TALENTGERICHT BEGELEIDEN

Praktijkgericht onderzoek

Kris Tan
Studentnummer
2659522
Studiebegeleider
Doreen Admiraal

Master SEN, Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Fontys 2015

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. INLEIDING **4**
1.1 Aanleiding *4*
1.2 Probleemstelling *4*
1.3 Onderzoeksvraag en deelvragen *5*
1.4 Doelstelling *5*

Hoofdstuk 2. LITERATUURONDERZOEK **6**
2.1 Talent *6*
2.2 Motivatie *7*
2.3 Begeleiden *9*

Hoofdstuk 3. BESCHRIJVING ONDERZOEKSSTRATEGIE EN –METHODEN **12**
3.1 Onderzoeksstrategie *12*
3.2 Onderzoeksmethoden *12*
3.3 Kwaliteit van het onderzoek *18*
3.4 Ethische aspecten *18*

Hoofdstuk 4. DATA-ANALYSE **20**
4.1 Documentanalyse SLB-programma *20*
4.2 Interviews met semestermanagers *20*
4.3 Focusgroep met studenten *23*
4.4 Membercheck met de supervisoren van het SLB-programma *25*

Hoofdstuk 5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN **28**
5.1 Conclusies *28*
5.2 Aanbevelingen en discussie *29*
5.3 Aanbevelingen vervolgonderzoek *30*
5.4 Reflectie *31*

BIBLIOGRAFIE **32**

BIJLAGEN **36**
Bijlage 1. Feedback Critical Friends *37*
Bijlage 2. Logboek *41*
Bijlage 3. Notulen werkveld inspiratiesessie *46*
Bijlage 4. Document SLB-programma *51*
Bijlage 5. Uitwerking van het vierjarige SLB-programma *56*
Bijlage 6. Het interview met de semestermanagers *58*
Bijlage 7. Codering van de uitkomsten van de elf interviews met de semestermanagers *61*
Bijlage 8. Analyse van de van de uitkomsten van de elf interviews met de semestermanagers *77*
Bijlage 9. Brief focusgroep met studenten *81*
Bijlage 10. Document voorbereiding focusgroep met studenten *82*
Bijlage 11. Document voorbereiding membercheck met de supervisoren van ons SLB-programma *85*
Bijlage 12. Volledige uitwerking van de membercheck met de supervisoren van ons SLB-programma *87*
Bijlage 13. Aanbevelingen onderwijsraad *91*
Bijlage 14. Analyse interviewvraag onderwijsraad *92*
Bijlage 15. Presentatie van mijn onderzoek aan het werkveld *94*
Bijlage 16. Feedback van het werkveld op mijn presentatie *98*
Bijlage 17. Verwerkingsopdracht oplossingsgerichte communicatie en begeleiding (BOGC2) + feedback werkveld *107*
Bijlage 18. Verwerkingsopdracht communicatie en coaching binnen begeleidingsprocessen (BCOM1) + feedback werkveld *112*

SAMENVATTING

In november 2014 heb ik een werkveld inspiratiesessie bijgewoond waarin mensen uit het communicatievakgebied met elkaar in gesprek gingen over de vraag: '*Waar moet een junior communicatie werknemer volgens jullie aan voldoen?'.* Naar voren kwam dat werkveldvertegenwoordigers vinden dat Communicatie studenten te breed opgeleid worden. Ze vinden het goed dat er tijdens de opleiding veel verschillende disciplines aan bod komen, maar de opleiding moet ook een omgeving faciliteren die studenten stimuleert om zich verder te ontwikkelen op een bepaald gebied. Als docent en studieloopbaanbegeleider ben ik van mening dat elke student over bepaalde talenten beschikt en ik wil hen graag helpen om deze te ontdekken en te ontwikkelen. Door de werkveld inspiratiesessie ben ik geprikkeld geraakt om aansluitend op mijn visie te onderzoeken hoe wij, studieloopbaanbegeleiders op de Fontys-opleiding Communicatie, studenten kunnen begeleiden in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten.

Om dit te onderzoeken heb ik een literatuuronderzoek gedaan, verschillende documenten geanalyseerd, elf interviews gehouden met collega's en een focusgroep georganiseerd met acht studenten. Zowel de docenten als de studenten hebben verbeterpunten voor het huidige studieloopbaanbegeleiding-programma naar voren gebracht om zo meer te gaan begeleiden op het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten. Naar aanleiding van deze resultaten heb ik een membercheck uitgevoerd met de twee supervisoren van ons SLB-programma. Ik heb hen mijn resultaten gepresenteerd en hierover zijn we in gesprek gaan. Samen hebben we besproken welke resultaten meegenomen kunnen worden om het SLB-programma optimaler vorm en inhoud te geven, zodat het meer gericht is op het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Zij hebben aangegeven het onderzoek nuttig te vinden en ze willen de besproken aanpassingen doorvoeren.

Hoofdstuk 1. INLEIDING

In dit hoofdstuk beschrijf ik de aanleiding van mijn onderzoek die leidt tot een probleemstelling met een onderzoeksvraag en deelvragen.

1.1 Aanleiding

Een belangrijke aanleiding voor mijn onderzoek is de werkveld inspiratiesessie die ik op 4 november 2014 heb bijgewoond. Het was een gesprek tussen vijf personen uit het communicatie vakgebied met als onderwerp het toekomstperspectief van de afgestudeerde communicatiestudent. De eerste vraag die gesteld werd was: '*Waar moet een junior communicatie werknemer volgens jullie aan voldoen?*'. De antwoorden op deze vraag vormden voor mij de aanleiding voor (het starten van) dit onderzoek. Hieruit kwam naar voren dat de werkveldvertegenwoordigers vinden dat communicatiestudenten te breed opgeleid worden. Ze vinden het goed dat er tijdens de opleiding veel verschillende disciplines aan bod komen, maar de opleiding moet volgens hen ook een omgeving faciliteren waarin de studenten zich op een bepaald gebied verder kunnen ontwikkelen. Naar hun idee biedt Fontys hiervoor te weinig facilitering. Ze geven daarbij aan dat het voor studenten best even een speurtocht mag zijn om te vinden waar hun hart ligt.

Daarnaast is mijn eigen visie dat elke student bezit over bepaalde talenten en ik wil hen graag helpen om deze tot uiting te brengen. Ook Ofman (1992) geeft aan dat we meer moeten gaan kijken naar de kernkwaliteiten van leerlingen en studenten, in plaats van competentiegericht opleiden (In: Korthagen & Vasalos, 2007, p. 19). Ik ben sinds september 2014 werkzaam als docent en studieloopbaanbegeleider (SLB'er) bij de opleiding Communicatie op Fontys Economische Hogeschool Tilburg (FEHT), waar ik voornamelijk les geef in creatieve vakken[1]. Ik heb de opleiding grafisch ontwerpen op ArtEZ, hogeschool voor de kunsten in Arnhem afgerond, waarbij ik ontdekt heb wat mijn kwaliteiten zijn en waardoor ik gemotiveerd word. Ik vind het belangrijk dat studenten ook hun eigen talenten, oftewel kwaliteiten ontdekken zodat ze straks gemotiveerd het werkveld in gaan. De literatuur geeft aan dat begeleiding in combinatie met veel oefenen en motivatie belangrijk is in het ontwikkelen van talent (Studulski, 2010) en daarom heb ik onderzocht hoe wij, SLB'ers van de Fontys-opleiding Communicatie de studenten kunnen begeleiden in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten.

1.2 Probleemstelling

Het probleem is dat het werkveld vindt dat de opleiding de zoektocht naar een geschikte specialisatie van een student meer moet faciliteren. De studenten op de Fontys-opleiding Communicatie zijn vaak nog zoekende in hetgeen ze interessant vinden binnen het vakgebied en

[1] Zoals: fotoscoop, indesign en illustrator (adobe programma's), beeld en vorm (huisstijl ontwikkelen), magazine (concept en vormgeving), vormgeving (wat is vormgeving en welke theorieën zitten erachter) en fotografie (kijken naar beeld).

naar hun talenten. Ik vind het, als docent en SLB'er, belangrijk om ze te helpen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Deels is de student verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces inclusief het ontdekken en ontwikkelen van zijn talenten maar ik denk dat goede begeleiding hier een belangrijke rol in kan spelen. Om erachter te komen waarin een student zich verder wil specialiseren, is het belangrijk dat hij[2] erachter komt wat zijn talenten zijn en waarvoor hij zich gemotiveerd voelt.

Probleemstelling

Kunnen wij als studieloopbaanbegeleiders van de Fontys-opleiding Communicatie de studenten begeleiden in hun zoektocht naar hun talenten binnen het vakgebied?

1.3 Onderzoeksvraag en deelvragen

Om het probleem op te kunnen lossen is er inzicht nodig in de begeleiding die een SLB'er kan bieden bij het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten. Om hier onderzoek naar te kunnen doen heb ik de volgende onderzoeksvraag en deelvragen opgesteld.

Onderzoeksvraag

'*Hoe kunnen wij, SLB'ers van de Fontys-opleiding Communicatie van het instituut FEHT, studenten begeleiden bij het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten binnen het vakgebied, met als doel een meerwaarde te creëren boven de brede communicatie opleiding?*'

Deelvragen

1. Hoe geven de SLB'ers van de Fontys-opleiding Communicatie op dit moment hun begeleiding vorm in het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten?
2. Wat zijn de aandachtspunten bij het begeleiden van studenten in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten?
3. Hoe kan deze begeleiding optimaler vorm en inhoud krijgen, met als doel een meerwaarde te creëren boven de brede communicatie opleiding?

1.4 Doelstelling

Met mijn onderzoek wil ik inzicht krijgen in de relatie tussen het ontdekken en ontwikkelen van talenten en begeleiding. Uiteindelijk leidt dit tot het optimaliseren van ons huidige SLB-programma zodat wij, SLB'ers op de Fontys-opleiding Communicatie, studenten kunnen begeleiden in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten binnen het vakgebied, zodat ze een meerwaarde hebben als ze na hun opleiding het werkveld in gaan.

[2] Overal waar hij, hem of zijn staat kan ook zij of haar worden gelezen.

Hoofdstuk 2. LITERATUURONDERZOEK

In mijn literatuuronderzoek ben ik op zoek gegaan naar een link tussen de begrippen talent, begeleiden en motivatie. Uit onderzoek blijkt dat motivatie een belangrijk element is in het ontwikkelen van talenten (Studulski, 2010; Meijers, Kuijpers & Winters, 2010) en daarom komt ook dit begrip aan bod.

2.1 Talent

ta·lent (het; o; meervoud: talenten)

- natuurlijke begaafdheid; aanleg
- iem. met veel aanleg (van Dale, 2015)

In de context van mijn onderzoek gebruik ik de definitie: 'aanleg'. Aanleg suggereert dat er iets is dat ontwikkeld kan worden. Zoals Studulski (2010) mooi verwoordt: *'Talent is geen gegeven, maar meer een spier die je kunt ontwikkelen'* (p.13). Iedereen heeft bepaalde kwaliteiten, oftewel talenten. Het kan voorkomen dat talent aanwezig is maar niet tot uiting komt omdat het niet gestimuleerd wordt (Ledoux & Volman, 2011). Voor studenten is het belangrijk om hun talenten te ontdekken. Hierdoor groeit hun zelfbewustzijn waardoor ze gemotiveerder worden, meer inzet tonen en beter doordachte toekomstkeuzes maken (Vandenhoeck, 2013; Ledoux & Volman, 2011).

Ledoux en Volman (2011) benoemen binnen het onderwijs drie domeinen waarop talent zich kan bevinden: cognitief domein, sociaal domein en kunst, cultuur en sport. Het stimuleren van cognitief talent noemen zij de kerntaak van het onderwijs. Het is belangrijk dat studenten goed presteren en dat zij hun cognitieve vaardigheden zo goed mogelijk ontwikkelen. Ik zie dit als talenten die vanuit jezelf komen, zoals het verwerken van kennis, overtuigingen en waarnemen. Bij het ontwikkelen van sociaal talent gaat het volgens Ledoux en Volman om kwaliteiten als: voor je mening opkomen, invoelingsvermogen, begrip tonen en nadenken over ontstaan en oplossen van conflicten. Daarnaast scharen ze kwaliteiten op het gebied van organisatie en leiding geven ook onder het sociale domein omdat het samenhangt met sociale vaardigheden. Sociale talenten zijn naar mijn mening talenten die tot uiting komen in context met anderen. Als laatste benoemen ze kunst, cultuur en sport. Als een school zich hierin profileert moeten ze studenten in staat stellen om hun talent te ontdekken maar ook faciliteiten bieden om deze talenten verder uit te bouwen. Zo noemen zij talenten als: '*fysieke aanleg (sport, dans), muzikaal gevoel (muziek, dans), gevoel voor beeld (tekenen, beeldende vakken, foto/film, mode), uitdrukkingsvermogen (drama/dans), taalgevoel (drama, schrijven), creativiteit en originaliteit (voor alle vakken waarbij ontwerpen aan de orde is)'.* Als je deze begrippen in een brede context plaatst denk ik dat elk talent onder een van de drie domeinen te plaatsen is.

Talentontwikkeling is het zichtbaar maken van de talenten die iemand heeft en hem helpen deze te ontplooien (Ledoux & Volman, 2011). Vandenhoeck (2013) noemt vier methoden om talent te ontdekken; zelfonderzoek, waarderend coachen, systematisch complimenten geven en portfolio. Bij zelfonderzoek kan er gebruik gemaakt worden van persoonlijkheidstesten. Ook Ledoux en Volman (2011) geven aan dat zelfreflectie van belang is bij het ontdekken van talent. Waarderend coachen sluit aan bij de principes van oplossingsgerichte communicatie, waarbij er gekeken wordt naar iemands kwaliteiten (Bannink, 2010). Door middel van systematisch complimenteren kan een docent aangeven wat hij als kwaliteiten ziet in de student. Het nut van een portfolio, een documentatie van het werk van de student dat zijn inspanning, vooruitgang en prestaties laat zien, is de student aanzetten tot zelfreflectie op zijn eigen activiteiten, werk, keuzes en doelen. Admiraal-Hilgeman (2009) toont aan dat het bijhouden van een portfolio, door haar ook wel passiefolio genoemd, mensen helpt om in hun kracht te komen. Zij noemt het passiefolio om zo het belang van een eigen passie te benadrukken bij het bijhouden van het portfolio. Tjepkema en Verheijen (2005) noemen dezelfde vier methoden maar in plaats van systematisch complimenteren noemen zij 360 graden feedback, met hetzelfde doel: erachter komen wat anderen als zijn kwaliteiten zien. Het verder ontwikkelen van talent is een combinatie van veel oefenen, goede begeleiding en motivatie (Studulski, 2010). De Inspectie van het Onderwijs (2012) heeft onderzoek gedaan naar talentontwikkeling op de HAVO en VWO. Onderwijs op maat, waarbij aandacht is voor de verschillen tussen de studenten, leidt volgens hen tot het beste resultaat. Studenten moeten op passende wijze gestimuleerd worden om het beste uit zichzelf te halen. Ook is het van belang dat er een wisselwerking is tussen datgene wat iemand goed kan (waar hij aanleg voor heeft) en waar hij plezier aan beleeft (Tjepkema & Verheijen, 2005).

Om studenten hun talenten te laten ontdekken kunnen we mijns inziens ook bij de Fontys-opleiding Communicatie gebruik maken van deze vier methoden. Deze passen we al enigszins toe maar dit kan gestructureerder. Willen we hen echter verder helpen in het ontwikkelen van de ontdekte talenten dan is het van belang om goede begeleiding te bieden waarbij de student gestimuleerd wordt om het beste uit zichzelf te halen.

2.2 Motivatie

mo·ti·va·tie (de; v; meervoud: motivaties)

- beweegreden, drijfveer (van Dale, 2015)

Woolfork, Hughs en Walkup (2012) omschrijven motivatie als: '*een innerlijk proces dat gedrag prikkelt, regisseert en ervoor zorgt dat het gedrag in stand gehouden wordt*' (p.372). Ryan en Deci (2000) beschrijven motivatie als *'aangezet worden om iets te gaan doen' (*p. 54). Motivatie komt dus van binnenuit, zet aan om iets te gaan doen en houdt het gedrag daarna in stand.

In het onderwijs wordt motivatie gezien als basis voor lesgeven en studeren (Maehr & Meyer, 1997). Ryan en Deci (2000) stellen dat *'more autonomous extrinsic motivation is associated with greater engagement (Connell & Wellborn, 1990), better performance (Miserandino, 1996), less dropping out (Vallerand & Bissonnette, 1992), higher quality learning (Grolnick & Ryan, 1987), and greater psychological well-being (Sheldon & Kasser, 1995), among other outcomes'* (p. 63). Uit het onderzoek van Sierens en Vansteenkiste (2009) blijkt dat naast de hoeveelheid motivatie, ook de kwaliteit van de motivatie van belang is; studenten met het beste leer- en prestatieprofiel studeren uitsluitend uit vrije wil en niet uit verplichting. Dit wordt ook wel intrinsieke motivatie genoemd; motivatie van binnenuit, waarbij men een activiteit doet voor eigen tevredenheid of uitdaging en voor het plezier in de activiteit zelf (Ryan & Deci, 2000). Is iemand gemotiveerd omdat hij verplichtingen voelt van buitenaf, spreken we van extrinsieke motivatie. Het HBO-onderwijs is naar mijn mening (te) erg gericht op het bereiken van extrinsieke motivatie door regels zoals het behalen van studiepunten en competenties.

Daarnaast wordt er gesproken over autonome motivatie. Sierens en Vansteenkiste (2009) geven aan dat er bij motivatie die enigszins intern is, sprake is van autonome motivatie en dat autonoom gemotiveerde mensen in staat zijn om zichzelf op een relatief autonome wijze in te zetten voor studie of werk. *'Autonome motivatie verwijst dus naar het gevoel zelf te willen handelen in plaats van gedirigeerd of gedwongen te worden'* (Broeck, Vansteenkiste, Witte, Lens & Andriessen, 2009, p.324). Ryan en Deci (2000, p.61) geven een overzicht van vijf gradaties van motivatie waarbij intrinsieke motivatie de meest optimale is. Figuur 1 is een door mij aangepast overzicht van de gradaties om duidelijk het verschil weer te geven tussen extrinsieke, intrinsieke en autonome motivatie.

	Gecontroleerde motivatie		Autonome motivatie		
Type motivatie	Extrinsieke motivatie		Extrinsieke motivatie		Intrinsieke motivatie
	Externe regulatie	Geïntrojecteerde regulatie	Geïdentificeerde regulatie	Geïntegreerde regulatie	
Drijfveren	Extern	Enigszins extern	Enigszins intern	Intern	Intern
	Verplichting Straf & beloning van buitenaf	Zelfbeheersing Ego Straf & beloning van binnenuit	Persoonlijk belang Bewuste waardering	Bewustwording Persoonlijk waardering	Interesse Plezier Eigen voldoening

Figuur 1: Motivatiemodel (Tan, 2015)

Veel van onze studenten zijn bij aanvang van de studie niet intrinsiek gemotiveerd. In de late adolescentie (vanaf 17 jaar) is de prefrontale cortex nog niet volgroeid waardoor de meeste

(jongere) studenten extra gevoelig zijn voor beloning op korte termijn (extrinsieke motivatie) en ze hebben vaak nog geen overzicht in de leerstof en het belang ervan (Bijkerk & van der Heide, 2012). Daarbij is de Fontys-opleiding Communicatie een opleiding waar in principe iedereen met een HAVO diploma, VWO diploma of MBO-vooropleiding kan gaan studeren. Een veel gehoord argument waarom studenten voor deze opleiding hebben gekozen is 'omdat de opleiding lekker breed is en je er later nog alle kanten mee op kan'[3].

Kuipers en Meijers (2009) stellen aan de hand van meerdere onderzoeken: '*wanneer een leerling/student een actieve rol mag spelen in en enige mate van controle krijgt over zijn eigen leerprocessen, neemt de motivatie voor deze leerprocessen toe'* (p.9). Dit blijkt ook uit de zelfdeterminatietheorie van Ryan, Kuhl en Deci (1997, in: Ryan & Deci, 2000). Om autonome motivatie te bereiken is het belangrijk dat iemand voldoening ervaart in de drie psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en verbondenheid. Broeck, Vansteenkiste, Witte, Lens en Andriessen (2009) beschrijven die behoeftes: de behoefte aan autonomie is de behoefte om eigen keuzes te maken, de behoefte aan competentie refereert aan het gevoel effectief te zijn en taken succesvol uit te voeren en de behoefte aan verbondenheid is de behoefte om positieve relaties op te bouwen met anderen. Willen we studenten autonoom gemotiveerd krijgen, is het belangrijk om te zorgen dat ze tevreden zijn in de drie pyschologische basisbehoeften en dat ze enige mate van controle krijgen over hun eigen leerproces.

2.3 Begeleiden

be·ge·lei·den (begeleidde, heeft begeleid)

- adviserend, steunend medewerken (van Dale, 2015)

De laatste jaren zijn er veel veranderingen geweest in het onderwijs waardoor de traditionele rol van de docent op het HBO steeds meer is gaan verschuiven naar een coachende rol. Hierbij is het belangrijk dat de studenten zelfstandig leren en de docent ze ondersteunt. Vakdeskundigheid is belangrijk maar daarnaast is het essentieel dat een docent kwaliteiten heeft om te coachen. '*De drie belangrijkste kwaliteiten voor de coachende docent kunnen als volgt worden samengevat: ondersteunen, structureren en sturen, motiveren en inspireren'* (Scager & Thoolen, 2006, pp. 13-14).

Bienemann en Spijkerman (2002) geven aan dat coaching goed werkt bij loopbaanvraagstukken: *'coaching is de perfect toegesneden vorm van persoonlijke begeleiding van cursisten bij loopbaanvraagstukken'* (In: Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, p.1). Grant (2011) maakt onderscheid tussen persoonlijk coachen en coachen op werkplekken. Coachen op werkplekken omschrijft hij als een samenwerkend, oplossingsgericht, resultaat-georiënteerd en systematisch proces, waarbij de coach de coachee faciliteert in het versterken van zijn werkprestaties, zelflerend vermogen en persoonlijke groei. Hij voegt hieraan toe dat het gaat om

[3] Mijn eigen ervaring in de kennismakingsgesprekken met studenten als SLB'er.

een gelijkwaardige relatie tussen coach en coachee waarbij de focus ligt op het vinden van oplossingen en niet op het analyseren van problemen. Oftewel: '*Bij coaching ligt de nadruk op het ontdekken van talenten en daarmee samenhangend de kennis die al in de coachee aanwezig is*' (Maagdenberg, 2008, p. 11). Bienemann en Spijkerman (2002) sluiten hierbij aan; zij zeggen dat het de taak van de coach is om het beste in de coachee naar boven te halen. Door de coachee op de juiste manier te prikkelen kan een coach helpen om zijn mogelijkheden en talenten naar boven te halen. Om goed te begeleiden moeten we dus gebruik maken van oplossingsgerichte communicatie waarbij de cliënt zijn eigen doelen bepaalt en waarbij er gekeken wordt naar zijn kwaliteiten (Bannink, 2010). Dit wordt ook steeds vaker toegepast in het onderwijs (Dijk, 2013).

Op het HBO hebben we ook te maken met coaching. Elke opleiding heeft hier zijn eigen begrip voor en op de Fontys-opleiding Communicatie noemen ze het studieloopbaanbegeleiding. Op de website (Fontys Communicatie Tilburg voltijd, z.d.) wordt een studieloopbaanbegeleider omschreven als iemand waar je terecht kan met vragen over je studie en met wie je regelmatig voortgangsgesprekken voert. Hij helpt je bij je persoonlijke ontwikkeling en bij het maken van de juiste (studie)keuzes. Uit het onderzoek van Admiraal (2011) blijkt dat het de belangrijkste taak van een loopbaanprofessional is om mensen te begeleiden in het (her)ontdekken van zichzelf en het opbouwen van zelfvertrouwen.

Uit het onderzoek van Beijnum (2010) blijkt dat de persoonlijke ontwikkeling van de student, binding met de student en studenten helpen met het maken van een persoonlijk ontwikkelingsplan, onderwerpen zijn die terugkomen bij succesvolle begeleiding. Daarnaast stellen succesvolle SLB'ers de student en zijn ambities centraal en ze voelen zich verbonden met het thema persoonlijke ontwikkeling. Kuipers (2010) stelt dat studieloopbaanbegeleiding een positief effect heeft op prestaties en studieloopbaanontwikkeling.

Rosenthal en Jacobson (1968) concluderen dat de verwachtingen die een docent heeft van een student, van invloed zijn op het gedrag en studieresultaten van de student. De 'self-efficacy' theorie van Bandura (1977) sluit hierbij aan. 'Self-efficacy' is het vertrouwen dat een individu heeft in zijn eigen capaciteiten. De theorie gaat ervanuit dat iemand met een hoge 'self-efficacy' een positieve invloed kan hebben op zijn omgeving. Gerelateerd aan het onderwijs houdt dit in dat de docenten die veel vertrouwen hebben in hun eigen capaciteiten als docent, invloed hebben op de betrokkenheid en cognitieve ontwikkeling van studenten. De 'self-efficacy' van een docent *'is strongly related to achievement (Ashton & Webb, 1986; Moore & Esselman, 1992; Ross, 1992), students' own sense of efficacy (Anderson, Greene, & Loewen, 1988), and student motivation (Midgley, Feldlaufer, & Eccles, 1989)'* (In: Henson, Kogan, & Vacha-Haase, 2001, p. 404). Naast vertrouwen in zijn eigen capaciteiten moet de docent ervan overtuigd zijn dat alle studenten kunnen leren, het beste verwachten van elke student en moet hij in gedachten houden dat (te) lage verwachtingen van een student zijn motivatie en prestatie kan ondermijnen (Eccles & Wigfield, 2000).

Kortom, een goede coach stemt zijn begeleiding af op de student die hij voor zich heeft. Het lijkt mij (en uit de literatuur blijkt dat ook) belangrijk om gebruik te maken van oplossingsgerichte communicatie zodat de student in zijn kracht wordt gezet en er samen met de student op zoek wordt gegaan naar zijn talenten. Als SLB'er heb ik afgelopen jaar zelf ervaren dat het toepassen van de basisprincipes van oplossingsgerichte communicatie goed werkt in gesprekken met studenten. Na het volgen van twee modules over oplossingsgericht communiceren heb ik mijn gesprekstechnieken aangepast en hier wordt goed op gereageerd door de studenten die ik begeleid. Daarnaast moet de coach voldoende zelfvertrouwen hebben en vertrouwen in de student zodat hij ook het beste uit de student kan halen. Hierbij is het centraal stellen van de persoonlijke ontwikkeling van de student belangrijk.

Hoofdstuk 3. BESCHRIJVING ONDERZOEKSSTRATEGIE EN – METHODEN

In dit hoofdstuk beschrijf ik mijn onderzoeksstrategie en de verschillende onderzoeksmethoden die ik toegepast heb. Ondank de aanbeveling om in dit hoofdstuk alleen processen te beschrijven en nog geen uitkomsten te vermelden heb ik er toch voor gekozen om tussendoor soms een conclusie te vermelden. Omdat ik gebruik maak van een actieonderzoek voelde het voor mij logischer om het op deze manier aan te pakken. De samenvattende conclusies staan echter wel in hoofdstuk vijf.

3.1 Onderzoeksstrategie

Om mijn probleemstelling te onderzoeken maak ik gebruik van een actieonderzoek omdat dit een geschikte onderzoeksstrategie is om mijn eigen beroepspraktijk te onderzoeken met als doel deze te verbeteren (Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011). Mijn onderzoek is gericht op het handelen van mezelf en collega's, waarvoor ik in dialoog ga met collega's en studenten. Die dialogen zijn voor mij, naast mijn literatuuronderzoek, een belangrijke bron van informatie. Dit sluit aan bij de kenmerken van een actieonderzoek die Ponte (2002) noemt (In: Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2011, p. 110). Ik vind het belangrijk dat de studenten en docenten een stem krijgen in mijn onderzoek aangezien ik mijn onderzoek richt op mijn eigen praktijksituatie. Het verloop van mijn onderzoek heb ik bijgehouden in een logboek (bijlage 2, p.41).

3.2 Onderzoeksmethoden

Voor mijn onderzoek heb ik verschillende onderzoeksmethoden ingezet: twee documentanalyses, elf interviews, één focusgroep en een membercheck. Mijn eerste documentanalyse betrof de notulen van de werkveldcommissie om te kijken wat zij zeggen over het ontdekken van motivatie en talenten bij studenten. De tweede documentanalyse betrof de Fontys Communicatie documenten met betrekking tot ons SLB-programma. Daarna heb ik collega's geïnterviewd om erachter te komen wat hun aanbevelingen en suggesties zijn. Aangezien ik richtlijnen voor begeleiding wil ontwikkelen en zij die begeleiding moeten gaan doen ben ik dit onderzoek samen met hen gestart. Als het onderzoek goed wordt uitgevoerd, horen de studenten uiteindelijk baat te hebben bij die begeleiding en daarom is het ook belangrijk om hen een stem te geven (Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011). Dit heb ik gedaan door het organiseren van een focusgroep. In een focusgroep gaat het om '*een vrije uitwisseling van ideeën, opvattingen en voorstellen*' (Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011, p.181) en zo wilde ik inzicht krijgen in hun opvattingen en overtuigingen. Als laatste methode heb ik een membercheck uitgevoerd met de twee supervisoren van ons SLB-programma. Meestal wordt een membercheck gebruikt om te verifiëren of de data-analyse van de onderzoeker overeenkomt met de ervaring van de deelnemer. Volgens Doyle (2007) kan dit

meer zijn dan alleen een 'check': *'...can take place with more than one person at a time, such as in focus group settings, as a discussion with the researcher'* (in: Carlson, 2010, p.1105). We hebben samen gekeken naar de uitkomsten van mijn onderzoek als extra controle op de validiteit van mijn onderzoek en om te kijken welke van de uitkomsten te realiseren zijn om het SLB-programma te optimaliseren.

Documentanalyse notulen werkveldcommissie

Vooronderzoek

Op 4 november 2014 heb ik een werkveld inspiratiesessie bijgewoond waarbij de communicatiestudent centraal stond. Onze opleidingscoördinator heeft hierbij genotuleerd. Deze notulen (bijlage 3, p.46) heb ik geanalyseerd om te kijken wat er precies gezegd is en welke handvatten het biedt voor de begeleiding van studenten. Alles wat zij zeggen over het ontdekken en ontwikkelen van talenten heb ik geel gemarkeerd. Na het analyseren van het document bleek dat ze geen suggesties hebben voor het aanpassen van de begeleiding, maar vooral over wat de opleiding verder kan faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Deze bespreek ik in 'hoofdstuk 5'.

Documentanalyse SLB-programma

Geeft antwoord op deelvraag 1

Er staat nog maar weinig op papier over het nieuwe SLB-programma dat afgelopen jaar gestart is. De supervisoren hebben een presentatie (past niet in de bijlage qua aantal MB en is daarom op te vragen bij de auteur) gemaakt over het nieuwe programma waarin ze het SLB-programma voor alle vier de jaren in korte punten beschrijven. Daarnaast hebben de eerstejaars studenten een document (bijlage 4, p.51) ontvangen met daarin de opdrachten die ze moeten bijhouden voor SLB. Omdat het programma pas in schooljaar 2014-2015 van start is gegaan, zijn de documenten nog niet beschikbaar voor de tweedejaars en hoger. De presentatie en het document voor de eerstejaars studenten heb ik gebruikt om ons SLB-programma te analyseren.

Interviews met semestermanagers

Geven antwoord op deelvragen 2 en 3

In eerste instantie wilde ik diepte-interviews houden met de werkveldvertegenwoordigers van de werkveld inspiratiesessie. Uiteindelijk heb ik ervoor gekozen om interviews te houden met collega's, omdat ik antwoord wilde krijgen op deelvraag 2 en 3. Ik heb nog overwogen om een focusgroep te houden met collega's in plaats van interviews, maar in een focusgroep zitten er meerdere mensen bij elkaar en zullen ze elkaar (on)bewust beïnvloeden in hun antwoorden. Bij een individueel interview heb ik per persoon dezelfde tijd en geeft iedereen antwoord op dezelfde vragen, wat bij een focusgroep meer overgelaten is aan het moment. Ook qua planning is het makkelijker om interviews te houden omdat ik niet vastzit aan één moment waarbij meerdere mensen tegelijk moeten samen komen. Ik heb gekozen voor halfgestructureerde interviews zodat er ruimte is voor eigen inbreng van de geïnterviewde en voor mij om door te

vragen waar nodig (Baarda, van der Hulst, & de Goede, 2012). Tijdens de interviews gebruik ik hetzelfde format voor ieder gesprek om zo de betrouwbaarheid te vergroten.

Ik heb ervoor gekozen om de semestermanagers (A t/m J, zie figuur 2) van onze opleiding te interviewen om zo een goed beeld te krijgen van de begeleiding gedurende de hele opleiding. Zij hebben een duidelijk beeld van de inhoud van het semester dat ze vormgeven en het merendeel is ook SLB'er waardoor ze ook inzicht hebben in het SLB-programma. Ik ben benieuwd naar hun praktijkervaringen en visie op bepaalde onderwerpen en wil met hen de diepte in kunnen gaan (Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2011).

Jaar	**Semester**	**Vindt plaats**	**Semestermanagers**
Jaar 1	Semester 1	Op school	A* en B*
	Semester 2	Op school	C* en D*
Jaar 2	Semester 3	Op school	E en F
	Semester 4	Op school	G* en H*
Jaar 3	Semester 5	Buiten school – Stage	-
	Semester 6	Buiten school – Minor	-
Jaar 4	Semester 7	Op school	I* en J*
	Semester 8	Buiten school – Afstudeerstage	-

* Semestermanagers die ook SLB'er zijn

Figuur 2: Overzicht van de semesters en bijbehorende semestermanagers Fontys-opleiding Communicatie.

Daarnaast heb ik onze opleidingscoördinator, die tevens SLB'er is, geïnterviewd omdat zij veel afweet van de gehele opleiding. Samen met haar heb ik ook mijn onderzoeksonderwerp besproken om te kijken of het aansluit bij de behoefte van de opleiding. In verband met de drukte rondom het einde van het schooljaar heb ik alle semestermanagers gevraagd of ze tijd hadden omdat ik er vanuit ging dat een aantal niet zouden kunnen. Toen ik ze persoonlijk uitnodigde bleek dat ze alle elf graag mee wilde werken. Door alle semestermanagers te interviewen, heb ik inzicht gekregen in begeleiding gedurende alle jaren van de opleiding.

Naar aanleiding van mijn theoretisch kader heb ik vragen opgesteld voor mijn interview (bijlage 6, p.58). Hierbij heb ik rekening gehouden met het interpretatieve paradigma door eerst open vragen te stellen voordat ik de theorie voorlegde. Zo kregen de geïnterviewden eerst de mogelijkheid om hun eigen bevindingen te vertellen zonder dat ik daarbij sturing gaf aan hun antwoorden. Dit geeft een duidelijk beeld van hun interpretaties en visies op bepaalde onderwerpen wat aansluit bij het interpretatieve paradigma: *'Het doel van het interpretativisme is om de subjectieve, menselijke ervaring van een bepaalde situatie te verhelderen en te begrijpen'* (Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011, p.44).

Alle interviews heb ik opgenomen met toestemming van de geïnterviewden. Audio-opnames zijn terug te beluisteren, waardoor de controle achteraf maximaal is en daarom is het een belangrijk hulpmiddel om de betrouwbaarheid te verhogen (Baarda, van der Hulst, & de Goede, 2012). Het

kortste interview duurde 19.58 minuten en het langste interview 43.52 minuten. Als ik achteraf kijk naar de betrouwbaarheid had ik beter alleen SLB'ers kunnen interviewen in plaats van semestermanagers. Tijdens de interviews kwam ik erachter dat de semestermanagers die geen SLB'er zijn, weinig weten van het SLB-programma. Dit kan de resultaten beïnvloed hebben. Ik kan wel concluderen dat de interviews valide zijn omdat ik de resultaten heb gekregen die ik wilde.

Ik heb de interviews volledig uitgetypt (de volledig uitgetypte interviews zijn op te vragen bij de auteur). Tijdens het teruglezen van de interviews ontdekte ik dat veel uitkomsten antwoord gaven op deelvraag 2: 'Wat zijn de aandachtspunten bij het begeleiden van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?' of deelvraag 3: 'Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten, van de opleiding communicatie op het instituut FEHT, vorm en inhoud krijgen?'. Daarnaast ontdekte ik dat er ook suggesties werden gegeven wat we verder als opleiding kunnen ondernemen om het ontdekken en ontwikkelen van talenten te faciliteren. Dit heeft ook te maken met mijn manier van vragen stellen, omdat een aantal van de vragen meer gericht waren op het ontdekken van talenten in het algemeen en niet expliciet gericht op de begeleiding daarvan. Daarom heb ik ervoor gekozen om te coderen met drie kleuren: aandachtspunten, vorm & inhoud en faciliteren (de codering is terug te vinden in bijlage 7, p.61). De uitkomsten die vielen onder de onderwerpen aandachtspunten en vorm en inhoud heb ik geanalyseerd, en zijn terug te lezen in 'hoofdstuk 4: data-analyse'.

Achteraf gezien had ik de vragen die niet expliciet antwoord gaven op deelvraag twee en drie, weg kunnen laten aangezien mijn onderzoek gericht is op begeleiding. Ik vond het echter interessant om de suggesties van mijn collega's te horen over het faciliteren als opleiding zijnde en het zijn interessante aanbevelingen voor een vervolgonderzoek. Deze staan verder beschreven in het hoofdstuk vijf.

Focusgroep met studenten

Geeft antwoord op deelvragen 2 en 3

Bij een actieonderzoek is het belangrijk om alle belanghebbenden erbij te betrekken (Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011). Mijn onderzoek is gericht op het begeleiden van studenten dus de belanghebbenden zijn de SLB'ers (inclusief ikzelf) en de studenten. De begeleiding zal toegepast moeten worden door de SLB'ers maar het uiteindelijke doel is dat de student hierdoor zijn talenten ontdekt en verder ontwikkelt. Door het afnemen van individuele interviews heb ik informatie gekregen van de SLB'ers. Daarna heb ik de uitkomsten van de interviews in een focusgroep met studenten besproken om zo inzicht te krijgen in hun meningen en opvattingen over begeleiding. Een focusgroep is een goede methode om de studenten een stem te geven en ze de interactie met elkaar aan te laten gaan (Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011, p.184). In dit latere stadium is het ook qua tijd voordeliger om een focusgroep

te organiseren in plaats van interviews met de studenten apart. Dit heeft ook meegespeeld in mijn overweging om te kiezen voor het organiseren van een focusgroep.

Voor mijn focusgroep heb ik de huidige tweedejaars gevraagd omdat zij het hele SLB-programma van het eerste jaar hebben doorlopen. Daarnaast kwam uit de interviews met de semestermanagers naar voren dat we het SLB-programma in het eerste jaar kunnen aanpassen. We hadden vorig jaar vier eerstejaars klassen en om uit te komen op een focusgroep van 6 tot 12 personen, het aantal waar een focusgroep meestal uit bestaat (Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011), hoopte ik dat er twee of drie studenten per klas zouden kunnen. Ik heb alle tweedejaars studenten een oproep per mail (bijlage 9, p.81) gestuurd. Helaas leverde dit te weinig respondenten op; er mailde maar één student dat ze me wilde helpen. Om meer respondenten te krijgen ben ik de tweedejaars klassen persoonlijk langs gegaan om hun medewerking te vragen, waardoor ik in totaal acht respondenten had. Ik was afhankelijk van de studenten die mee wilden werken waardoor het aantal studenten per klas niet eerlijk verdeeld was. Gelukkig werd wel elke klas vertegenwoordigd maar van twee klassen (1T en 1U) was er maar één student aanwezig en van de andere twee klassen (1W en 1V) waren er drie studenten aanwezig. Dit heeft mogelijk invloed op de representativiteit, omdat ik niet weet of één persoon representatief genoeg is voor een hele klas. Daarnaast waren er zeven vrouwelijke studenten aanwezig en één mannelijke, wat de studie ook niet goed representeert, aangezien gemiddeld één op de drie studenten man is.

Om de focusgroep in goede banen te leiden heb ik van tevoren een programma voorbereid (bijlage 10, p.82) dat ik heb uitgewerkt in een presentatie (past niet in de bijlage qua aantal MB en is daarom op te vragen bij de auteur). Tijdens de focusgroep kwamen er drie vragen aan bod over de begeleiding. Nadat ik de vraag in beeld had gebracht kregen de studenten vijf minuten de tijd om hun antwoorden voor zichzelf op te schrijven op post-its. Omdat ze zowel negatieve als positieve reacties konden hebben op mijn vraag werkte ik met twee kleuren post-its. Groen voor de positieve reacties en oranje voor de negatieve reacties. Daarna liet ik ze tien minuten met elkaar in gesprek gaan om zo de antwoorden te prioriteren. Het prioriteren gebeurde door middel van het plakken van de post-its op grote vellen papier waarop ik ook aantekeningen schreef als ze nog iets wilden toevoegen of extra informatie gaven. Ik heb hierbij niet genotuleerd of het gesprek opgenomen. Door het gebruik van de grote vellen papier, de post-its en de aantekeningen die ik daarbij maakte, werden de resultaten voor de studenten en mij meteen zichtbaar. Een tijdbesparende en overzichtelijke manier van werken. Dit kan wel invloed hebben op de betrouwbaarheid, omdat ik de antwoorden op de vragen achteraf niet meer terug heb kunnen luisteren.

De focusgroep verliep soepel en de vragen lokten soms ook een discussie uit. Ik heb ervoor gekozen om zelf de moderater van het gesprek te zijn om ervoor te zorgen dat de eventuele discussies niet teveel zouden afdwalen van de gestelde vragen en zo de validiteit te borgen. De focusgroep heeft me een helder beeld gegeven van de meningen en opvattingen van de

studenten en ik heb alle vragen duidelijk beantwoord gekregen. Ik wil de focusgroep daarom ook valide noemen. Over de betrouwbaarheid heb ik een kanttekening omdat ik tijdens de focusgroep merkte dat twee studenten meer met elkaar bezig waren dan dat ze deelnamen aan het groepsgesprek. Ik had het idee dat ze soms snel iets op schreven om er vanaf te zijn. Dit is echter mijn interpretatie van hun gedrag, maar het zou van invloed kunnen zijn op de uitkomsten.

Membercheck met de supervisoren van het SLB-programma

Geeft antwoord op deelvraag 3

Tot slot heb ik een membercheck uitgevoerd. Hiervoor heb ik persoonlijk aan de twee supervisoren van ons SLB-programma, die het programma ook hebben samengesteld, gevraagd of ze hieraan mee wilden werken. Beiden stonden hier voor open omdat het voor hen een relevant onderzoek is. Samen met hen ben ik in gesprek gegaan om te kijken welke analyses meegenomen kunnen worden bij het verbeteren en aanpassen van het SLB-programma. Dit kan daarom ook wel een *peercheck* worden genoemd (Rolfe, 2006, p.305). Daarnaast heeft één van de supervisoren ook deelgenomen aan mijn interview omdat zij ook semestermanager is. De membercheck geldt dus ook als extra (validiteits)controle op de analyse van mijn onderzoek.

De membercheck duurde in totaal anderhalf uur. Aan de hand van een presentatie (voor de opzet zie bijlage 11, p.85) heb ik hen de analyses van mijn literatuuronderzoek, de interviews en de focusgroep gepresenteerd. Van deze presentatie (past niet in de bijlage qua aantal MB en is daarom op te vragen bij de auteur) heb ik de supervisoren vooraf een uitdraai gegeven zodat ze op- en aanmerkingen konden noteren. Na de presentatie zijn we in gesprek gegaan om te kijken wat zij vinden van de uitkomsten van mijn onderzoek en wat er verbeterd of veranderd kan worden in het programma zodat het meer gericht is op het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten. We hebben per sheet besproken of ze op- of aanmerkingen hadden en wat er aangepast kan worden. We hebben hierbij alle drie genoteerd en deze notities heb ik gebruikt voor de uitwerking van de membercheck.

Het was een valide methode omdat ik duidelijk inzicht heb gekregen in wat we wel of niet kunnen verbeteren en waarom. Over de betrouwbaarheid kan ik alleen zeggen dat het verloop van het gesprek misschien anders was geweest als we het gesprek op een ander tijdstip hadden gevoerd in plaats van het einde van de werkdag. Ook had ik het gevoel dat ze het soms vervelend vonden om te horen dat sommige resultaten iets negatiefs zeiden over het huidige programma waardoor ze afgeleid waren tijdens mijn presentatie omdat ze hier op in gingen.

Tot slot hebben we afgesproken dat ik de supervisoren de resultaten van de membercheck zou sturen zodat zij ook op papier hebben wat we besproken hebben. Ik heb hen gevraagd of ze het meteen willen doorlezen en eventuele op- en aanmerkingen er in een andere kleur bij wilden typen. Een van hen had een kleine opmerking die ik nog heb aangepast. Zo heb ik een extra controle gehad op mijn analyse die ook de betrouwbaarheid verhoogt.

3.3 Kwaliteit van het onderzoek

Voor mijn onderzoek heb ik gebruik gemaakt van triangulatie, oftewel informatie op meerdere manieren verkrijgen. *'Data may be collected from different people or groups, at different times, and from different places. It may also be collected in different ways such as interviews, questionnaires, observations, and archival data'* (Creswell & Miller, 2000; McMillan, 2004, in: Carlson, 2010, p.1104). Het toepassen van triangulatie verhoogt de betrouwbaarheid en de validiteit. Ik heb de informatie verkregen uit verschillende onderzoeksmethoden en verschillende betrokkenen; een documentanalyse die de notulen van de werkveldcommissie betrof, een documentanalyse die de Fontys Communicatie documenten met betrekking tot ons SLB-programma betrof, elf interviews met de semestermanagers, een focusgroep met studenten en een membercheck met de supervisoren van het SLB-programma.

Ik kan stellen dat mijn onderzoek valide is. Als het gaat om interne validiteit gaat het over criteria binnen het onderzoek: *'in dit verband dient de onderzoeker zich voortdurend af te vragen of de onderzoeksinstrumenten en –handelingen bijdragen tot het beantwoorden van de onderzoeksvragen'* (Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011). Om de kwaliteit en validiteit van mijn onderzoek te waarborgen heb ik regelmatig feedback gevraagd aan mijn critical friends, studiebegeleider en collega's. Zij kijken objectiever naar mijn onderzoek en hebben me door hun feedback en het stellen van kritische vragen ook regelmatig op scherp gezet, waardoor mijn onderzoek beter en meer valide is geworden.

3.4 Ethische aspecten

Bij het doen van een onderzoek komen ook ethische aspecten aan bod. Volgens Geurts (2010) gaat het bij ethiek *'om een invalshoek die gericht is op het handelen (doen) en niet alleen maar op kennis en weten'*. Om rekening te houden met de plichtsdimensie van ethiek (Boerman, 2008), heb ik geen namen vermeld bij mijn interviews, focusgroep en membercheck. Mijn onderzoek vindt plaats in mijn eigen praktijk, waar ik het ook presenteer, en daarom wil ik de anonimiteit van de betrokkenen waarborgen. Daarbij zijn namen, voor de kwaliteit van het onderzoek, ook niet van belang. Bij het analyseren van de notulen van de werkveld inspiratiesessie heb ik wel gebruik gemaakt van voornamen. Aangezien het werkveld erg groot is en ik geen achternamen noem, is de anonimiteit van deze personen ook gewaarborgd. Daarbij was het een sessie waar iedereen welkom was en daarom ga ik ervan uit dat het geen vertrouwelijke informatie is. Voorafgaand aan de interviews en de focusgroep heb ik nadrukkelijk vermeld dat de personen anoniem blijven en heb ik toestemming gevraagd om opnames te maken. Zo heb ik iedereen de kans gegeven om aan te geven of ze het er wel of niet mee eens waren.

Ik speel een rol in mijn eigen onderzoek, waardoor ik te maken heb met de aspiratiedimensie van ethiek (Boerman, 2008). Het onderzoek vindt plaats in mijn eigen praktijk en ik heb mijn eigen collega's en studenten geïnterviewd. Dit kan invloed hebben op de resultaten omdat ze bijvoorbeeld niet volkomen eerlijk tegen me durven te zijn of sociaal wenselijke antwoorden

hebben gegeven. Dit heb ik geprobeerd te vermijden door van tevoren aan te geven dat ze anoniem blijven en door aan te geven dat er geen goede of foute antwoorden bestaan. Bij de membercheck vond ik het lastig om alle resultaten te presenteren, maar wat ik wel heb gedaan, omdat er ook negatieve aspecten van het SLB-programma naar voren kwamen uit de interviews. Omdat ik ook veel positieve geluiden heb gehoord tijdens de interviews en de focusgroep heb ik dit naar de supervisoren teruggekoppeld. Ik vond het belangrijk dat zij niet het gevoel kregen dat ik alleen negatieve ervaringen heb gehoord omdat dat niet het geval is.

Hoofdstuk 4. DATA-ANALYSE

In de onderstaande paragrafen beschrijf ik de analyses en resultaten van de verschillende onderzoeksmethoden die ik ingezet heb.

4.1 Documentanalyse SLB-programma

Afgelopen schooljaar (2014-2015) zijn we op onze opleiding gestart met een vernieuwd SLB-programma. Als aanleiding wordt omschreven: *'Door te coachen op talent kan de begeleider de studievoortgangsgesprekken interessant maken voor de student en hem verleiden om vanuit zijn intrinsieke motivatie zijn studieloopbaan ter hand te nemen'*. Het programma is gestart in jaar één en ik zal beschrijven hoe dit programma eruit ziet. De volledige uitwerking van het vierjarige SLB-programma is te vinden in de bijlage (bijlage 5, p.56).

Er hebben twee belangrijke veranderingen plaats gevonden. Ten eerste hebben de supervisoren ervoor gekozen om geen studiepunten meer toe te kennen aan SLB. Ze willen namelijk dat studenten vanuit intrinsieke motivatie deelnemen aan het programma en niet omdat het 'moet'. De tweede grote verandering is het toekennen van een SLB'er die ze vier jaar lang begeleid. Voor de invoering van dit nieuwe programma kregen studenten namelijk elk jaar een nieuwe begeleider toegewezen.

Het programma bestaat uit individuele gesprekken, workshops en het bijhouden van een digitaal dossier. Er vinden gedurende het eerste jaar vier gesprekken plaats tussen de student en de SLB'er. Input voor deze gesprekken zijn de workshops die de studenten volgen en de opdrachten die in het dossier staan. Ze nemen deel aan één verplichte workshop, met als onderwerp 'oriëntatie op het beroepenveld' en aan drie keuzeworkshops waarbij ze kiezen uit de volgende onderwerpen: 'leren leren', 'samenwerken', 'feedback', 'reflecteren' en 'timemanagement'. Voor het dossier maken ze verschillende opdrachten; een interview met iemand uit het werkveld, een vragenlijst met als titel 'wie ben ik?', een SWOT-analyse en ze moeten feedback vragen aan tien mensen in hun omgeving. Daarnaast stellen ze halverwege het jaar drie doelen op en moeten ze aangeven hoe ze hieraan gaan werken. Dit kunnen doelen zijn als 'beter leren plannen' tot 'meer bezig zijn met kunst en cultuur'.

4.2 Interviews met semestermanagers

Hieronder volgt de samenvatting van de analyse (de volledige analyse staat bijlage 8, p.77) van de elf interviews met de semestermanagers van de Fontys-opleiding Communicatie. De studenten in jaar drie en vier hebben weinig contact hebben met hun SLB'er en daarom zijn er uit de interviews vooral suggesties gekomen voor jaar één en een enkele voor jaar twee. Omdat ik heb gecodeerd met behulp van de deelvragen zal ik de analyse per deelvraag weergeven.

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten?
Er werden vooral suggesties gedaan aan de hand van de vier methoden om talent te ontdekken (Vandenhoeck, 2013; Tjepkema & Verheijen, 2005). Deze heb ik de semestermanagers voorgelegd en ik heb gevraagd of dit aansloot bij hun visie.

Negen semestermanagers geven aan dat zelfonderzoek zinnig kan zijn bij het begeleiden van talenten. Twee collega's geven aan dat we hier wel goed bij moeten coachen omdat studenten het vaak lastig vinden om over zichzelf te zeggen waar ze goed in zijn. Een aspect dat iedereen belangrijk vind is waarderend coachen. Iemand geeft zelfs aan: *'Ik denk dat je daar misschien nog wel het meest mee kan bereiken'*. De collega's omschrijven waarderend coachen als volgt: positief bekrachtigen, belonen wat goed gaat, prijzen wat ze goed doen, verder brengen, zowel kritiek en complimenten geven, erkenning, wijzen op fouten en ontwikkelpunten maar ook complimenteren, positief stimuleren, zelfvertrouwen stimuleren. Dit zijn veel verschillende definities die wel samenhangen maar waaruit ook blijkt dat iedereen een andere visie heeft op waarderend coachen. Alle semestermanagers geven aan dat het krijgen van 360 graden feedback goed is voor de student. Zes geïnterviewden geven aan dat het goed is om een portfolio te ontwikkelen en dat hier meer aandacht voor moet zijn. Hierbij wordt aangegeven dat het niet te gestructureerd moet zijn omdat dat demotiverend werkt. Dit sluit aan bij onderzoek van Admiraal (2010) waarin ze zegt dat het van belang is dat iemand geen dossier bijhoudt omdat het 'moet'.

Ik was benieuwd of mijn collega's vinden dat we rekening moeten houden met de drie domeinen van talentontwikkeling (Ledoux & Volman, 2011). Vier collega's geven aan iets te willen doen met alle domeinen, drie collega's geven specifiek aan dat er meer aandacht moet naar het sociale domein, en twee collega's zeggen aan dat we meer kunnen faciliteren op sociaal domein en het domein kunst, cultuur en sport.

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?
Over het algemeen wordt door de semestermanagers aangegeven dat ze de basis van het huidige SLB-programma goed vinden maar dat de aanpak gestructureerder kan en dat er op bepaalde thema's dieper in kan worden gegaan.

De semestermanagers komen met verschillende suggesties om de vorm en inhoud te optimaliseren zodat het meer gericht is op het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten.

- *Intervisie:* Drie SLB'ers geven aan behoefte te hebben aan meer intervisie. Eén collega geeft als suggestie een vergadering over de kwaliteiten van studenten. Dit kan dan weer teruggekoppeld worden naar de student in een SLB-gesprek.

- *Workshops:* Zes collega's hebben wat gezegd over de workshops. Als verbeterpunten geven ze aan: dieper in gaan op de thema's, interactiever, ingaan op leerwensen van de student en werken in kleinere groepen. Er werden ook verschillende aanvullende thema's genoemd: 'mindfullness', 'omgaan met feedback', 'professionele houding' en 'begrip voor elkaar'. Voor jaar twee geeft één collega aan dieper in te willen gaan op 'sollicitatietraining' en 'vaardigheidstraining'.
- *Tijd en ruimte:* Zes collega's geven aan dat er eigenlijk te weinig tijd en ruimte is in het curriculum voor SLB.

Overige

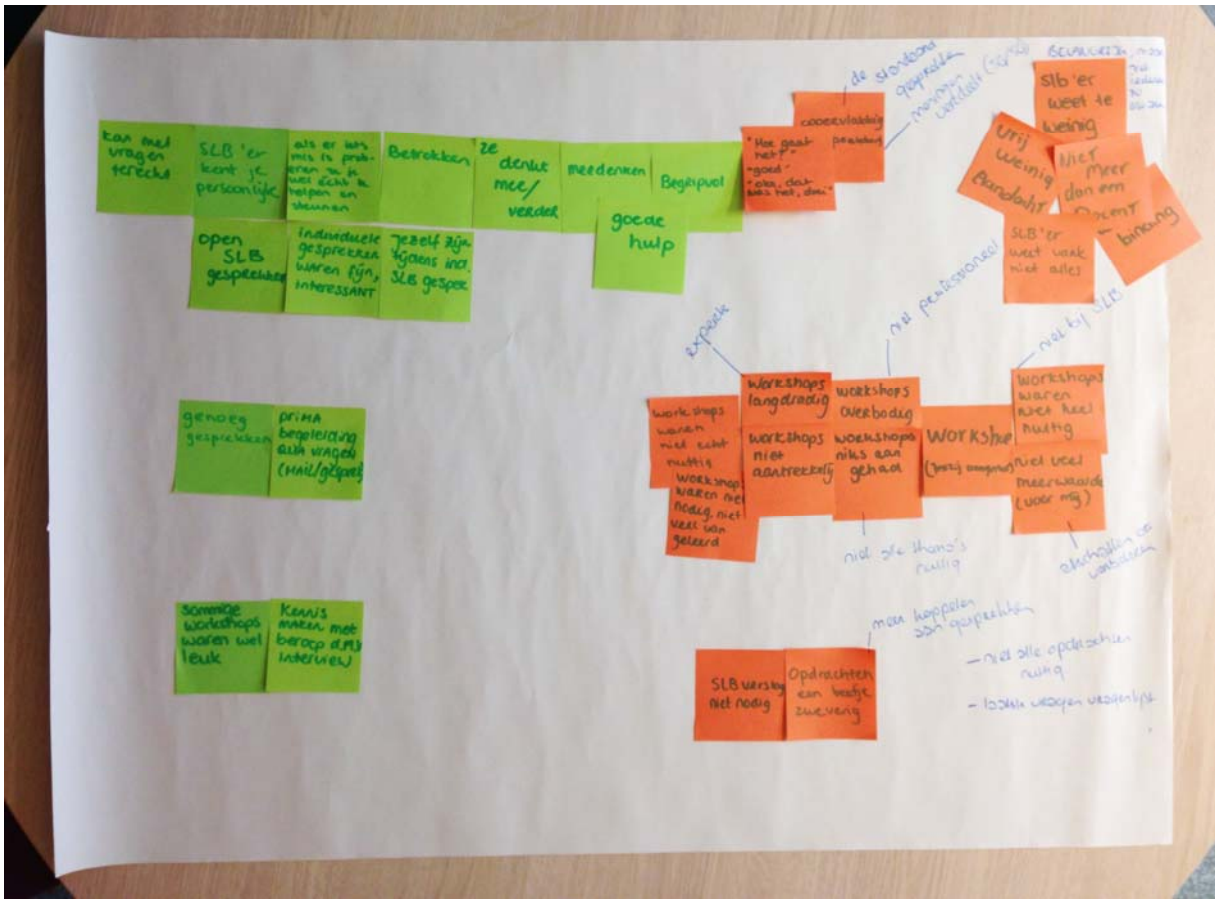
Verder werden er nog verschillende suggesties gedaan:

- De student laten solliciteren naar jaar twee.
- Meer kijken naar identiteit.
- In jaar één de student laten wennen aan het idee dat hij een levensloop heeft en hier in jaar twee dieper op in gaan.
- Samen met de student, individueel, reflecteren op groepssamenwerking.
- Er mogen meer hulpmiddelen komen, een soort van toolkit voor SLB'ers.
- Softskills zouden een belangrijkere rol moeten krijgen.
- Meer aanbod creëren voor de, door student geformuleerde, leerdoelen.
- Meer aanbod op beroepsoriëntatie, beter naar het beroepenveld kijken.
- De student zijn eigen SLB'er laten kiezen.
- Een persoonlijker traject dat meer op de student ingesteld is.
- Een maandelijks moment of themadag.
- Presentatie waarin de student zijn sterke punten presenteert en feedback krijgt van de docenten.

4.3 Focusgroep met studenten

In deze paragraaf beschrijf ik de resultaten van de studentenfocusgroep. Ik heb gewerkt met drie vragen en de resultaten heb ik per vraag geanalyseerd.

1. *'Hoe heb je het SLB-programma van afgelopen jaar ervaren?'*



Figuur 3.1 Uitkomsten van de focusgroep op vraag 1

Het meest positief aan het SLB-programma van afgelopen jaar vonden ze de persoonlijke insteek. Hierbij werd onder andere geschreven*: 'SLB'er kent je persoonlijk' en 'jezelf zijn tijdens individuele SLB-gesprekken'*. Hierna volgden *'genoeg gesprekken'* en *'prima begeleiding'*. Als laatste werd nog genoemd: *'sommige workshops waren wel leuk'* en *'kennis maken met beroep d.m.v. interview'*.

Twee van de acht studenten ervoeren de gesprekken als *'oppervlakkig'* en gaven hierbij aan dat de SLB'er te weinig van hen af weet en er geen band is met de SLB'er. Er werd gezamenlijk besloten dat dit wel het belangrijkste punt is om aan te pakken, ondanks dat ze het niet allemaal zo ervoeren. Waar ze het allen over eens waren is het afschaffen of verbeteren van de workshops. Als suggesties voor verbetering gaven ze aan: *'niet alle onderwerpen zijn nuttig'*, *'huur experts in om de workshops te geven'* en *'maak de workshops geen onderdeel van het SLB-programma'*. Als laatste negatieve aspecten werden nog genoemd: *'verslaglegging van de SLB-*

gesprekken niet nodig' en *'opdrachten een beetje zweverig'*. Bij het laatste werden nog de opmerkingen gemaakt: *'meer koppelen aan de gesprekken'*, *'niet alle opdrachten zijn nuttig' en 'de laatste vragen in de vragenlijst zijn te zweverig'*.

2. Uit verschillende onderzoeken komen vier methoden naar voren om talent te ontdekken:

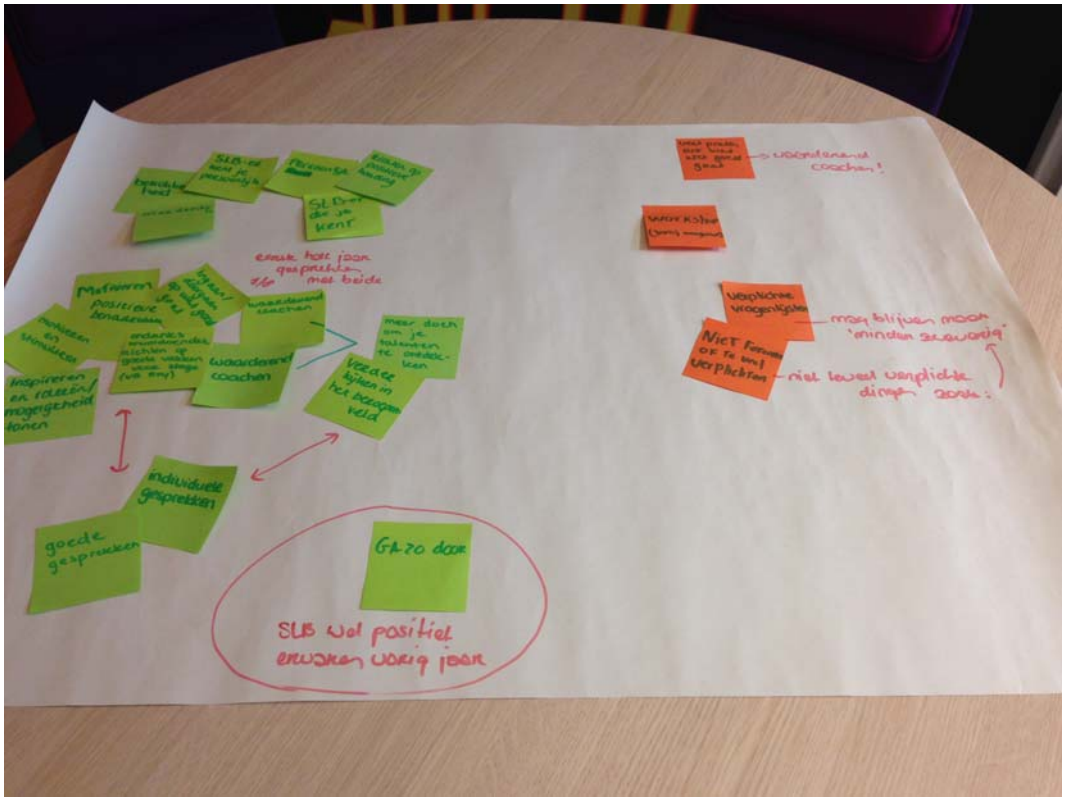
- *Zelfonderzoek, bijvoorbeeld persoonlijkheidstesten;*
- *Waarderend coachen, kijken naar de kwaliteiten van personen en daar op coachen;*
- *360 graden feedback, feedback vanuit je omgeving;*
- *Bijhouden van een portfolio, een documentatie van je werk waarin je je inspanning, vooruitgang en prestaties laat zien.*

'Wat vind je ervan om zelfonderzoek, 360 graden feedback, waarderend coachen en bijhouden van een portfolio (meer) te implementeren in het SLB-programma?'

Figuur 3.2 Uitkomsten van de focusgroep op vraag 2

De meningen over de verschillende methoden waren in het begin verdeeld. Toen ze na het opschrijven in gesprek gingen met elkaar, concludeerden ze dat het goed zou werken als alle methoden als één geheel worden ingezet waarbij 360 graden feedback en zelfonderzoek input vormen voor het bijhouden van een portfolio. Waarderend coachen vonden ze een fijne manier om in te zetten bij de gesprekken waarbij de ene helft aangaf dat dit al voldoende gebeurt en de andere helft vond dat daar meer uitgehaald kan worden.

3. 'Hoe zou de ideale begeleiding, gericht op talenten en motivatie, er volgens jullie uitzien?'



Figuur 3.3 Uitkomsten van de focusgroep op vraag 3

Het belangrijkste in die begeleiding vinden ze allemaal het persoonlijke contact. Een ander belangrijk element vinden ze waarderend coachen, waaraan ze ook *'inspireren'*, *'motiveren'*, *'stimuleren'*, *'richten op het goede'* en *'positief benaderen'* koppelden. Onderdeel van waarderend coachen vinden ze *'goede en individuele gesprekken'*. Wat we volgens hen ook mee kunnen nemen in het SLB-programma zijn *'verder kijken in het beroepenveld'* en *'meer doen om je talenten te ontdekken'*.

Er waren ook een paar punten waarvan ze aangeven dat die belemmerend werken. Het meest belemmerend vonden ze *'te veel praten over wat niet goed gaat'*, gevolgd door *'workshops, tenzij aangepast'*. Op de laatste plaats staat *'verplichte vragenlijsten'* en *'niet forceren of te veel verplichten'*. Over de vragenlijst werd weer aangegeven werd dat er wel een gedeelte mag blijven maar de vragen *'minder zweverig'* moeten zijn. Als laatste gaven ze gezamenlijk aan dat ze het SLB-programma van vorig jaar over het algemeen als positief ervaren hebben.

4.4 Membercheck met de supervisoren van het SLB-programma

Samen met de twee supervisoren ben ik in gesprek gegaan aan de hand van mijn presentatie. De volledige uitwerking van het gesprek en de besproken aanpassingen zijn te vinden in bijlage 12 (p.87). In deze paragraaf geef ik beknopt weer wat er in het huidige eerstejaars SLB-programma aangepast wordt aan de hand van de uitkomsten van mijn onderzoek. We hebben het

programma voor de eerstejaars besproken omdat vooral voor dit jaar veel suggesties zijn gedaan en het programma alleen nog heeft gedraaid in jaar één. Het is daarom nog niet te zeggen hoe het in de andere jaren gaat verlopen en wat er aangepast kan gaan worden.

- *Maandelijkse nieuwsbrief*
  Om meer structuur en intervisie te krijgen willen de supervisoren een maandelijkse nieuwsbrief invoeren die verspreid wordt onder alle SLB'ers van de Fontys-opleiding Communicatie. De onderwerpen die ze hierin willen opnemen zijn: 'leestips', om elkaar te attenderen op interessante literatuur die te maken heeft met begeleiding, 'agendapunten', om duidelijk weer te geven wanneer wat plaats vind, 'gespreksonderwerpen' om input te leveren voorgesprekken en een 'voorbeeldcase', waarin de SLB'ers kunnen delen hoe ze met bepaalde situaties zijn omgegaan.
- *Naamsverandering 'dossier'*
  Ze willen de naam 'dossier' veranderen in 'passiefolio' omdat het beter weergeeft dat studenten vrij zijn in vorm en in houd. Nu krijgen we echter toch veel 'Word-documenten' met daarin alleen de gemaakte opdrachten. Dit moet ook duidelijk gecommuniceerd worden naar studenten.
- *Vrije keuzeruimte in passiefolio*
  In het eerste jaar stelt de student voor zijn dossier drie doelen op waar hij aan wil werken. Deze opdracht willen de supervisoren aanpassen met als richtlijn dat een van de doelen gericht moet zijn op het zichtbaar maken van talent. Ze willen zowel studenten als docenten inlichten over de drie domeinen waarop talent zich kan bevinden zodat ze inzien hoe breed het begrip 'talent' is.
- *Vergaderen over talenten van studenten*
  Nu hebben we twee rapportvergaderingen, vóór 1 februari en aan het eind van het schooljaar waarin we bespreken of een student kan blijven. Dit is vaak gebaseerd op cijfers en herkansingen. Ze willen nu een vergadering plannen aan het eind van het schooljaar voor jaar één en twee waarin de talenten van studenten besproken worden. Docenten kunnen aangeven wat hen opvalt aan de student en dit kan teruggekoppeld worden als feedback in het laatste SLB-gesprek naar de student. Zo werken we ook weer aan 360 graden feedback en waarderend coachen.
- *Workshops verbeteren*
  Aan het eind van dit schooljaar willen ze met de studenten evalueren hoe zij de workshops ervaren hebben en welk thema's ze nog missen. Zo kunnen ze deze aanpassen en aanvullen. Ze geven aan dat de workshops ook belangrijke input zijn voor de individuele gesprekken (wat weer gecommuniceerd kan worden met de nieuwsbrief). De workshops hebben geen vervolg en door het mee te nemen in het gesprek kan de student er toch op reflecteren samen met zijn SLB'er. Een van de supervisoren gaf aan dat het een goed idee zou zijn om een workshop toe te voegen: 'hoe bouw ik een goed passiefolio?'.

- *Bijscholing oplossingsgericht communiceren*
  Om meer eenheid te krijgen in de manier van coachen en beter te leren coachen op talenten willen ze een 'bijschoolmiddag' organiseren voor alle SLB'ers over oplossingsgericht communiceren.

Beide supervisoren waren enthousiast over deze membercheck. Ze gaven aan dat het waardevolle informatie bood waar ze concreet iets mee konden. Ik vroeg ze naderhand om in een zin hun ervaring op te schrijven. Ze schreven: '*deze membercheck heeft mij nieuwe inzichten en ideeën gebracht, juist ook door de methode, verfrissend!'* en *'Weer nieuwe ideeën opgedaan om het programma te verbeteren. Dus dank voor je onderzoek, levert nieuwe input op'*.

Hoofdstuk 5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit laatste hoofdstuk beschrijf ik mijn bevindingen en doe ik aanbevelingen voor een vervolgonderzoek. Ook reflecteer ik op mijn onderzoeksproces.

5.1 Conclusies

In deze paragraaf geef ik antwoord op de door mij opgestelde onderzoeksvraag. '*Hoe kunnen wij, SLB'ers van de Fontys-opleiding Communicatie van het instituut FEHT, studenten begeleiden bij het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten binnen het vakgebied, zodat ze hiermee meerwaarde kunnen creëren boven de brede communicatie opleiding?*'

Om studenten hun talenten te laten ontdekken kunnen we gebruik maken van de vier methoden die uit verschillende onderzoeken naar voren komen (Vandenhoeck, 2013; Tjepkema & Verheijen, 2005): zelfonderzoek, waarderend coachen, 360 graden feedback en het bijhouden van een portfolio. Uit de interviews met de semestermanagers blijkt dat het merendeel van de collega's het goed vindt om deze methoden toe te passen. De studenten geven aan dat ze de vier methoden goed vinden werken zolang deze op elkaar aansluiten.

Het ontwikkelen van talenten is een combinatie van veel oefenen, goede begeleiding en motivatie (Studulski, 2010). Om goede begeleiding te bieden moeten we gebruik maken van begeleiders met een hoge 'self-efficacy'; begeleiders die vertrouwen hebben in hun eigen capaciteiten (Bandura, 1977). Dit is van positieve invloed op de prestaties, het zelfvertrouwen en de motivatie van een student (Henson, Kogan, & Vacha-Haase, 2001). Daarnaast moet een begeleider ervan overtuigd zijn dat alle studenten kunnen leren, het beste verwachten van elke student en hij moet in gedachten houden dat (te) lage verwachtingen van een student zijn motivatie en prestatie kan ondermijnen (Eccles & Wigfield, 2000). Daarbij moet hij affiniteit hebben met thema 'persoonlijke ontwikkeling' (Beijnum, 2010) en zijn er drie belangrijkste kwaliteiten waarover hij moet beschikken; '*ondersteunen, structureren en sturen, motiveren en inspireren'* (Scager & Thoolen, 2006, pp. 13-14). Omdat SLB'er zijn een taak is die op de Fontys-opleiding Communicatie van (bijna) elke docent verwacht wordt, kunnen we geen 'screening' uitvoeren op deze capaciteiten. Wel kunnen we de SLB'ers voorafgaand aan het SLB-programma goed inlichten over de inhoud van het SLB-programma en wat er van hen verwacht wordt. De supervisoren willen dit deels opvangen door het opstellen van een nieuwsbrief die regelmatig naar alle SLB'ers verstuurd wordt. Daarnaast dient er, om de begeleiding te optimaliseren, oplossingsgericht gecommuniceerd te worden met de student. Hierbij bepaalt de student zijn eigen leer- en ontwikkeldoelen en wordt er gekeken naar oplossingen in plaats van problemen (Bannink, 2010). De SLB'er en de student gaan samen op zoek naar de talenten van de student. Het moet een samenwerkend, resultaat-georiënteerd proces zijn op basis van een gelijkwaardige relatie, waarbij de begeleider de student helpt bij het versterken van zijn werkprestaties, zelflerend vermogen en persoonlijke groei (Grant, 2011). Uit de interviews blijkt dat alle

semestermanagers waarderend coachen een belangrijk aspect vinden. De helft van de studenten geeft aan dat hun SLB'er oplossingsgericht met hen communiceerde. De andere helft gaf aan dat het beter kan. De supervisoren van het SLB-programma willen dit ondervangen door een bijscholingsmiddag te organiseren over oplossingsgerichte communicatie voor alle SLB'ers.

De motivatie van de studenten kunnen we verhogen door te zorgen dat ze tevreden zijn over de drie psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en betrokkenheid (Ryan, Kuhl & Deci, 1997). De studenten vinden de betrokkenheid van een SLB'er ook erg belangrijk. Als we de begeleiding meer richten op het ontdekken en ontwikkelen van talenten door middel van oplossingsgerichte communicatie zal hun tevredenheid over de behoefte aan competentie versterkt worden, omdat de student meer in zijn kracht gezet wordt. De supervisoren van het SLB-programma geven aan meer te willen doen met de behoefte aan autonomie maar wel in beperkte mate omdat we te maken hebben met vrij jonge studenten waarbij enige sturing noodzakelijk is. Ik vind dat we hier goed bij moeten begeleiden omdat we te maken hebben met eerste- en tweedejaars studenten in de late adolescentie (vanaf 17 jaar). De prefrontale cortex is nog niet bij iedereen op die leeftijd volgroeid waardoor sommige studenten extra gevoelig zijn voor beloning op korte termijn (extrinsieke motivatie) en nog geen overzicht hebben over de leerstof en het belang ervan (Bijkerk & van der Heide, 2012). De supervisoren van het SLB-programma willen een 'vrije ruimte opdracht' toevoegen, waarbij een van de leerdoelen die de student opstelt gekoppeld moet zijn aan het ontdekken en ontwikkelen van een van zijn talenten.

5.2 Aanbevelingen en discussie

Tijdens de membercheck zijn we tot een aantal interessante en haalbare aanpassingen in het programma gekomen. Om ons programma meer te richten op het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten is het belangrijk om deze aanpassingen door te voeren.

Willen we nog meer op het ontdekken en ontwikkelen van talenten begeleiden zouden we ook moeten gaan kijken hoe de SLB'ers (bij)geschoold kunnen worden in die begeleiding. Uit onderzoek blijkt dat de rol van de begeleider erg groot is en daarom is het belangrijk dat alle SLB'ers weten hoe ze goede begeleiding kunnen bieden en waar ze op moeten letten. Een bijscholingsmiddag over oplossingsgerichte communicatie lijkt een goede start, maar naar mening zouden we moeten onderzoeken in hoeverre en waarop SLB'ers (bij)geschoold zouden moeten worden. Het lijkt mij raadzaam dat iedereen ook dezelfde cursus volgt, zodat we dezelfde handvatten en kennis meekrijgen en kunnen toepassen, gericht op oplossingsgerichte communicatie. Daarnaast vind ik het dossier, dat ze nu moeten maken, te gestructureerd. Daarin staat letterlijk uitgeschreven wat ze moeten en hoe ze het moeten inleveren. Ik ben van mening dat we ze met goede begeleiding vrijer kunnen laten, en niet alleen door middel van het toevoegen van een 'vrije ruimte opdracht' die nog steeds gestuurd is. Ik vind dat we hier kritischer naar kunnen kijken en dat we in gesprek moeten gaan over de inhoud van het 'dossier'. Als ze willen toewerken naar een passiefolio is het van belang dat studenten trots zijn

op hun eigen ontwikkeling en dat ze dat laten zien in een passiefolio in plaats van een dossier dat ze bijhouden omdat het 'moet' en waar ze zich geen eigenaar over voelen (Admiraal, 2010). Het laatste punt dat ik ter discussie zou willen stellen is de tijd en ruimte die we krijgen voor het SLB-programma. De hoeveelheid tijd die gekoppeld is aan het SLB-programma is jaren geleden vastgesteld en het programma is hier op afgestemd. De supervisoren gaven aan dat dit een lastig punt is vanwege het beperkt aantal uren naast de 'verplichte' vakken, maar dat het zeker een punt is dat we mee kunnen nemen als we straks in overleg gaan over het curriculum.

5.3 Aanbevelingen vervolgonderzoek

Mijn onderzoek is gericht op het begeleiden in het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten, maar gedurende mijn onderzoek kwam ik erachter dat we als opleiding meer kunnen faciliteren. Als we de studenten optimaal willen helpen in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten is het ten zeerste aan te raden om een vervolgonderzoek te doen naar hetgeen de opleiding hier verder in kan faciliteren. Dit blijkt ook uit de notulen (bijlage 3, p.46) van de werkveldcommissie. Zij hebben vooral suggesties voor het faciliteren als opleiding zijnde, zoals het invoeren van een extra vak zoals 'nieuwsgierigheid' of meer vrije keuzeruimte. Een nieuwe onderzoeksvraag zou kunnen zijn: 'Hoe kunnen wij als Fontys-opleiding Communicatie, onderdeel van FEHT, de studenten optimaal faciliteren bij het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten?' Daarbij kan er per semester onderzocht worden hoe we in het curriculum ruimte en tijd kunnen vrijmaken voor die facilitering. Hierbij kan er gekeken worden naar de rol van de docent, de inhoud van de vakken, de tijdsindeling van hun lesuren en voorzieningen waar studenten zelfstandig kunnen werken.

Tijdens het schrijven van mijn literatuuronderzoek vond ik een interessant rapport van de Onderwijsraad (2008) waarin ze onderzoek hebben gedaan naar de betrokkenheid en motivatie van studenten in het eerste jaar. Ze geven richtlijnen voor opleidingen, hoe ze hun eerste jaar kunnen inrichten om de betrokkenheid en de motivatie te vergroten (bijlage 13, p.91). Ik had deze aanbevelingen eerst in mijn literatuuronderzoek staan, waaruit mijn interviewvragen zijn voortgekomen. Ik heb de aanbevelingen voorgelegd aan de semestermanagers en gevraagd hoe zij daar tegenaan kijken (de analyse van deze uitkomsten is terug te vinden in bijlage 14, p. 92). Omdat het volledig los staat van de begeleiding en heb ik er later voor gekozen om dit in de bijlage te zetten.

De uitkomsten van de werkveld inspiratiesessie, de aanbevelingen van de Onderwijsraad en de suggesties van de semestermanagers zouden een interessante start kunnen zijn voor een vervolgonderzoek.

5.4 Reflectie

Ik heb gebruik gemaakt van het interpretatieve paradigma, waardoor mijn onderzoek erg gericht is op kwalitatieve data. Dit heeft invloed op de betrouwbaarheid van mijn onderzoek omdat de acht studenten die nu hebben deelgenomen, de overige 67 studenten representeren. Als ik mijn onderzoek over zou doen zou ik meerdere focusgroepen organiseren om een beter beeld te krijgen van alle studenten of ik zou eerst een enquête afnemen zodat ik beschik over meer kwantitatieve gegevens. Hier had ik gezien mijn planning, helaas geen tijd meer voor. Daarnaast heb ik mijn literatuurstudie gebruikt als input voor de interviews en de focusgroep, maar ik ben niet in gesprek gegaan met andere opleidingen. Ik kan me voorstellen dat er verschillende opleidingen (ook buiten Fontys) zijn die hun SLB-programma richten op het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten. Deze heb ik nu buiten beschouwing gelaten maar het had leerzaam kunnen zijn om daar interviews af te nemen.

Met mijn onderzoek heb ik een bijdrage geleverd aan het pedagogische en didactische klimaat op de Fontys-opleiding Communicatie en binnen FEHT. Samen met een supervisor van het SLB-programma heb ik een workshop gegeven, op verzoek van het managementteam, aan de andere teams over ons SLB-programma waarbij we vertelden over het huidige programma en de aanpassingen die we gaan doorvoeren. Daarnaast heb ik mijn onderzoek gepresenteerd aan de SLB'ers, de teammanager en de teamcoördinator van de Fontys-opleiding Communicatie (bijlage 15, p.94). Ik kreeg veel positieve feedback en het merendeel geeft aan het een waardevol onderzoek te vinden voor onze opleiding (bijlage 16, p.98).

BIBLIOGRAFIE

Admiraal, D. (2010). Loopbaanontwikkeling in relatie tot organisatie. *LoopbaanVisie* (1), 69-75.

Admiraal, D. (2011). De kritisch waarderende dialoog. *LoopbaanVisie* (2), 71-77.

Admiraal-Hilgeman, T.J. (2009). *Loopbaanontwikkeling als middel om competent te leren omgaan met organisatieontwikkeling in het onderwijs.* Ridderkerk: Ridderprint offsetdrukkerij B.V.

Baarda, B., Hulst, M. van der., & Goede, M. de. (2012). Wat is een interview? In B. Baarda, M. van der Hulst, & M. de Goede, *Basisboek Interviewen* (pp. 11-28). Noordhoff Uitgevers bv.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review , 84* (2), 191-215.

Bannink, F. (2010). Oplossingsgerichte therapie. *GZ-Psychologie* (3), 10-15.

Beijnum, J. van. (2010). 4. Het uitgangspunt van de succesvolle SLB-ers. Een vergelijking van de opvattingen van docenten over hun handelen als SLB-er. In F. Meijers, & M. Kuijpers, *Uit de schijnwerpers, in het daglicht* (pp. 83-102). Den Haag: Koninklijke De Swart.

Bijkerk, L., & Heide, W. van der. (2012). 2 Brein en leren. In L. Bijkerk, & W. van der Heide, *Activerend opleiden* (pp. 34-68). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Boerman, R. (2008). *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek .*

Bongers, C., Vaessen, K., Wissen, M. van., Crul, M., & Pach, J. (2011). *De ongekende kracht van leerlingen.* Leren en Innoveren van Sardes te Utrecht, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Procesmanagement Primair Onderwijs.

Broeck, A. van den., Vansteenkiste, M., Witte, H. de., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie , 22* (4), 316-335.

Carlson, J. (2010). Avoiding Traps in Member Checking. *The Qualitative Report , 15* (5), 1102-1113.

Cauffman, L., & Dijk, D. van. (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs.* Den Haag: Boom Lemma.

Dale. van. (2015). *betekenis 'begeleiden'*. Opgeroepen op 21 april 2015, van van Dale: http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=begeleiden&lang=nn#.VVs6vGY7lpk

Dale. van. (2015). *betekenis 'motivatie'.* Opgeroepen op april 21, 2015, van betekenis 'motivatie': http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=motivatie&lang=nn#.VVs7mWY7lpk

Dale. van. (2015). *betekenis 'talent'.* Opgeroepen op april 21, 2015, van betekenis 'talent': http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=talent&lang=nn#.VVs8E2Y7lpk

Dijk, D. van. (2013). Hoofdstuk 1: Verkennen en positioneren: introductie. In D. van Dijk, *De taal van oplossingen: een empirisch begrippenkader voor oplossingsgerichte interactie.* Amsterdam: FMG: Research Institute Child Development and Education (CDE).

Eccles, J., & Wigfield, A. (2000). Schooling's influences on Motivation and Achievement. In S. Danziger, & J. Waldfogel, *Securing the Future* (pp. 153-181). New York: Russell Sage Foundation.

Fontys. (z.d.). *Begeleiding bij Fontys*. Opgeroepen op 11 juni, 2015, van Fontys: http://fontys.nl/Studeren/Voor-ouders/Begeleiding-bij-Fontys.htm

Fontys Communicatie Tilburg voltijd. (z.d.). *Fontys*. Opgeroepen op 11 juni 2015, van Studiebegeleiding: http://fontys.nl/Studeren/Opleidingen/Communicatie-Tilburg-voltijd/Inhoud-opleiding/Studiebegeleiding.htm

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg. (2002). *Leestekst loopbaangesprekken voeren*.

Geurts, T. (2010). *Waardegericht leren & leven.* Opgeroepen op 5 januari 2015, van De ethische professionaliteit van de leraar: http://www.thomgeurts.nl/de-ethische-professionaliteit-van-de-leraar/

Grant, A. (2011). *Towards a Psychology of Coaching: The Impact of Coaching on Metacognition, Mental Health and Goal Attainment.* Department of Psychology, Macquarie University. Sydney: NSW 2109.

Henson, R., Kogan, L., & Vacha-Haase, T. (2001). A RELIABILITY GENERALIZATION STUDY OF THE TEACHER EFFICACY SCALE AND RELATED INSTRUMENTS. *Educational and Psychological Measurement , 61* (3), 404-420.

Inspectie van het Onderwijs. (2012). *Van latent naar talent.* Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

Korthagen, F., & Vasalos, A. (2007). Kwaliteit van binnenuit als sleutel voor professionele ontwikkeling. *Tijdschrift voor lerarenopleiders* (28(1)), 17-23.

Kuijpers, M. (2010). 3. Studieloopbaanbegeleiding: waar hebben we het over? In F. Meijers, & M. Kuijpers, *Uit de schijnwerpers, in het daglicht* (pp. 63-82). Den Haag: Koninklijke De Swart.

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). *Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen.* Haagse Hogeschool, Pedagogiek van de Beroepsvorming. Den Haag: Koninklijke de Swart.

Lange, R. de., Schuman, H., & Montesano Montessori, M. (2011). 1 Onderzoeksparadigma's. In R. de Lange, H. Schuman, & M. Montesano Montessori, *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals* (pp. 33-50). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Lange, R. de., Schuman, H., & Montesano Montessori, M. (2011). 2 Praktijkgericht onderzoek in relatie tot de verschillende paradigma's. In R. de Lange, H. Schuman, & M. Montesano Montessori, *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals* (pp. 51-72). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Lange, R. de., Schuman, H., & Montesano Montessori, M. (2011). 5 ondezoeksstrategieën. In R. de Lange, H. Schuman, & M. Montesano Montessori, *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals* (pp. 107-150). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Lange, R. de., Schuman, H., & Montesano Montessori, M. (2011). 6 onderzoeksmethoden voor de verzameling van data. In R. de Lange, H. Schuman, & M. Montesano Montessori, *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals* (pp. 151-204). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Ledoux, G., & Volman, M. (2011). Inleiding. In G. Ledoux, & M. Volman, *Op zoek naar talent* (pp. 7-16). Utrecht: Gravo Offset.

Maagdenberg, F. (2008). *Coachen volgens waarderende coachingprincipes.* Twente: Universiteit Twente.

Maehr, M., & Meyer, H. (1997). Understanding Motivation and Schooling: Where We've Been, Where We Are, and Where We Need to Go. *Educational Pyschology Review , 9* (4), 371-409.

McKeel, J. (2011). What Works in Solution-Focused Brief Therapy: A Review of Change Process Research. In C. Franklin, T. Trepper, E. McCollum, & W. Gingerich, *Solution-Focused Brief Therapy: A Handbook of Evidence-Based Practice* (pp. 130-142). Oxford: Oxford Scholarship Online.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010). *Leren kiezen / kiezen leren.* Utrecht: Epertisecentrum Beroepsonderwijs.

Onderwijsraad. (2008). *Een succesvolle start in het hoger onderwijs.* Den Haag: Onderwijsraad.

Oxford Dictionaries. (2015). *soft-skills*. Opgeroepen op 28 oktober 2015, van Oxford Dictionaries: http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/soft-skills

Regenmortel, T. van. (2009). Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice , 18* (4), 22-42.

Robinson, K. (2011, 04 13). *RSA Animate – Changing Education Paradigms*. Opgeroepen op 30 september 2014, van http://sirkenrobinson.com/watch/

Rolfe, G. (2006). Validity, trustworthiness and rigour: quality and the idea of qualitative research. *Journal of Advanced Nursing , 3* (53), 304-310.

Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). Teacher expectations for the Disadvantaged. *Scientific American , 218* (4), 3-9.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* (25), 54-67.

Ryan, R., & Deci, E. (2000, january). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist* , 68-78.

Scager, K., & Thoolen, B. (2006). 1. De docent als coach. In K. Scager, & B. Thoolen, *De docent als coach in het hoger onderwijs.* Groningen: Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten.

Schuman, H. (2009). Inclusief onderwijs. In H. Schuman, *Inclusief onderwijs. Dilemma's en uitdagingen.* (pp. 97-109). Antwerpen: Garant.

Sierens, E., & Vansteenkiste, M. (2009). Wanneer 'meer minder betekent': motivatieprofielen van leerlingen kaart gebracht. *Begeleid zelfstandig leren*, 17-36.

Simon, J., & Berg, I. *Problems, Solution-Focused Brief Therapy With Long-Term Problems.* 1999.

Studulski, F. (2010). “Spreek liever niet van talenten!”. *Sardes Speciale Editie* (10), 10-14.

Teekens, I. (2011). Uitgangspunten. In I. Teekens, *De kunst van het communiceren* (pp. 9-10). Antwerpen: Garant.

Tjepkema, S., & Verheijen, L. (2005). Ontwikkeling van(uit) talent. *Gids voor Personeelsmanagement* .

Vandenhoeck, L. (2013). Talent gezien in de klas?! *Caleidoscoop , 25* (3), 23-33.

Woolfolk, A., Hughes, M., & Walkup, V. (2012). Chapter 10: Motivation in Learning and Teaching. In A. Woolfolk, M. Hughes, & V. Walkup, *Psychology in Education* (pp. 370-411). Pearson Education Limited.

BIJLAGEN

1.	*Feedback Critical Friends*	*p. 37*
2.	*Logboek*	*p. 41*
3.	*Notulen werkveld inspiratiesessie*	*p. 46*
4.	*Document SLB-programma*	*p. 51*
5.	*Uitwerking van het vierjarige SLB-programma*	*p. 56*
6.	*Het interview met de semestermanagers*	*p. 58*
7.	*Codering van de uitkomsten van de elf interviews met de semestermanagers*	*p. 61*
8.	*Analyse van de van de uitkomsten van de elf interviews met de semestermanager*	*p. 77*
9.	*Brief focusgroep met studenten*	*p. 81*
10.	*Document voorbereiding focusgroep met studenten*	*p. 82*
11.	*Document voorbereiding membercheck met de supervisoren van ons SLB-programma*	*p. 85*
12.	*Volledige uitwerking van de membercheck met de supervisoren van ons SLB-programma*	*p. 87*
13.	*Aanbevelingen onderwijsraad*	*p. 91*
14.	*Analyse interviewvraag onderwijsraad*	*p. 92*
15.	*Presentatie van mijn onderzoek aan het werkveld*	*p. 94*
16.	*Feedback van het werkveld op mijn presentatie*	*p. 98*
17.	*Verwerkingsopdracht oplossingsgerichte communicatie en begeleiding (BOGC2) + feedback werkveld*	*p. 107*
18.	*Verwerkingsopdracht communicatie en coaching binnen begeleidingsprocessen (BCOM1) + feedback werkveld*	*p. 112*

Bijlage 1. Feedback Critical Friends

Feedback Helmut Boeijen – 30 oktober 2015

Hey Kris,

Ik heb je PGO gelezen. Ik heb vooral naar de grote lijn gekeken. Wat mij betreft zit in de eerste hoofdstukken een duidelijke lijn en structuur. Het is ook duidelijk dat je veel relevante literatuur hebt gebruikt. Bij de onderzoeksresultaten en conclusies vind ik die rode draad, ook doordat je soms heel gedetailleerd op de bevindingen ingaat, wat minder zichtbaar. Omdat je je verslag toch nog moet inkorten, zou je daar misschien wat kunnen snijden en herstructureren, Nu raak ik soms het spoor een beetje bijster en krijg ik als lezer niet helemaal duidelijk hoe je vanuit de analyses tot bepaalde conclusies komt.

Ik heb ook de VWO's doorgekeken (wist niet of dat de bedoeling was)… Die lijken me over het algemeen prima. Ik heb een paar kleine taalopmerkingen toegevoegd.

In de bijlage heb ik de nodige opmerkingen toegevoegd. Ik heb ook wat taaldingetjes aangestipt (maar daar niet heel speciaal opgelet; als je er behoefte aan hebt, kan ik de definitieve versie nog wel een keer op taal checken). Kijk maar of je er iets mee kunt.

Groeten,
Helmut

<u>Opmerkingen in het document:</u>
Hoofdstuk 1
1.1 Aanleiding:

- Dit overlapt een beetje met de samenvatting. Misschien kun je de samenvatting inkorten?

1.3 Hoofdvraag en deelvragen:

- Hiervoor heb je het over zowel docenten als studieloopbaanbegeleiders. Vanaf nu kies je voor de SLB'er. Moet je misschien ergens aangeven waarom je deze keuze maakt? Talentontwikkeling zou, denk ik, natuurlijk op een andere manier kunnen worden vormgegeven, toch?
- Lijkt me een heldere onderzoeksvraag. Lijken mij (maar ik ben bepaald geen onderzoeksdeskundige) subvragen die logisch voortvloeien uit de hoofdvraag.

Hoofdstuk 2
2.1 Motivatie

- Helder stuk. Prima literatuur verwerkt.

2.2 Talent

- Net als Doreen vroeg ik me ook meteen af wat je van deze inperking vindt. (drie domeinen van talentontwikkeling)
- In dit hoofdstuk heb je heeeeel veel relevante literatuur gebruikt. Ik denk dat je hier echter nog wel wat kunt indikken. Sommige zaken kunnen korter (en eventueel met minder bronnen) worden beschreven.

Hoofdstuk 3
3.2 Onderzoeksmethoden

- Helder verhaal, waarin je goed verwoordt welke keuzes je waarom hebt gemaakt.

Hoofdstuk 4
4.1 Documentanalyse SLB-programma

- Dit omschrijf je wat mij betreft wel heel gedetailleerd. Kun je dit misschien inkorten (en eventueel het uitgebreide verhaal verplaatsen naar een bijlage)? Nog een lastige vraag: hoe verhoudt deze informatie zich tot jouw thema, talentontwikkeling?

4.4 Membercheck met de supervisoren van het SLB-programma

- Ik vind dit hoofdstuk heel gedetailleerd uitgewerkt, waardoor ik als buitenstaander soms de weg een beetje kwijtraak. Wat is nu de kern van wat in al die onderzoeksonderdelen aan de orde komt, welke systematiek hoort daarbij en welke conclusies kun je daaruit trekken?

<u>Mijn reflectie op de gegeven feedback:</u>
Helmut heeft me hele duidelijke feedback gegeven waar ik direct mee aan de slag kon. Ook vond ik het heel fijn dat hij ook de positieve dingen in mijn onderzoek benoemde. Het is voor mij de eerste keer dat ik onderzoek doe, dus soms ben ik wel onzeker of ik hetgeen wat ik doe wel goed doe. Ik heb hem en Doreen nog de versie gemaild waarin ik teveel woorden had (zo'n 13000) en ik heb Helmut gevraagd of hij misschien tips waar ik kon inkorten. Op de punten waar hij dit aangaf ben ik nog eens kritisch gaan lezen en heb ik ingekort in de tekst. Ook op taalgebied heeft hij me erg geholpen en in het document heeft hij mijn taalfouten verbeterd.

Feedback Pieternel Brughuis-van der Sterren – 11 november 2015

Hi Kris,

Het heeft wat langer geduurd dan ik had gezegd, maar hierbij mijn feedback op je PGO.
Ik stuur je zo het complete document met WeTransfer. Hierin zijn al mijn opmerkingen opgenomen.

Het is goed om een andere opzet van PGO te zien, ik heb zelf namelijk een andere volgorde aangehouden. Naast de opmerkingen in het document wil ik je nog 2 dingen meegeven om te overwegen:

- Je schrijft veel in de we-vorm/ons-vorm. Ik mis de ik-vorm, jijzelf als persoon van de triade. Dit is verweven door je gehele PGO, en veel in je conclusies.
- Er staan veel lange stukken tekst in je PGO. Als lezer verlies ik daardoor soms het overzicht. Misschien kun je af en toe opsommingen gebruiken. Dit breekt de lappen tekst en maakt de lezer alerter.

Mocht je vragen/opmerkingen hebben over mijn feedback, laat het me dan weten!

Succes!!

Grts, Pieternel

<u>Opmerkingen in het document:</u>
Samenvatting:

- Je samenvatting mag wat mij betreft uitgebreider/ concreter. Ik wil (als lezer) niet 'gedwongen' worden bepaalde hoofdstukken alsnog te lezen; je samenvatting moet voldoende/afdoende zijn.

Hoofdstuk 1

- Ik zou een inleiding aan je hoofdstuk toevoegen; dan weet de lezer wat hij kan verwachten.

Hoofdstuk 2

- Neem in deze inleiding de lezer mee; wat gaat hij tegenkomen?

2.3 Begeleiden

- Dit leest meer als een conclusie van je literatuur dan een beslissing van jou (gerelateerd aan jouw praktijk én jezelf) over met welke theorie je verder gaat. Misschien kan je hier nog iets zeggen over jezelf als slb'er?

Hoofdstuk 4

- Ik zou een inleiding aan je hoofdstuk toevoegen; dan weet de lezer wat hij kan verwachten.

4.3 Focusgroep met studenten

- Benoem de afbeeldingen en verwijs hier naar in de tekst.

Hoofdstuk 5

- Ik zou een inleiding aan je hoofdstuk toevoegen; dan weet de lezer wat hij kan verwachten. En check goed of je echt antwoord hebt gegeven op je onderzoeksvraag en of je je doelstelling hebt behaald.

5.2 Aanbevelingen

- Ik mis de concrete aanbevelingen: wat moet FEHT nou precies doen? Wat moeten de slb'ers gaan doen?

<u>Mijn reflectie op de gegeven feedback:</u>
Ik vond het lastig dat ik de feedback van Doreen en Helmut al verwerkt had in mijn document en dat Pieternel uiteindelijk nog feedback kreeg op mijn 'oude' verslag. Sommige van haar opmerkingen waren daardoor inmiddels achterhaald. Er zaten nog wel een aantal opmerkingen bij waar ik zeker mee uit de voeten kon en die ik dan ook heb meegenomen in het aanpassen van mijn verslag. De grootste verandering is denk ik de inleidingen bij de hoofdstukken. Daarnaast heeft ook Pieternel nog naar mijn schrijfstijl en spelling gekeken, wat ik erg fijn vond en wees ze me nog eens op het consequent gebruik van begrippen.

Bijlage 2. Logboek

Week	Onderzoek	Opmerkingen
08.12 – 14.12	- Onderwerp bespreken	Donderdag 11 december ben ik in gesprek gegaan met onze opleidingscoördinator om het onderwerp voor mijn onderzoek te bespreken. Zij heeft goed zicht op behoeftes vanuit de opleiding. We kwamen uit op drie onderwerpen die me aan het nadenken zette.
05.01 – 11.01	- Studiegroepbijeen-komst over onderzoek	Op woensdag 7 januari hadden we een bijeenkomst waarin Doreen en Anja vertelden over het kiezen van een onderwerp. Hoe kies je nou een onderwerp en waar moet je onderwerp aan voldoen. Hierna gingen we in groepjes in gesprek en dit gesprek heeft me geholpen om mijn onderwerp scherper te krijgen. Vooral studiegenoot Riny stelde me kritische vragen waardoor ik aan het nadenken werd gezet.
26.01 – 01.02	- Studiegroepbijeen-komst over onderzoek	Op woensdag 28 januari kregen weer meer informatie over het formuleren van een probleemstelling. Ik ben gaan kijken welke begrippen naar voren kwamen in mijn onderwerpkeuze en welke begrippen ik wilde laten terugkomen in mijn onderzoeksvraag. In deze week heb ik voor het eerst mijn onderwerp omgezet in onderzoeksvragen.
06.04 – 12.04	- Werken aan opzet onderzoek	In deze week ben ik er voor gaan zitten om mijn aanleiding, probleemstelling en onderzoeksvragen in beeld te krijgen. Mijn onderwerp is gekozen maar nu moet het nog aangescherpt worden. Ik merk dat ik het nog erg lastig vind om mijn onderwerp duidelijk af te bakenen.
13.04 – 19.04	- Bespreking Doreen - Begin maken literatuuronderzoek	Ik heb mijn onderzoeksopzet met Doreen besproken en dit bracht mij veel opheldering. Ik zat met veel vragen en had de drempel voor mezelf heel hoog gelegd. Door het gesprek met Doreen heb ik het gevoel dat ik weer verder kan en ik weet nu ook beter hoe ik verder kan. Ze heeft me geholpen om de vragen en de aanleiding aan te scherpen. Het zou een kort gesprek zijn maar uiteindelijk hebben we meer dan een uur gezeten. We hebben ook de

		onderzoeksmethoden besproken en door Doreen haar manier van vragen stellen zette ze me aan het nadenken over mijn keuzes. In de eerste instantie wilde ik diepte interviews gaan houden met de mensen van de werkveldcommissie. Toen ik me hier verder in ging verdiepen bleek dat ik de informatie die ik nodig heb voor mijn onderzoek al tot mijn beschikking heb dankzij de notulen van de overlegbijeenkomsten met de werkveldcommissie. Uiteindelijk heb ik er voor gekozen om halfgestructureerde interviews te houden met mijn collega's. Ze raadde me ook aan om een planning te maken voor het jaar om overzicht te krijgen.
20.04 – 26.04	- H1 afronden - Begin maken literatuuronderzoek	
27.04 – 03.05	- Werken aan literatuuronderzoek	
04.05 – 10.05	OP VAKANTIE	
11.05 – 17.05	- Werken aan literatuuronderzoek	
18.05 – 24.05	- Werken aan literatuuronderzoek	
25.05 – 31.05	- Werken aan literatuuronderzoek	
01.06 – 07.06	- Werken aan literatuuronderzoek - Opzet interviews	
08.06 – 14.06	- Literatuuronderzoek afronden - Opzet interviews afronden en sturen naar Helmut en Pieternel voor feedback.	
15.06 – 21.06	- Opzet interviews en literatuuronderzoek mailen naar Doreen - Interviews inplannen	Deze week heb ik een college gevraagd om samen met mij naar mijn interview te kijken. Het is de eerste keer dat ik een onderzoek doe dus ik ben benieuwd of ik de goede kant op ga. Ze was positief over mijn aanpak en gaf me nog wat kleine tips. Ook heb ik feedback gekregen van critical friend Helmut. Hun feedback heb ik nog verwerkt en daarna heb ik

		het aangepaste interview en mijn literatuuronderzoek naar Doreen gemaild.
22.06 – 28.06	- Opzet interviews mailen naar Helmut en Pieternel voor feedback - Interviews en literatuuronderzoek aanpassen	Feedback gekregen van Doreen op mijn interview en literatuuronderzoek. Geen schokkende feedback, in de zin van dingen herschrijven, maar wel een hoop opmerkingen om het e.e.a. nog wat aan te scherpen en er nog kritisch naar te kijken. Aan de hand van de feedback heb ik mijn interview nog wat aan gepast.
29.06 – 05.07	- Interviews met vijf semestermanagers en de opleidingscoördinator	Deze week ben ik begonnen om de feedback op mijn literatuuronderzoek te verwerken. Daarnaast staan er al meteen zes interviews gepland.
06.07 – 12.07	- Interviews met drie semestermanagers	Begonnen met het uitwerken van de interviews. Ik wilde ze eerst gaan samenvatten maar heb er toch voor gekozen om ze letterlijk uit te typen omdat dit mij een goed overzicht en fijne houvast geeft bij het coderen en analyseren.
13.07 – 19.07	- Interviews met twee semestermanagers - Interviews coderen en samenvatten - Bespreken Doreen	Ik wilde na de interviews enquêtes houden onder de studenten, maar nu ik weet wat er uit de interviews is gekomen lijkt me dit geen handige volgende stap. Ik wil ook horen hoe de studenten erover denken en wil kwalitatieve data en geen kwantitatieve. Met deze reden ga ik nu een focusgroep organiseren met studenten. Ik had weer een aantal vragen over de inhoud en structuur van mijn onderzoek en heb daarom een gesprek met Doreen aangevraagd. Ze heeft me geholpen om de structuur helder te krijgen en heeft me nog tips gegeven voor het beschrijven van de onderzoeksmethoden. Ook hebben we kort besproken hoe ik een focusgroep kan aanpakken. Verder met uittypen van de interviews
20.07 – 26.07	- Interviews vergelijken en uitwerken	De laatste interviews heb ik deze week nog uitgetypt. Hierna kon ik ze allemaal naast elkaar leggen en beginnen met coderen. Hier erg mee geworsteld, wat is nou de beste manier om te coderen? Gelukkig ben ik eruit gekomen en heb ik naar mijn mening een heldere codering gebruikt.
27.07 – 30.08	OP VAKANTIE	
31.08 – 06.09	- Interviews verwerken	

	in PGO verslag - Planning maken, helder krijgen wat er nog moet gebeuren	
07.09 – 13.09	- Uitzoeken focusgroep - Starten VWO OGC2 - Gesprek met Doreen	Gesprek gehad met een collega die onderzoeksdocent is, om te bekijken hoe ik het beste een focusgroep kan organiseren. Gesprek gehad met Doreen over mijn onderzoek tot nu toe. Vooral wat praktische vragen die ik beantwoord wilde hebben en besproken wat ik vanaf nu nog moet doen.
14.09 – 20.09	- VWO OGC2 afronden - VWO OGC2 mailen collega - Focusgroep inplannen	Feedback ontvangen van het werkveld op mijn VWO OGC2, deze meteen verwerkt en afgerond.
21.09 – 27.09	- Starten VWO COM	Onze onderzoeksdocent heeft nog gekeken naar mijn presentatie die ik in elkaar heb gezet voor de focusgroep. Ze gaf aan dat ze weinig feedback had omdat het goed uit zag.
28.09 – 04.10	- Focusgroep - Focusgroep uitwerken - Inplannen membercheck - Afronden VWO COM	Op maandagochtend heeft de focusgroep met acht studenten plaats gevonden. Iedereen die er zou zijn was ook aanwezig. Woensdag heb ik de uitkomsten van de focusgroep geanalyseerd en uitgewerkt. Omdat ik heb gewerkt met post-its en we meteen alles hebben opgeschreven was het makkelijk analyseren.
05.10 – 11.10	- Mailen VWO COM	Voor de membercheck volgende week moet ik mijn resultaten tot nu toe presenteren zodat we in gesprek kunnen gaan. Om dit goed te doen heb ik nogmaals kritisch gekeken naar mijn theoretisch kader en naderhand ook e.e.a. in de bijlage gezet omdat het niet van toegevoegde waarde is voor mijn onderzoek maar wel voor een eventueel vervolgonderzoek. Deze week een collega gevraagd of hij feedback wil geven op een verwerkingsopdracht. Ik heb hem deze week opgestuurd en gevraagd of hij de feedback volgende week wil terugsturen.
12.10 – 18.10	- Membercheck op 13 oktober - Samenvatting	Membercheck uitgevoerd met supervisoren van het SLB-programma. Veel mee opgeschoten en meteen ook tot concrete interventies kunnen komen.

	schrijven - Starten met H5	Van mijn collega feedback ontvangen op mijn VWO COM en deze meteen verwerkt.
19.10 – 25.10	- Bijlagen toevoegen - H5 schrijven	
26.10 – 01.11	- Doreen mijn onderzoek mailen voor feedback - Helmut en Pieternel mailen voor feedback	Doreen mailde me erg snel terug met haar feedback. Gelukkig geen onverwachte dingen, maar toch nog een hoop feedback om te verwerken. Hier ben ik meteen mee aan de slag gegaan zodat ik eind van de week ook mijn critical friends Helmut en Pieternel kon mailen om feedback te vragen. Van Helmut heb ik meteen bruikbare feedback gekregen die ik meteen heb verwerkt in mijn verslag.
02.11 – 08.11	- Gesprek met Doreen	Over de feedback van Doreen had ik nog een paar kleine vragen. Na dit gesprek is alle gegeven feedback duidelijk geworden.
09.11 – 15.11	Verwerken van de laatste feedback Onderzoek inkorten tot maximaal 11000 woorden	Deze week heb ik ook feedback gekregen van Pieternel op mijn PGO. Wel lastig omdat ik al veel verandert heb in mijn structuur en schrijfstijl en sommige feedback dus achterhaald is. Verder wel duidelijke feedback en ook op andere punten dan Helmut, wat fijn is om mijn verslag nog scherper te krijgen.
16.11 – 22.11	Presentatie aan het werkveld Feedback van het werkveld verwerken	
23.11 – 29.11	De laatste puntjes op de 'i' Uiterlijk 27 november 12.00u aanleveren	

Bijlage 3. Notulen werkveld inspiratiesessie

Bij het analyseren van de notulen van het werkveldcommissie heb de voornamen laten staan. Het werkveld is erg groot en door alleen voornamen te noemen blijven deze personen verder anoniem. Daarnaast was het een sessie waar iedereen bij mocht zijn en daarom ga ik er vanuit dat dit geen vertrouwelijke informatie is. Mijn collega's heb ik geanonimiseerd, omdat sommige van hen ook geïnterviewden zijn in mijn onderzoek en ze zo anoniem blijven.

Werkveld Inspiratiesessie 04/11/2014

Gespreksleider: Hans
30 minuten ronde-tafel-gesprek.

'Waar moet een junior communicatie werknemer volgens jullie aan voldoen?'
Eric: Assertief zijn. Achtergrond en ervaring is belangrijk maar initiatief is belangrijker. Ik durf daarop wel een gokje te nemen met mensen.
Joost: Ik ben gecharmeerd van de self-made man. De opleiding geldt als handvat maar de vakidioten zijn het meest interessant. De specialist, iemand die helemaal kapot is van één ding.
Bernadette: Ik heb op het moment verschillende vacatures uitstaan en ik twijfel soms of ik wel communicatiemensen moet aannemen. Zij worden te breed opgeleid. Soms wil ik liever afgestudeerden van Bestuurskunde of Sociologie. Mensen die kunnen verbinden. Pleidooi tegen generalisten.
Peter: Opleiden tot communicatiespecialist is eigenlijk ook niet mogelijk, je kunt niet alles weten over het vakgebied. Het liefst wil je mensen met passie voor een bepaalde specialisatie. Jongens en meiden die tijdens hun studie al een bedrijfje beginnen.
Eric: Opleidingen stimuleren de zoektocht van de student naar een passie/specialisatie te weinig. Dit moet gefaciliteerd worden. Net zoals het ondernemerschap.
Joost: Opleidingen laten studenten wel goed proeven aan alle disciplines, en er zijn binnen het vakgebied een hele hoop disciplines. Zorg dat ze allemaal aan bod komen, maar faciliteer een omgeving waarin ze zich op een bepaald gebied te kunnen ontwikkelen. Bij ICT&Media Design hebben ze een lab en krijgen ze tijd vrij geroosterd in het curriculum om zich te ontwikkelen.
Bernadette: Een student moet zich gaan verbinden met iets uit het brede palet. Dit kan inhoud, design of technisch vlak zijn.

'Dus verbindend vermogen, assertiviteit, passie, nog meer kenmerken?'
Bernadette: Je moet als communicatiespecialist binnen overheidscommunicatie iets begrijpen van de drie transities (red: invoering Participatiewet, de transitie van de Jeugdzorg, en overheveling AWBZ-begeleiding en persoonlijke verzorging naar Wmo). Je moet dan niet alleen beleid begrijpelijk maken, maar ook begrijpelijk beleid maken.
Eric: Studenten moeten nieuwsgierig zijn!

Joost: Het is nog nooit zo makkelijk geweest om iets je eigen te maken. Mag even een speurtocht zijn om te vinden waar je hart ligt, maar dan ook naar de tools grijpen om je te specialiseren.
Peter: Niet zonde vinden om je te specialiseren in iets wat misschien over 5 jaar niet meer bestaat, de overstap is dan makkelijk gemaakt.

'Loopt een opleiding dan achter de feiten aan?'
Eric: Ja. Ze doen wel enorm hun best om aan te passen aan het nu en de toekomst, maar overheid helpt daar ook niet altijd bij. De snelste opleidingen die ik ken weten binnen een jaar, anderhalf jaar hun curriculum weer te vernieuwen, maar in digitale media is een jaar heel lang.

'En als je als opleiding alle vrijheid hebt, los van visitaties/accreditaties/borging?'
Eric: Op eigen initiatief naar bedrijven gaan kijken in bijvoorbeeld Amerika. Daar waar ze voorop lopen in digital media. En internationale beurzen bezoeken om inspiratie op te doen.
Bernadette: HBO-opleidingen hebben ook een maatschappelijk doel: zorg dat studenten van school af komen in beroepen terechtkomen die er straks zijn. In het derde jaar ook durven zeggen, dit heb je in jaar 1 geleerd maar nu is de wereld veranderd. Wees daar realistisch in.
Peter: In het begin van de studie niet zeggen hoe de rest van de studie eruit ziet. Vier jaar is een eeuwigheid in dit tijdperk. Dus flexibel curriculum.
Joost: Betrek meer mensen herhaaldelijk uit het werkveld bij de studie. Niet alleen stage of extern deskundige bij afstudeerzittingen. Maar bij projecten, gastsprekers, als coach, etc.

'Maar als opleiding kun je ook zeggen: "Ik laat mij door het werkveld niet dicteren…"'
Joost: Geloof ik bij opleidingen zoals Recht, etc. Maar niet bij opleidingen waarbij het Online aangaat. Daar staat 1 jaar voor 20 jaar. Dan moet je wel intensief sparren met het werkveld.
Eric: Eens. Als je dat als opleiding niet doet, ben je misdadig bezig.

'Maar waar staat het werkveld voor?'
Peter: De behoefte in het werkveld is vaak ontzettend praktische kennis. Natuurlijk moeten studenten of afgestudeerden het kunnen plaatsen binnen bredere kader van Communicatie, maar vooral veel van bijvoorbeeld zoekmachine marketing weten. Geldt ook op technisch vlak. Eigenlijk bij alle facetten van online. Er zijn mensen nodig die iets compleet beheersen, niet dat je ze eerst nog 2 jaar intern moet opleiden. Het beheersen van een specifiek onderdeel komt ook door ervaring, maar geef ze vaardigheid mee en stimuleer ze om het zelf op peil te houden. Dit soort info zou je studenten meer op het hart moeten drukken.
Bernadette: Wij weten zelf eigenlijk ook niet waar het werkveld voor staat en welke beroepen in de toekomst zullen ontstaan. Dilemma van de opleiding…
Eric: Maar we zien wel een aantal hele grote bewegingen: alles wordt Mobile, de binnensteden gaan veranderen, robotisering. Daar kun je als opleiding nu wel op anticiperen.
Bernadette: Bij gemeente Tilburg maken wij geen communicatieplannen meer: SCRUMMEN met eigen sausje. Korte termijn manier, doelen per week/maand en steeds bijstellen. Het tempo ligt hoog, daar moet je ook je werkwijze op aanpassen.

Eric: Scrummen wordt nu door heel veel mediabedrijven toegepast.
Joost: Interactief werken is nu veel meer aan de orde. Vroeger plan maken (waterval). Nu ziet iedereen in dat je maar amper zes maanden vooruit kan kijken. Geen een businessplan overleeft meer het eerste gesprek met de uiteindelijke klant. Wordt alleen maar moeilijker voor opleidingen.
Bernadette: Ik wil als opdrachtgever gespiegeld worden op wat ik vraag. Bij ieder gesprek wil ik weten: 'is mijn vraag goed?. Ik wil dus tegenspel: 'Heb je daar aan gedacht, of dit heb je niet goed?'. Ik wil niet dat mijn vraag letterlijk wordt overgenomen. Zo leren wij ook weer wat.
Joost: Nieuw opdrachtgeverschap. Het is niet meer alleen inkopen van wat het vroeger was. Samen doelstellingen bepalen. 'Je kan 20 stoelen kopen, of een zitoplossing voor 20 personen'.

'Opleiding moet meer opleiden voor kritische nieuwsgierige vragenstellers met specialisme?'
Bernadette: Niet alleen behoefte aan adviseurs hoor, ook aan uitvoerders die met de technologie van vandaag meteen kunnen doorpakken.
Eric: Studenten moeten vooral ook zelflerende vermogen hebben om technologie eigen te maken. Dan komen we dus weer uit bij nieuwsgierigheid.

'Laatste vraag: Internationalisering – moet een opleiding daar wat mee?'
Eric: Communicatie en mediavakgebied is internationaal. Ook aan de business kant, Nederland is te klein. De markt is de wereld. Het is voor mij een absolute voorwaarde.
Peter: Werk als freelancer, laatst voor VN in New York een opdracht gedaan. De wereld kan je speelveld zijn. Loop je wel tegen problemen aan. Uitdagingen op te lossen, maar is mogelijk.

'Is het ook waardevol?'
Eric: Als je kijkt naar de internationale platformen, dit is zo eenvoudig geworden. Snelheid/prijs/expertise kun je overal inkopen.
Bernadette: Blinde vlek bij ons. Is niet goed. Brussel zou voor ons een uitvalsbasis moeten zijn, maar daar kunnen we ons niet in verdiepen door tijdgebrek.
Joost: Inspiratie in het buitenland opdoen is erg belangrijk. Berlijn en VS voor start-ups. Voor mij is vooral het ondernemerschap in andere landen interessant. Praten met concullega's. In het buitenland zijn mensen erg open. We leren van markten die substantieel voorlopen op ons.
Peter: Dat maakt het voor ons Nederlanders veel makkelijker om kennis op te doen in het buitenland.

Einde ronde-tafel-gesprek.

Start vragenronde docenten CO & SPECO-CO.

Collega 1: '*Internationalisering, hoe zou dat dan binnen een opleiding vormgegeven moeten worden?*'
Eric: Aanbieden… Faciliteren. Waar kunnen ze de zoektocht internationaal starten? Stage, studiereis.
Peter: Studiereis waar ze bijvoorbeeld start-ups in Berlijn of VS bezoeken.

Collega 2: '*Moeten we studenten dwingen of de keuze aan hen laten?*'
Peter: Keuze.
Joost: Toegang tot internationale netwerken/platformen aanbieden.
Eric: Je kunt differentiëren naar studierichting. Keulen: DMEXCO (september) Gratis, ook voor studenten.

Collega 3: '*Welk gewicht moet je hangen aan Engels of interculturele communicatie?*'
Eric: Engels spreken is in de mediawereld een absolute voorwaarde. (Dat zijn de anderen met hem eens). Culturele verschillen zijn minder worden in huidige tijdperk.

Collega 4: '*4 van de 10 beroepen waarvoor we opleiden bestaan nog niet… Als jullie en curriculum mochten opstellen zonder randvoorwaarden, hoe zou dat eruit zien?*'
Joost: Meer nadruk op ondernemerschap. Nog nooit zo makkelijk geweest om zelf iets te starten. Zwaarder aan bod laten komen.
Bernadette: Meer aandacht voor vaardigheden. Gesprek voeren, vragen stellen, durven kiezen. Bijvoorbeeld een vak Nieuwsgierigheid.
Eric: Een crowdfunding-platform opzetten om de opleiding te financieren.
Hans: Waarom niet co-creatie van curriculum? Laat de student mede bepalen wat hij of zij wil leren.

Collega 5: '*Dus universele waarden zouden meer in de opleiding mogen terugkomen?*'
Joost: Ergens moet de omslag naar die specialisatie gebeuren, tussen jaar 1 en 4. Algemene vakken toevoegen op een bepaald moment. Niet een groep semi-generalisten het werkveld insturen.
Bernadette: Op enig moment moet de student differentiëren.
Eric: Selectie aan de poort zou ook een goede oplossing zijn. Niet eerlijk voor studenten om zoveel mensen het werkveld in te sturen. Het gaat om een opleiding waar veel mensen zich voor inschrijven.
Peter: Wanneer valt het kwartje?
Collega 6: Vaak tijdens de stage.
Eric: Dus start eerder met een stage.
Bernadette: Contact met opleiding mag dan ook intensiever! Moeten dit samen doen.

Collega 5: Eerste jaar: kennismaking met werkveld. Tweede jaar: universele waarden. Derde/vierde jaar: specialisatie en passie.

Collega 4: Ambachtelijke vaardigheden moeten we ook toetsen in eerste jaar. Propedeuse is ook selecteren.
Hans: Selectie bij vaardigheden, maar waarom selecteren op 'zachte kant'.
Collega 7: 2 weken durende stage in jaar 1 of 2 – zodat jongeren weten hoe het zit?

Collega 8: '*Moet een opleiding wel uit 4 jaar bestaan en moet het wel binnen een instituut plaatsvinden?'*
Bernadette: Ik geef je de spiegel terug. Lijkt me moeilijk om alles wat we in dit gesprek over praten om in een opleiding terug te plaatsen.

Collega 2*: '"Communicatieplannen doen we niets meer mee". Wat zouden ze dan moeten opleveren? Scrum-alternatief?'*
Bernadette: Dat je kunt omschrijven wat je wil bereiken met beleid. Een strategie kunnen maken.
Peter: Zwaartepunt ligt anders (welke reis legt de student af), vooral op strategie.

Collega 9: '*Motivatie van studenten is minder intrinsiek. Hebben al wat noten op de zang, terwijl ze net komen kijken. Merken jullie dat ook?'*
Eric: We gaan eens even kijken wat jij voor mij kunt betekenen. Opportunisme door alle invloeden van de hele wereld groter is geworden.
Peter: Zijn allemaal ondernemers, gaan allemaal voor eigen belang. Met zo min mogelijk moeite zoveel mogelijk bereiken. Daar zit voor mij de grootste verandering: ze bluffen zich overal doorheen omdat er veel informatie te verkrijgen is. Maar daar prik je wel doorheen.
Bernadette: Studenten kunnen veel beter feedback ontvangen en geven.

Collega 4: '*Moeten we de zaak niet omdraaien? Kopstudie Communicatie… Dus generieke studies en daar bovenop specialisatie?*'
Bernadette: Dat is misschien wel het overwegen waard.

Bijlage 4. Document SLB-programma

Beste student,

Op de volgende pagina's kun je precies zien wat er allemaal in je SLB-dossier dient te zitten.
Dit dossier heb je vier jaar nodig, dus bewaar alles goed!
Je mag zelf weten of je dit opmaakt in Word of PDF, doe dit naar eigen behoefte.

Succes!

Titelpagina
Jaar 1
Dossier

Naam student
Studentnummer
Klas
SLB'er

---

2. Verslag Workshops

1 A4 per workshop

<u>1. Oriëntatie op het beroepenveld.</u>
- Onderwerp van de workshop.
- Wat heb je geleerd?
- Wat ga je hiermee doen in de toekomst?

<u>Workshop 2</u>
- Onderwerp van de workshop.
- Wat heb je geleerd?
- Wat ga je hiermee doen in de toekomst?

<u>Workshop 3</u>
- Onderwerp van de workshop.
- Wat heb je geleerd?
- Wat ga je hiermee doen in de toekomst?

Workshop 4

- Onderwerp van de workshop.
- Wat heb je geleerd?
- Wat ga je hiermee doen in de toekomst?

---

3. Opdrachten

Opdracht 1 – Wie ben ik?

Beantwoord de volgende vragen:

Vroeger

1. Wat wilde je vroeger worden? En waarom?
2. Als je jezelf moet omschrijven als kind, wat voor kind was je dan?
3. Als je denkt aan je eerste herinneringen. Welke ervaringen zijn dan echte keerpunten in je leven geweest? Van welke ervaringen heb je veel geleerd?
4. Wat voor iemand was je op de middelbare school? Hoorde je bij een groep, of juist niet?
5. Welke vakken vond je leuk? En waarom?
6. Welk advies kreeg je van je decaan met betrekking tot je vervolgopleiding? En kon je je daarin vinden? Waarom wel, waarom niet?

Omgeving en relaties

1. Het gezin waarin je bent opgegroeid: Welke rol heeft het gezin waarin je bent opgegroeid gespeeld in je leven?
2. Wie zijn de belangrijkste mensen in je leven?
3. Bij wie heb je het gevoel dat je helemaal open kunt zijn?
4. Naar wie ga je toe wanneer je je slecht voelt?
5. Bij wie van je persoonlijke vrienden klop je aan voor hulp en advies?
6. Wat is je belangrijkste relatie?
7. Waarom is deze persoon belangrijk voor je?
8. Heb je een bepaalde leraar, coach of mentor gehad die veel invloed heeft gehad? Waar kwam dat door?
9. Beschrijf een relatie die gedurende langere tijd wederzijds gunstig is geweest voor jou. Welke eigenschappen heb je in deze relatie gebruikt zodat ze waardevol en duurzaam werd?
10. Beschrijf een relatie die voor jou niet goed werkte, waarvoor je jezelf ook enigszins verantwoordelijk voelt. Wat zou je anders doen als je de kans had om het over te doen?

Ontwikkeling

1. Op welke manieren probeer je je intellect te verdiepen?
2. Op welke manieren probeer je je intellect te verbreden?
3. Als je uit alles zou kunnen kiezen, wat zou je dan nog willen leren of willen kunnen? Meubels maken? IJs maken? Je motorrijbewijs halen?
4. Wat zijn de gebieden waarop je verder zou willen lezen en studeren?
5. Wat zijn de plaatsen waar je zou willen wonen of die je zou willen bezoeken als onderdeel van je ontwikkeling?

Persoonlijke overdenkingen

1. Wat doe je om diep na te denken of in jezelf te kunnen kijken?
2. Houd je je actief met spiritualiteit of religie bezig?
3. Als je niet in zulke activiteiten gelooft, hoe ga je dan om met de grote vragen van het leven?

Opdracht 2 – Wat kan ik?

Het afgelopen halfjaar heb je hard gewerkt aan je eerste tentamens en opdrachten. Misschien ging het je makkelijk af, misschien liep je tegen bepaalde dingen aan. Maak van jezelf een SWOT-analyse, en ben kritisch!

Sterkten en zwakten hebben met de persoon zelf te maken, dus met jou!	
Je sterke punten • Waar ben je goed in? • Wat draagt bij aan je succes? • Waarom ben je aan deze studie begonnen, met welke motieven? • Welke motieven dragen bij aan je succes? • Wat zijn je beste prestaties tot nu toe? • Welke verklaringen heb je voor je succes(sen)?	**Je zwakke punten** • Waar ben je zwak in? • Waar heb je veel moeite mee als het om jezelf gaat? • Welke slechte ervaringen heb je opgedaan en in hoeverre verklaren die een deel van je zwakten? • Wat zou je graag veel beter willen kunnen? • Op welke manier worden je prestaties beïnvloed door je zwakten?
Kansen en bedreigingen komen meer van buiten af (nieuwe groep, stageplek, privé etc.)	
Kansen voor het komende semester Het gaat hier om ontwikkelingen, gebeurtenissen en invloeden die niet met jou persoonlijk te maken hebben, maar wel een gunstige invloed op jouw ontwikkeling of praktijkleerperiode kunnen hebben.	**Bedreigingen voor het komende semester** Het gaat hier om ontwikkelingen, gebeurtenissen en invloeden die niet met jou persoonlijk te maken hebben, maar wel een ongunstige invloed op jouw ontwikkeling of praktijkleerperiode kunnen hebben.

Opdracht 3 – Wat vinden anderen?

Stel 10 mensen uit je omgeving de volgende drie vragen:

1. Noem vijf woorden die in je opkomen als je aan mij denkt. Zowel positief als negatief!
2. Wat doe ik volgens jou over 10 jaar voor werk?
3. Wat moet ik volgens jou nog ontwikkelen of doen om daar te komen?

Van die 10 mensen moet minstens:
- Een iemand een gezinslid zijn
- Een iemand je al 10 jaar kennen.
- Een iemand je pas 6 maanden kennen.
- Een iemand ouder zijn dan 45.
- Een iemand van je bijbaantje.

Maak van die vijf woorden een wordcloud via http://www.wordle.net/.
Als het goed is moet het er ongeveer zo uit gaan zien:

Bundel de antwoorden en schrijf hierop een reflectie. Wat vind je van de antwoorden die mensen hebben gegeven? Herken je je hierin? Wat zou je hiermee kunnen doen?

Opdracht 4 – einde jaar.

Reflectie op de competenties die zijn vastgesteld bij het eerste gesprek – januari.

1. Wat was je ontwikkeldoel

2. Wat heb je precies gedaan?
3. Hoe heb je dat gedaan?
4. Welke bewijzen heb je daarvan?

5. Wat zijn de positieve resultaten?
6. Wat zijn de negatieve resultaten?
7. Welke feedback heb je gehad?

8. Wat heb je ervan geleerd?
9. Wat wil je verder concreet veranderen?

10. Hoe ga je dat doen?
11. Voor wanneer?
12. Wanneer ben je tevreden?

---

4. Gespreksverslagen

Half A4 per gesprek.

Gespreksverslag 1 – Intake gesprek in februari.
Gespreksverslag 2 – Studievoortgang gesprek in mei
Gespreksverslag 3 – Naar aanleiding van het eindgesprek. (Deze maak je aan het einde van het schooljaar.)

Indien je meerdere gesprekken hebt met je SLB'er, maak je hier uiteraard ook een verslag van, en voeg je deze bij.

Bijlage 5. Uitwerking van het vierjarige SLB-programma

Jaar één

In jaar één krijgt elke klas twee of drie SLB'ers toegewezen en met een van hen worden er een aantal verplichte gesprekken gevoerd. Een gesprek in september ter kennismaking, waarbij de student ook eventuele functiebeperkingen kan aangeven zodat de SLB'er op de hoogte is van de situatie als dat nodig is. Na de eerste tentamenweek die plaats vindt halverwege semester één, kunnen studenten zelf een gesprek aanvragen als ze daar behoefte aan hebben. Aan het einde van semester één vindt er een gesprek plaats waarin ze een advies krijgen over het vervolg van hun studie. In dit gesprek krijgen ze ook te horen wie hun 'vaste' SLB'er wordt tot aan hun afstuderen. Dit is een belangrijke verandering, want tot nu toe kregen de studenten elk jaar een nieuwe SLB'er. In dat gesprek worden ook doelen vastgesteld waar de student aan wil werken en er wordt besproken hoe hij hieraan gaat werken. Aan de hand van dit gesprek start de student met de eerste opdrachten die in het dossier staan dat hij moet bijhouden gedurende de vier jaar. Het laatste gesprek van het jaar vindt plaats aan het eind van het schooljaar. Hierin wordt besproken of de doelen behaald zijn, de student zijn dossier op orde heeft en hoe hij ervoor staat.

Het dossier dat de student tijdens jaar één bijhoudt bestaat uit verschillende onderdelen:

- Verslagen van vier gevolgde workshops. Eén workshop is de verplichte workshop die wordt gegeven door de eigen SLB'ers in de eerste helft van het schooljaar, met als onderwerp 'oriëntatie op het beroepenveld'. Voor de andere drie workshops kan de student kiezen uit de volgende onderwerpen: leren leren, samenwerken, feedback, reflecteren en timemanagement
- Het invullen van een vragenlijst, bestaande uit 24 vragen met als titel 'wie ben ik?'.
- Het invullen van een SWOT-analyse.
- Feedback vragen aan tien mensen in je omgeving.
- Reflectieverslag op de gestelde doelen.
- SLB-gespreksverslagen die de student bijhoudt.

Jaar twee

Studieloopbaanbegeleiding in jaar twee richt zich vooral op de oriëntatie van de minor en de stage die ze in jaar drie gaan volgen. Aan het begin van het jaar krijgen ze een gesprek om te bespreken wat ze meenemen uit jaar één en om te informeren hoe het met ze gaat. Halverwege jaar twee krijgen ze een gesprek waarin ze een aantal ontwikkelvraagstukken krijgen voorgelegd, zodat ze zich kunnen gaan oriënteren op de minor en voor hen geschikte stage. Voor de zomervakantie wordt er nog een gesprek gevoerd over hun leerdoelen tijdens de stage en minor.

Het dossier dat ze tijdens jaar één zijn gestart wordt dit jaar verder aangevuld met:

- Drie SLB-gespreksverslagen.

- Verslagen van de gevolgde workshops. In jaar twee is er ook een verplichte workshop voor iedereen: 'stage voorbereiding' en kunnen ze daarnaast nog kiezen uit de volgende workshops: 'solliciteren – hoe schrijf ik een goede brief?', 'solliciteren – hoe voer ik een goed gesprek?', 'zakelijke etiquette', 'verslaglegging', 'hoe ga ik om met keuzestress?' en 'leren reflecteren'. Onduidelijk is hoeveel van deze workshops de studenten moeten volgen.

Jaar drie

In jaar drie hebben studenten beperkt contact met hun SLB'er omdat ze het eerste halfjaar op stage zijn en de tweede helft van het jaar een minor volgen. De docent die hun toegewezen stagebegeleider is, fungeert tijdens de stageperiode ook als SLB'er. Halverwege dit jaar, na hun stage, vind er één gesprek plaats met hun eigen SLB'er.

Ook dit jaar blijven ze werken aan hun dossier. Dit wordt aangevuld met:

- Eén SLB-gespreksverslag.
- Een aantal te maken opdrachten. De precieze inhoud is nog niet bekend.

Jaar vier

De begeleiding in jaar vier is voornamelijk gericht op het voorbereiden van de afstudeerstage. In het begin en halverwege het schooljaar voert de SLB'er een gesprek met de student, ter voorbereiding op de afstudeerstage. Na de afstudeerzitting, waarin ze hun onderzoek verdedigen en te horen krijgen of ze geslaagd zijn, vindt er nog een eindgesprek plaats.

Ter completering van het neemt de student op::

- De laatste drie SLB-gespreksverslagen
- Verslagen van de gevolgde workshops. Hiervan is er weer één verplicht: 'afstudeervoorbereiding' en zijn er vier keuze workshops: 'netwerken', 'solliciteren', personal branding' en 'gesprekstechnieken'. Onduidelijk is hoeveel workshops studenten moeten volgen naast de verplichte workshop.

Bijlage 6. Het interview met de semestermanagers

Tijdens de werkveldcommissie in november 2014 werd aangegeven dat het werkveld het een meerwaarde vindt als de student naast de brede communicatie-opleiding, zich ook specialiseert tijdens zijn opleiding. Volgens hen zou de opleiding communicatie de zoektocht naar de kwaliteiten van een student meer moeten faciliteren. Ik denk (en uit onderzoek blijkt ook) dat wij als docenten en studieloopbaanbegeleiders, de studenten van onze opleiding kunnen helpen bij de zoektocht naar zijn kwaliteiten oftewel talenten. Uit onderzoek blijkt dat motivatie een belangrijke rol speelt in het ontwikkelen van talenten en dit zijn dan ook terugkerende begrippen in dit interview. Om verder te onderzoeken wat wij als opleiding, docent en SLB'er kunnen ondernemen, ben ik benieuwd naar jouw mening en ideeën.

Motivatie

1. Hoe vind jij dat we als docent en als SLB'er het beste de studenten kunnen motiveren?
2. Vind jij dat we dit al voldoende doen op onze opleiding?
3. Wat zou je anders willen zien?

De onderwijsraad (2008) doet een aantal aanbevelingen om de betrokkenheid en motivatie van hbo-studenten in het eerste jaar te vergroten. Met dit interview wil ik me niet alleen richten op de eerstejaars omdat ik eerst een beeld wil vormen over de hele opleiding. De aanbevelingen vind ik echter wel een interessant aanknopingspunt en daarom wil ik deze graag met je delen:

A. Meer contacturen in het eerste jaar.
B. Meer variëren in didactiek, inzet, moeilijkheidsgraad en inhoud.
C. Onderwijs bieden voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als de student met een achterstand.
D. Aandacht besteden aan de leer- en levensloopbaan (Het continue proces dat leren, werken en leven met elkaar verbind).
E. Begin met de oriëntatie op het werkveld in het eerste half jaar van de studie.
F. Meer verwachten en eisen van studenten. Hoe meer studenten zich inspannen, hoe gemotiveerder ze worden.

4. Sluit dit aan bij jouw visie?
5. Vind jij dat we voldoende doen met deze aanbevelingen op onze opleiding? Zo ja, op welke manier?
6. Zou je dit anders willen aanpakken? Zo ja, hoe?

Talent

Vandenhoeck (2013) geeft aan dat het voor jongeren belangrijks is om hun talenten te ontdekken omdat *'hun zelfwaardering groeit, ze raken meer gemotiveerd, ontdekken hun eigen spoor en maken daardoor beter doordachte toekomstkeuzes'* (p.25). Ook Ledoux & Volman (2011) zeggen dat het ontdekken van talenten en daarmee inzicht krijgen in je sterke en zwakke kanten van belang is. *'Dat is van belang voor de persoonsvorming, maar kan ook de toekomstoriëntatie beïnvloeden: een hoger zelfbewustzijn leidt dan tot meer ambitie en meer inzet voor school'* (p.10).

7. Hoe vind jij dat wij als docent en/of als SLB'er het beste de studenten kunnen begeleiden om hun talenten te ontdekken?
8. Vind jij dat we dit al voldoende doen op de opleiding?
9. Wat zou je anders willen zien?

In verschillende onderzoeken (Vandenhoeck, 2013; Tjepkema & Verheijen, 2005) komen vier methoden naar voren om talent te ontdekken:

A. Zelfonderzoek
B. Waarderend coachen
C. 360 graden feedback
D. Bijhouden van een portfolio

10. Sluit dit aan bij jouw visie?
11. Vind jij dat we voldoende doen met alle vier de methoden op onze opleiding? Zo ja, op welke manier?
12. Zou je dit anders willen aanpakken? Zo ja, hoe?

Ledoux & Volman (2011) benoemen daarnaast drie domeinen van talentontwikkeling:

A. Cognitief domein – Ontwikkelen van cognitieve vaardigheden (het vermogen om kennis op te nemen en te verwerken, maar ook zaken als waarnemen, denken, taal, bewustzijn, geheugen, aandacht en concentratie).
B. Sociaal domein – Ontwikkelen van sociaal talent (voor je mening opkomen, invoelingsvermogen, begrip tonen en nadenken over ontstaan en oplossen van conflicten, kwaliteiten op het gebied van organisatie en leiding geven).
C. Kunst, cultuur en sport - Als een school zich hierin profileert, dan is het belangrijk dat ze studenten in staat stellen om hun talent te ontdekken maar dat ze daarnaast ook faciliteiten bieden om hun talent verder uit te bouwen.

13. Vind jij dat alle drie de domeinen terugkomen op onze opleiding?
14. Vind jij dat we voldoende doen met alle drie de domeinen op onze opleiding? Zo ja, op welke manier?
15. Zou je dit anders willen aanpakken? Zo ja, hoe?

Begeleiding

16. Wat is jouw visie op de rol van een studieloopbaanbegeleider?

Fontys (2015) omschrijft de rol van een Studieloopbaanbegeleider als volgt: je bent een persoonlijk aanspreekpunt voor de student en je volgt zijn prestaties, geeft advies en helpt hem bij het maken van de juiste (studie)keuzes. Je helpt hem met zijn persoonlijke ontwikkeling en samen bepaal je hoe de student gaat werken aan kennis, houding en vaardigheden die bij het werkveld horen.

17. Sluit dit aan bij jouw visie?

18. Vind jij dat het SLB-programma op onze opleiding voldoende aansluit bij jouw visie? Zo ja, op welke manier?
19. Zou je het SLB-programma anders willen aanpakken? Zo ja, hoe?

Afrondende vragen:

20. Van welk semester ben je semestermanager en hoelang doe dit al?
21. Ben je ook studieloopbaanbegeleider? Zo ja, hoelang doe je dit al en van welk(e) jaar (jaren)?

Bijlage 7. Codering van de uitkomsten van de elf interviews met de semestermanagers

Ik heb de interviews gecodeerd met drie verschillende kleuren. Roze voor de aandachtspunten bij begeleiding, geel als het ging om concrete vorm en inhoud van het programma en groen als het suggesties waren voor hetgeen de opleiding verder kan faciliteren naast de begeleiding.

Interview 1 met semestermanager C

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Inspireren
- Als een spiegel optreden
- Goede feedback geven
- Talent naar voren halen
- Stimuleren
- Beeld geven van het werkveld
- Prikkelen
- Meer aandacht voor de levensfase van de student
- Aanzetten tot nieuwsgierig zijn
- Zelfbewustzijn stimuleren
- De student confronteren met zichzelf
- Vertrouwen
- Persoonlijke ontwikkeling

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

- Zelfonderzoek meer stimuleren

Waarderend coachen

- Student positief bekrachtigen
- Belonen wat hij goed doet

360 graden feedback

- 360 graden feedback moet ingevoerd worden

Bijhouden van een portfolio

Domeinen van talent

- Implementeren in SLB

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- Vaker praten met elkaar
- Meer intervisie

- Een maandelijks moment of themadag om talent naar boven te halen
- De drie domeinen in SLB implementeren
- Sollicitatie naar jaar twee
- Mindfullness aanbieden
- Timemanagement aanbieden
- Meer op identiteit gaan zitten, model van Bateson
- Meer gestructureerd en diepgaander

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Omgeving creëren waarin de student zo veel mogelijk op zoek kan gaan naar zijn eigen talenten
- In jaar twee gastcolleges / banenmarkt / speeddate met het werkveld

Onderwijsraad

Meer contacturen

- Het aantal uren is voldoende

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Meer aanbieden voor studenten die het goed doen
- Niks extra's voor de student met een achterstand

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Stagelopen in de eerste helft van het jaar

<u>Interview 2 met semestermanager A</u>

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Verschillende studenten op verschillende manieren aanspreken
- Uitdagen maar niet te ver
- Samen vinden van kwaliteiten
- Stimuleren
- Niet pushen
- Aanpassen op de student
- Student helpen zoeken naar wat hij belangrijk vind binnen het vakgebied
- Combinatie opzoeken tussen privé en vakgebied
- Inzichten bieden
- Luisterend oor
- Duidelijke grens SLB en psycholoog

- Aan het denken zetten
- Helpen met persoonlijke ontwikkeling

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

- Dan moeten ze wel weten wat ze moeten onderzoeken

Waarderend coachen

- Prijzen in dat ze het goed hebben gedaan en ze een stukje verder brengen
- Waarderend coachen is erg belangrijk

360 graden feedback

- Altijd goed om te ontvangen en kijken waar je goed en minder goed in bent

Bijhouden van een portfolio

- Pas als je je passie en motivatie al gevonden hebt

Domeinen van talent

- Op sociaal gebied kunnen we studenten ontwikkelen; duidelijke grenzen stellen, normen en waarden, aangeven wat de regels zijn.

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- In jaar één voorbereiden en in jaar twee doorpakken
- Student laten kennismaken met dat hij een levensloop heeft
- Groepssamenwerking bespreken
- Meer tijd en ruimte: tijd in verhouding tot waar het gesprek over gaat
- Persoonlijke vragenlijsten interessant
- De onderdelen in de workshops als thema's maar dan individueel

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Meer focus op wat je kan met alle vakken in het beroepsleven
- Breed onderwijsaanbod, maar dat doen we al

Onderwijsraad

Meer contacturen

- Meer contacturen met de SLB'er

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

- Dat vind ik ook

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Meer aandacht besteden aan de excellent student
- Student met een achterstand niet links laten liggen
- Eigen doelstellingen laten bepalen
- Onderwijsaanbod hier op aanpassen

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Student meteen kennis laten maken met het beroepenveld

Interview 3 met semestermanager E

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Theorie koppelen aan praktijk cases
- Niet voorop lopen
- Samen een plan maken
- Ideeën geven
- Inspieren
- Beetje sturen
- Prikkelen
- Aanmoedigen
- Vonk ontsteken

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

Waarderend coachen

- Gebeurt wel maar niet vanuit een centrale regie
- Koppelen aan een werkvorm

360 graden feedback

- Gebeurt nog niet gepland
- Koppelen aan een werkvorm

Bijhouden van een portfolio

- Als je de vorm vrij laat

Domeinen van talent

- Zit ook in de type student die we aantrekken, doen we voldoende mee

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- Eenheid in coaching
- Omgaan met feedback en feedback uitdelen

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Ieder semester een externe opdrachtgever
- Studenten zelf aan de slag laten gaan, zelf laten doen
- Breed onderwijsaanbod, maar dat doen we al
- Talenten ontdekken ze ook met stage en minor

- Een omgeving maken waarin studenten werk kunnen maken van hun talent
- Meer profileren op media
- Studenten bewust maken van wat er zich afspeelt
- Mensen uitnodigen, hun verhaal laten doen

Onderwijsraad

Meer contacturen

- Dat doen we al

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

- Er moet variatie zijn

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Studenten met 0 herkansingen in de extra hertentamenweek uitdagen

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Bijvoorbeeld de opdracht 'maak een interview'
-

<u>Interview 4 met semestermanager H</u>

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Leuk maken
- Afstemmen
- Zelf aan de slag laten gaan
- Veel feedback geven
- Concreter bij de praktijk leggen
- Persoonlijk contact
- Begeleiden in de ontwikkeling
- Prikkelen
- Spiegel voorhouden
- Waar je terecht kunt
- Coachende rol
- Aanspreekpunt
- De student bepaald

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

- Doen ze al bij SLB

Waarderend coachen

- Doe je als SLB'er

360 graden feedback

- Doen in een groepje

- Steviger neerzetten

Bijhouden van een portfolio

- Vind ik wel een goede 'wat heb ik gemaakt en waar ben ik trots op'

Domeinen van talent

- Alle drie belangrijk
- Hier mogen we wat diepgaander over nadenken, op welke vlakken kun je allemaal talent hebben

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- Meer hulpmiddelen, een soort toolkit
- Meer op talent
- Talent ontdekken door samenwerken en reflecteren, bv workshop
- Af en toe intervisie met coaches
- 360 graden feedback
- Workshops anders aanpakken: interactiever, max 12 man, vraag-gestuurd, op basis van een leer-wens

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

Onderwijsraad

Meer contacturen

- Doen we al voldoende

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Het zou goed zijn als je een student die makkelijk dingen snapt, extra dingen kan aanreiken
- Niet iets structureels aanbieden voor student met een achterstand

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Meer oriëntatie van wat is er nou, bijvoorbeeld excursies en gastcolleges

---

<u>Interview 5 met de opleidingscoördinator</u>

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Fouten maken stimuleren en daarop reflecteren
- Veel bij studenten leggen
- Nieuwsgierigheid aanwakkeren

- Persoonlijke gesprekken
- Kruispunt vinden tussen passie en onderwijs
- Zoeken naar wat een student het liefst doet in het leven
- Kwaliteiten onder ogen zien
- Individuele gesprekken
- Veel vragen stellen
- Feedback geven
- Complimenteren
- Als iemand echt problemen heeft, daar aandacht aan besteden
- Betrokken relatie tussen student en docent
- Zelfonderzoekend vermogen aanwakkeren
- Aanspreekpunt

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

- Studenten zelf tot de ontdekking laten komen

Waarderend coachen

- Ook wat een docent kan doen binnen een les.
- Coachen, feedback en complimenten geven zodat de student gemotiveerder raakt
- Kritiek en complimenten

360 graden feedback

- In lichte mate in het eerste jaar vragen

Bijhouden van een portfolio

- Lijkt me goed, als je ergens goed in bent of je hebt een passie, zorg dan dat je een blog maakt waarop je het laat zien en aan de wereld kan tonen

Domeinen van talent

- Sociaal domein, daar kunnen we iets meer aan doen. Omgang met docenten, daarin beter opvoeden. En dat ze leren samenwerken

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- De opdracht geven om te ontdekken wat een student echt leuk vind om te doen
- Vragen stellen zodat de student zelf tot de ontdekking komt wat zijn passie/talent is
- We reiken ze heel veel dingen aan terwijl ze misschien meer zelf op zoek moeten
- Meer richten op talenten ontdekken

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Als je iets goed doet mag je extra opdrachten doen die buiten het curriculum vallen
- Op een andere manier onderwijs bieden waardoor het niet voelt als moeten maar dat het leuk is
- Studenten veel meer vragen laten stellen

- Onderwijs anders inrichten
- In kleine clubjes werken
- Faciliteren in het ontdekken van het vakgebied, kijken bij bedrijven binnen
- Als er een lab komt kunnen we ze nog meer bieden

Onderwijsraad

Meer contacturen

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

- Ik denk dat we dat wel doen, veel verschillende les-vormen en veel projectonderwijs

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Extra getalenteerde student mogen extra projecten doen of meedoen met het honoursprogram
- Als studenten behoefte hebben dan regelen we extra colleges en faciliteren we extra les. Niet bij voorbaat faciliteren

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Meer oriënteren in het eerste halve jaar, een dag meelopen met derdejaars stagiaires bijvoorbeeld

---

<u>Interview 6 met semestermanager F</u>

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Naar de persoon breed kijken, alle talenten kunnen als input dienen voor de ontwikkeling van iemand
- Ondersteuning
- De juiste vragen stellen
- Uitdagen waar mogelijk
- Bijsturen indien mogelijk

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

Waarderend coachen

- Misschien moet je er uitdagend coachen van maken

360 graden feedback

- Feedback is hartstikke belangrijk

Bijhouden van een portfolio

- Vind ik een middel, geen doel, heeft alleen zin als het omliggende verhaal goed is

Domeinen van talent

- Dit is voor mij de perfecte samenvatting over waar softskills uit zouden moeten bestaan
- Zouden we alle drie meer moeten faciliteren

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- Softskills moeten een veel belangrijkere rol krijgen
- SLB zou meer nadruk moeten krijgen
- Talentontwikkeling hierin meer vorm geven

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Een systeem waarbij je studenten zelf op pad stuurt
- Veel meer in discussievorm dingen behandelen dan dat je daar theorie al uit zet
- Meer keuzevrijheid in de vakken die ze volgen
- Eén hoofdstudierichting en daaromheen bouwen
- Eerst alles hetzelfde, bv. de eerste twee jaar, vanuit daar de kans om de diepte in te gaan
- Activiteiten buiten het curriculum stimuleren

Onderwijsraad

Meer contacturen

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

- Zo dynamisch mogelijk maken
- Co-creatie, samen met de student en het werkveld onderwijs geven

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Extra onderwijs bieden voor de extra getalenteerde student
- Als je van het positieve uitgaat, ondervang je de onderkant

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Zou heel goed zijn, die professionele houding aanwakkeren vanaf dag één

---

<u>Interview 7 met semestermanager B</u>

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Als persoon motiveren door een klik of met kennis
- Ontdekken waar je passie ligt, motiveert om er voor te gaan
- Op zoek gaan naar wat uitdaagt en waar mensen gaan ontwikkelen
- Praktische vraagbaak
- Vast persoon waar ze terecht kunnen
- Concrete vragen
- Vertrouwensband
- Er voor ze zijn

- Voortgang bewaken
- Een rol spelen in motivatie
- Kritische kijk
- Leerdoelen zien en aanreiken
- Groepsproces bewaken
- Studenten vertegenwoordigen; gesprek, dialoog op gang brengen, belangen behartigen

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

- Kan ik me wat bij voorstellen

Waarderend coachen

- Heel belangrijk, erkenning en ruimte

360 graden feedback

- Zal wellicht helpen, kan iemand sterken

Bijhouden van een portfolio

- Opbouwen, ontwikkelen van een portfolio

Domeinen van talent

- Sociaal domein kan nog wat sterker, een extra vak of doorheen verweven in curriculum of een soort van leerlijn
- Domein sport, kunst en cultuur faciliteren

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- Assessment halverwege het jaar was goed, waarin ook kritische vragen gesteld werden
- Meer de diepte in
- Aanbod creëren voor de leerdoelen
- Goed naar het beroepenveld kijken, meer aanbod op beroepsoriëntatie
- Workshops steviger

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Onderwijs aanbieden dat qua niveau net een stapje hoger ligt, verder ligt dan ze al weten en kennen
- Iets doen aan de motivatie van studenten voor de lessen
- Meer ruimte en tijd voor talentontwikkeling, bijvoorbeeld keuzevakken, ruimte in toetsing, oplevering

Onderwijsraad

Meer contacturen

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

- We hebben wel wat verschillende werkvormen en aanpakken maar echt veel variëren doen we niet. Dus meer variëren.

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Meer niveaudifferentiatie
- Misschien een extra programma, of een ander aanbod

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Zit er te weinig in
- Programma TOCO steviger, waarbij de student het vak leert kennen in het eerste half jaar
- Meer het werkveld laten zien. Kennis maken, daarheen gaan, experts binnen halen

---

Interview 8 met semestermanager J

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Duidelijk maken waar de opleiding voor staat, het doel
- Link leggen met praktijk
- Laten inzien dat de praktijk heel leuk kan zijn: laten inzien waar hij terecht kan komen, waar hij aan kan denken om zichzelf te ontwikkelen, waar hij mogelijk stage kan lopen
- Opzoek gaan naar een combinatie tussen communicatiestudie en eigen interesse/passie
- Spreken over zijn passie, interesse
- Concreet sterke punten benadrukken, meer benoemen, specifiek
- Motiveren
- Stimuleren
- Begeleiden
- Wijzen op mogelijkheden en waar hij kansen laat liggen
- Het beste uit de student halen
- Inspireren

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

- Zelf kijken of je het kunt benoemen en daarna erover hebben in kleinere omgeving

Waarderend coachen

- Op fouten en ontwikkelpunten wijzen maar ook een stukje complimenteren

360 graden feedback

- Studenten elkaar laten beoordelen, goede punten van elkaar benoemen

Bijhouden van een portfolio

- Is niet voor alle talenten mogelijk

Domeinen van talent

- Cognitief en sociaal domein zit er wel in bij ons. Sport, kunst en cultuur, hoeft er niet per definitie in.

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- Presentaties, waar denk je zelf dat je sterke punt ligt en wat zeggen docenten.

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Minder klassikale lessen
- Student meer zelf laten doen, regisseur van zijn eigen onderwijs

Onderwijsraad

Meer contacturen

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Voor de extra getalenteerde student hebben we honoursprogram
- Iets extra's bieden voor de getalenteerde student in jaar twee

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Groot voorstander, ga maar op snuffelstage. Hoeft maar 1 dag, klein kijkje in de keuken.

<u>Interview 9 met semestermanager G</u>

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Stof zo dicht mogelijk bij hun belevingswereld brengen
- Vertaalslag maken van zaken die spelen in bedrijven en organisaties
- Proberen het concreet te maken met voorbeelden uit praktijk of vanuit eigen bijbaan of eigen perspectieven
- Aandacht voor hun vragen, hun sterke punten
- Vertrouwen uitspreken in de student
- Zelfreflectie
- Sparren met medestudenten
- Sterkte- zwakteanalyse
- Nadenken over passie en talenten komt soms te vroeg, is ook niet erg op een mensenleven, komt later wel
- Aanspreekpunt
- Mentor
- Persoonlijk vlak
- Spiegelen

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

- Doen ze al vrij voldoende

Waarderend coachen

- Positief stimuleren
- Zelfvertrouwen stimuleren door dingen te benoemen die goed gaan

360 graden feedback

- Vind ik goed maar gebeurt eigenlijk al door veel docenten die feedback geven op diverse niveaus

Bijhouden van een portfolio

- Aardig om ze te stimuleren een portfolio bij te houden, meer aandacht hiervoor
- Goed om er een beetje gedwongen naar te kijken

Domeinen van talent

- Koppelen aan lesinhoud vind ik een goede. Professioneel functioneren in combinatie met je toekomstige functie of beroep

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- Vaardigheidstraining zit te weinig in jaar twee, klein groepje of een op een
- Sollicitatietraining, gesprekken voeren om op sollicitatie te komen, rollenspellen in jaar twee
- Kleinere groepen in jaar twee
- De student moet ruimte hebben om eens iemand anders te spreken

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Zoveel mogelijk contact met het werkveld
- De student meer regisseur maken van zijn eigen lesinhoud en leerproces zonder de structuur helemaal los te laten
- Kleinere groepen, daardoor meer persoonlijke begeleiding in lessen

Onderwijsraad

Meer contacturen

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Gebeurt al door honoursprogram en extra dingetjes
- Als ze op de rest van de vakken en competenties goed scoren, een speciaal treatment voor de student met een achterstand

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Als organisatie meer faciliteren en stroomlijnen

Interview 10 met semestermanager I

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Autonomie
- Meesterschap, dat je ergens goed in kan worden
- Purpose, zingeving
- Een vaste mentor
- Goede klik
- Tijd nemen
- Op het goede spoor zetten
- Helpen zijn weg te vinden
- Helpen zijn talenten te ontdekken
- Student goed kennen

Manieren om talent te ontdekken

- Vier methodieken die zinnig kunnen zijn, maar ook daar zit iets onder dat je eerst goed moet inrichten

Domeinen van talent

- Ons onderwijs is vrij cognitief ingericht, meer aandacht besteden aan empathie en samenwerking in je projectgroepje
- Het zou mooi zijn als er meer ruimte was voor kunst, cultuur, sport. Ik denk dat het hun studieopbrengst ten goede zou komen

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- De middelen die de SLB'er nu heeft zijn eigenlijk veel te klein
- Het is aan de student om een mentor te kiezen
- SLB-programma zou je alleen anders kunnen doen als je de hele studie anders inricht

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Onderwijs zou fundamenteel anders ingericht moeten worden
- Meer vrije keuze in een curriculum
- Meer autonomie gevoel
- Eigen keuzes maken
- Anders kijken tegen leerdoelen en competenties: competentie-set die heel breed is en veel persoonlijkere leerdoelen die aansluiten bij die competenties, persoonlijke leerdoelen

- Twee begeleiders, een mentor; kijkt naar persoonlijke achtergrond, ontwikkelingslijn, zachte kant en een master; kijkt naar kennis- en vaardigheidsniveau en welke stappen er genomen moeten worden.

Onderwijsraad

Meer contacturen

- Voelt voor mij als lapmiddelen voor eens systeem dat in de basis niet klopt

---

Interview 11 met semestermanager D

Wat zijn de aandachtspunten bij de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

- Verwijzingen naar de praktijk vinden, verbinden met praktijk
- Verbinden met iets dat relevant voor ze is
- Adviseren
- Kijken naar eigen motivatiefactoren
- Breed vragen
- Link tussen studie en passie vinden
- Gericht vragen stellen
- Zelfreflectie
- Erkenning
- Aanmoedigen
- Communiceren met de student
- Je mag fouten maken, er mogen dingen zijn die je niet goed kan of waar je nog sterker in moet worden
- Relativeren
- Aanspreekpunt
- Er zijn
- Contactpersoon tussen verschillende docenten en studenten
- Persoonlijk gebied

Manieren om talent te ontdekken

Zelfonderzoek

- Zelf zeggen 'dit is mijn talent' is nog moeilijk voor ze, hier veel bij coachen

Waarderend coachen

- Werkt goed

360 graden feedback

- Werkt goed

Bijhouden van een portfolio

- Ik zou ze wel graag een project zien doen dat niet perse vak of school gestuurd is

- Op het moment dat je iets ontdekt waar ze goed in zijn, waar ze talent voor hebben, waar ze plezier aan beleven, dan daarop iets laten door ontwikkelen

Domeinen van talent

- Sociaal domein zouden we meer mee kunnen. Meer op professionaliteit en sociaal gedrag.

Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten vorm en inhoud krijgen?

- Meer gesprekken gericht op intrinsieke motivatie, dieper ingaan op wat hun motiveert
- SLB vergadering met alle docenten van het eerste jaar. Per student bespreken waar hij goed in is en dit d.m.v. SLB gesprek weer terugkoppelen aan de student. Gaan kijken wie zijn de studenten nou werkelijk, bespreken waar de sterke kanten zitten.
- Nog meer coachend betrokken zijn bij het op zoek gaan naar hun talenten, zwaarder op ingaan.
- Meer coachen / trainen op sociaal bewustzijn, professionele houding en meer begrip voor elkaar. Dieper hierop ingaan. Ofwel in het programma of als workshop.
- Kleinere groepjes bij de workshops, gevoel van borging en veiligheid, misschien ook juist met je eigen klas
- Meer tijd om ze te helpen met een plan maken
- Persoonlijker traject en meer op de persoon ingesteld
- Minder SLB studenten per jaar
- Vaker contactmomenten, niet langer maar vaker, zeker in het begintraject, de eerste paar maanden. Meteen erbovenop zitten i.p.v. halverwege het jaar

Wat kan de opleiding verder faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?

Onderwijsraad

Meer contacturen

- Misschien meer uur voor SLB

Variëren in didactiek inzet moeilijkheidsgraad en inhoud

- De lessen moeten interactief zijn, meegaan met de tijd en moeten inspelen op de doelgroep. Dus zoek vooral nieuwe dingen op

Onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als student met een achterstand

- Goede studenten (of dat dan op basis van cijfer is of op basis van heel veel motivatie hebben, maar de mensen die extra willen geven) nog meer belonen, extra project of andere leuke dingen, bv citymarketing project of een exchange

Beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie

- Kleine snuffelstage of oriënterende week in het begin van de studie

Bijlage 8. Analyse van de van de uitkomsten van de elf interviews met de semestermanagers

Zelfonderzoek
Negen van de elf ondervraagden geeft aan dat de student hiermee aan de slag kan. Van die negen zeggen er drie dat dit al voldoende gebeurt, geven er twee aan dat we hierbij wel moeten coachen, omdat studenten het vaak lastig vinden om over zichzelf te zeggen waar ze goed in zijn en geven vier personen aan dat het inderdaad zinnig kan zijn, maar die gaan er niet verder op in.

Waarderend coachen
Dit is een aspect dat iedereen belangrijk vind. Iemand geeft zelfs aan: 'Ik denk dat je daar misschien nog wel het meest mee kan bereiken'. De studieloopbaanbegeleiders geven aan dat ze dit al toepassen. Eén persoon geeft aan dat er misschien meer eenheid kan komen in de manier waarop omdat 'als jij coacht en als ik coach dan zullen we waarschijnlijk andere dingen zeggen'. Eén collega geeft aan dat we er qua benaming misschien uitdagend coachen van moeten maken, omdat waarderend coachen in zijn ogen teveel klinkt als de student vertellen wat hij goed doet. Als het gaat over waarderend coachen worden de volgende punten benoemd: positief bekrachtigen, belonen wat goed gaat, prijzen wat ze goed doen, verder brengen, zowel kritiek en complimenten geven, erkenning, wijzen op fouten en ontwikkelpunten maar ook complimenteren, positief stimuleren, zelfvertrouwen stimuleren.

360 graden feedback
Iedereen geeft aan dat dit goed kan werken. Vijf personen geven specifiek aan dat dit meer toegepast mag worden. Er worden verschillende manier benoemd om dit toe te passen. Eén iemand zegt dat het goed is om het te koppelen aan een werkvorm, bijvoorbeeld projectwerken. Eén iemand zegt dat het misschien in een groepje kan, iemand anders geeft als optie dat de student eerst zelf moet kijken of hij het kan benoemen en er daarna met anderen over kan hebben in een kleinere omgeving. Eén collega geeft aan dat dit al voldoende gebeurt omdat studenten met heel veel docenten te maken hebben, die op diverse niveaus feedback geven.

Portfolio
Zes personen geven aan dat het goed is om een portfolio te ontwikkelen en dat hier meer aandacht voor moet zijn, hierbij wordt ook aangegeven dat het niet te gestructureerd moet zijn omdat dat weer demotiveerd. Eén collega geef aan dat het pas kan als de student zijn passie en motivatie al gevonden heeft, één iemand zegt dat het een middel is, geen doel en dat het alleen zin heeft als het omliggende verhaal goed is, één persoon geeft aan dat het niet voor alle talenten mogelijk is en twee andere collega's zeggen dat het wel zinnig kan zijn maar gaan er verder niet op in.

Domeinen van talentontwikkeling

Twee collega's geven aan dat we hier niks mee hoeven te doen omdat het al voldoende in het programma zit of het niet onze taak is als opleiding. Negen collega's geven aan hier iets mee te willen doen. Vier collega's geven aan dat we meer kunnen doen met alle drie de domeinen. Hiervan zegt er één dat we het kunnen implementeren in het SLB-programma, één geeft aan dat het belangrijk is om hier diepgaander over na te denken, op welke vlakken iemand allemaal talent kan hebben, één geeft aan dat het een goede samenvatting is waar softskills uit zouden moeten bestaan we ze meer aandacht moeten besteden aan die softskills en een ander zegt dat het goed is om dit te koppelen aan lesinhoud. Drie collega's geven specifiek aan dat er meer aandacht moet naar het sociale domein. De punten waar volgens hun aan gewerkt kan worden: duidelijke grenzen en regels stellen, omgang met docenten, leren samenwerken, professionele houding, sociaal bewustzijn en begrip voor elkaar. Daarnaast geven nog twee collega's aan dat we zowel op sociaal domein als het domein kunst, cultuur en sport meer kunnen faciliteren. Over sociaal domein zegt er één dat dit verweven kan worden in het curriculum of als extra leerlijn en de andere collega geeft aan dat er meer aandacht besteed mag worden empathie en samenwerken in projectgroepen. Het domein kunst, cultuur en sport mag meer ruimte krijgen en gefaciliteerd worden maar ze hebben hier nog geen ideeën over.

Studieloopbaanbegeleider

Daarnaast hebben ze antwoord gegeven op de vraag: 'waar moet een studieloopbaanbegeleider aan voldoen volgens jou en hoe kan deze het beste helpen om talenten en motivatie te ontdekken bij studenten?'. In onderstaande wordcloud is zichtbaar wat zij belangrijk vinden. Velen gaven aan het belangrijk te vinden om het met de student ook over het persoonlijke vlak te hebben. Voor het aanwakkeren van motivatie werd aangegeven dat ze het belangrijk vinden om een vertaalslag te maken van de dingen die een student leuk vind of wat hen motiveert naar de praktijk, zodat het relevanter voor ze wordt. Daarnaast is een SLB'er een aanspreekpunt voor de student, die inspireert, motiveert, prikkelt, aanmoedigt en door middel van vragen en gesprekken met de student op zoek gaat naar zijn passie en kwaliteiten. Door drie collega's werd aangegeven dat het ook belangrijk is dat we ze vertellen dat het niet erg is om fouten te maken, omdat je daar juist het meeste van leert.

Vorm en inhoud?
Alle collega's hebben een eigen mening over het SLB-programma, wat ze goed vinden en wat ze anders zouden aanpakken. Over het algemeen wordt aangegeven dat ze de basis van het nieuwe SLB programma goed vinden maar dat het meer gestructureerd kan worden en dat er diepgaander in mag worden gegaan op bepaalde onderwerpen.

Intervisie
Drie collega's geven aan dat het belangrijk is om meer intervisie te hebben met de SLB'ers. Eén collega geeft aan dat we een vergadering kunnen gebruiken om te bespreken waar de sterke kanten van studenten liggen. Gaan kijken wie is de student nou werkelijk, per student bespreken waar hij goed in is en dit weer terugkoppelen in een SLB-gesprek.

Workshops
Zes collega's hebben wat gezegd over de workshops. Over het algemeen vinden ze de thema's en onderdelen van de workshops goed maar ze geven aan dat er dieper op in gegaan mag worden en dat liever in kleinere groepen of individueel bespreken. Iemand gaf aan dat het misschien juist fijn is om met klasgenoten in een groepje te zitten in plaats van met andere studenten, voor een gevoel van borging en veiligheid. Er werden ook verschillende thema's genoemd voor de workshops: mindfullness, timemanagement, omgaan met feedback en trainen op sociaal bewustzijn, professionele houding en begrip voor elkaar. Ook gaf een collega nog aan dat het interactiever mag, meer vraag-gestuurd en misschien wel op basis van een leerwens vanuit de studenten. Voor jaar twee wordt door één collega aangegeven dat er dieper in kan worden gegaan op sollicitatietraining en vaardigheidstrainingen in kleine groepjes of door middel van rollenspellen.

Talenten
Zes collega's geven aan dat het SLB-programma meer gericht kan worden op talenten en motivatie ontdekken en dat we hier dieper op in kunnen gaan. Eén collega geeft aan dat het misschien zou kunnen met een maandelijks moment of themadag. Eén collega geeft aan dat het kan door middel van presentaties waarin de student zelf aangeeft waar hij denkt dat zijn sterke punten liggen en hoe de docenten daar tegenaan kijken. Twee andere collega's zeggen dat het kan door middel van gesprekken en vragen stellen.

Tijd en ruimte
Zes collega's geven aan dat er eigenlijk te weinig tijd en ruimte is in het curriculum voor SLB. Als er meer tijd en ruimte zou zijn worden er verschillende opties genoemd: één collega geeft aan dat het goed zou zijn om minder SLB-studenten te hebben zodat je meer aandacht voor ze hebt, als er meer tijd zou zijn geven twee collega's aan dan zouden we meer de diepte in kunnen gaan en we zouden vaker contactmomenten moeten hebben.

Overige

Verder werden er nog verschillende suggesties gedaan:

- De student laten solliciteren naar jaar twee. Dat hebben we nu heel mild gedaan, maar dan steviger neerzetten.
- Meer op identiteit gaan zitten (zie model Bateson).
- In jaar één de student laten kennis maken met dat hij een levensloop heeft en hier in jaar twee dieper op in gaan.
- Samen met de student, individueel, reflecteren op groepssamenwerking.
- Er mogen meer hulpmiddelen komen, een soort van toolkit voor SLB'ers.
- Softskills zouden een belangrijkere rol moeten krijgen.
- Meer aanbod creëren voor de leerdoelen.
- Meer aanbod op beroepsoriëntatie, beter naar het beroepenveld kijken.
- De student zijn eigen SLB'er laten kiezen.
- Een persoonlijker traject dat meer op de persoon ingesteld is.

Bijlage 9. Brief focusgroep met studenten

De onderstaande tekst is per e-mail verstuurd aan alle huidige tweedejaars studenten.

Beste studenten,

Zoals sommigen van jullie al weten ben ik bezig met een deeltijd master en voor mijn afstuderen heb ik jullie hulp nodig! Ik doe onderzoek naar het begeleiden van studenten en ik ben benieuwd naar jullie ervaringen, meningen en suggesties over het SLB-programma.

Ik ben hiervoor op zoek naar studenten uit de voormalige klassen 1T, 1U, 1V en 1W die graag hun mening hierover willen delen in een focusgroep. Uiteraard worden jullie namen verder niet genoemd in mijn onderzoek en blijf je anoniem. Uit elke klas heb ik minimaal een tweetal studenten nodig voor een representatief onderzoek.

Het zal plaatsvinden op maandag 28 september van 9.30u tot 10.30u. Misschien vraag je je af, 'what's in it for me?' Ik zal zorgen voor lekker gebak en wat te drinken en natuurlijk ben ik je voor eeuwig dankbaar.

Wil je me helpen, hou je van lekker gebak en wil je graag je mening kwijt? Meld je aan via de mail, UITERLIJK vrijdag 18 september. Ik laat je via de mail dan weten waar je verwacht wordt.

Alvast bedankt voor jullie hulp.

Groeten,
Kris Tan

Bijlage 10. Document voorbereiding focusgroep met studenten

Focusgroep

Door middel van het organiseren van een focusgroep met studenten wil ik inzicht krijgen in de volgende vragen:

- Wat zijn de aandachtspunten bij het begeleiden van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten?
- Hoe kan de begeleiding van het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten van studenten, van de opleiding communicatie op het instituut FEHT, vorm en inhoud krijgen?

Maandag 28 september 2015
9.30u – 10.30u
lokaal 0.07

09.30u – 09.35u Introductie van mijn onderzoek en uitleg focusgroep
09.35u – 09.40u Individueel vraag 1 beantwoorden op post-its
09.40u – 09.50u Discussiëren over de gegeven antwoorden, deze prioriteren en waar nodig aanvullen
09.50u – 09.55u Individueel vraag 2 beantwoorden op post-its
09.55u – 10.05u Discussiëren over de gegeven antwoorden, deze prioriteren en waar nodig aanvullen
10.05u – 10.10u Individueel vraag 3 beantwoorden op post-its
10.10u – 10.25u Discussiëren over de gegeven antwoorden, deze prioriteren en waar nodig aanvullen
10.25u – 10.30u Gegevens verzamelen en afronden

In december 2014 hebben alle docenten van communicatie en SPECO-CO een werkveld inspiratiesessie bijgewoond waarin het werkveld in ging op de vraag: waar zou een junior communicatie medewerker volgens jullie aan voldoen? Zij gaven aan dat ze het een meerwaarde vinden als de student naast de brede communicatie-opleiding, zich ook specialiseert tijdens zijn opleiding. Volgens hen zou de opleiding communicatie de zoektocht naar de kwaliteiten van een student meer moeten faciliteren. Ik denk (en uit onderzoek blijkt ook) dat de docenten en SLB'ers, de studenten kunnen helpen bij de zoektocht naar hun kwaliteiten oftewel talenten. Uit onderzoek blijkt dat motivatie een belangrijke rol speelt in het ontwikkelen van talenten en dit zijn dan ook twee begrippen die je vaker terug tijdens deze focusgroep.

Vraag 1
Hoe heb je het SLB-programma van afgelopen jaar ervaren?
(denk aan de tijd die er voor staat, de workshops, de gesprekken, etc.)
Als het een positieve ervaring is, schrijf hem op een groene post-it, is het een negatieve ervaring, schrijf hem dan op een oranje post-it.

Als we de groene post-its op volgorde zouden leggen op volgorde van beste ervaring naar steeds iets minder, wat zou er bovenaan komen te staan en wat daarna enz.?
Als we de oranje post-its zouden leggen op volgorde van hetgeen wat je als eerst zou willen veranderen, wat zou er boven komen te staan en wat daarna enz.?

Vraag 2
In verschillende onderzoeken (Vandenhoeck, 2013; Tjepkema & Verheijen, 2005) komen vier methoden naar voren om talent te ontdekken:

E. Zelfonderzoek, bijvoorbeeld persoonlijkheidstesten;
F. Waarderend coachen, kijken naar de kwaliteiten van de persoon en daar op coachen;
G. 360 graden feedback, feedback krijgen van je omgeving;
H. Bijhouden van een portfolio, documentatie van je werk waarin je je inspanning, vooruitgang en prestaties laat zien.

Wat vind je ervan om zelfonderzoek, 360 graden feedback, waarderend coachen en bijhouden van een portfolio (meer) te implementeren in het SLB-programma?
Als je het goed vind om het (meer) te implementeren in het SLB-programma, schrijf dan de methode op een groene post-it, als je het geen goed idee vind, schrijf de methode dan op een oranje post-it.

Als we de groene post-its zouden leggen op volgorde van belangrijkheid, wat zou er bovenaan komen te staan en wat daarna enz.?
Als we de oranje post-its zouden leggen op volgorde van hetgeen dat we echt niet moeten toepassen, wat zou er boven komen te staan en wat daarna enz.?

Vraag 3
Hoe zou de ideale begeleiding, gericht op talenten en motivatie, er volgens jullie uit zien?
Schrijf op de groene post-it wat er volgens jou echt in zou moeten om jullie daarin goed te begeleiden en schrijf op de oranje post-it wat belemmerend werkt en we echt niet moeten toepassen in de begeleiding. Je mag hier ook dingen opschrijven uit het huidige SLB-programma als het je heeft bijgedragen in het ontdekken van je talenten en motivatie.

Als we de groene post-its zouden leggen op volgorde van belangrijkheid, wat zou er bovenaan komen te staan en wat daarna enz.?
Als we de oranje post-its zouden leggen op volgorde van hetgeen dat we echt niet moeten toepassen, wat zou er boven komen te staan en wat daarna enz.?

Bijlage 11. Document voorbereiding membercheck met de supervisoren van ons SLB-programma

Membercheck
Dinsdag 13 oktober 15.30u
Twee supervisoren van het SLB-programma

Punten om te bespreken:

1. Uitleg van mijn onderzoek en onderzoeksvragen.
2. Uitkomsten van mijn onderzoek; wat zegt de literatuur, wat is er uit de interviews gekomen en wat uit de focusgroep?
3. Hoe denken zij hierover? > Wat zouden we eventueel kunnen meenemen om het SLB-programma zo aan te passen dat het meer gericht is op het ontdekken en ontwikkelen van motivatie en talenten?

Doel:
Antwoord krijgen op de hoofdvraag: Hoe kunnen wij, SLB'ers van de opleiding communicatie van het instituut FEHT, studenten begeleiden bij het ontdekken en ontwikkelen van hun motivatie en hun talenten binnen het vakgebied, zodat ze hiermee meerwaarde kunnen creëren naast de brede communicatie opleiding?

Uitleg van mijn onderzoek en onderzoeksvragen.
Ik ben van mening dat elke student beschikt over bepaalde talenten en als docent en SLB'er wil ik hen graag helpen om deze tot uiting en tot verdere ontwikkeling te brengen. Ik geef les in de creatieve vakken omdat ik een enorme passie heb voor ontwerpen en mijn kennis hierover graag deel. Ik vind het belangrijk dat studenten hun eigen talenten, kwaliteiten en passie ontdekken zodat ze straks gemotiveerd het werkveld in gaan.

Een andere belangrijke aanleiding voor dit onderzoek is de werkveld inspiratiesessie van 4 november 2014. Het eerste onderwerp was voor mij meteen een aanleiding voor mijn onderzoek. De vraag die gesteld werd was: '*Waar moet een junior communicatie werknemer volgens jullie aan voldoen?*' Uit de antwoorden kwam naar voren dat het werkveld vind dat communicatie studenten te breed opgeleid worden. Ze vinden het goed dat er tijdens de opleiding veel verschillende disciplines aan bod komen, maar daarnaast moet school een omgeving faciliteren waarin ze zich op een bepaald gebied verder kunnen ontwikkelen. Tot nu toe word dit te weinig gefaciliteerd door school.

Uit onderzoek blijkt dat motivatie een belangrijk element is in het ontwikkelen van talenten en daarom richt ik me met mijn onderzoek op die twee begrippen. Omdat het een praktijkgericht

onderzoek is moet het aansluiten bij mijn eigen praktijk. Ik ben vooral benieuwd hoe wij ze als docent en SLB'er hierin kunnen begeleiden en daarom is mijn onderzoek gericht op de begeleiding.

Bijlage 12. Volledige uitwerking van de membercheck met de supervisoren van ons SLB-programma

Na mijn presentatie hebben we samen de sheets, die gingen over de resultaten, doorgelopen. Per onderwerp zijn we in gesprek gegaan en hebben we gekeken of het realistisch is om er iets mee te doen.

De vier manieren om talent te ontdekken (zelfonderzoek, waarderend coachen, 360 graden feedback en bijhouden van een portfolio) kwamen als eerste ter sprake. De supervisoren gaven aan dat het bijhouden van een portfolio al gedaan wordt, alleen noemen we het nu een dossier. De studenten zien het ook meer als een dossier dan een portfolio, omdat dit ook zo naar ze gecommuniceerd wordt. De eerste stap zou zijn om de naam te veranderen in 'portfolio' of 'passiefolio' en duidelijker naar de studenten te communiceren wat we van ze verwachten. Ze mogen het zelf namelijk aanvullen met hun eigen materiaal en ze mogen het bijhouden zoals ze het zelf willen. Het hoeft geen word-document te worden, terwijl het grootste deel het nu toch zo inlevert. Eén van de supervisoren kwam met het idee om hier een workshop over te geven 'hoe bouw ik een goed portfolio?' Tijdens het bespreken van het portfolio kwam ook het begrip autonomie aan bod. Aan de hand van mijn sheet over het bereiken van autonome motivatie gaf een van de supervisoren aan dat we meer autonomie kunnen toepassen in het portfolio om zo de studenten gemotiveerder te krijgen. De andere supervisor vulde hier wel aan dat we soms te maken hebben met hele jonge studenten die nog enige sturing nodig hebben en die we dus niet volledig los kunnen laten. Om studenten meer te motiveren willen ze in het portfolio een 'vrije ruimte opdracht' toevoegen die gericht is op de leerdoelen die studenten halverwege het eerste jaar moeten opstellen. Ze moeten nu drie doelen opstellen waar ze tijdens de opleiding Communicatie gericht aan willen werken. In het vervolg willen ze de opdracht aanpassen met als richtlijn dat een van de drie doelen gericht moet zijn op het zichtbaar maken van talent. Studenten mogen zelf bedenken wat zij onder talent verstaan en hoe ze hun eigen talenten (beter) zichtbaar willen maken.

Aan de hand van de door mij gepresenteerde onderzoeksresultaten lijkt het ze ook een goed idee om de SLB'ers bij te scholen op het gebied van waarderend coachen door middel van een workshop over waarderend coachen en oplossingsgerichte communicatie. Dit om meer eenheid te krijgen in waarderend coachen en in gesprek te gaan met elkaar over hoe we studenten meer kunnen begeleiden in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten. Over zelfonderzoek gaven ze aan dat hierover al genoeg opdrachten zitten in het portfolio en dat ze hier vooral in jaar twee dieper op in gaan. Daarna gingen ze door op het idee van een collega die in het interview aangaf dat het goed zou zijn om de talenten van studenten te bespreken. We doen dit nu halverwege het jaar maar dan ligt de nadruk op wat ze niet kunnen en wie er een gesprek moeten krijgen met betrekking tot het 'negatief studieadvies' voor de 'één februari deadline'. De supervisoren kwamen met het idee om aan het eind van het schooljaar een vergadering in te lassen voor alle docenten en SLB'ers van de eerstejaars om te bespreken waar de studenten

goed in zijn. Zo kan elke docent aangeven wat hem opvalt bij die student en kan dit in het laatste gesprek als feedback teruggekoppeld worden door de SLB'er aan de student. Zo werken we ook weer aan 360 graden feedback en waarderend coachen.

Hierna bespraken we de domeinen waar talent zich kan bevinden en ze gaven aan dat dit een goede basis is om mee te geven aan SLB'ers en studenten zodat ze weten wat we onder talenten verstaan. Deze domeinen kunnen structuur geven aan de 'vrije ruimte opdracht'. Als iedereen zich ervan bewust wordt op welke domeinen talenten zichtbaar gemaakt kunnen worden, dan kunnen SLB'ers hier meer op coachen en worden studenten meer aan het nadenken gezet over de verschillende soorten talenten waardoor ze het derde leerdoel beter in kaart kunnen brengen. We zullen de SLB'ers en studenten voorafgaand aan het opstellen van de doelen hierover moeten informeren. Samen met een van de supervisoren ga ik dit jaar les in filosofie geven. Deze lessen ontwikkelen we samen en de drie domeinen worden de basis voor de drie lessen die de studenten krijgen. In elke les gaan we dieper in op een van deze domeinen.

Uit de interviews bleek dat veel collega's nog ideeën of tips hadden voor de vorm en inhoud van het SLB-programma. De ideeën of tips die door meerdere collega's werden genoemd hebben we samen doorgenomen.

- Meer intervisie: de supervisoren gaven aan dat het lastig is om meer intervisie te hebben in verband met tijd. Tijdens dit gesprek kwamen ze tot de conclusie dat ze hier wel iets mee willen doen, ook om zo meer structuur in het programma te krijgen. Eén van de supervisoren kwam meteen met een oplossing waar ze beiden enthousiast over waren: het invoeren van een nieuwsbrief. Terwijl we met zijn drieën in gesprek waren en ik de resultaten presenteerde kwamen ze tot de conclusie dat ze sommige dingen wel doen (bijvoorbeeld bepaalde onderwerpen, zoals groepssamenwerking bespreken in een gesprek) maar dit niet communiceerden naar de rest van de SLB'ers omdat het voor hen vanzelfsprekend is. Hierdoor pakken niet alle SLB'ers dit op en wordt dit niet gezamenlijk toegepast. Door middel van een nieuwsbrief kan dit aangepakt worden. Dit sluit ook aan bij een opmerking van een collega die in het interview aangaf behoefte te hebben aan meer hulpmiddelen voor de gesprekken, een soort 'toolkit voor SLB'ers'. In de nieuwsbrief willen de supervisoren verschillende onderwerpen opnemen: leestips, agendapunten, gespreksonderwerpen en eventueel een voorbeeldcase. Leestips om zo interessante artikelen of boeken met elkaar te delen die te maken hebben met onze rol als SLB'er. Bijvoorbeeld een artikel over functiebeperkingen of coaching. Agendapunten, om zo duidelijk op een rijtje te zetten wanneer er wat plaats vind (workshops, gesprekken etc.) en wat de inhoud is van deze workshops en richtlijnen voor de gespreksonderwerpen, zoals de door studenten verworven kennis en inzichten tijdens de workshops. Met een voorbeeldcase willen ze een verslag schrijven waar een student last van heeft (dit kan een functiebeperking zijn, een moeilijke thuissituatie of 'moeite met plannen') en hoe hier door de SLB'er mee is omgegaan. Zo kunnen we als SLB'ers van elkaar leren.

- Workshops anders inrichten: de supervisoren vonden het jammer om achteraf te horen dat de workshops niet zo bevielen omdat ze dit niet eerder teruggekoppeld hebben gehad van de collega's die deze workshops hebben gegeven, noch van de studenten. Ze willen dit wel graag aanpakken en hadden hier ook een aantal ideeën over. Vanwege tijdsgebrek is het niet mogelijk om vervolgworkshops aan te bieden, terwijl het wel interessant is om te horen wat de studenten aan de workshops hebben gehad. Hieraan kunnen we meer aandacht besteden tijdens de individuele gesprekken. Dit sluit ook aan bij de opmerkingen van de studenten uit de focusgroep. Zij gaven namelijk aan bij de post-its die gingen over de ingevulde vragenlijsten en de gevolgde workshops: 'meer koppelen aan de gesprekken'. Ook willen ze gaan kijken naar de thema's van de workshops door eind van dit jaar een enquête uit te zetten naar de studenten. Zo willen ze erachter komen welke de studenten als nuttig ervaren en welke andere thema's de studenten behandeld willen zien. Uit de interviews blijkt dat ook collega's opmerkingen hadden over de thema's. Door de enquêtes kunnen ze erachter komen waar de studenten nog behoefte aan hebben. Als laatste noemden de supervisoren nog interactiever aan de slag gaan met studenten, maar hier zijn we niet dieper op in gegaan.
- Meer tijd en ruimte: zes collega's gaven in het interview aan dat er in een ideale wereld meer tijd en ruimte zou moeten zijn voor studieloopbaanbegeleiding. De twee supervisoren begrepen dit maar gaven aan dat dit heel lastig was met het plan van inzet. Ze zeiden dat het wel goed zou zijn om dit eens ter discussie te stellen en realistisch te gaan kijken in hoeverre het haalbaar is en hoeveel extra tijd er dan zou moeten komen. Dit is echter nog niet gebeurd en kan worden meegenomen als onderwerp tijdens de heidagen waarin we het programma voor volgend jaar opstellen.

Daarnaast kwamen er uit de interviews nog een aantal opmerkingen naar voren die maar door één persoon benoemd werden. Sommige hiervan vonden ze interessant en met sommige opmerkingen konden ze weinig omdat het niet concreet genoeg was. Daarnaast zijn deze opmerkingen niet volledig betrouwbaar omdat een opmerking van één persoon niet valide genoeg is om het totale SLB-programma op aan te passen. De opmerking *'een sollicitatie naar jaar twee'* pasten zij zelf al wel toe omdat ze hun SLB-studenten hebben gevraagd een presentatie te geven over hun leerdoelen. Dit zou standaard in het programma kunnen komen want sommige SLB'ers hebben gewoon een gesprek gevoerd met hun studenten en hebben niet nagedacht over deze mogelijkheid. Dit zou weer via de nieuwsbrief gecommuniceerd kunnen worden. Hetzelfde geldt voor *'reflecteren op groepssamenwerking in de individuele gesprekken'*. Een andere opmerking is *'meer aanbod beroepsoriëntatie'*. Ze gaven aan het goed te vinden om binnen de opleiding meer praktijkgericht aan de slag te gaan maar dit wordt sinds dit schooljaar al meer gedaan bij de diverse vakken waardoor hier geen extra aandacht aan besteed hoeft te worden in het SLB-programma. *'Meer aanbod creëren voor de leerdoelen'* sluit aan bij het vrije keuzedeel dat ze willen gaan invoeren.

Achteraf heb ik ze gevraagd hoe ze de membercheck ervaren hebben. Dit leidde tot positieve reacties van beiden. Ze vonden de resultaten niet tegenvallen aangezien het programma vorig jaar voor de eerste keer heeft gedraaid. Ze gaven aan dat vooral de studentenfocusgroep erg interessante en waardevolle informatie bood. Toen ik ze vroeg om in een zin hun ervaring met de membercheck weer te gevenschreven ze: '*deze membercheck heeft mij nieuwe inzichten en ideeën gebracht, juist ook door de methode, verfrissend!'* en *'Weer nieuwe ideeën opgedaan om het programma te verbeteren. Dus dank voor je onderzoek, levert nieuwe input op'*.

Bijlage 13. Aanbevelingen onderwijsraad

De onderwijsraad geeft de volgende suggesties, om de betrokkenheid en de motivatie van studenten in het eerste jaar van het HBO te vergroten:

- Meer contacturen in het eerste jaar. Ze raden aan om elke dag minimaal een paar uur college te geven. Hierbij raden ze aan om geen aanwezigheidsplicht in te voeren, maar zorg dat een college toegevoegde waarde heeft voor de student zodat ze zelf willen komen.
- Zorgen voor meer uitdaging, waardering en respect door meer te variëren in didactiek, inzet, moeilijkheidsgraad en inhoud. Zo kun je zorgen voor een variërend onderwijsaanbod voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student en de student met een achterstand. Dit kan door het aanbieden van een brede (multidisciplinaire) en smalle bachelor (discipline gericht), associate degrees (2-jarige opleiding voor MBO'ers), instroom op basis van evc (ervaringscertificaat), university colleges (brede driejarige bachelor opleiding) en bijspijkerklassen. Ook een minor aanbieden in het eerste jaar is aan te bevelen, om de studenten die twijfelen kennis te laten maken met andere disciplines.
- Aandacht besteden aan de leer- en levensloopbaan. Het is belangrijk om met de oriëntatie op het werkveld in het eerste half jaar van de studie te beginnen. Zo krijgen de studenten een reëel beeld van het werkveld. Hiervoor kunnen verplichte onderdelen opgenomen in het curriculum die erop gericht zijn om kennis te maken met het werkveld.
- Meer verwachten en eisen van studenten. Hoe meer studenten zich inspannen, hoe gemotiveerder ze worden. Een manier die mogelijk motiveert is het vermelden van het gemiddelde studiecijfer op het einddiploma. Op Amerikaanse en Engelse universiteiten is dit een belangrijke graadmeter om te bepalen hoe succesvol de studie is afgerond. Het vermelden van dit cijfer zal studenten indirect stimuleren om te presteren.
- Naast het bindend studieadvies aan het eind van het jaar kunnen instellingen ook na het eerste semester een dringend studieadvies geven. Zo weet de student waar hij aan toe is en daarnaast is ook prettig voor medestudenten en docenten omdat zo de gemotiveerde studenten overblijven. Een voorwaarde voor het geven van een goed advies is wel om de student te begeleiden in het vinden van een meer geschikte opleiding.

Bijlage 14. Analyse interviewvraag onderwijsraad

De onderwijsraad (2008) doet een aantal aanbevelingen om de betrokkenheid en motivatie van hbo-studenten in het eerste jaar te vergroten. Met dit interview wil ik me niet alleen richten op de eerstejaars omdat ik eerst een beeld wil vormen over de hele opleiding. De aanbevelingen vind ik echter wel een interessant aanknopingspunt en daarom wil ik deze graag met je delen:

G. Meer contacturen in het eerste jaar.
H. Meer variëren in didactiek, inzet, moeilijkheidsgraad en inhoud.
I. Onderwijs bieden voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als de student met een achterstand.
J. Aandacht besteden aan de leer- en levensloopbaan (Het continue proces dat leren, werken en leven met elkaar verbind).
K. Begin met de oriëntatie op het werkveld in het eerste half jaar van de studie.
L. Meer verwachten en eisen van studenten. Hoe meer studenten zich inspannen, hoe gemotiveerder ze worden.

22. Sluit dit aan bij jouw visie?
23. Vind jij dat we voldoende doen met deze aanbevelingen op onze opleiding? Zo ja, op welke manier?
24. Zou je dit anders willen aanpakken? Zo ja, hoe?

Het meest werd gereageerd op de stellingen 'onderwijs bieden voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als de student met een achterstand' en 'beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie'. Hier hebben 10 collega's op gereageerd en ze hebben er ook ideeën over hoe dat vormgegeven zou kunnen worden. Eén collega geeft bij alle vier de stellingen aan dat het voor hem voelt als 'lapmiddelen voor een systeem dat in de basis niet klopt'.

Vijf collega's geven verder aan dat ze het aantal contacturen voldoende vinden en vijf collega's hebben hier niet op gereageerd. Wel geven twee collega's specifiek aan dat er misschien meer contacturen met de SLB'er kunnen zijn. Vier collega's hebben niet gereageerd op de stelling 'variëren in didactiek, inzet, moeilijkheidsgraad en inhoud', de andere twee zijn het er mee eens, één collega vind dat we het al voldoende doen door veel verschillende les-vormen en projectonderwijs. De overige drie geven aan dat we meer kunnen variëren waarvan één collega aangeeft het belangrijk te vinden dat de lessen interactief zijn, meegaan met de tijd en inspelen op de doelgroep en een andere collega vind dat we meer moeten werken met co-creatie door samen met de student en het werkveld het onderwijs vorm te geven.

Op de stelling 'onderwijs bieden voor zowel de gemiddelde student, de extra getalenteerde student als de student met een achterstand', wordt vooral gereageerd op onderwijs bieden voor de extra getalenteerde student. Tien collega's geven aan dat er aandacht moet zijn voor de extra

getalenteerde student. Hiervan geven twee van hen aan dat er al voldoende extra projecten zijn voor extra getalenteerde studenten, één collega vind dat we iets extra's kunnen bieden voor extra getalenteerde studenten in jaar twee, één collega zegt dat we die studenten misschien kunnen uitdagen in de extra hertentamenweken, één collega zegt dat we goede studenten (of dat dan op basis van cijfer of motivatie is) extra projecten kunnen bieden en vijf zeggen dat dit moet gebeuren maar gaan er verder niet op in. Daarnaast zeggen drie collega's dat we ook wat moeten aanbieden voor de student met een achterstand tegenover drie collega's die zeggen dat we niet bij voorbaat iets extra's moeten faciliteren voor de student met een achterstand. Hun reden hiervoor is dat we hier al genoeg mee doen, als er veel studenten bijvoorbeeld een onvoldoende hebben staan collega's altijd wel open om een extra college of uitleg te geven.

Tien collega's geven aan het eens te zijn met de stelling 'beginnen met oriëntatie op het werkveld in het eerste halfjaar van de studie. Drie collega's geven aan dat we dit meer moeten faciliteren maar geven hiervoor geen invulling. De andere collega's hebben hier verschillende ideeën over zoals een snuffelstage (drie keer benoemd), een interview afnemen met het werkveld (één keer benoemd), excursies (twee keer benoemd), gastcolleges (twee keer benoemd), een dag meelopen met de derdejaars stagiaires (één keer benoemd) en een oriënterende week (één keer benoemd). Daarnaast geven drie collega's aan dat het vak 'toegepaste communicatie' volgend jaar al anders ingericht wordt voor de eerstejaars en waarbij ze gaan kennis maken met het werkveld.

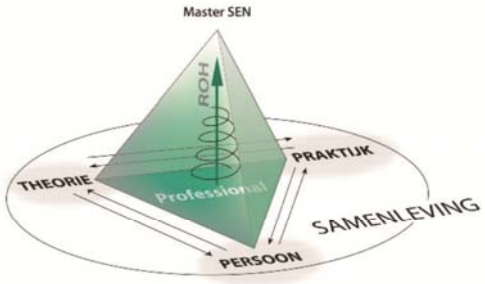
Naast de stellingen van de onderwijsraad benoemen zij nog andere manieren om als opleiding te faciliteren in het ontdekken en ontwikkelen van talenten en motivatie.

- Omgeving creëren waarin de student zo veel mogelijk op zoek kan gaan naar zijn eigen talenten. (drie keer)
- In jaar twee gastcolleges, een banenmarkt of een speeddate met het werkveld aanbieden.
- Duidelijker maken aan studenten wat je kan met alle vakken in het beroepsleven.
- Ieder semester een externe opdrachtgever.
- Studenten meer zelf aan de slag laten gaan, zelf laten doen (vijf keer).
- Meer profileren op media door studenten bewust te maken van wat er zich allemaal afspeelt en mensen uit te nodigen die hun verhaal komen doen.
- Studenten zelf op pad sturen.
- Meer keuzevrijheid in de vakken die ze volgen.
- Activiteiten die buiten het curriculum vallen stimuleren.
- Meer ruimte en tijd voor talentontwikkeling.
- Minder klassikale lessen.
- Kleinere groepen en daardoor meer persoonlijke begeleiding.
- Het onderwijs volledig anders inrichten (drie keer)

Bijlage 15. Presentatie van mijn onderzoek aan het werkveld

TALENTGERICHT BEGELEIDEN

MASTER SEN



AANLEIDING

- Ik ben van mening dat elke student bezit over bepaalde talenten en als docent en SLB'er wil ik hen graag helpen om deze tot uiting te brengen.
- Een andere belangrijke aanleiding voor mijn onderzoek is de werkveld inspiratiesessie van 4 november 2014. *'Waar moet een junior communicatie werknemer volgens jullie aan voldoen?'*

AANLEIDING

Onderzoeksvraag

'Hoe kunnen wij, SLB'ers van de Fontys opleiding Communicatie van het instituut FEHT, studenten begeleiden bij het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten binnen het vakgebied, met als doel een meerwaarde te creëren boven de brede communicatie opleiding?'

Deelvragen

1. Hoe geven de SLB'ers van de Fontysopleiding Communicatie op dit moment hun begeleiding vorm in het ontdekken en ontwikkelen van talenten van studenten?
2. Wat zijn de aandachtspunten bij het begeleiden van studenten in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten?
3. Hoe kan deze begeleiding optimaler vorm en inhoud krijgen, met als doel een meerwaarde te creëren boven de brede communicatie opleiding?

ONDERZOEK

- Literatuurstudie
- 2 documentanalyses
- 11 interviews
- focusgroep
- membercheck

ONDERZOEK

TALENT

'Talent is geen gegeven, maar meer een spier die je kunt ontwikkelen.' - Studulski (2010)

Waarom is talenten ontdekken en ontwikkelen?
'Door het ontdekken van talenten groeit het zelfbewustzijn van studenten, waardoor ze gemotiveerder worden, meer inzet tonen en beter doordachte toekomstkeuzes maken.' - Vandenhoeck (2013), Ledoux & Volman (2011)

ONDERZOEK

Volgens Ledoux & Volman (2011):
Talent op 3 domeinen; cognitief domein, sociaal domein en kunst, cultuur en sport.

Talent ontdekken:
- Zelfonderzoek
- Waarderend coachen
- Systematisch complimenteren / 360 graden feedback
- Portfolio > Passiefolio?

Talent ontwikkelen:
Combinatie van veel oefenen, **goede begeleiding** en **motivatie** (Studulski, 2010).

ONDERZOEK

MOTIVATIE
Uit onderzoek van Sierens en Vansteenkiste (2009) blijkt dat naast de hoeveelheid motivatie, ook de kwaliteit van de motivatie van belang is.

Autonome motivatie: motivatie waarvan de drijfveer enigszins intern tot volledig intern is. *'Het gevoel zelf te willen handelen in plaats van gedirigeerd of gedwongen te worden.'* (Broeck, Vansteenkiste, Witte, Lens & Andriessen, 2009)

Hoe bereiken?
Bevrediging in de psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en verbondenheid (Ryan, Kuhl en Deci, 1997).

ONDERZOEK

BEGELEIDEN

Bij een studieloopbaanbegeleider kun je terecht met vragen over studie, leerstijl of persoonlijke studievoortgang. Je voert regelmatig voortgangsgesprekken. Hij helpt je bij je persoonlijke ontwikkeling en bij het maken van de juiste (studie)keuzes.

Uit het onderzoek van Admiraal (2011) blijkt dat het de belangrijkste taak van een loopbaanprofessional is om mensen te begeleiden in het (her)ontdekken van zichzelf en het opbouwen van zelfvertrouwen.

ONDERZOEK

Beijnum (2010): een goede SLB'er stelt de student en zijn ambities centraal en voelt zichzelf verbonden met het thema persoonlijke ontwikkeling.

Profiel SLB'er – vertrouwen in eigen capaciteiten.
Het beste verwachten van elke student.
Hoge verwachtingen > invloed gedrag en resultaten.

De cliënt bepaalt zijn eigen doelen en wordt er gekeken naar oplossingen in plaats van problemen.

ONDERZOEK

INTERVIEWS

Zelfonderzoek – 9/11
Waarderend coachen – 11/11
360 graden feedback – 11/11
Portfolio – 6/11

Domeinen van talentontwikkeling – 9/11
4 > Alle domeinen
3 > Meer aandacht sociale domein
2 > Sociaal domein & kunst, cultuur en sport

ONDERZOEK

Goede basis, maar meer gestructureerd en diepgaander.

Ideeën voor de vorm en inhoud:
Meer intervisie – 3/11
Workshops anders inrichten – 6/11
Meer tijd en ruimte – 6/11

- Sollicitatie naar jaar twee.
- Meer op identiteit (zie model Bateson).
- Jaar 1 kennismaking levensloop, jaar 2 meer diepgang.
- Samen (individueel) reflecteren op groepssamenwerking.
- Meer hulpmiddelen (toolkit voor SLB'ers).
- Softskills zouden een belangrijkere rol moeten krijgen.
- Meer aanbod creëren voor de leerdoelen.
- Meer aanbod op beroepsoriëntatie.
- De student zijn eigen SLB'er laten kiezen.
- Een persoonlijker traject > meer op de persoon ingesteld.

ONDERZOEK

FOCUSGROEP

'Hoe heb je het SLB-programma van afgelopen jaar ervaren?'

ONDERZOEK

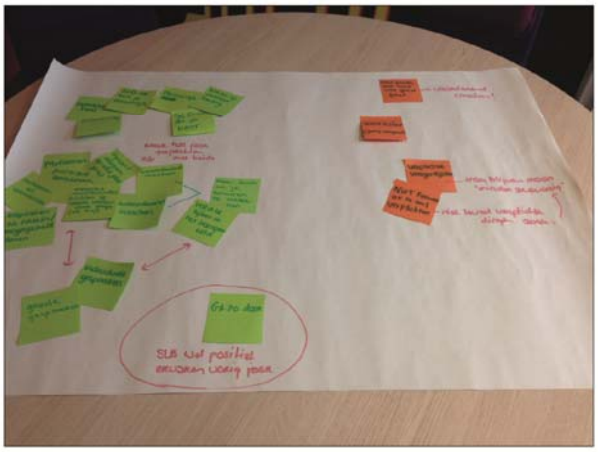
Uit verschillende onderzoeken komen vier methoden naar voren om talent te ontdekken:

- *Zelfonderzoek, bijvoorbeeld persoonlijkheidstesten;*
- *Waarderend coachen, kijken naar de kwaliteiten van personen en daar op coachen;*
- *360 graden feedback, feedback vanuit je omgeving;*
- *Bijhouden van een portfolio, een documentatie van je werk waarin je je inspanning, vooruitgang en prestaties laat zien.*

'Wat vind je ervan om zelfonderzoek, 360 graden feedback, waarderend coachen en bijhouden van een portfolio (meer) te implementeren in het SLB-programma?'

ONDERZOEK

'Hoe zou de ideale begeleiding, gericht op talenten en motivatie, er volgens jullie uitzien?'



AANBEVELINGEN

Theorie + Interviews
+ Focusgroep + Membercheck =
aanvulling voor het SLB-programma

AANBEVELINGEN

MAANDELIJKSE NIEUWSBRIEF
Doel: meer structuur & intervisie

- leestips
- agendapunten
- gespreksonderwerpen
- voorbeeldcase

AANBEVELINGEN

NAAMSVERANDERING 'DOSSIER'
Passiefolio of portfolio

- Duidelijkere communicatie naar de student toe, nu nog vaak een word- of pdf document.
- Zowel in ontwerp als inhoud > geen vast keurslijf.

AANBEVELINGEN

VRIJE KEUZE RUIMTE

- Drie doelen waar ze aan willen werken.
- Verandering: 1 doel gericht op talent, mag gerelateerd zijn aan het vak maar er ook helemaal van los staan.
- Drie domeinen waarop talent zich kan bevinden (Ledoux & Volman, 2011): cognitief domein, sociaal domein en kunst, cultuur en sport. Studenten en SLB'ers hierover inlichten > Breder zicht op talenten.

AANBEVELINGEN

VERGADEREN OVER TALENTEN

- Nu: rapportvergadering voor 1 februari en eind van het schooljaar, mag de student blijven of niet? Gebaseerd op cijfers en herkansingen.
- Toekomst: vergadering eind van het schooljaar (jaar één en twee) gericht op talenten van studenten. Wie ziet wat? > totaalplaatje
- Terugkoppelen naar student voor 360 graden feedback

AANBEVELINGEN

WORKSHOPS

- Terugkoppelen in de individuele gesprekken
- De juiste thema's? > evaluatie voor aanvullingen
- 'Hoe bouw ik een goed passiefolio?'

AANBEVELINGEN

BIJSCHOLING OPLOSSINGSGERICHTE COMMUNICATIE

- Waarom? (Misschien wel het meest) effectief, blijkt uit focusgroep, interviews en theorie!
- Uitgangspunt: coachen op kwaliteiten van mensen waarbij gekeken wordt naar oplossingen en niet naar problemen. De cliënt (student) bepaalt zijn eigen doelen (Bannink, 2010).

REFLECTIE

- Gericht op begeleiden maar er kan meer gebeuren.
- Actieonderzoek, betrokkenen stem geven > geen kwantitatief onderzoek gedaan
- 1 focusgroep niet erg representatief

BEDANKT VOOR JULLIE TIJD EN AANDACHT

Bijlage 16. Feedback van het werkveld op mijn presentatie

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	M. Caspers

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteund de informatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	Veel onderzoek. Helder gepresenteerd diepgang in literatuur
In de presentatie werd ik verrast door:	de verschillende onderzoeksmethoden
Algemene feedback:	Heldere en praktische realistische aanbevelingen die je meteen kan implementeren.

Handtekening:

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	Louise Pross

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteund de informatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	SLB moet vooral gericht worden op positief coachen, oplossingsgerichte communicatie
In de presentatie werd ik verrast door:	dat er een negatieve connotatie aan portfolio zit.
Algemene feedback:	

Handtekening:

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	Joep Peeters

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteund de informatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	Een relevant & actueel onderwerp
In de presentatie werd ik verrast door:	-
Algemene feedback:	Meer dan prima. Helder verhaal

Handtekening:

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	Lonneke Hoogveldt

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteund de informatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	positieve instel, talent ontwikkelen
In de presentatie werd ik verrast door:	veel eensgezindheid onder (ondervraagde) slb'ers.
Algemene feedback:	prima onderzoek, interessant voor onze opleiding.

Handtekening:

Lonneke Hoogveldt.

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	Yvonne Huitema

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteund de informatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	presentatie vooral gericht op jaar 1?
In de presentatie werd ik verrast door:	Waardevol wachtwoord de toekomst.
Algemene feedback:	Prima, soms teveel info. Houd rekening met de doelgroep: de SIB'ers. Welke verwachtingen hebben zij. Behoefte aan ontwikkeling van studenten over de 4 jaren en wensen en behoeften van studenten. programma SIB-er; nogal vandegericht. Tip: let op spelfoutjes.

Handtekening:

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	Lotte van der Straten.

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteund de informatie.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	(9)	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	dat het veel energie geeft om met jouw aanbevelingen aan de slag te gaan :)
In de presentatie werd ik verrast door:	de innoudelyke discussie.
Algemene feedback:	zeer waardevol onderzoek, uitgevoerd op een manier die bij jou past. Complimenten!

Handtekening:

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	Thijs Lubbynke

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteunde de informatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	SLB - op de schoop. Nuve kanser !!
In de presentatie werd ik verrast door:	Hoeveelheid informatie. Veel, maar heldere gepresenteerd.
Algemene feedback:	LET OP SPELLING! STORENDE FOUTEN IN PTT

Handtekening:

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	Petra v. Ruiten.

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteund de informatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	Structuur, opzet en onderzoeks-resultaten.
In de presentatie werd ik verrast door:	De feedback van studenten en aantal nieuwe begrippen
Algemene feedback:	Helder verhaal en zeer toepasbaar in de praktijk

Handtekening:

Feedbackformulier presentatie Master SEN

GEGEVENS	Naam student	Kris Tan
	Datum presentatie	16 november 2015
	Titel presentatie	Talentgericht begeleiden
	Naam beoordelaar	Risa Khoeblal-Malaihdlo

		Kruis een cijfer aan per regel.									
THEORIE	Het theoretisch concept is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
	De theorie onderbouwt de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	(9)	10
COMMUNICATIE	Interactie tijdens de presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	8	(9)	10
	Er was voldoende aandacht voor vragen van de toehoorders.	1	2	3	4	5	6	7	8	(9)	10
	Vragen konden helder beantwoord worden.	1	2	3	4	5	6	7	8	(9)	10
INHOUD	Informatie in de presentatie is duidelijk.	1	2	3	4	5	6	(7)	8	9	10
	De presentatie had een duidelijke structuur.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
KOPPELING MET PRAKTIJK	Informatie was goed afgestemd op de doelgroep.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
	De informatie uit de presentatie sluit aan bij de praktijk.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
HULPMIDDELEN	Techniek ondersteunde informatie.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10
	Informatie werd helder weergegeven (lettertype, kleuren, afbeeldingen).	1	2	3	4	5	6	7	8	(9)	10
ALGEMEEN	Algeheel oordeel presentatie.	1	2	3	4	5	6	7	(8)	9	10

	Schrijf hieronder een antwoord op de vraag.
Dit blijft me bij van de presentatie:	Het waarderend coachen!
In de presentatie werd ik verrast door:	De positieve en waardevolle draai aan het SLB-programma!
Algemene feedback:	Top presentatie in zo'n korte tijd. Helder advies waar we veel aan gaan hebben.

Handtekening:

Bijlage 17. Verwerkingsopdracht oplossingsgerichte communicatie en begeleiding (BOGC2) + feedback werkveld

In het begin van het schooljaar 2014-2015 heb ik de module 'OGC1' gevolgd, waar ik de basis leerde van oplossingsgericht communiceren. Een manier van communiceren waarbij op zoek gegaan wordt naar oplossingen en waarbij de cliënt zijn eigen doelen bepaalt(Bannink, 2010). Het leek voor mij een vanzelfsprekende manier van communiceren, omdat ik een positief persoon ben en liever op zoek ga naar oplossingen dan dat ik blijf hangen in problemen. Toch heb ik veel van de module geleerd omdat het me concrete handvatten bood die ik meteen kon toepassen in mijn lessen en mijn communicatie naar studenten toe.

Omdat ik naast docent ook studieloopbaanbegeleider (SLB'er) ben, vond ik het belangrijk om voor de module 'OGC2', mijn handelen als SLB'er onder de loep te nemen. Communiceerde ik al wel zo oplossingsgericht als ik dacht en wat kon ik nog verbeteren? Helemaal omdat ik als SLB'er het belangrijk vind om een student zo te begeleiden dat hij het beste in zichzelf naar boven haalt. Dit sluit ook aan bij de werkwijze van oplossingsgerichte communicatie volgens Grant (2011): *'solution-focused approaches are strength-bases approaches that emphasize people's resilience, strengths, and resources and how these can be utilized in the pursuit of goals and the enactment of purposeful positive change' (In: Grant, 2012, p.21)*

In gesprek

Om erachter te komen hoe oplossingsgericht we nu daadwerkelijk communiceerden werd ons aangeraden om een gesprek op te nemen en dat te analyseren. Hiervoor heb ik drie gesprekken opgenomen die ik halverwege het schooljaar voerde met mijn SLB-studenten met als doel om te kijken hoe ze ervoor stonden voordat ze aan de laatste tentamenweek van dat jaar begonnen. Deze gesprekken waren verplicht vanuit de opleiding, dus de studenten hadden ze niet zelf aangevraagd.

Een van de dingen waar ik mezelf op betrapte was dat ik nog te veel de gesprekken stuurde met mijn manier van vragen stellen. In plaats van open vragen te stellen, gaf ik in de vraag al een antwoord. Healing & Bavelas zeggen ook dat de manier van vragen formuleren heel belangrijk is bij oplossingsgericht communiceren (2011, p.32): *'The focus of the question itself affects the client and can shift the dialogue in a particular direction'*. Zij leggen hierin verder uit dat de formulering belangrijk is omdat vragen altijd aannames impliceren. Door de manier waarop je een vraag stelt kun je het gesprek richting geven en een cliënt, of in ons geval een student, laten vertellen over het probleem of laten vertellen over mogelijke oplossingen.

Daarnaast kwam ik er door het analyseren achter dat ik soms ongevraagd advies geef aan studenten. Vanuit mij natuurlijk goed bedoeld en misschien is dat ook wel de docent in mij die dan aan het woord is, maar hiermee ga ik natuurlijk niet uit van de krachtbronnen die een student in zich heeft. Dit wordt bevestigd door De Shazer (1991, 1994): *'instead of providing*

suggestions, advice, education, or directives, SFBT therapists rely heavily on questions to help clients discover, achieve, and maintain improvements' (In: McKeel, 2011, p 135). Oftewel geef geen adviezen, suggesties of richting aan in een oplossingsgericht gesprek, door onze docent Gerrit Ophuis ook wel OMA's (opvattingen, meningen en aannames) genoemd. Tijdens de module BOGC2 bespraken we dat je je OMA's thuis moet laten op het moment dat je een oplossingsgericht gesprek gaat voeren. Toch vind ik het lastig om dit helemaal achterwege te laten, want zowel als studieloopbaanbegeleider als docent zijnde wil ik ook een goede relatie met ze opbouwen. Ik ben van mening dat het daarvoor ook belangrijk is dat ik een stukje van mezelf laat zien, waarvan opvattingen, meningen en aannames onderdeel zijn, zodat ze mij ook leren kennen. Dit sluit ook aan bij de zevenstappendans van Cauffman en van Dijk (2009), waarbij de eerste stap contact maken is: '*een goede werkrelatie is de motor van verandering'*. Hierin ben ik nog steeds zoekende naar een goede balans waar ik dicht bij mezelf blijf en toch uitga van de krachtbronnen die de student in zich heeft.

Het was confronterend om mezelf terug te horen en om er zo achter te komen waar ik in mijn communicatie nog tekort schiet. Het heeft me wel weer bewust gemaakt van mijn eigen communicatie en hierdoor weet ik wel waar ik op moet blijven letten.

Authenticiteit

Wat ik lastig vind om toe te passen is de 'miracle question', een vraag die gesteld kan worden om breder te kijken naar mogelijke oplossingen (Simon & Berg, 1999). Voor mij voelt het onnatuurlijk om de 'miracle question' tijdens een gesprek te stellen en daarom kan ik deze vraag ook niet authentiek stellen. Daarnaast vind ik het ook lastig in te schatten of zo'n vraag wel goed valt in een gesprek en hoe die persoon erop zal reageren. Volgens McKeel (2011) is het ook een vraag die niet in elke situatie goed opgevat wordt. Gesprekken waarin de vraag niet goed viel waren gesprekken met depressieve dove mensen, terminaal zieke personen en moeders met zwaar mentaal gehandicapte kinderen. Dit zijn situaties die in zijn onderzoek naar voren zijn gekomen, maar ik kan me voorstellen dat er meerdere situaties of personen zijn waarbij de vraag niet het gewenste effect heeft.

Als ik mijn eigen communiceren analyseer denk ik dat ik de basis wel onder de knie heb maar dat ik zeker nog stappen kan zetten. Misschien zal ik ook nooit volledig oplossingsgericht kunnen communiceren volgens de regels van de Shazer en Berg omdat authenticiteit hierbij een belangrijk sleutelwoord blijft. Met onze eigen communicatie laten we ook altijd een stukje van onszelf zien omdat het weergeeft wat er in ons omgaat en wat ons beweegt (Teekens, 2011). Ik wil in mijn communicatie als docent, SLB'er en persoon dicht bij mezelf blijven, waarbij ik niet in een rol wil kruipen van iemand die ik niet ben.

Een mooi compliment

Afgelopen juni is onze nieuwe teammanager in mijn les komen kijken om een verslag te maken voor de aanvraag voor mijn nieuwe contract. Achteraf kreeg ik het verslag ook toegestuurd, wat ik fijn vond omdat ze zowel een kritische noot had als positieve feedback. Wat ik leuk vond om te lezen is dat ze ook wat vermeldde over oplossingsgericht communiceren, zonder dat ik had gevraagd of ze hier op wilde letten. In haar verslag staat: '*Je geeft duidelijke uitleg, neemt de tijd om te luisteren naar de vraag / het probleem en geeft veel persoonlijke aandacht. Wat hierbij opvalt is dat je de studenten op het gemak stelt en schakelt tussen vraaggestuurd onderwijs en oplossingsgericht onderwijs.'* Een mooi compliment om het schooljaar mee af te sluiten en een fijne bevestiging dat ik de opgedane kennis op een goede manier kan toepassen in mijn communicatie met studenten.

Bibliografie

Bannink, F. (2010). Oplossingsgerichte therapie. *GZ-Psychologie* (3), 10-15.

Cauffman, L., & Dijk, D. van. (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs.* Den Haag: Boom Lemma.

Grant, A. (2012). Making positive change: a randomized study comparing solution-focused vs. problem-focuses coaching questions. *Journal of Systemic Therapies , 31* (2), 21-35.

Healing, S., & Bavelas, J.B. (2011). Can questions lead to change? An analogue experiment. *Journal of Systemic Therapies , 30* (4), 30-47.

McKeel, J. (2011). What Works in Solution-Focused Brief Therapy: A Review of Change Process Research. In C. Franklin, T. Trepper, E. McCollum, & W. Gingerich, *Solution-Focused Brief Therapy: A Handbook of Evidence-Based Practice* (pp. 130-142). Oxford: Oxford Scholarship Online.

Simon, J., & Berg, I. *Problems, Solution-Focused Brief Therapy With Long-Term Problems.* 1999.

Teekens, I. (2011). Uitgangspunten. In I. Teekens, *De kunst van het communiceren* (pp. 9-10). Antwerpen: Garant.

Feedback werkveld
Joep Peeters – 14 september 2015 (naam in overleg gebruikt)

Klinkt harstikke prima. Ik denk dat op het moment dat je het verhaal structureert dat het beter leesbaar wordt. Het is nu nog wat onrustig.

Ik denk dat de ondernomen stappen een helder beeld schetsen van het proces dat je doorlopen hebt en dat je goed in kaart hebt gebracht waar je sterke en minder sterke kanten liggen. Daarnaast leg je duidelijke vervolgstappen neer om verbetering aan te brengen in de punten die in jouw ogen aandacht verdienen.

Mijn reflectie op de gegeven feedback
Joep gaf aan dat het nog wat rommelde in de tekst door mijn manier van schrijven maar dat hij het verder een duidelijk verhaal vond met duidelijke interventies. Ik heb na zijn feedback nog wat zitten schuiven en herschrijven waardoor het, naar mijn mening, nu een lopend verhaal is geworden. Daarnaast had Joep in de tekst een aantal taalfouten aangestipt die ik meteen heb verbeterd.

Bijlage 18. Verwerkingsopdracht communicatie en coaching binnen begeleidingsprocessen (BCOM1) + feedback werkveld

Tijdens de gevolgde module 'BCOM1' zijn er verschillende onderwerpen aan bod gekomen. Ik zal in deze verwerkingsopdracht er een aantal uitlichten.

Communicatie

'Communicatie is de uitwisseling van symbolische informatie die plaatsvindt tussen mensen die zich van elkaars onmiddellijke of gemedieerde aanwezigheid bewust zijn. Deze informatie wordt deels bewust, deels onbewust gegeven, ontvangen en geïnterpreteerd' (Oomkens in: Wiertzema & Jansen, 2007, p.14).

Als docent op het HBO sta ik bijna dagelijks voor de klas en voer ik als SLB'er regelmatig gesprekken met studenten. Rollen waarin ik altijd communiceer. Toch heb ik nooit eerder stilgestaan bij de definitie en impact van verschillende soorten communicatie, terwijl het altijd aanwezig is, ook als we ons er niet bewust van zijn. Als redelijk nieuwe docent ben ik er vaak bewust mee bezig hoe ik voor de klas sta. Dit begint soms al 's ochtends vroeg met de keuze van mijn kleding. Ik wil serieus genomen worden en zal dan ook nooit in, bijvoorbeeld, een kort broekje naar school komen. Het nadenken over deze keuze is al een manier van communicatie, omdat ik hiermee non-verbaal communiceer naar de studenten. *'Met alles wat we doen, communiceren we iets op non-verbaal niveau'* (Teekens, 2011, p11). Dus zo ook onder andere kledingkeuze, tikken met de vingers, uitstraling en emotie. Ik merk dat als ik mijn dag niet heb, de klas dit vaak doorheeft en de les daardoor onrustiger is. Toen ik net begon in het onderwijs werd ik weleens onzeker op het moment dat de klas rumoerig was, omdat ik niet goed wist hoe ik hierop moest reageren. Ik dacht dat studenten dit niet doorhadden, maar nu ik wat meer ervaring heb weet ik dat ze dit toch oppikken, al blijf ik in mijn verbale communicatie hetzelfde. Uit onderzoek blijkt ook dat we meer waarde hechten aan non-verbale communicatie dan aan gesproken taal. Volgens Wiertzema & Jansen (2007) heeft lichaamstaal vijf keer meer overtuigingskracht dan de letterlijke inhoud van een boodschap. Nu ik meer ervaring heb en zekerder ben over mijn eigen handelen voor de klas verlopen de lessen veel soepeler.

Wat voor mij ook een eyeopener was tijdens deze module is het toepassen van metacommunicatie. Oftewel communiceren over de communicatie. Als ik merk dat de klas onrustig is of er speelt wat onderling dan maak ik dit tegenwoordig bespreekbaar in de klas in plaats van dat ik het probeer te negeren en krampachtig door wil gaan. Het is een effectief middel en vaak wordt er goed op gereageerd door de studenten.

Coachen

Coaching, een breed begrip met veel interpretaties. Tijdens een van de lessen tijdens de module 'BCOM1' deelden we onze definities van het begrip coachen. Uiteindelijk zou ik mijn definitie van coachen omschrijven als: op basis van vertrouwen en respect in dialoog gaan, luisteren, kritische

vragen stellen, een spiegel voorhouden en de coachee bewust laten worden van zijn eigen talenten en krachten, waarbij '*leading from one step behind*' (Cantwell & Holmes, geciteerd in Berg & de Jong, 1996) belangrijk is.

In het artikel van Walthuis (2008) worden zes coachhoudingen omschreven. Welke houding een coach aanneemt is afhankelijk van verschillende factoren, zoals drijfveren, aannames en behoeften. Ook wordt het mede bepaald door de houding van de cliënt (in het onderwijs de student). De meeste coaches nemen weleens verschillende houdingen aan. Als ik kijk naar mezelf als SLB'er herken ik me het meest in de houding van 'boeddhist' (gebruik makend van interventies als: reflectievragen, waarneming en feedback in het hier en nu) en 'onderwijzer' (gebruik makend van interventies als: uitleggen, kennis en theorieën aanreiken, voorbeelden geven, complimenten geven). Ook ben ik weleens een 'praatpaal' (gebruik makend van interventies als aandachtig luisteren, hummen en parafraseren), maar dat is afhankelijk van het soort gesprek dat ik met een student voer en soms wil de student ook alleen maar zijn verhaal kwijt. Ook in het artikel van Haan & Burger (2004) worden verschillende coachingsmethodieken beschreven. Ik denk dat er geen perfecte houding of methodiek bestaat, want zoals Walthuis (2008) ook schrijft; elke houding heeft zowel positieve als negatieve kanten. Het is vooral belangrijk dat je een keuze maakt die bij je past en die aansluit bij de situatie waar je je in bevind. Of zoals Haan & Burger (2004) afsluiten: *'blijf authentiek en blijf bij een benadering die je goed ligt!'* (p. 105).

Tijdens deze module werd nogmaals benadrukt dat coachen in het HBO wel grenzen heeft. Ik ben docent en SLB'er maar geen psycholoog. Als de student louter privéproblemen heeft of een psychische stoornis is het belangrijk om hem door te verwijzen naar een decaan of (studenten)psycholoog, als hij daar behoefte aan heeft.

Feedback

Feedback is een belangrijk aspect in het onderwijs. Volgens Hattie en Timperley (2007, p.81) is het *'one of the most powerful influences on learning and achievement'*. Om ervoor te zorgen dat studenten vooruit kunnen met de gegeven feedback is het belangrijk om te weten hoe je goede feedback geeft. Effectieve feedback geeft antwoord op drie vragen (Hattie & Timperley, 2007):

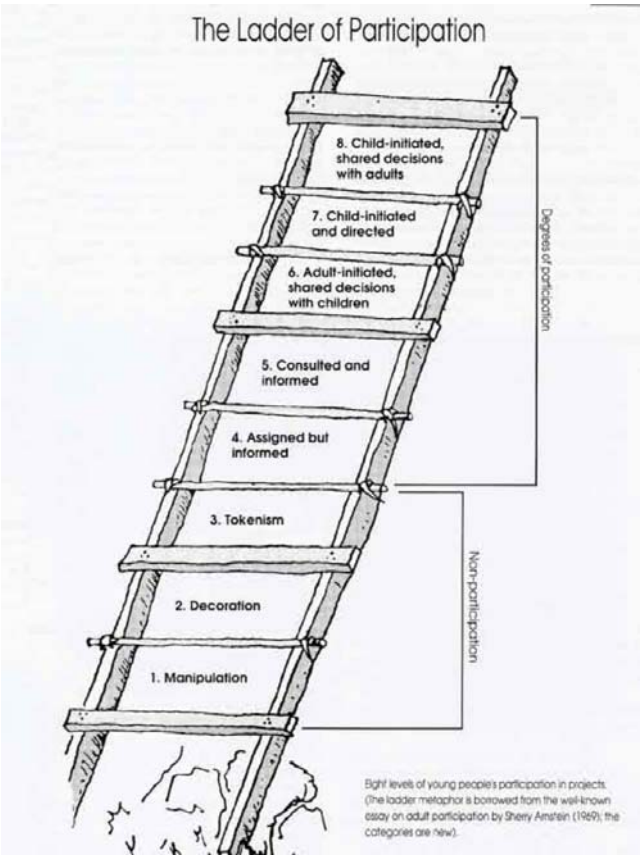
1. Waar werk ik naar toe (doelen)?
2. Hoe doe ik het tot nu toe?
3. Wat is/zijn de volgende stap(pen)?

De eerste stap wordt ook wel feed up genoemd, de tweede feed back en de derde feed forward. Door bewust bezig te zijn met het geven van alle drie deze drie vormen van feedback help ik de studenten beter. Ik ben soms geneigd, als ik bijvoorbeeld veel studenten tegelijk wil helpen, om te zeggen 'dat gaat goed', 'ziet er mooi uit' of iets dergelijks. Hier zijn ze niet mee geholpen omdat ik niet aangeef wat er nou precies 'goed' of 'mooi' aan is. Sinds het volgen van deze module probeer ik mijn feedback meer te richten op de student zodat ze er daadwerkelijk wat van leren.

Aan het begin van de bijeenkomst over feedback gingen we hierover met elkaar in gesprek. Hierdoor ontdekte ik dat ik studenten nooit feedback op elkaar laat geven terwijl dit een interessante manier van reflecteren waar zij zelf ook veel van leren. Ik geef les in creatieve vakken en vaak bestaan mijn lessen uit een deel uitleg en daarna zelf aan de slag. Als de studenten zelf aan de slag gaan loop ik rond om ze te helpen en feedback te geven maar als het een grote klas is gaat dit soms te gehaast en heb ik vaak tijd tekort om elke student goed te begeleiden. Door ze in groepjes bij elkaar te zetten kunnen ze elkaar feedback geven en kan ik daarna aanvullen waar nodig.

Voicing

Voicing, oftewel 'samenspraak' en 'samenwerking'. Om tot goed onderwijs te komen ben ik van mening dat de student een stem heeft waar wij iets mee moeten doen en waar we ons onderwijs op af moeten stemmen. Volgens Hart (1992) zijn er verschillende niveaus waarop een student kan participeren (zie figuur 1). Hij geeft hierbij aan dat participeren pas gebeurt vanaf stap 4.



Figuur 1. The Ladder of Participation

Met mijn praktijkgericht onderzoek wil ik erachter komen hoe we het beste studenten kunnen begeleiden in het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten. Dit is een onderzoek dat plaats vindt in mijn praktijk en dat ik niet kan doen zonder mijn collega's en studenten. Hierbij is het van groot belang dat zij een stem krijgen zodat ik erachter kan komen hoe we die begeleiding zo

optimaal mogelijk kunnen inrichten. Dit zou ik kunnen inschalen als *'6. Adult-initiated, shared decisions with children'*, omdat ik samen met hen een nieuw programma wil ontwikkelen.

Tot slot

De module heeft me veel inzichten gegeven in mijn manier van communiceren en heeft me daarin bewuster gemaakt. Hierdoor is mijn communicatie verbeterd. Natuurlijk blijven er altijd aandachtspunten en is het goed om hier bewust mee bezig te blijven om optimaal te blijven communiceren.

Bibliografie

Berg, I., & Jong, P. de. (1996). Solution-Building Conversations. *Families in Society: The Jounal of Contemporary Human Services* , 376-391.

Haan, E. de, & Burger, Y. (2004). H10 Coachingsmehtodieken. In E. d. Haan, & Y. Burger, *Coachen met collega's. Praktijkboek individuele consultatie* (pp. 88-95). Assen: Koninklijke van Gorcum.

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research , 77* (1), 81-112.

Teekens, I. (2011). Converseren en communiceren. In I. Teekens, *De kunst van het communiceren* (pp. 11-15). Antwerpen: Garant.

Walthuis, K. (2008). Wat voor een coach bent u? *Tijdschrift voor Coaching* (2), 65-68.

Wiertzema, K., & Jansen, P. (2007). Hoofdstuk 2. Basisbegrippen. In K. Wiertzema, & P. Jansen, *Communicatie en management: Basisprincipes van communicatie* (pp. 11-24). Amsterdam: Pearson Education Benelux.

Feedback werkveld
Gert-Jan Reus – 16 oktober 2015 (naam in overleg gebruikt)

Beste Kris,

Bij deze mijn opmerkingen over jouw tekst. Vergeet niet dat ik al mijn communicatieaanpak heb opgedaan door te kijken naar Peter Falk in zijn rol als Columbo. Non-verbale communicatie is inderdaad een vaak onderschat element bij het overbrengen van de les / boodschap.
Meeste docenten merken al dat wanneer ze lichtjes verkouden zijn of even anders zijn dan normaal de klas dat als een uitgelezen mogelijkheid zien om opnieuw te gaan 'onderhandelen'.
Bij je eerste 'tussenconclusie' geef je eigenlijk ook aan dat er ruimte / acceptatie van de ontvanger moet zijn om communicatie mogelijk te maken. Ik vind het dan vreemd dat maar 1 van de door jou genoemde modellen hier rekening mee houdt, terwijl ik zou zeggen 'als deze grondhouding er niet is, is er geen basis voor communicatie / een goed gesprek'.
Voor de leesbaarheid was het wellicht prettig geweest wanneer je nog even een aanvullende typering had gezet bij de begrippen 'boeddhist' en 'onderwijzer', want anders krijg je dat de ene lezer het label aan iets positiefs en de ander het aan iets negatiefs koppelt. Is de boeddha figuur een rustige en wijze man of een luie dikzak onder een boom?
De toepassing van 'ladder of participation' kon ik niet echt plaatsen. Als uitgangspunt is 'het komen tot een co-creatie met de student' dan is deze ladder te kort, want stap 6 komt op mij over als 'er wordt tegen je gezegd waarom het gedaan wordt en je mag er iets van vinden maar we doen het daarom echt niet anders', terwijl je de student wellicht al wil zien als een klankbord / professional in de dop.
Belangrijkste conclusie is toch 'blijf authentiek en zoek het dicht bij jezelf'. Vergeet niet dat ondanks alle klachten die tegen Columbo zijn ingediend bij zijn superieuren door de verdachten hij gedurende de serie / in de loop van de tijd toch netjes promotie heeft gemaakt.

Succes.

Met vriendelijke groeten,
Gert-Jan

<u>Mijn reflectie op de gegeven feedback</u>
Aan de hand van zijn opmerkingen heb ik nog een korte uitleg toegevoegd bij de verschillende coachingsrollen zodat ook iemand die de rollen nog niet kent begrijpt wat voor soort rol het is. Verder vond ik het best lastig wat hij met zijn feedback bedoelde en heb ik hem gevraagd wat hij bedoelde met: 'Ik vind het dan vreemd dat maar 1 van de door jou genoemde modellen hier rekening mee houdt'. Hij zei dat ik misschien een theorie kon aanhalen waaruit duidelijk werd dat er bij communicatie sprake moet zijn van een uitwisseling en de andere persoon er wel voor moet open staan. Ik heb nu gebruik gemaakt van een andere quote over communicatie, waaruit dit wel blijkt en die ook beter aansluit bij mijn stuk.