



Talentontwikkeling, loopbaanbegeleiding en reflectie binnen de technische opleidingen

Juni 2018

Kariene Woudt-Mittendorff

Annedien Pullen

Amber Kornet

*Lectoraat Innovatief en Effectief
Onderwijs, Saxion*

Inleiding, onderzoeksvragen en -opzet

Op de arbeidsmarkt is steeds meer behoefte aan bredere professionele vaardigheden ('soft-skills') naast gedegen kennis van het technische vakgebied. Het ontwikkelen van hogere-orde vaardigheden zoals reflectie zijn daarvoor belangrijk, maar de implementatie van deze vaardigheden wordt in het onderwijs nog als moeilijk ervaren (Kirschner, 2017). Daarnaast zien we dat talent- en loopbaanontwikkeling van studenten steeds belangrijker wordt, in het kader van een leven lang leren maar ook om afgestudeerden te behouden voor de technische sector. Een relatief groot aantal studenten met een technisch diploma verlaten na diplomering alsnog de technische sector. Om dit probleem op te lossen lijkt het zinvol om studenten beter te begeleiden bij hun professionele identiteitsontwikkeling (Mowes, et al. 2017). Dat kan bijvoorbeeld door meer in te zetten op vragen als waar liggen mijn sterke kanten, in welke arbeidsomgeving voel ik me thuis en welke plek binnen de technische sector past bij mijn kwaliteiten en ambities?

Talent- en loopbaanontwikkeling vragen om een andere vorm van begeleiding door docenten maar vooral ook SLB'ers. Om studenten hier goed in te begeleiden is het proces van reflectie ook een hele belangrijke. Echter, de wijze waarop hier nu aandacht aan wordt besteed lijkt niet altijd goed te passen bij de technische doelgroep. De veelal 'talige' manier waarop talent- en loopbaanontwikkeling, maar vooral reflectie vorm krijgt in het onderwijs roept op dit moment vaak weerstand op. Ook wordt reflectie nog lang niet altijd op een effectieve manier ingezet (Meijers & Mittendorff, 2017).

Verschillende opleidingen willen graag aan de slag met het verbeteren van talent- en loopbaanontwikkeling in het onderwijs, maar ook met een betere inzet van reflectie. Dit onderzoek heeft bij 6 technische opleidingen van Saxion de context en behoeften van docententeams en studenten in kaart gebracht, om van daaruit verschillende ontwerpcriteria (of aanbevelingen) te formuleren voor een vervolgtraject. Dat vervolgtraject zal gericht zijn op het daadwerkelijk verbeteren van het onderwijs omtrent bovengenoemde thema's.

Dit vooronderzoek brengt het probleem (en daarmee ook de context) en behoeften in kaart. De volgende onderzoeksvragen zijn daarbij leidend geweest:

1. Hoe wordt de inzet van talent- en loopbaanontwikkeling en reflectie binnen de technische opleidingen op dit moment ervaren?
2. Welke behoeften leven er bij studenten en docenten als het gaat om het verbeteren van de inzet van talent- en loopbaanontwikkeling en reflectie?
3. Welke specifieke behoeften zijn er in relatie tot deze *technische* doelgroep?

Om deze vragen te beantwoorden zijn bij de opleidingen Civiele techniek, Technische Natuurkunde, Bouwtechnische Bedrijfskunde, Media, Informatie & Communicatie, Chemie en Archeologie onderzocht. Bij deze opleidingen zijn verscheidene groepsinterviews gehouden met tweede-, derde- en vierdejaars studenten (ongeveer 6-8 studenten per groepje, in totaal ongeveer 25 studenten per opleiding). Ook is bij elke opleiding een interview gehouden met het docententeam. Na de analyse van de resultaten zijn de uitkomsten teruggekoppeld aan de docententeams en is met elkaar gesproken over de aanbevelingen voor een vervolgtraject.

Resultaten

Hieronder beschrijven we de resultaten aan de hand van drietal hoofdthema's (gekoppeld aan de drie onderzoeksvragen) en verschillende subthema's waarover de respondenten in de groepsinterviews zijn bevraagd.

Ervaringen inzet talent- en loopbaanontwikkeling en reflectie

Definitie talentontwikkeling, nut van talentontwikkeling en reflectie en huidige context

Er is aan de docententeams gevraagd wat zij onder talentontwikkeling verstaan. Hierin zien we vergelijkbare antwoorden terugkomen tussen de opleidingen: docenten benoemen vooral dat het gaat om het ontdekken van je eigen talenten en kwaliteiten, maar ook je minder sterke kanten. Daarbij wordt ook het begrip 'passie' genoemd hoewel dat niet door alle opleidingen met dat woord wordt omschreven. Het gaat om het ontdekken en erkennen van je eigen talenten en dat ook verder kunnen ontwikkelen (bijvoorbeeld door keuzemogelijkheden in het programma). Een zin die aansluit bij de opmerkingen die zijn genoemd is: het beste uit jezelf halen.

Zowel docenten als studenten is ook gevraagd of zij het nut en belang van talentontwikkeling, loopbaanbegeleiding en reflectie inzien. Beide groepen vinden het belangrijk dat deze thema's in het onderwijs aan bod komen. Studenten zien het belang van talent- en loopbaanontwikkeling omdat ze merken dat het zinvol is om goede keuzes te maken voor later én om te weten waar je goed in bent en wat er bij je past. Studenten vinden reflectie ook belangrijk, al zien de ouderejaars studenten hier vaker het nut van in. Daarbij geven veel studenten aan dat ze het belang en nut van reflectie inzien maar dat ze niet tevreden zijn over de vorm (hoe het nu wordt ingezet).

Er wordt ook gerefereerd aan het werkveld, en de reacties daarop zijn verschillend. Sommige docenten merken dat dit in het werkveld nog niet veel aandacht krijgt, of zien daar niet terug dat dit wordt gevraagd of als noodzakelijk wordt gezien. Anderen (waaronder ook studenten) geven wel aan dat ze dit terug zien of horen in het werkveld.

Reflectie is op dit moment in alle opleidingen op verschillende plekken in het curriculum aanwezig. Vaak wordt er gereflecteerd binnen SLB en dan met name in de eerste twee leerjaren. Daarnaast komt het ook terug in aparte vakken zoals Professional Skills of Communicatie, bij de stage, bij projecten, en bij afstuderen. We zien dat de manier waarop studenten moeten reflecteren vaak in de vorm van een reflectieverslag is, en dat dit vaak na afloop (en soms voorafgaand aan) een project of opdracht wordt ingezet. Talentontwikkeling en loopbaanbegeleiding lijkt nog wat minder expliciet aan bod te komen in het curriculum of in de begeleiding. Hieronder gaan we daar nog iets verder op in.

Ervaringen met reflectie en reflectieverslagen

De studenten benoemen verschillende aspecten ten aanzien van hun ervaringen met reflectie. Daarbij is te zien dat de ervaringen van de studenten sterk overeenkomen, niet alleen binnen de zes onderzochte opleidingen maar ook als we kijken tussen de verschillende opleidingen.

Studenten geven aan dat ze vrijwel alleen reflecteren omdat het moet van de opleiding en omdat ze er studiepunten voor krijgen. Ze schrijven dan ook vaak iets op wat ze zelf al weten, of

waarvan ze denken dat de docent het graag wil horen. Ze ervaren dat reflectie veelal oppervlakkig gebeurt, en dat de docent daar ook vaak genoeg mee neemt. Reflectieopdrachten worden daarnaast vaak als 'losse' opdrachten beschreven en opdrachten en/ of activiteiten lijken niet aan elkaar gekoppeld (in de tijd of in niveau). Daarbij geven veel studenten aan dat testen of spelletjes niet werken, vooral niet als ze te zweverig zijn of als er verder niets mee wordt gedaan (het niet wordt besproken). Er wordt bijvoorbeeld in een SLB gesprek niet ingegaan op reflectieverslagen of gemaakte testen.

Studenten geven aan dat er vooral wordt gereflecteerd in de vorm van verslagen. Vrijwel de meeste studenten vinden deze verslagen zinloos en niet nuttig. Een klein aantal studenten vindt het belangrijk dat je reflecties goed op papier kunt zetten en geven aan dat het handig is om je eigen ontwikkeling te volgen of dat schrijven je dwingt tot nadenken. Meerdere malen wordt echter door studenten (én ook docenten overigens) aangegeven dat deze vorm van reflecteren vaak niet leidt tot kwalitatief goede of diepgaande reflectie.

Docenten ervaren dat studenten het lastig vinden om naar zichzelf te kijken, en zij ervaren ook weinig diepgang in reflectie. Een aantal docenten geeft aan dat ze daar in gesprekken verder op doorvragen. Andere docenten geven hier verder niks over aan. Ook hebben docenten soms vragen over wat ze precies mogen verwachten van studenten op die leeftijd, en bestaan er verschillende opvattingen over wat studenten al zouden moeten kunnen of wat ze mogelijk helemaal nog niet kunnen (hierbij wordt ook af en toe verwezen naar recent 'hersenunderzoek').

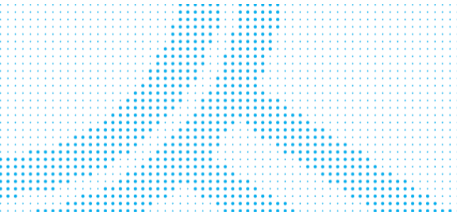
Begeleiding bij reflectie

Als we kijken naar de wijze van begeleiding zien we verschillende punten terugkomen. Ten eerste geven de studenten aan dat ze geen of nauwelijks feedback krijgen op de reflectieopdrachten (veelal verslagen). Als studenten feedback ontvangen is dit vooral vormtechnisch van aard (bijvoorbeeld: te weinig tekst, nog niet SMART genoeg, taal is niet goed, etc.). Bij weinig studenten wordt er echt inhoudelijk feedback gegeven. Ook wordt er niet echt feedback gegeven over de wijze van reflecteren: of het bijvoorbeeld wel kwalitatief gezien een goede reflectie is of niet.

Daarnaast zien we dat docenten studenten nog weinig echt begeleiden bij (diepgang creëren in) reflectie. Daarmee bedoelen we het verstrekken van heldere instructie over wat reflectie is, het bijvoorbeeld in groepjes begeleiden van het schrijven van een reflectieverslag of het goed reflecteren volgens modellen of stappen, of het voordoen van hoe een goede reflectie eruitziet. Er wordt vaak wel met formats of modellen gewerkt, maar expliciete begeleiding bij het reflecteren is weinig aanwezig. Docenten herkennen dit en geven ook aan dat ze hier vragen over hebben.

De onderwerpen die aan bod komen bij het reflecteren, of in SLB gesprekken, gaan veelal over prestaties van studenten, competenties die ze moeten halen of wordt ingezoomd op het terugblikken op zaken die zijn uitgevoerd om te kijken wat er een volgende keer beter kan. Zowel studenten als docenten geven aan dat talentontwikkeling of loopbaanbegeleiding nog weinig aan bod komt, niet in vakken maar ook niet binnen SLB. SLB gesprekken gaan bijvoorbeeld vooral nog over studievoortgang of persoonlijke zaken.

Als het gaat om begeleiding van studenten bij talent- en loopbaanontwikkeling, of reflectie, zijn SLB'ers veelal de aangewezen personen die met deze onderwerpen aan de slag zijn. In dit onderzoek is



daarom ook gevraagd hoe studenten deze begeleiding ervaren. In de meeste opleidingen ervaren studenten verschillen tussen SLB'ers en de manier waarop zij hen begeleiden. Een redelijk groot aantal studenten geeft aan dat ze hun SLB'er ervaren als betrokken, waarmee ze een goede persoonlijke band hebben. Studenten geven ook aan dat dit voorwaardelijk is voor een goede begeleidingssituatie. Helaas wordt dit persoonlijke contact niet door iedere student op dezelfde manier ervaren.

Toerusting docenten en behoefte aan professionalisering

Docenten voelen zich voor de rol als SLB'er veelal goed toegerust. Ze ervaren het echter wel als een verantwoordelijke en belangrijke taak, die ook niet zomaar door iedereen kan worden uitgevoerd. Daarnaast geeft een aantal docenten aan dat er behoefte is aan een visie op talentontwikkeling en reflectie maar vooral ook aan meer handvatten voor het creëren van diepgang in reflectie én het inzetten van talentontwikkeling. Hoe bespreek je bijvoorbeeld in een gesprek de talenten van een student? Maar ook: hoe zorg je ervoor dat studenten het nut van reflecteren inzien?

Behoeften van studenten en docenten

In alle opleidingen komt naar voren dat studenten een persoonlijk gesprek de beste vorm vinden om te reflecteren. Hier moet volgens de studenten echt meer tijd aan worden besteed. Een aantal studenten geeft aan ook behoefte te hebben aan meer keuzevrijheid ten aanzien van de vorm van reflectie. Studenten hebben behoefte aan duidelijkere begeleiding rondom reflecteren, en dan met name betere feedback. Ook wordt aangegeven dat de reflectie in projectgroepjes (denk aan de inzet van peerfeedback) heel waardevol kan zijn, maar ook beter kan worden benut en begeleid. Docenten zien ook in dat de wijze waarop nu wordt gereflecteerd (door middel van reflectieverslagen) niet bijdraagt aan de kwaliteit van reflectie van studenten, maar zien niet altijd h^oe reflectie in de vorm van een gesprek goed georganiseerd, geborgd en beoordeeld kan worden.

Ook willen de studenten en docenten van bijna alle opleidingen meer aandacht voor talentontwikkeling en loopbaanbegeleiding in doorlopende leerlijnen in het curriculum. Op dit moment is dit nog te weinig verwerkt in het curriculum en in de (individuele) begeleiding van studenten. Studenten willen daarbij ook meer begeleiding bij belangrijke keuzemomenten en bij het onderzoeken van hun talenten en ambities. Een aantal studenten benoemt daarbij ook het belang van meer keuzemogelijkheden in het onderwijsprogramma maar bijvoorbeeld ook ten aanzien van de reflectieopdrachten. In drie van de zes opleidingen geven studenten aan een beter beeld te willen krijgen van de arbeidsmarkt.

De SLB'er speelt een belangrijke rol bij reflectie en het ondersteunen van talent- en loopbaanontwikkeling van studenten. Studenten en docenten erkennen dat een goede SLB'er belangrijk is, SLB moet zijn afgestemd op de student. De ideale SLB'er is kundig en heeft een persoonlijke band met de student.

Technische doelgroep

Studenten van de verschillende opleidingen geven eigenlijk allemaal aan dat zij 'to-the-point' zijn, niet zo zweverig en gewoon meer van de feiten dan bijvoorbeeld studenten van Social Work. Ze geven ook

vaak aan dat het voor hen wat minder 'natuurlijk' gaat om over persoonlijke dingen te praten of over gevoelens. Tegelijkertijd zien we (zie ook de vorige paragraaf) dat alle studenten het vooral van belang vinden om te reflecteren in een persoonlijk gesprek. Het idee dat de technische doelgroep wellicht minder zou willen praten komt uit dit onderzoek dan ook niet als zodanig naar voren. Wel lijkt er van beide kanten (zowel studenten als docenten) behoefte aan meer ondersteuning om dit ook goed in te richten in het onderwijs. Zowel qua organisatie als qua toerusting: competenties en concrete handvatten voor begeleiders bijvoorbeeld om dit goed te doen.

Ontwerpcriteria/ aanbevelingen voor het vervolg

Naar aanleiding van de resultaten zijn een aantal conclusies en aanbevelingen geformuleerd die waardevol lijken als ontwerpcriteria of mogelijke onderwijsinterventies. Deze zijn op verschillende niveaus gedefinieerd.

Visie en doelbepaling

Een aantal opleidingen die deelnemen aan dit onderzoek hebben nog niet heel scherp wat ze eigenlijk onder talentontwikkeling, loopbaanbegeleiding en reflectie verstaan en wat ze daarin precies willen als het gaat om de ontwikkeling van studenten. Het zou daarom goed zijn om als team (of academie) in kaart te brengen welke visie en doelen men voor ogen heeft ten aanzien van deze thema's, zodat op basis daarvan verder beleid en curriculum ontwikkeld kan worden.

Curriculumniveau

Op curriculumniveau zijn er een aantal punten die aandacht verdienen en zinvol zijn om als interventie op te pakken:

- ❖ Het inrichten van een doorlopende leerlijn waarin men kijkt wat er in jaar 1, 2, 3 en 4 aan bod zou moeten komen
- ❖ Als opleiding goed kijken naar welk soort reflectie (er is een verschil tussen bijvoorbeeld taakreflectie of persoonsreflectie) men waar in het curriculum wil opnemen
- ❖ Reflectie duidelijker richten op (betekenisvolle) praktijkopdrachten/ ervaringen
- ❖ Beter timing van reflectieopdrachten en reflectieactiviteiten ook (in de tijd) beter aan elkaar koppelen
- ❖ Reflectie meer richten op talenten en loopbaanambities in plaats van alleen op (vastgestelde) competenties van de opleidingsprofielen of behaalde resultaten
- ❖ Laat reflectie meer in gesprekken plaatsvinden en minder in verslag (met een slimme wijze van 'administreren' die niet te veel werk oplevert)
- ❖ Realiseer meer keuzevrijheid voor studenten binnen modules, projecten of opdrachten waarin ze zelf mogen kiezen op welke manier ze reflecteren en daarover ook een opdracht maken

Begeleidingsniveau

Op het niveau van de begeleiding (tussen docent en student(en)) zijn er tevens een aantal punten die aandacht verdienen en zinvol zijn om als onderwijsactiviteit beter in te richten:

- ❖ Verstevig de begeleiding bij het reflecteren (instructie, begeleiding van reflectieactiviteiten, goede feedback en waar nodig beoordeling) alsmede het *leren* reflecteren van studenten
- ❖ Verstevig de begeleiding van het reflecteren in groepjes, zoals bij peerreviews, en kijk goed naar de belangrijke rol van de docent (als coach) hierin
- ❖ Zorg voor betere en persoonlijker feedback op reflectie activiteiten vanuit de begeleider (docent), die op meer gericht is dan alleen stijl of vormaspecten
- ❖ Zet tijdens de begeleiding van studenten meer in op reflectievragen die gericht zijn op talenten en loopbaanambities

Professionaliseringsniveau: de docent als coach

Als we inzoomen op de docent als professional zien we dat er nog best veel vragen leven over het goed begeleiden van studenten rondom deze thema's (zie ook de vorige alinea). Docenten vragen veel om concrete handvatten om dit goed in te richten en te begeleiden, of om verdere professionalisering. Op het niveau van de docent zijn daarom de volgende aandachtspunten geformuleerd:

- ❖ Voorzie docenten van concrete handvatten om bijvoorbeeld vragen te stellen die gericht zijn op talenten en loopbaanambities, hoe reflectie in groepjes en individueel beter begeleid kan worden of hoe ze betere feedback kunnen geven
- ❖ Realiseer mogelijkheden voor professionalisering, bijvoorbeeld door intervisie onderling
- ❖ Laat docenten oefenen/ experimenteren met nieuwe vormen van talent- en loopbaangerichte begeleiding en daarop reflecteren

Referenties

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.

Meijers, F. & Mittendorff, K. (2017). *Zelfreflectie in het hoger onderwijs*. (Red.) Apeldoorn: Garant.

Mowes, R., Van Veelen, R. & Endedijk, M. (2017). *The career choice of STEM students: a professional identity approach*. Paper presented at the Onderwijs Research Dagen 2017, June 28-30, Antwerpen, Belgium.