



Criteria

Sector

- vmbo
- havo / vwo
- mbo
- ho

Thema

- Visie, beleid en kwaliteit
- LOB-leeromgeving
- LOB-programma
- Studiekeuze/ studiesucces
- Loopbaangesprek
- Doorstromen
- Arbeidsmarktinformatie
- LOB-documenten
- Ouderbetrokkenheid
- Professionalisering
- Samenwerking
- Kansengelijkheid

Jaartal

- > 2020
- 2015 - 2020
- < 2015

Soort publicatie

- Proefschrift
- Inaugurale rede/ lectorale rede
- Onderzoeksrapport
- Samenvatting onderzoeksrapport
- Artikel

ALGEMENE GEGEVENS

Titel	Talentontwikkeling, loopbaanbegeleiding en reflectie binnen de technische opleidingen.
Auteurs	Mittendorff, K., Pullen, A., & Kornet, A. (2018).
Hyperlink volledig onderzoek	https://www.techyourfuture.nl/files/downloads/Samenvatting_TYF69_def.pdf

SAMENVATTING

Samenvatting van het onderzoek

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 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.

LOB ONDERZOEK



TRANSFER

Wat kun je uit het onderzoek meenemen naar de LOB-praktijk?

Naar aanleiding van de resultaten is 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 waarbij 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
- Betere 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 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

LOB ONDERZOEK



de belangrijke rol van de docent (als coach) hierin

- Zorg voor betere en persoonlijkere 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