie gewenste situatie

- Opleidingen vergeleken op basis van sub-thema's

Resultaten – nut en huidige situatie

Studenten zien het nut van reflectie en loopbaanbegeleiding en talentontwikkeling

“Ja ik denk wel dat het belangrijk is. Iedereen komt hier met hetzelfde papiertje van school dus ja, je moet wel weten waar jij bijvoorbeeld echt goed in bent.” (student bouwtechnische bedrijfskunde)

...maar niet hoe het nu wordt vormgegeven

“Zelfreflectie op zich is wel nuttig, alleen hier wordt dat weer in zo’n Saxion-formatje geduwd dat het past binnen het plaatje. Dat werkt voor mij gewoon niet...” (student civiele techniek)

“Het voelt ook heel erg als ik moet het doen van school dus ik doe het maar gewoon. Het heeft eigenlijk dan geen meerwaarde...” (student technische natuurkunde)

Resultaten – nut en huidige situatie

Ook docenten zien het nut van loopbaanbegeleiding en talentontwikkeling, en het belang om te reflecteren

“Ik vind die drie punten wel belangrijk, met name talentontwikkeling en loopbaanbegeleiding, welke keuzes maak je in je studie om dadelijk verder te komen. Ik vind reflectie een manier om tot die twee te geraken. Het is goed om studenten te leren reflecteren. Het is heel handig om in SLB te gebruiken en hen daarmee te confronteren. Dus ik denk dat reflectie meer een hulpmiddel is voor de SLB’er om zo studenten op een correcte manier te begeleiden.”

...maar weten niet altijd hoe ze dat moeten begeleiden of hebben vragen over of en hoe studenten dat al kunnen ontwikkelen

“... talentontwikkeling, laten inzien wat ze wel en niet kunnen, zich op bepaalde dingen laten ontwikkelen, ik zou niet weten hoe ik dat zou moeten doen. Welke typen vragen ik moet stellen om de student zelf te laten inzien welke houding en gedrag, welke talenten die heeft.”

“Kunnen studenten dat al wel op die leeftijd?”

Resultaten – nut en huidige situatie

Studenten vinden testjes en spellen vaak niet nuttig

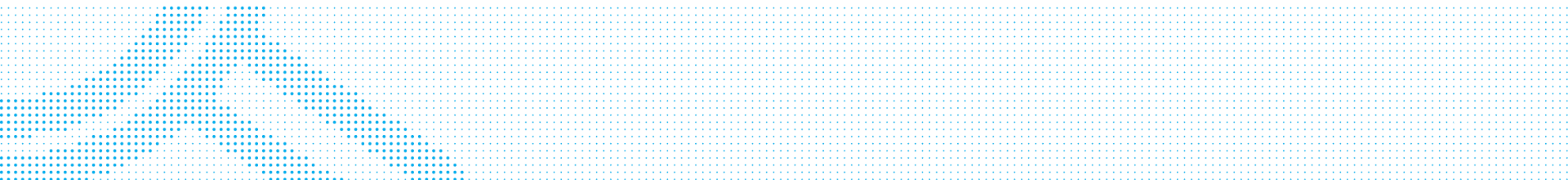
“Ik reflecteer liever iets op wat ik heb gedaan dan op zo’n testje waar de helft van de vragen eigenlijk je antwoord niet tussen staat.” (student archeologie)

Veel studenten schrijven reflectieverslagen omdat het ‘moet’

“Je schrijft maar gewoon op wat zij verwachten.” (student civiele techniek)

Waarbij studenten weinig begeleiding en inhoudelijke feedback krijgen

“Voor zover ik weet wordt het alleen gelezen en alleen op spelling gecontroleerd en op of het aanwezig is.” (student archeologie)



Resultaten – gewenste situatie

Meer reflectie in gesprekform met SLB'er (individueel)

“Als ik mijn reflectie moet inleveren hecht ik daar geen waarde aan, maar wel als ik een gesprek heb met mijn SLB'er.” (student civiele techniek)

“Ik denk ook dat gesprekken meer invloed hebben want dan moet je zo'n test doen en dan krijg je iets eruit en dan moet je daar iets over zeggen. Terwijl je soms denkt dit past niet bij mij maar als je gewoon met je docent het erover hebt van goh dit kreeg ik eruit maar je gaat dan een gesprek voeren wat je eruit hebt gekregen. Ik denk dat je daar veel meer van opsteekt.” (student chemie)

Meer aandacht voor talentontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling

Meer begeleiding bij belangrijke keuzemomenten

“Ik vind dat dat in de eerste twee jaren dat er wel meer in moet want nu zit je al in de tweede en je hebt geen idee wat er allemaal mogelijk is.” (student chemie)

Resultaten - gewenste situatie

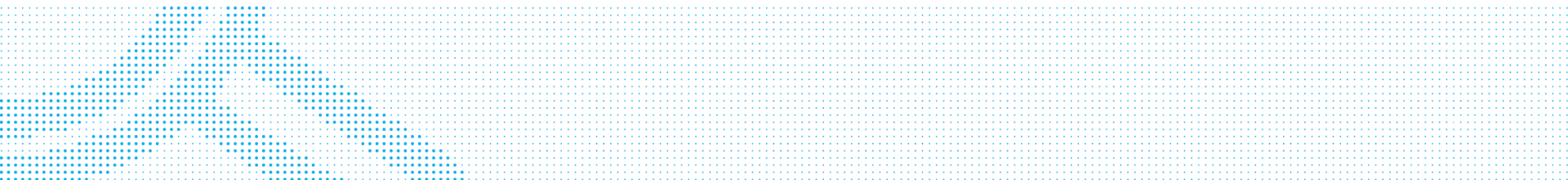
Meer begeleiding bij reflecteren

Meer inhoudelijke feedback op reflecties

“Niet alleen dat je kopje scheef staat en dat de spelling niet goed is, maar ook gewoon meer dat persoonlijke.” (student archeologie)

Doorlopende lijn gedurende de verschillende leerjaren

“Het is niet echt een doorlopende lijn. Het eerste jaar krijgen we iets. (...) Ze hadden gewoon Ofman van het eerste kwartiel erbij moeten pakken. Van nou heb je al verbetering gezien, hoe ga je dit jaar in en hoe ga je richting je stage met de kwaliteiten die je hier hebt opgeschreven.” (student bouwtechnische bedrijfskunde)



Resultaten – technische doelgroep

Nuchter en to-the-point, wellicht wat vaker introvert als extrovert

*“Ja wij zijn wel anders dan Social Work studenten... gewoon to-the-point en klaar...”
(student technische natuurkunde)*

“Nou we hadden laatst bij een vak welk dier het beste past bij jouw persoonlijkheid. Dat vind ik van weinig toegevoegde waarde. Tuurlijk ben ik wel benieuwd hoe ik in een aantal dingen sta en mezelf leren kennen maar welk dier bij me past? Ik heb een technische opleiding gekozen en ik ben gewoon recht door zee.” (student civiele techniek)

→ Verder lijken de resultaten niet veel te verschillen van andere opleidingen en komen ze overeen met eerdere evaluaties

Conclusies

- Studenten vinden talentgerichte loopbaanbegeleiding belangrijk, en reflectie nuttig maar hebben veel opmerkingen over hoe dit beter kan (nu is reflecteren (nog steeds) vaak een moetje)
- We zien aandachtspunten op **curriculumniveau**:
 - visie op talentontwikkeling mist, plus concrete invulling daarvan in onderwijs
 - gebrek aan doorlopende leerlijn (opdrachten/ activiteiten zijn niet gekoppeld, geen opbouw in niveau)
- en **begeleidingsniveau**:
 - weinig begeleiding en feedback bij (leren) reflecteren
 - te veel in verslagvorm
 - vaak oppervlakkige reflectie (en vaak alleen gericht op taak, niet op persoon)
 - docenten weten niet goed hoe ze reflectie of talentontwikkeling moeten begeleiden

Discussie en vervolg

- Alleen ervaringen d.m.v. interviews opgehaald, geen daadwerkelijke reflectieopdrachten geanalyseerd (over bijv. kwaliteit van reflectie) of observaties (van bijv. docentbegeleiding) uitgevoerd
- Alleen context en behoeften in kaart gebracht
- Docenten gaven in teambijeenkomst (waarin de resultaten terug werden gekoppeld) duidelijk aan behoefte te hebben aan handvatten en professionalisering

Vervolg

- Samen met opleidingen gaan we reflectie en talentgerichte loopbaanbegeleiding op zowel curriculum- als begeleidingsniveau verbeteren
- Onderzoeken of bepaalde interventies leiden tot betere ervaringen bij studenten en docenten én de kwaliteit van reflectie

- Corporaal, S. & Vos, M. (2017). *Werken in de nieuwe industriële revolutie. Verwachtingen van werkgevers over de medewerker van de toekomst*. Paper gepresenteerd op Onderwijs Research Dagen 2017, Antwerpen, België.
- Kinkhorst (2010). Didactische ontwerpregels voor reflectieonderwijs. *Onderwijsinnovatie, maart 2010*.
- Kirschner, P.A. (2017). *Het voor bereiden van leerlingen op (nog) niet bestaande banen*. Stichting voor Psychotechniek (NSvP) – Innovatief in Werk. Arnhem, The Netherlands: NSvP.
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2012). Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. *Studies in Higher Education, 37*(4), 449-467.
- Mittendorff, K. (2014). Leren Reflecteren. In: F. Meijers, M. Kuijpers, K. Mittendorff & G. Wijers (Red.). *Het onzekere voor het zekere. Kwetsbaarheid als kracht in loopbaandialogen*. Apeldoorn: Garant.
- Tjepkema S., Dewulf L., & Van Meeuwen, N. (2011). Persoonlijke ontwikkeling: Steeds meer oog voor talent en sterktes. In J.W.M. Kessels & R.F. Poell (Eds.), *Handboek Human Resource Development*. Houten: Samsom
- Van Est, R., & Kool, L. (2015). *Werken aan de robotsamenleving. Visies en inzichten uit de wetenschap over*. Den Haag: Rathenau Instituut.