

Workshop

Talentgerichte studieloopbaanbegeleiding

HOG docenten dag 06.11.2018

Ing. Yvonne Smeets MEd
Opleiding BE, Zuyd Hogeschool

Workshop Talentgerichte studieloopbaanbegeleiding

- ❑ Presentatie waarom en hoe (half uur)
- ❑ Opdracht 1: Talenten benoemen (15 min.)
- ❑ Opdracht 2: Een SLB gesprek (half uur)
- ❑ Nabespreken ervaringen workshop (15 min.)

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Ing. Yvonne Smeets MEd:
Studieloopbaancoördinator opleiding Built Environment (BE)
- PGO: “Een brug bouwen tussen studie en loopbaan,
Hoe de studenten van de HBO opleiding BE meer vorm
kunnen geven aan hun (studie)loopbaan’

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Het vormgeven aan de (studie)loopbaan is steeds meer nodig in een maatschappij die voortdurend veranderd (MOCW, 2016)
- 'In de toekomst zou veel **meer oog en ruimte** moeten zijn **voor de ontwikkeling van individuele talenten**. Dus in plaats van het onderwijs aan te bieden als een geüniformeerd product, waarbij iedereen exact hetzelfde programma doorloopt en door dezelfde hoepeltjes moet springen, is het vooral belangrijk om **studenten ruimte te bieden om hun eigen talenten verder te ontwikkelen**. Wanneer studenten **hun passie en verwondering kunnen volgen** en een bijbehorend studieprogramma kunnen uitkiezen, **zal dit** naar verwachting **leiden tot een grotere diversiteit en meer gemotiveerde en betere bètatechnici**. Dit helpt ook in de worsteling met het verhogen van het studiesucces waar de arbeidsmarkt en de maatschappij de vruchten van kan plukken..' Uit Toekomstbestendig HBO Bèta techniekonderwijs (Vereniging Hogescholen, 2016)

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Opleiding BE:
 - ▣ Technische studenten tussen 17 – 25 jaar
 - ▣ Technische docenten en SLB-ers, vooral gericht op de content vanuit hun rol als vakexpert (Klatter, 2015)

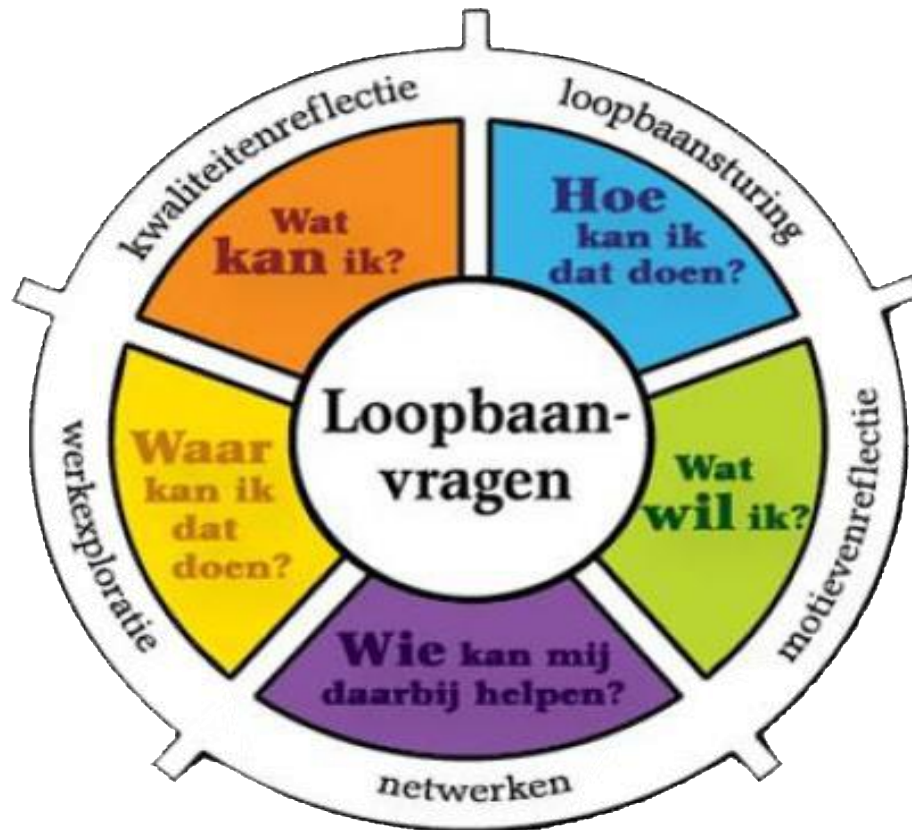
- Hoofdvraag PGO:

Welke methoden en instrumenten kan ik in het kader van studieloopbaanbegeleiding van de technische HBO opleiding Built Environment inzetten, zodat studenten door te reflecteren op hun ervaringen en talenten meer concreet vorm kunnen geven aan hun (studie)loopbaan?

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Bijna alle artikelen over loopbaancompetenties verwijzen naar de visie van Meijers, Kuijpers en Bakker:
 - ▣ Loopbaanzelfsturing is een leerproces waarin leerlingen loopbaancompetenties ontwikkelen. Onder **loopbaancompetenties** verstaan zij de vaardigheid om over de eigen motieven en kwaliteiten na te denken om via het verkennen van mogelijkheden en het daadwerkelijk sturen van de eigen leerprocessen aan die loopbaan vorm te geven en om te netwerken.
 - ▣ Een loopbaangerichte leeromgeving ontstaat volgens hen wanneer de opleiding loopbaanleren nastreeft **met behulp van een reflexieve, op de loopbaan gerichte dialoog over concrete ervaringen** die bij voorkeur in een vraaggestuurde en praktijkgerichte context zijn opgedaan.

Waarom en hoe talentgerichte SLB



Figuur: loopbaancompetenties en -vragen volgens Kuijpers en Meijers

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Vormgeven aan de (studie)loopbaan:
 - ▣ Reflecteren op ervaringen
 - Loopbaansturing
 - Netwerken
 - Werkexploratie
 - ▣ Reflecteren op talenten
 - Kwaliteitenreflectie
 - Motievenreflectie
 - ▣ Coaching

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Reflecteren op ervaringen
 - ▣ Reflectie begint met een concrete praktische ervaring waar een gevoel aan gekoppeld is (in eerste instantie gekozen voor de stages)
 - ▣ Aan deze ervaring dient een betekenis te worden gegeven door het stellen van vragen (nadruk op gesprek met SLB-er)
 - ▣ Reflectie koppelen aan een actie in de toekomst
 - ▣ Niet te veel reflecteren, alleen op iets dat betekenis heeft (gestopt met poppen en pappen)

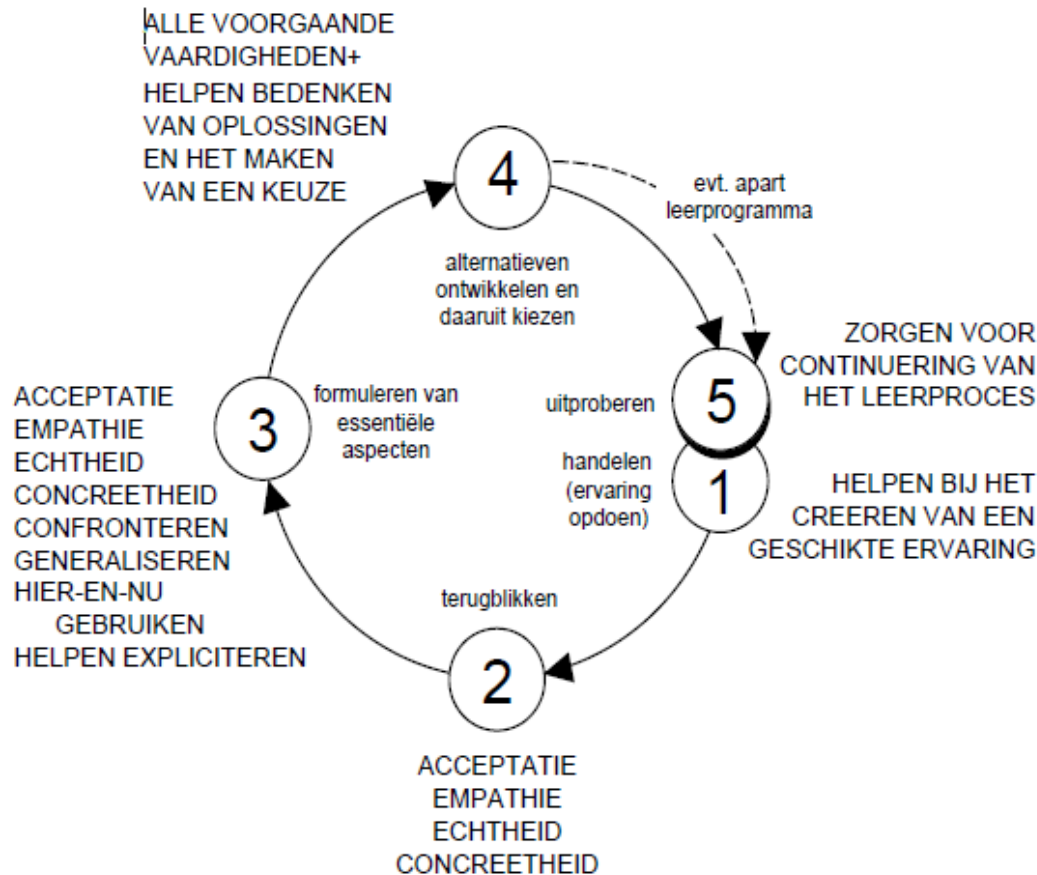
Waarom en hoe talentgerichte SLB

□ Methode: reflectiecyclus van Korthagen (2002)

De cyclus bevat 5 fasen en is gebaseerd op de leercyclus van Kolb, in de fasen wordt ook de emotie betrokken:

- Fase 1; wat wilde ik bereiken?
- Fase 2; wat gebeurde er concreet, wat deed ik, wat dacht ik en wat voelde ik?
- Fase 3; wat betekent dit voor mij?
- Fase 4; welke alternatieven zie ik en wat neem ik mij nu voor de volgende keer voor?
- In fase 5 begint de cyclus opnieuw.

Waarom en hoe talentgerichte SLB



Waarom en hoe talentgerichte SLB

0. Wat is de context?	
1. Wat wilde ik?	5. Wat wilde(n) de ander(en) in de situatie?
2. Wat voelde ik?	6. Wat voelde(n) de ander(en)?
3. Wat dacht ik?	7. Wat dacht(en) de ander(en)?
4. Wat deed ik?	8. Wat deed (deden) de ander(en)?

Figuur 2, Maatwerk bij coaching (Korthagen & Vasalos, 2001)

- ❑ Cyclus zelf niet voorgelegd maar opgenomen in cyclus rondom stages
- ❑ Vraag “wat voelde je?” = “welke ervaringen zullen je bij blijven?”
- ❑ Vragen stellen zodat student concrete acties dient te formuleren

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Reflecteren op talenten
- Van competentiegericht onderwijs naar talentgericht onderwijs, Van de wereld van wat er niet is naar de wereld van wat er wel is
 - ▣ Ieder mens heeft talent
 - ▣ Aanraken van dit talent versterkt de intrinsieke motivatie

(filmpje: de economie van het geluk: Fontys Hogeschool, 2014)

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Verschillende definities en meningen over wat talent nu eigenlijk is
 - Tjepkema, Dewulf en van Meeuwen (2011) leggen een verband tussen competenties en talenten. **Een competentie wordt aangedreven door talent dat onder die competentie ligt en iemand kan daarom voldoening en energie uit een activiteit halen.**
 - Ook zeggen zij dat **competentie denken en talentgericht denken gecombineerd kunnen worden.** Waarbij het bij **competentie denken** gaat om het behalen van een minimum aan competenties dat nodig is voor een bepaalde loopbaan en **talentgericht denken** als aanvulling om te bepalen hoe iemand zijn (studie)loopbaan wil vormgeven.

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Definitie talent methode Talentwijzer:
 - ▣ **Een talent is een positieve persoonlijke eigenschap, je aanleg. Jouw talent zet je in om een competentie te ontwikkelen tot een kerncompetentie. Als een competentie in het verlengde ligt van je talenten dan verwerf je de bijbehorende kennis, vaardigheden en houding gemakkelijker.** Door kennis, vaardigheden en houding te verwerven kan je je talenten ontwikkelen tot iets waar je echt goed in bent, dit is jouw persoonlijke kerncompetentie. **Een kerncompetentie is het hebben van kennis, vaardigheden en een houding waarmee een student zich onderscheidt van anderen binnen de beroepscontext van de opleiding. Waarbij het er niet omgaat dat je beter bent dan een ander maar dat je jezelf ontwikkelt** (Hiemstra, 2012).

Waarom en hoe talentgerichte SLB

□ Coaching

- Volgens Gajda kan er beter gesproken worden van studieloopbaanbegeleiding aangezien coaching mag tijdens de begeleiding maar begeleiding niet tijdens het coachen. Bij coaching dient er te worden voldoen aan de voorwaarden dat de coachee vrijwillig kiest voor coaching en voor zijn daarvoor betaalde coach. (Gajda, 2008)
- Een SLB-er is geen coach maar past coachingsvaardigheden toe

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Coachende vaardigheden in een gesprek:
 - ▣ Stimuleren
 - ▣ Luisteren
 - ▣ Vragen stellen
 - ▣ Feedback geven
 - ▣ Observeren
 - ▣ toekomst gericht afsluiten van een gesprek.

(Twardy Duisters, et al., 2008)

- Vertrouwen is de basis van het toepassen van coachende vaardigheden. Bij BE geven studenten aan dat ze de SLB-ers vertrouwen.

Waarom en hoe talentgerichte SLB

□ Methode oplossingsgerichte coaching

Probleemgericht	Oplossingsgericht
Professional is expert	Professional heeft houding van niet-weten
Wiens 'fout' is het?	Wat vindt de ander dat er moet gebeuren?
Professional geeft advies	Professional stelt vragen
Verleden is belangrijk	Toekomst is belangrijk
Hulpbronnen moeten worden aangeleerd	Hulpbronnen zijn al aanwezig
Inzicht is voorwaarde	Inzicht komt tijdens of na de verandering
Focus op gevoelens	Focus op zien en doen
Het probleem is er altijd	Het probleem is er nooit altijd

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- De zeven stappen dans (Cauffman & Dijk van , 2014)
 1. Contact maken (**vertrouwen**)
 2. Context verkennen
 3. Doelen stellen, gericht op oplossingen
 4. **Krachtbronnen aanboren**
 5. **Complimenten geven**, liefst over inspanning ipv eigenschap
 6. Differentiëren (verschillen en nuanceringen)
 7. Oriënteren op de toekomst

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Instrumenten (oefeningen Talentwijzer die passen bij onze studenten):
- Jaar 1:
 - Oefeningen methode Talentwijzer:
 - Talent benoemen, waar ben ik goed in, waar houd ik van?
 - Talententest (in de toekomst wellicht test van vooropleiding)
 - Omschrijf je talent in je eigen woorden?
 - Talenten voorleggen aan ouders, vrienden
 - Oefeningen gekoppeld aan voorbereidingsopdracht oriënterende stage (O-stage)
 - Talenten en verkenning koppelen aan keuze voor hoofdprofiel, bedrijfstype, stagebedrijf

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Jaar 2 (start met O-stage)
 - ▣ Reflectieverslag/opdracht (format met vragen)
 - ▣ Gesprek met SLB-er over reflectie

(theoretische minor)

- ▣ Oefeningen methode Talentwijzer:
 - Je talenten gebruiken in je studie
 - Moeilijke en gemakkelijke vakken

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Jaar 3 (start met theoretische minor)
 - ▣ Vrijwillige workshop personal branding
 - ▣ Oefening methode Talentwijzer:
 - Je persoonlijke ontwikkelingsdoelen formuleren, waar wil je echt goed in worden (persoonlijke kerncompetentie)

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- ▣ Stageplan beroepsvoorbereidende stage (B-stage):
 - 2 stagedoelen waar je goed in bent en waarin je jouw talenten nog verder wilt ontwikkelen
 - 2 stagedoelen waar je minder goed in bent, hoe wil je deze doelen bereiken en hoe kun je voornoemde talenten inzetten om deze doelen te bereiken?

(B-stage)

- ▣ Reflectieverslag/opdracht (format met vragen)
- ▣ Gesprek met SLB-er over reflectie

Waarom en hoe talentgerichte SLB

- Instrumenten voor SLB-ers:
 - Formulier met tips voor toepassen oplossingsgerichte coachingsvaardigheden
 - Handreiking 1^e SLB gesprek
 - Handreiking SLB gesprekken na O én B-stage

Opdracht 1: Talenten benoemen

- Opdracht 1: individueel (15 min.)
 - Opdrachten om talenten te benoemen

Opdracht 2: Een SLB-gesprek

- Opdracht 2: Groepen van 2 en/of 3 personen
 - ▣ 1 persoon heeft de rol van de student
 - ▣ 1 persoon heeft de rol van de SLB-er
 - ▣ 1 persoon observeert het gesprek en geeft achteraf feedback

Opdracht 2: Een SLB-gesprek

- ❑ **10 minuten voorbereiden**
- ❑ De student bereidt zich voor op het gesprek met de SLB-er door na te denken over hoe hij zijn talent(en) in zijn werk inzet.
- ❑ De SLB-er bereidt zich voor op het gesprek door vragen te formuleren mbv hulpformulieren.
- ❑ De observator bereidt zich voor door zich af te vragen waar hij op gaat letten mbv hulpformulieren).
- ❑ **10 minuten gesprek**
- ❑ **10 minuten nabespreken**

Nabespreken ervaringen workshop

- ‘Je bouwt de brug terwijl je erover loopt’ (Tjepkema en Verheijen, 2012)
- De SLB-er/ docent dient blijvend geschoold te worden in het toepassen van oplossingsgerichte coachingsvaardigheden zodat ze goede reflecterende gesprekken kunnen voeren.
- Lengele beweert dat wanneer docenten goede reflecterende gesprekken kunnen voeren, studenten goed tot reflectie in staat zijn (2014)

Bibliografie

- Fontys Hogeschool HRM en Psychologie. (2016, december 30). De economie van het geluk. Opgehaald van Youtube: <https://youtu.be/4y7mei0iM1o>
- Hiemstra, D. (2012). Talentenwijzer. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Klatter, E. (2015). Professionele identiteit in perspectief. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam uitgeverij.
- Korthagen, F., & Vasalos, A. (2002). Niveaus in reflectie. *Velon*, tijdschrift voor lerarenopleiders, 29 - 38.
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). Over leerloopbanen en loopbaanleren.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2016). Kamerbrief over loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Den Haag: MOCW.
- Twardy Duisters, D., Lemmens Piek, M., Janssen, V., Diks, E., Mayer, T., & Heusschen, J. (2008). Studieloopbaanbegeleiding, het kloppend hart van het curriculum. Heerlen: Hogeschool Zuyd.
- Tjepkema, S., Dewulf, L., & Meeuwen, N. v. (2011). Persoonlijke ontwikkeling: steeds meer oog voor talent en sterktes. In J. Kessels, & R. Poel, *Handboek human resource development* (pp. 178 - 192). Bohn Stafleu van Loghum.
- Toekomstigbestendig HBO Béta techniekonderwijs. (2016). HTNO Roadmap 2025. Vereniging Hogescholen.