

Talentontwikkeling

Binnen MDT



Impact Centre Erasmus



Samenwerking Impact Centre Erasmus en MDT

Impact Centre Erasmus doet onderzoek naar MDT in opdracht van het ministerie van OCW. Binnen dit onderzoek zet Impact Centre Erasmus in op het verkrijgen van inzicht in de impact van MDT, het waar mogelijk onderbouwen van de effectiviteit van MDT en op het versterken van het lerend vermogen van het MDT-netwerk. Hiermee is onderzoek dienend aan de uitvoering om zowel de verantwoording naar de Tweede Kamer (*to prove*) als ook iteratief en in co-creatie te leren hoe het programma te verbeteren (*to improve*).



Colofon

Talentontwikkeling binnen MDT

David van de Velde, Pauline Owelle en Marit Schouten

Uitgave van: Impact Centre Erasmus, Rotterdam, 27 januari 2025. In opdracht van programma MDT.



Aanleiding



De Maatschappelijke Diensttijd (MDT) kent drie pijlers: **talentontwikkeling**, **iets doen voor een ander of de samenleving** en **ontmoetingen**. Elk van deze drie pijlers is aanwezig in ieder individueel MDT-traject. Binnen dit rapport wordt ingegaan op de pijler **talentontwikkeling**. Het doel is tweeledig: ten eerste onderbouwen we met het rapport de rol die MDT speelt ten aanzien van talentontwikkeling (*to prove*). Ten tweede wordt richting gegeven hoe MDT effectiever kan bijdragen aan talentontwikkeling (*to improve*).

- Met talentontwikkeling bedoelt MDT: het ontdekken en ontwikkelen van je talenten, vaardigheden en houding ten opzichte van jezelf en de ander.¹
 - MDT erkent dat talentontwikkeling erg breed is, het bijvoorbeeld gaan over persoonlijke ontwikkeling, over het ontwikkelen van vaardigheden, het kan gaan over meer professionele ontwikkeling om de kansen van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren en tot slot wordt ook benoemd dat MDT eraan kan bijdragen dat jongeren hun houding ontwikkelen.
 - De pijler heet talentontwikkeling, maar in de visie wordt dit breder getrokken naar persoonlijke ontwikkeling. Het gaat niet enkel om de ontwikkeling van talenten, maar ook om bijvoorbeeld het ontwikkelen van zelfvertrouwen, weerbaarheid of motivatie.
- In dit document wordt gekeken wat we al weten over de **effecten van talentontwikkeling** (in de breedste zin van het woord) en op **hoe talentontwikkeling** gestimuleerd kan worden.

¹ Afkomstig uit: Visie MDT – drie pijlers.pptx



Inhoudsopgave

Om inzicht te geven in de rol die MDT kan spelen in het faciliteren van talentontwikkeling worden de volgende elementen besproken:

1. Talentontwikkeling in het algemeen	pag. 6-10
2. Inzoomen op effectgebieden	pag. 11-12
2a. Effectgebied 1: Zelfontdekking	pag. 13-15
2b. Effectgebied 2: Weerbaarheid	pag. 16-21
2c. Effectgebied 3: Vaardigheden ontwikkelen	pag. 22-29
2d. Effectgebied 4: Zelfvertrouwen	pag. 30-33
3. Talentontwikkeling binnen MDT	pag. 34-43
4. Conclusie, vervolg & bronnen	pag. 44-49

Leeswijzer

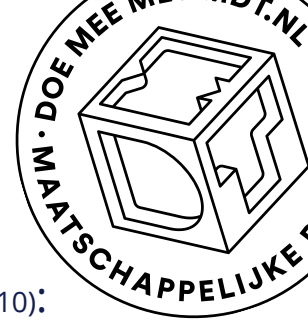


- In het eerste hoofdstuk worden het concept "talent" en de praktijk van "talentontwikkeling" onder de loep genomen, waarbij verschillende interpretaties en definities worden besproken. Het doel is om een definitie van talent en talentontwikkeling te formuleren, die vervolgens in de rest dit onderzoek wordt gehanteerd. Daarbij wordt aandacht besteed aan de criteria die talent afbakenen en onderscheiden.
- Daarnaast wordt talentontwikkeling niet alleen benaderd vanuit het oogpunt van het ontwikkelen van specifieke vaardigheden, maar ook in het licht van bredere doelen, zoals persoonlijke ontwikkeling. In het verlengde hiervan wordt de koppeling gemaakt met vijf effectgebieden binnen de pijler talentontwikkeling, namelijk zelfontdekking, weerbaarheid, zelfvertrouwen, vaardighedenontwikkeling en activatie richting de arbeidsmarkt.
- Verder worden de werkzame elementen bij deze effectgebieden onder de loep genomen. Er wordt inzicht gegeven in welke methoden en werkwijzen effectief zijn om de ontwikkeling van talent te stimuleren en ondersteunen.
- Tot slot wordt ook de koppeling tussen de thema's en MDT gemaakt om te zien in hoeverre deze thema's rondom talentontwikkeling terugkomen binnen MDT en hoe de werkzame elementen geborgd zijn in de praktijk van MDT.

1. Talentontwikkeling in het algemeen

Wat kunnen we zeggen over 'talentontwikkeling' in het algemeen?

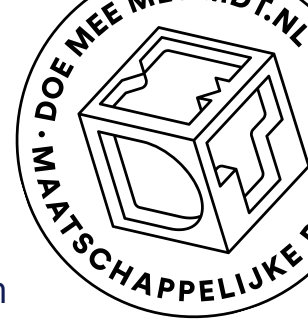




Definitie talent

- Talent is een veelzijdig begrip grofweg opgedeeld kan worden in twee zienswijzen (Terlouw & Pilot 2010):
 - **Exclusieve zienswijze:** talent wordt gezien als iets dat slechts een selecte groep mensen heeft, zoals hoogbegaafden of iemand met een uitzonderlijk talent voor een muziekinstrument. Dat talent ligt grotendeels 'vast' in een persoon. Om deze talenten te ontwikkelen is een passende en stimulerende omgeving nodig.
 - **Inclusieve zienswijze:** iedereen heeft talenten, welke van individu tot individu verschillen. Binnen deze zienswijze moeten mensen gelijke kansen hebben om hun talenten te kunnen ontdekken en ontwikkelen.
- Vanuit de visie van MDT op talentontwikkeling, hanteren we in dit rapport **de inclusieve zienswijze** van talent. Binnen deze zienswijze verstaan we onder een talent het volgende:

Talenten zijn (verborgen) vermogens die in mensen aanwezig zijn. Vaak hebben deze vermogens verdere ontwikkeling nodig om volledig tot uiting te komen.



Definitie talentontwikkeling

- Vanuit de inclusieve benadering van talent, is het uitgangspunt dat iedereen talenten heeft, deze moeten ontdekt en ontwikkelt worden. Daarvoor is talentontwikkeling nodig.
- Talentontwikkeling wordt in academische literatuur veelal in verband gebracht met '**persoonlijke ontwikkeling**', wat suggereert dat deze twee concepten nauw met elkaar verbonden zijn en elkaar wederzijds beïnvloeden. Dit verband impliceert dat talentontwikkeling niet alleen gericht is op het ontwikkelen van specifieke talenten, maar ook op het stimuleren van een bredere persoonlijke groei. Talentontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling worden in dit geval als synoniemen van elkaar gebruikt. Binnen het rapport wordt voor de eenduidigheid het begrip talentontwikkeling gebruikt.
- Op school ligt de nadruk vaak op het **verbeteren** van zaken waar leerlingen minder goed in zijn. Hoewel dit waardevol kan zijn, richt talentontwikkeling zich op een **breder en positievere benadering**. Het gaat om het **ontdekken, cultiveren en benutten van de unieke kracht van elk individu**. In tegenstelling tot het enkel aanleren van specifieke vaardigheden, draait talentontwikkeling om het stimuleren van **persoonlijke groei en het verkennen van iemands potentieel**.
- Er bestaat geen eenduidige definitie van talentontwikkeling/ persoonlijke ontwikkeling. Op basis van verschillende bronnen is voor dit rapport de volgende definitie samengesteld:

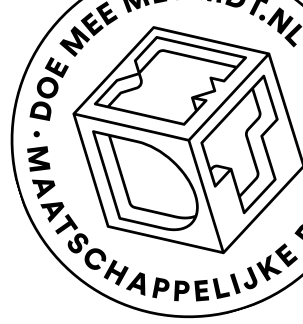
Talentontwikkeling betreft alles rondom de ontwikkeling van het zelfbewustzijn, identiteit, eigen talenten en potentieel, vergroten van de kwaliteit van het leven en het realiseren van dromen.

Model “Talent in Ontwikkeling”

- Een nuttig model om talenten en talentontwikkeling te begrijpen is het model “Talent in Ontwikkeling” van Houkema en Kaput (2011). Het model combineert inzichten uit verschillende theorieën over talent en geeft weer welke factoren invloed hebben op talentontwikkeling. Dit model is primair van toepassing op jongeren maar kan ook op andere doelgroepen worden toegepast.
- Het model laat vier kwarten zien
 - De onder- en bovenkant van het model geven de mate van zichtbaarheid van talenten weer. Onder **aanleg** vallen de verborgen talenten, terwijl onder **prestaties** de talenten worden verstaan die deels ontwikkeld, en daarom zichtbaar zijn.
- Er zijn twee factoren nodig om van aanleg naar prestaties te gaan (Heller, 2000; Gagné, 2004; SLO, 2023; Houkema & Kaput, 2011):
 - **Persoonlijkheid**: gaat bijvoorbeeld over de mate waarin iemand durft buiten zijn of haar comfort zone te gaan of iemands fysieke gezondheid.
 - **Omgeving**: dit gaat over de mate waarin de omgeving van iemand stimulerend is om talenten te ontwikkelen. Dat hangt bijvoorbeeld ook af van de beschikbare middelen.
- Deze twee factoren kunnen zowel succesfactoren als barrières zijn van talentontwikkeling. Zo leidt bijvoorbeeld een goede fysieke gezondheid ertoe dat de kans groter is dat iemands talenten tot ontwikkeling komen. Wanneer iemand een slechte fysieke gezondheid heeft kan dit juist een belemmering vormen.
- Het model benadrukt ook dat talentontwikkeling een continu proces is, dat kan plaatsvinden gedurende het hele leven, afhankelijk van de kansen die iemand krijgt en de keuzes die hij of zij maakt (Houkema & Kaput, 2011; SLO, 2023)



Inzoomen op bepaalde effectgebieden



- Zoals uitgelegd is talentontwikkeling een omvangrijk begrip. Ook in de visie van MDT wordt deze omvangrijkheid benoemd (slide 3). Om in het onderzoek een waardevolle hoeveelheid diepgang te bereiken, zijn keuzes gemaakt in de aspecten van talentontwikkeling waar verdiepend onderzoek naar is gedaan.
- Op basis van een verkennende analyse van wetenschappelijke literatuur in combinatie met databronnen vanuit MDT is gekozen om te focussen op effectgebieden die zowel in de literatuur als binnen MDT een belangrijk onderdeel vormen van talentontwikkeling:
 1. Zelfontdekking
 2. Weerbaarheid
 3. Zelfvertrouwen
 4. Vaardigheden ontwikkeling
 5. *Activatie richting de arbeidsmarkt*
- De eerste 4 effectgebieden worden in het volgende hoofdstuk één voor één uitgelegd. De effectgebieden worden gedefinieerd, er wordt weergegeven welke aanpak(ken) goed werken binnen dit effectgebied en wat belangrijke werkzame elementen zijn binnen deze aanpak.
- Het 5^e effectgebied (activatie richting de arbeidsmarkt) wordt **niet** nader toegelicht in dit rapport. Met dit effectgebied wordt bedoeld dat jongeren geholpen worden om een vervolgstap te zetten naar bijvoorbeeld werk of een (vervolg)opleiding. Dit heeft significante overlap met een eerder uitgevoerd onderzoek naar LOB¹ waarin de bovengenoemde elementen (definitie, effectieve aanpakken en werkzame elementen) al worden besproken.
- **Op de komende slides wordt de volgende stelling onderzocht: MDT bevordert binnen de pijler talentontwikkeling zelfontdekking, weerbaarheid, de ontwikkeling van vaardigheden, en zelfvertrouwen.**

¹Rapportage LOB: <https://mdtdocumenten.nl/2023/mdtenlob.pdf>

2. Inzoomen op effectgebieden

- a) Zelfontdekking | b) Weerbaarheid |
- c) Zelfvertrouwen | d) Vaardigheden





Samenhang effectgebieden

- Talentontwikkeling is een dynamisch proces waarbij de effectengebieden zelfontdekking, weerbaarheid, zelfvertrouwen en het ontwikkelen van vaardigheden nauw met elkaar verbonden zijn.
 - Zelfontdekking vormt in dit proces een verbindende factor. Het ontdekken van wat hen drijft en waar hun talenten liggen, biedt jongeren de kans om gericht aan zichzelf te werken, of het nu gaat om vaardigheden, weerbaarheid of zelfvertrouwen. Toch is zelfontdekking niet iets dat per definitie voorafgaat aan de andere effecten; het wordt juist ook gevoed door succeservaringen en reflectie in de andere domeinen van talentontwikkeling.
 - Weerbaarheid is een cruciaal element dat niet losstaat van de andere effecten. Jongeren die hun eigen talenten ontdekken, bouwen hun weerbaarheid op. Ze leren omgaan met tegenslagen door te vertrouwen op hun unieke sterke punten. Tegelijkertijd helpt een sterk gevoel van zelfvertrouwen hen om open te staan voor nieuwe uitdagingen, wat weer bijdraagt aan de ontwikkeling van hun vaardigheden.
- Deze effecten ontstaan niet in een vaste volgorde, maar versterken elkaar voortdurend. Qua volgorde is de doelgroep leidend. Jongeren beginnen hun ontwikkeling vanuit verschillende uitgangspunten, afhankelijk van hun behoeften en sterke punten, en vinden via verschillende routes balans tussen deze effecten:
 - Bijvoorbeeld: Voor sommige jongeren ligt de nadruk op het opbouwen van zelfvertrouwen. Door positieve ervaringen met hun talenten krijgen zij meer geloof in hun eigen kunnen, wat hen motiveert om hun vaardigheden verder te ontwikkelen. Voor anderen kan juist het ontwikkelen van praktische vaardigheden een ingang zijn: het ervaren van succes van wat ze doen versterkt hun weerbaarheid en zelfvertrouwen. Bij zeer kwetsbare jongeren zal hoogstwaarschijnlijk eerst aan de weerbaarheid moeten worden gewerkt voor aan andere effectgebieden begonnen kan worden.

Effectgebied 1

Zelfontdekking





Zelfontdekking

- **Zelfontdekking** (in academische literatuur ook '*zelfexploratie*' genoemd) wordt beschreven als een **proces van inzicht te krijgen in de eigen vaardigheden, interesses en waarden** (Oesch & Bower 2017).
- Zelfontdekking kan begrepen worden als drie categorieën:
 1. **Een continu proces van zelfkennis en groei:** het is niet een eenmalige gebeurtenis, maar een doorlopend proces van jezelf leren kennen en ontwikkelen. Dit proces kan evolueren gedurende het leven, met veranderende doelen en interesses.
 2. **Het vergroten van zelfbewustzijn:** door middel van zelfreflectie en het verkrijgen van feedback van anderen, ontwikkelt iemand een dieper begrip van wie hij/zij is, wat hen motiveert en hoe diegene overkomt op anderen. Dit omvat ook het erkennen en accepteren van zowel positieve als negatieve eigenschappen.
 3. **Het stellen en nastreven van persoonlijke doelen:** zelfontdekking betekent het identificeren van wat diegene wilt bereiken in het leven, zowel op korte als lange termijn. Dit kunnen doelen zijn die te maken hebben met persoonlijke relaties, gezondheid, werk en carrière, hobby's of spirituele ontwikkeling. Belangrijk is dat deze doelen in lijn liggen met persoonlijke waarden en een gevoel van voldoening geven (Oesch & Bower 2017; Nijs et al., 2013; Schwart et al., 2011)
- Zelfontdekking gaat om het **volledig benutten van jouw potentieel als mens, in alle facetten**. Het is een reis die helpt om te groeien als persoon en meer authentiek en bevredigend leven te leiden.



Wat werkt goed binnen zelfontdekking?

Uit onderzoek komen enkele aanpakken naar voren die effectief zijn om zelfontdekking te stimuleren, deze elementen zijn onderverdeeld in de drie categorieën van zelfontdekking van de vorige slide:

1. Een continu proces van zelfkennis en groei

- **Experimenteren met “possible selves”:** Verken verschillende denkbeeldige toekomstscenario's en rollen om verborgen interesses en vaardigheden te ontdekken (Nijs et al., 2013).
- **Oefening baart kunst:** Talent is meer dan aanleg; gerichte oefening en training zijn cruciaal om uit te blinken (Nijs et al., 2013; Arnold, 2022)

2. Het vergroten van zelfbewustzijn

- **Verkrijgen van feedback:** De input van anderen kan blinde vlekken aan het licht brengen en wijzen op verborgen talenten (Nijs et al., 2013; Arnold, 2022)
- **Reflecteren op succesvolle ervaringen:** Laat deelnemers reflecteren op eerdere ervaringen waarin ze uitblonden, moeiteloos presteerden of veel voldoening haalden. Deze momenten bieden inzicht in persoonlijke sterktes (Nijs et al., 2013)
- **Inzicht krijgen in eigen waarde:** Identificeer principes en idealen die belangrijk zijn in het leven van de jongere (Nijs et al., 2013)

3. Het stellen en nastreven van persoonlijke doelen

- **Ontdekken van passies en intrinsieke motivatie:** Identificeer activiteiten die energie geven en plezier bieden, en verbind deze met persoonlijke waarden (Schwartz et al., 2011)
- **Plezier:** Ontdek activiteiten en talenten die plezier en voldoening bieden (Nijs et al., 2013)

Effectgebied 2

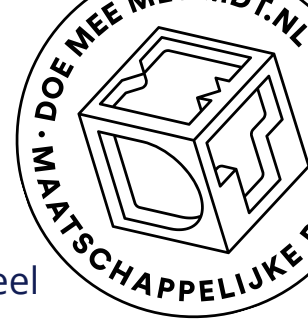
Weerbaarheid





Weerbaarheid

- Weerbaarheid kan als volgt gedefinieerd worden: **Weerbaarheid houdt in dat je ondanks tegenslagen of stressvolle situaties blijft functioneren, of dat je terugveert na tegenslagen of moeilijke situaties.** In het Nederlands wordt dit 'terugveren' na een moeilijke situatie ook wel veerkracht genoemd. (Ang et al., 2022; Liu et al., 2022;)
 - Weerbaarheid is het meest brede concept: veerkracht is een onderdeel van weerbaarheid, maar weerbaarheid omvat meer dan enkel veerkrachtig zijn. Weerbaarheid gaat daarnaast over het bereiken van positieve uitkomsten ondanks tegenslagen of moeilijke situaties.
- Weerbaarheid vraagt **actieve betrokkenheid**: een persoon moet zelf in actie komen. Weerbaarheid kan op deze manier worden ontwikkelt en is dus niet statisch. (de Belie & van Hove, 2003; Ang et al., 2022)
 - Zelfvertrouwen is een belangrijk onderdeel voor weerbaarheid. Iemand die weerbaar is heeft een goed gevoel van eigenwaarde (de Belie & van Hove, 2003). Bij het volgende effectgebied besteden we specifiek aandacht aan het concept zelfvertrouwen.
- Verschil in weerbaarheid is een factor die uit kan leggen waarom twee personen heel anders kunnen reageren op dezelfde moeilijke of stressvolle situatie. Op de volgende slide zullen we ingaan op 'mechanismes' (*assets & resources*) die ervoor zorgen dat mensen anders omgaan met vergelijkbare situaties.



Mechanismes van weerbaarheid

- *Assets* en *resources* zijn mechanismes die ervoor zorgen dat de omgang met moeilijke situaties van twee personen heel anders kan zijn. (Ang et al., 2022; Kovács et al., 2021)
 - **Assets** zijn individuele eigenschappen en vaardigheden van jongeren die bijdragen aan weerbaarheid
 - **Resources** zijn de omgeving/ gemeenschap van jongeren die hen ondersteunen in hun weerbaarheid
- Deze resources en assets staan niet los van elkaar, maar beïnvloeden elkaar ook op verschillende manieren (Ang et al., 2022; Kovács et al., 2021). De volgende resources en assets worden onderscheiden die een positieve invloed hebben op weerbaarheid:

Assets	Toelichting	Resources	Toelichting
Actieve coping vaardigheden	Dit gaat om skills om goed om te kunnen gaan met moeilijke situaties. Voorbeelden zijn plannen, en het omgaan met angsten.	Sociale competenties	Gaat over in hoeverre jongeren in staat zijn om sociale relaties aan te gaan en te onderhouden
Controle over gedrag	Dit gaat over het kunnen reguleren van je aandacht, emoties en stemming.	Familie relaties	Effect van familie blijkt het grootst op weerbaarheid. Positieve woorden vanuit de familie hebben bijvoorbeeld groot effect op zelfvertrouwen
Proactieve oriëntatie	De mate waarin een jongere initiatief durft te nemen, beslissingen kan maken en een gevoel van <i>empowerment</i> heeft.	Netwerk	Dit gaat over alle mensen in de omgeving van een jongere. Het is breder dan enkel familie, familie valt ook onder het netwerk.
Zelfvertrouwen	Dit gaat over hoe een jongere zichzelf ziet en tegen zichzelf aankijkt in geval van hoog zelfvertrouwen beoordeelt een jongere zichzelf positief.		
Cognitieve flexibiliteit	Je bent in staat om alternatieve perspectieven aan te nemen en andere routes te verkennen. Hangt samen met punt hieronder.		
Probleemoplossend vermogen	Het afwegen van voor- en nadelen van oplossingen en om uiteindelijk de meest effectieve oplossing te gaan uitvoeren.		

Concluderend: Weerbaarheid kan verhoogd worden door (een combinatie van) assets en/of resources te stimuleren. Op de volgende slide komen enkele interventies langs die verschillende van deze assets en resources beogen te vergroten.



Interventies

- Weerbaarheidsinterventies zetten doorgaans in op het stimuleren van een combinatie van meerdere verschillende *resources* en *assets*. Interventies zetten dus niet zozeer in op het versterken van één *resource*, of één *asset*, maar proberen om meerdere tegelijkertijd te versterken.
- Er bestaat een behoorlijke diversiteit aan interventies die tot doel hebben de weerbaarheid te vergroten. Hierbij is de doelgroep van groot belang. (Pinto, Laurence, Macedo & Macedo, 2021)
 - Zo zijn vrij veel interventies gericht op specifieke, meer kwetsbare doelgroepen zoals kinderen/ jongeren die gepest worden of die te maken hebben gehad met misbruik op enige wijze. (NJI, z.d.)
- Op de volgende slide worden een aantal veelvoorkomende en bewezen effectieve weerbaarheidsinterventies kort omschreven.



Veelvoorkomende interventies

Zoals gezegd zijn er een veelvoud aan weerbaarheidsinterventies. Hieronder staan vier veelvoorkomende groepen van interventies. Deze interventies komen voort uit vrij veel geciteerde en grote review artikelen:

- **Skills-based interventies** (Reavley et al., 2015; Kovacz et al., 2021; Fergus & Zimmerman, 2004)
 - Binnen dit soort interventies worden bepaalde skills aangeleerd zoals plannen, probleemoplossend vermogen of sociale vaardigheden. De skills die relevant zijn, is afhankelijk van de doelgroep.
 - Focus op: *assets* controle over gedrag en probleemoplossend vermogen; *resource* sociale competenties
- **Interventies met focus op cognitieve gedragstherapie en mindfulness** (Ang et al., 2022; Joyce et al., 2018)
 - Dit type interventies maakt gebruik van cognitieve gedragstherapie en mindfulness om mensen in staat te stellen om te gaan met stressvolle situaties.
 - Focus op: *assets* actieve coping vaardigheden en cognitieve flexibiliteit
- **Netwerk/familie interventies** (Fergus & Zimmerman, 2004; Kovacz et al., 2021)
 - De focus van dit type interventie ligt op het stimuleren van positieve relaties tussen jongeren en hun netwerk, denk aan ouders/familie/vrienden. Dit soort interventies focussen zich niet alleen op de jongere, maar betrekken ook bijvoorbeeld ouders of andere mensen die dichtbij de jongere staan.
 - Focus op: *resources* sociale competenties, familie relaties en netwerk
- **Interventies met een focus op zelfvertrouwen** (Ang et al., 2022; de Belie & van Hove, 2003)
 - Zoals aangegeven is zelfvertrouwen een belangrijk onderdeel van weerbaarheid. Er zijn dan ook interventies die zich specifiek richten op het versterken van het zelfvertrouwen en daarmee ook een positief effect tonen op weerbaarheid. Onder het volgende effectgebied wordt nog verder ingegaan op interventies om zelfvertrouwen te stimuleren.
 - Focus op: *asset* zelfvertrouwen



Wat werkt goed binnen interventies?

Op deze slide worden een aantal werkzame elementen benoemd die belangrijk zijn binnen interventies. Door deze werkzame elementen terug te laten komen wordt de kans op succes van de weerbaarheidsinterventies groter.

- Binnen alle interventies geldt dat interventies die de **didactische en dialectische methode combineren** effectiever zijn in het vergroten van weerbaarheid dan als slechts één van deze methoden wordt toegepast: (Ang et al., 2022)
 - Didactische methode = leren door middel van onderwijzen (bijv. het geven van een les over omgang met emoties)
 - Dialectische methode = leren door middel van dialoog (bijv. met jongeren in gesprek en aan de hand van voorbeelden uit hun eigen leven lessen meegeven over omgang met emoties)
- Over het algemeen geldt dat **intensievere interventies**, waarbij participanten regelmatig training ontvangen, beter werken dan eenmalige interventies om weerbaarheid te vergroten. Veel van de resources en assets zijn niet met één training of begeleidingsmoment te ontwikkelen, maar vragen een meer structurele aanpak. (Kovács et al., 2021)
- Interventies moeten niet enkel focussen op de 'moeilijke situaties' die vragen om weerbaarheid, maar ook kijken naar de **krachten en capaciteiten** die iemand al heeft. Dit stimuleert het zelfvertrouwen van jongeren, doordat ze ook trots kunnen zijn op deze dingen die goed gaan. (Luthar & Cichetti, 2000)
- Ouders betrekken – naast dat dit een specifieke interventie op zichzelf is – kan ook binnen andere interventies een kritische succesfactor zijn. Het is belangrijk om in de interventie **rekening te houden met ouders**. Wanneer een interventie bijvoorbeeld inzet op het stimuleren van zelfvertrouwen, maar dit vervolgens thuis weer wordt afgebroken is de interventie waarschijnlijk niet effectief. In dit geval kan het helpen om in gesprek te gaan met de ouders. (Fergus & Zimmerman, 2004; Kovács et al., 2021)

Effectgebied 3

Vaardigheden ontwikkelen





Vaardigheden ontwikkelen & Talentontwikkeling

- Vaardigheden ontwikkelen wordt gezien als een natuurlijk onderdeel van talentontwikkeling wat bij kan dragen aan andere effectgebieden.
 - Bijvoorbeeld: door te oefenen met bepaalde vaardigheden, kan een jongere leren wat hij/zij kan en leuk vindt (*zelfontdekking*).
- Echter, waar binnen **talentontwikkeling** de nadruk ligt op het **stimuleren van de sterke punten van jongeren**, richt **vaardigheden ontwikkeling** zich meer op het **aanleren van specifieke vaardigheden ongeacht** of deze voortkomen uit talent of niet.
 - Bijvoorbeeld: het leren van de vaardigheid presenteren; dit is ongeacht iemands (natuurlijk) aanleg daarvoor.
- Het verschil tussen beide processen ligt in de aanpak. Talentontwikkeling gaat verder dan enkel het aanleren van specifieke vaardigheden. Hier ligt de focus op het stimuleren van de intrinsieke kracht en het zelfsturend vermogen van jongeren, zodat ze meer zelfbewust worden en beter in staat zijn om hun plaats in de samenleving te vinden (van Hoorik, 2011). Vaardigheden ontwikkeling heeft een meer specifiek doel, namelijk jongeren voorbereiden op de eisen van de samenleving. (van Hoorik, 2011)



Vaardigheden ontwikkelen

- Een vaardigheid is het (aangeleerde) **vermogen dat een persoon in staat stelt een bepaalde taak of activiteit uit te voeren**. Hiervoor is vaak een bepaalde mate van **kennis en/of kunde** nodig.
- Het ontwikkelen van vaardigheden is cruciaal voor de persoonlijke en professionele groei van jongeren, met name vaardigheden die hen voorbereiden op de arbeidsmarkt en toekomstige carrières. (Radovan, 2019; van Hoorik, 2011)
- De definitie van vaardigheden is een brede definitie waarbinnen verschillende soorten vaardigheden passen zoals **cognitieve, metacognitieve, sociaal-emotionele en praktische vaardigheden**. In de volgende slides wordt hier verder op ingegaan. (OECD, 2015; OECD 2020; Radovan, 2019)



Soorten vaardigheden (1/2)

In de literatuur worden vaardigheden onderverdeeld in de volgende 4 soorten:

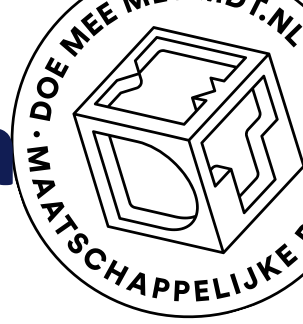
- 1. Cognitieve vaardigheden** zijn de mentale processen die gebruikt worden om informatie te verwerken, te leren en problemen op te lossen. Deze vaardigheden zijn gericht op de **directe uitvoering van taken en het verwerken van informatie** (Miyamoto et al. 2015; Radovan, 2019). Denk hierbij aan geheugen, aandacht, redeneren, en probleemoplossend vermogen.
- 2. Metacognitieve vaardigheden** stellen individuen in staat om **controle te krijgen over hun eigen leerproces**. Dit omvat bewustzijn van hun eigen denkprocessen, het vermogen om te plannen, te monitoren en te evalueren, en de kennis om effectieve leerstrategieën te selecteren en toe te passen. (Radovan, 2019; ILO, 2021; Hartman, 2002)



Soorten vaardigheden (2/2)

- 3. Sociaal-emotionele vaardigheden** worden gedefinieerd als **individuele capaciteiten** die (a) tot uiting komen in consistente denk-, gevoels- en gedragspatronen, (b) ontwikkeld worden door formele en informele leerervaringen, en (c) als belangrijke factoren fungeren voor sociaal-economische resultaten gedurende het leven van het individu (OECD, 2015).
- 4. Praktische vaardigheden** kent geen eenduidige definitie. De literatuur laat vooral voorbeelden zien van praktische vaardigheden die verwijzen naar het **vermogen om fysieke of concrete taken uit te voeren in de realiteit**. Dit kunnen zowel handmatige, technische als organisatorische taken omvatten, afhankelijk van de context. Denk hierbij aan vaardigheden zoals sollicitatievaardigheden, presenteren, samenwerken, en tijdmanagement/ plannen.

Interventies die vaardigheden ontwikkelen bevorderen (1/2)



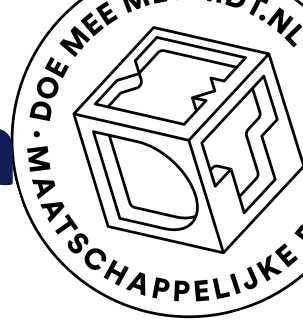
1. Cognitieve vaardigheden

- Educatieve programma's en leeromgevingen die gericht zijn op het **stimuleren van kritisch denken, probleemoplossing en informatieverwerking**, dragen direct bij aan de ontwikkeling van cognitieve vaardigheden
- **Nieuwe kennis opbouwen:** Laat jongeren actief deelnemen aan discussies, projecten en onderzoek. Dit helpt hen om nieuwe kennis op te bouwen en te verwerken (Hartman, 2002)

2. Metacognitieve vaardigheden (Hartman, 2002)

- **Leren wanneer en waarom leerstrategieën werken:** Uitleg geven over bepaalde leerstrategieën en waarom deze nuttig zijn en jongeren aanmoedigen om na te denken over hun eigen aanpak.
- **Zelfreflectie stimuleren:** Jongeren moeten leren om hun eigen leerproces te volgen, bijvoorbeeld met checklists, reflecties en feedback van *peers* of docenten.
- **Leeromgeving:** Een leeromgeving die jongeren aanmoedigt om fouten te maken en actief te reflecteren op hun eigen leerproces, bevordert de ontwikkeling van metacognitie.

Interventies die vaardigheden ontwikkelen bevorderen (2/2)



3. Sociaal-emotionele vaardigheden

- **Vertrouwensrelatie:** De coach, mentor of begeleider speelt een cruciale rol in zowel talentontwikkeling als het ontwikkelen van vaardigheden. Een vertrouwensband tussen begeleider en jongere is daarbij essentieel. De begeleider dient als rolmodel, biedt ondersteuning en helpt de jongere vaardigheden te ontwikkelen die belangrijk zijn voor sociale interactie, emotionele regulatie en zelfbewustzijn (Meijers, 2008).
- **Focus op sterke punten:** Door te focussen op de sterke punten van jongeren kunnen ze zelfvertrouwen opbouwen en de vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn voor actieve maatschappelijke participatie (van Hoorik, 2011).

4. Praktische vaardigheden

- **Ervaring en herhaling:** Door herhaaldelijk kennis en kunde toe te passen in realistische situaties, verfijnen en automatiseren jongeren hun vaardigheden (Boshuizen, 2003).
- **Simulaties:** Simulaties bieden de kans om te oefenen in een veilige omgeving, zonder de risico's die verbonden zijn aan fouten in de echte wereld (Boshuizen, 2003).



Wat werkt goed binnen interventies?

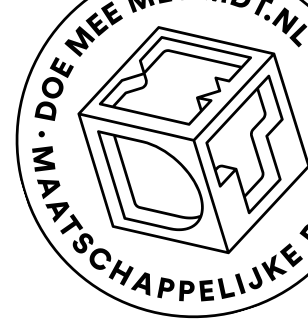
- **Duidelijke doelen en verwachtingen:** jongeren presteren beter wanneer ze weten wat er van hen verwacht wordt en wat de doelen zijn van de interventie. (Radovan 2019; Mascherini et al., 2012; Hartman 2002)
- **Feedback:** regelmatige, constructieve feedback is essentieel om leerlingen te helpen reflecteren op hun leerproces, hun fouten te corrigeren en hun vaardigheden te verbeteren. (Radovan 2019; Miyamoto et al., 2015; Schaap et al., 2012; Kankaras & Suarez-Alvarez 2019)
- **Flexibiliteit:** interventies moeten flexibel en adaptief zijn, zodat ze kunnen worden toegepast aan de veranderende behoeften van jongeren en de ontwikkelingen in de maatschappij. (Radovan 2019; Mascherini et al., 2012; OECD 2020)
- **Coach of mentor:** de vertrouwensband en rol van de mentor/coach¹ is cruciaal bij de volgende onderdelen (van Hoorik, 2011; Meijers, 2008)
 - Helpen bij het formuleren van heldere doelen
 - Feedback geven en ondersteuning bieden
 - De jongere introduceren in relevante netwerken
 - De jongere helpen om te gaan met grenservaringen

¹ Mentor/coach zijn voorbeelden, dit kan ook zijn: trainer/begeleider/docent/etc.

Effectgebied 4

Zelfvertrouwen





Zelfvertrouwen

- **Zelfvertrouwen** wordt gedefinieerd als een **zelfbewustzijn** of **persoonlijke zekerheid** van vaardigheden, talenten, capaciteiten, competenties, oordelen, vermogens en kwaliteiten (Hughes et al. 2019).
- Belangrijke aspecten van deze definitie zijn (Hughes et al. 2019):
 - **Uniek voor elk individu:** zelfvertrouwen is een construct dat voor iedereen anders en uniek is. Wat voor de één zelfverzekerd overkomt, kan voor de ander heel anders zijn.
 - **Interne ervaring:** Zelfvertrouwen komt voort uit de persoon en wordt niet door anderen bepaald. Men kan wel bevestiging en geruststelling ontvangen die het zelfvertrouwen ondersteunt.
 - **Gevormd door ervaringen:** Zelfvertrouwen kan worden versterkt door ervaringen met het beheersen of voltooien van taken.
 - **Essentieel voor weerbaarheid:** Zelfvertrouwen is een cruciaal onderdeel van weerbaarheid, omdat het een positieve en optimistische kijk op de toekomst creëert. Zelfverzekerde en weerbare mensen zullen uitdagingen aangaan en putten uit hun ervaringen en capaciteiten om situaties te beheersen, kansen te verkennen of oplossingen te zoeken.

Gezien deze aspecten van zelfvertrouwen blijkt dat verschillende effectgebieden hier invloed op hebben. Zo kan zelfvertrouwen versterkt worden door het succesvol beheersen van bepaalde vaardigheden, daarnaast is zelfvertrouwen een belangrijk onderdeel van weerbaarheid. Tegelijkertijd is zelfvertrouwen ook wel echt een 'eigen' effectgebied. In ToC's van MDT-projecten komt het regelmatig terug als los effect, en de aanpak om zelfvertrouwen te bevorderen is breder dan enkel het stimuleren van de andere effectgebieden. De sterke verbinding met andere effectgebieden leidt er ook toe dat interventies die gericht zijn op het versterken van zelfvertrouwen, vaak eveneens bijdragen aan zelfontdekking, het ontwikkelen van vaardigheden of het vergroten van weerbaarheid.



Categorieën van zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen is niet één gegeven voor een persoon. Iemand kan bijvoorbeeld veel zelfvertrouwen hebben in werkvaardigheden, maar minder in sociale interacties. Het is belangrijk om zelfvertrouwen per domein te splitsen voor een beter inzicht in iemands sterktes en ontwikkelpunten.

Positieve identiteit: interventies gericht op het versterken van de persoonlijke identiteit kunnen jongeren helpen een positief zelfbeeld te ontwikkelen door te focussen op hun talenten, sterke punten en persoonlijke waarden (Kovács et al. 2021; Ang et al., 2022)

Sociale vaardigheden: het ontwikkelen van sociale vaardigheden kan jongeren helpen om succesvolle relaties op te bouwen en te onderhouden, wat hun zelfvertrouwen t.a.v. sociale relaties vergroot (Kovács et al. 2021; Fergus & Zimmerman, 2004; Cheng & Furnham, 2002)

Zelfregie: wanneer jongeren meer regie ervaren over hun eigen leven, vergroot dit hun gevoel van autonomie en controle – wat bijdraagt aan zelfvertrouwen. Zelfregie kan gestimuleerd worden door jongeren te betrekken bij besluitvormingsprocessen, hen te leren doelen te stellen en te bereiken, en door hen aan te moedigen om hun eigen keuzes te maken (Kovács et al. 2021)

Zelfregulatie: Jongeren die in staat zijn om met stress en tegenslag om te gaan, en die hun impulsen kunnen beheersen, zullen zich zelfverzekerder voelen in verschillende situaties (Kovács et al. 2021)



Wat werkt goed bij het ontwikkelen zelfvertrouwen?

- **Behoeftte-gestuurd werken:** interventies moeten aansluiten bij de specifieke behoeften en uitdagingen van de jongere (Kovács et al., 2021)
- **Een gecombineerde aanpak hanteren:** Het combineren van verschillende interventies, gericht op verschillende categorieën van zelfvertrouwen, kan de effectiviteit vergroten (Kovács et al., 2021)
- **De sociale omgeving betrekken:** het is belangrijk om ouders, leerkrachten, mentoren en leeftijdsgenoten te betrekken bij het proces van het versterken van zelfvertrouwen. Zij moeten een positieve ondersteuning bieden door een veilige en stimulerende omgeving te creëren (Kovács et al., 2021). Echter, het is van belang dat de jongere zelf zijn/haar steunpilaar aanwijst, aangezien de directe omgeving niet altijd een positieve invloed heeft. Het is essentieel om negatieve invloeden te voorkomen en te zorgen voor een ondersteunend netwerk.

Zoals eerder vermeld, zijn er ook andere werkzame elementen binnen de overige effectgebieden die bijdragen aan het versterken van zelfvertrouwen. Denk hierbij onder andere aan¹ :

- **Zelfontdekking:** experimenteren met “possible selves”, oefening baart kunst
- **Weerbaarheid:** de mate waarin een jongere initiatief durft te nemen, beslissingen kan maken en een gevoel van empowerment heeft.
- **Vaardigheden ontwikkelen:** oefenen met simulaties, en vertrouwensrelaties tussen de begeleider en jongere

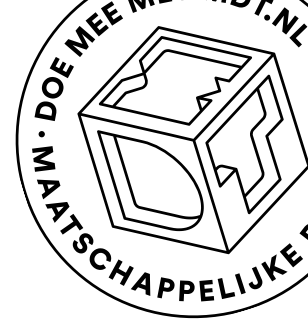
¹ Dit zijn slechts voorbeelden van interventies. De effectgebieden zijn nauw met elkaar verbonden, waarbij zelfvertrouwen verder wordt opgebouwd door te werken aan zelfontdekking, weerbaarheid en het ontwikkelen van vaardigheden. De interventies die hier genoemd zijn, worden nader uitgewerkt onder de respectievelijke effectgebieden.

3. Talentontwikkeling binnen MDT

Hoe wordt er binnen MDT omgegaan met talentontwikkeling?



- **Uit de impactanalyses op de subsidieaanvragen van ronde 5a en 2023 komt naar voren dat de vier hierboven besproken effectgebieden voorkomen binnen MDT-projecten.**
- **Op de volgende slides wordt per effectgebied weergegeven wat we al weten van hoe deze effectgebieden van talentontwikkeling terugkomen binnen MDT**

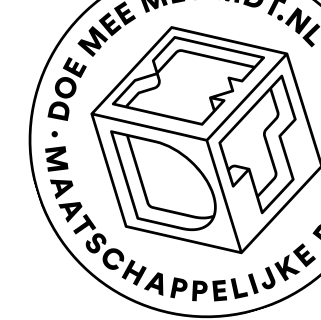


Zelfontdekking

Zelfontdekking gaat over het inzicht krijgen in de vaardigheden, interesses en waarden die je hebt.

- Alle projecten uit subsidierondes 5a en 2023 geven aan in te zetten op het effect zelfontdekking.
- Vanuit de jongerenvragenlijst blijkt dat MDT een bijdrage levert aan de zelfontdekking van deelnemers. Uit de cijfers van Q2 2024 blijkt:
 - 50% van de jongeren weet beter wat ze kunnen door MDT
 - 48% van de jongeren weet beter wat ze leuk vinden door MDT
 - **TIP:** Zelfontdekking gaat over het krijgen van inzicht in vaardigheden, interesses en waarden. Deze stellingen geven een positieve indicatie dat jongeren hier inderdaad inzicht in krijgen. Voor 'hardere' uitspraken over zelfontdekking zijn specifiekere vragen nodig. Bijvoorbeeld: door MDT weet ik beter wat ik belangrijk vindt (waarden) en door MDT weet ik beter wat ik goed kan (vaardigheden)
- In de onderbouwing van MDT & LOB* komt naar voren dat MDT kansen biedt voor jongeren om praktijkervaring op te doen en werkvelden te verkennen. Deze koppeling met de praktijk blijkt een goede manier voor jongeren om te ontdekken waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden.
- Voor zelfontdekking zijn in dit rapport een aantal werkzame elementen geïdentificeerd, op de volgende slide wordt per werkzaam element toegelicht in hoeverre dit al terugkomt binnen MDT.

Aansluiting werkzame elementen binnen MDT



In onderstaande tabel staan de werkzame elementen voor zelfontdekking genoemd, zoals benoemd op pagina 15. Weergegeven wordt in hoeverre we al zien dat dit terugkomt binnen MDT. **Groen** = duidelijke aansluiting binnen MDT; **Oranje** = mogelijke aansluiting binnen (sommige) MDT-projecten & **Rood** = geen duidelijke aansluiting binnen MDT op dit moment.

Werkzaam element		Aansluiting binnen MDT
Plezier		Dit werkzame element benadrukt dat het belangrijk is dat jongeren ook plezier moeten beleven in hun zelfontdekking. Dit is een element waar we binnen MDT niet heel direct zicht op hebben. Wel blijkt dat een groot deel van de jongeren plezier heeft tijdens MDT, namelijk 71% ¹ Het is daarmee deels aannemelijk dat jongeren ook plezier ervaren in hun zelfontdekking binnen MDT.
Inzicht krijgen in eigen waarden		Er is weinig zicht op in hoeverre dit daadwerkelijk gebeurt binnen MDT. Het valt wel te beargumenteren dat MDT-projecten helpen om jongeren bewust te maken van de waarden die voor hen belangrijk zijn. Bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligerswerk kunnen jongeren tot het inzicht komen dat iets doen voor een ander waardevol is.
Ontdekken van passies en intrinsieke motivaties		Veel MDT-projecten zetten in op dit werkzame element. Zoals op voorgaande slide aangegeven ontdekt 48% van de jongeren beter wat ze leuk vinden door MDT.
Experimenteer met denkbeeldige toekomstversies van jezelf		Er is op dit moment geen zicht of dit iets is dat al gebeurt, maar het kan goed zijn dat het al gebeurt. Daarnaast is het ook een kansrijke manier die MDT-projecten in staat kan stellen om de zelfontdekking van jongeren te verbeteren.
Reflecteer op succesvolle ervaringen		Reflectie is binnen MDT iets dat regelmatig terugkomt. Jongeren hebben vaak een coach/begeleider met wie zij regelmatig spreken. In dit soort gesprekken is eventueel ruimte voor reflectie. Op dit moment is niet duidelijk in hoeverre gereflecteerd wordt op succesvolle ervaringen zoals activiteiten die jongeren leuk vonden, maar 78% van de jongeren geven wel aan goed begeleid te worden tijdens MDT.
Verkrijgen van feedback		Zoals bij bovenstaand werkzaam element al is genoemd hebben jongeren vaak een coach/begeleider die zij regelmatig spreken. Binnen deze gesprekken is eventueel ook ruimte voor het geven van feedback. Hiervan is momenteel niet exact duidelijk in hoeverre het ook gebeurt. Maar het is zeer aannemelijk dat jongeren die aan MDT deelnemen ook feedback ontvangen op hun ontwikkeling
Oefening baart kunst		MDT wordt door jongeren vaak gezien als plek om te kunnen experimenteren zonder dat dit direct in een laag cijfer resulteert. MDT kan dus zeker een fijne plek zijn voor jongeren waar zij kunnen oefenen en proberen om te ontdekken waar jongeren goed in zijn en wat ze leuk vinden.

¹Cijfer afkomstig uit jaarrapportage 'MDT 2023 Groeien & Bewijzen' <https://organisaties.doemeemetmdt.nl/media/uploads/useruploads/664cbafe114ee.pdf>

Weerbaarheid

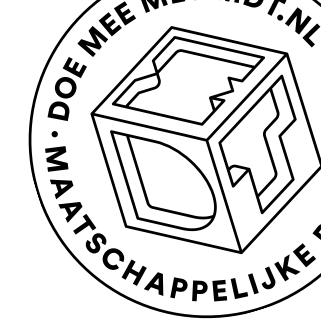
Weerbaarheid gaat over het bereiken van positieve uitkomsten ondanks tegenslagen of moeilijke situaties

- **96%** van de projecten uit subsidieronde 2023 geeft aan bij te dragen aan het verbeteren van weerbaarheid.
- In de jongerenvragenlijst worden een aantal stellingen aan jongeren voorgelegd die verbinding hebben met het concept weerbaarheid. Een hoge mate van vertrouwen in de toekomst duidt op zelfvertrouwen en weinig angst/onzekerheid, het gevoel dat iemand zelf kan bepalen wat er in zijn/haar leven gebeurt straalt uit dat iemand vertrouwen heeft in zijn/haar eigen kunnen om het eigen leven vorm te geven. Uit de cijfers van Q2 2024 komt het volgende beeld naar voren:

Stelling	T0	T1
Ik heb vertrouwen in de toekomst	86%	90%
Ik heb het gevoel dat ik zelf kan bepalen wat er in mijn leven gebeurt	87%	91%

- Beide scores in de tabel zijn erg hoog, en worden in de T1 nog iets hoger dan in de T0. Dit duidt erop dat jongeren na afloop van MDT meer vertrouwen in de toekomst hebben en meer een gevoel van controle hebben over hun eigen leven.
- Tegelijkertijd missen er ook een aantal aspecten van weerbaarheid. Zo wordt niet duidelijk in hoeverre jongeren verwachten ook met moeilijke situaties om te kunnen gaan. Ook wordt geen aandacht besteed aan veel van de *assets* en *resources* die een belangrijke invloed hebben op weerbaarheid. Voorbeelden hiervan zijn probleemoplossend vermogen en sociale competenties.
- Op de volgende slide wordt voor de geïdentificeerde werkzame elementen aangegeven in hoeverre deze al terugkomen binnen de praktijk van MDT.

Aansluiting werkzame elementen binnen MDT



In onderstaande tabel staan de werkzame elementen voor **weerbaarheid** genoemd, zoals benoemd op pagina [21](#). Hier wordt weergegeven in hoeverre we al zien dat dit terugkomt binnen MDT. **Groen** = duidelijke aansluiting binnen MDT; **Oranje** = mogelijke aansluiting binnen (sommige) MDT-projecten & **Rood** = geen duidelijke aansluiting binnen MDT op dit moment.

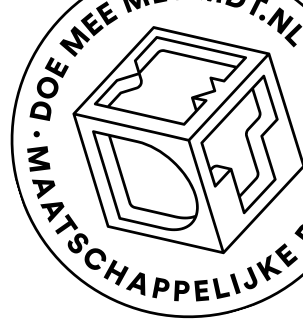
Werkzaam element		Aansluiting binnen MDT
Combinatie van didactische en dialectische methoden		Dit is een combinatie die waarschijnlijk veelvuldig voorkomt binnen MDT. Wel is hierop weinig zicht in hoeverre het ook echt gebeurt. Veel projecten geven bepaalde trainingen en workshop gedurende het traject. Tegelijkertijd is er ook een coach of begeleider met wie de jongere in gesprek gaat over zijn of haar ontwikkeling en leerdoelen.
Intensievere interventies, waarin meermaals contact is		MDT kan gezien worden als redelijk intensieve interventie. Jongeren zien elkaar en hun begeleider behoorlijk regelmatig over een periode van enkele maanden.
Focus op krachten en capaciteiten die iemand al heeft.		Dit is iets wat binnen MDT al gebeurt. Veel trajecten zetten erop in dat jongeren ontdekken waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden om dit vervolgens verder te gaan ontwikkelen gedurende het MDT-traject. In relatie tot weerbaarheid is dit dus een waardevol werkzaam element.
Ouders betrekken		Er zijn weinig voorbeelden bekend waarin MDT-projecten actief ouders betrekken. Het MDT-traject focust zich over het algemeen vooral op de jongere en zijn/ haar ontwikkeling. Er lijkt weinig aandacht te zijn voor het betrekken van ouders.

Vaardigheden ontwikkelen

Vaardigheden zijn aangeleerde capaciteiten waarin specifieke kennis en kunde gecombineerd wordt.

- Alle MDT-projecten binnen subsidieronde 2023 hebben aangegeven dat zij zich onder anderen inzetten op het ontwikkelen van vaardigheden onder jongeren. Echter wordt niet duidelijk op welke vaardigheden precies.
- Op basis van de impact kaders en de ervaringen op de impact trainingen komt het beeld naar voren dat MDT-projecten op veel verschillende en uiteenlopende vaardigheden inzetten. Van sollicitatievaardigheden tot sociale vaardigheden en van leren pitchen tot beter kunnen koken.
- In de jongerenvragenlijst wordt heel breed gevraagd naar of jongeren vaardigheden ontwikkelt hebben, ook wordt gevraagd of de jongere veel heeft geleerd tijdens MDT. De resultaten bij deze stellingen in Q2 2024 zijn als volgt:
 - **58%** van de jongeren leerde veel door MDT
 - **60%** van de jongeren heeft vaardigheden ontwikkeld door MDT→ Meer dan de helft van de jongeren leert dus veel en ontwikkeld zijn/haar vaardigheden. Het wordt echter niet duidelijk om wat voor type vaardigheden het gaat.
- Op de volgende slide wordt voor de geïdentificeerde werkzame elementen aangegeven in hoeverre deze al terugkomen binnen de praktijk van MDT.

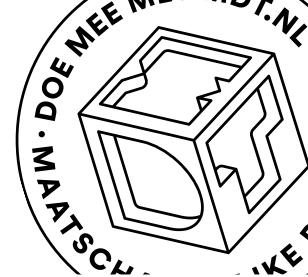
Aansluiting werkzame elementen binnen MDT



In onderstaande tabel staan de werkzame elementen voor **vaardigheden ontwikkelen** (vanuit pagina [29](#)) opnieuw herhaald. Vervolgens wordt weergegeven in hoeverre we al zien dat dit terugkomt binnen MDT. **Groen** = duidelijke aansluiting binnen MDT; **Oranje** = mogelijke aansluiting binnen (sommige) MDT-projecten & **Rood** = geen duidelijke aansluiting binnen MDT op dit moment.

Werkzaam element		Aansluiting binnen MDT
Duidelijke doelen en verwachtingen		Dit is afhankelijk per MDT-project. Sommige projecten beschrijven in hun aanpak duidelijk dat zij werken met heldere, vooraf opgestelde doelen voor jongeren waar ze gedurende hun traject aan werken. Het is echter niet zo dat dit geldt voor ieder MDT-project.
Feedback geven		Als het goed is hebben jongeren binnen ieder MDT-project een coach/begeleider die zij regelmatig spreken. Binnen deze gesprekken is ook ruimte voor het geven van feedback met betrekking tot de ontwikkeling van vaardigheden.
Flexibiliteit		Over het algemeen vinden MDT-projecten het belangrijk om naar jongeren te luisteren en hun behoeften mee te nemen. Ook rondom talentontwikkeling zijn projecten vaak op zoek naar welke trainingen het meest relevant zijn voor jongeren. Hierin zijn projecten ook vrij flexibel. Dit bleek onder anderen uit de focusgroep ¹

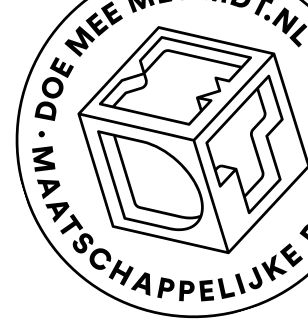
¹Uitkomsten focusgroep.docx op te vragen bij David van de Velde (vandevelde@ese.eur.nl)



Zelfvertrouwen

Zelfbewustzijn/ zekerheid van vaardigheden, talenten, capaciteiten, competenties, oordelen, vermogens en kwaliteiten

- Afgaande op de bovenstaande definitie zijn er in de jongerenvragenlijst eigenlijk geen stellingen of vragen te identificeren die het zelfvertrouwen van jongeren binnen MDT monitoren
 - **TIP:** Mogelijk is het relevant om in deze vragenlijst ook een aantal vragen/stellingen op te nemen die een beeld geven van de ontwikkeling van zelfvertrouwen van deelnemende MDT-jongeren.
- Zelfvertrouwen is een belangrijk effect binnen MDT. Het effect komt nadrukkelijk naar voren in veel verandertheorieën/ impact kaders van MDT-projecten.
- Zoals ook al eerder toegelicht blijken de overige effectgebieden (zelfontdekking, weerbaarheid en vaardigheden ontwikkeling) ook een samenhang en versterkend effect te hebben met zelfvertrouwen.
- Op de volgende slide staan de werkzame elementen weergegeven die belangrijk zijn voor het stimuleren van zelfvertrouwen. De werkzame elementen die ook al binnen andere effectgebieden terugkomen worden hier niet opnieuw benoemd.



Aansluiting werkzame elementen binnen MDT

In onderstaande tabel staan de werkzame elementen voor **zelfvertrouwen** genoemd zoals eerder benoemd op pagina 33. In deze tabel wordt weergegeven in hoeverre we al zien dat deze werkzame elementen terugkomen binnen MDT. **Groen** = duidelijke aansluiting binnen MDT; **Oranje** = mogelijke aansluiting binnen (sommige) MDT-projecten & **Rood** = geen duidelijke aansluiting binnen MDT op dit moment.

Werkzaam element		Aansluiting binnen MDT
Behoeftte gestuurd werken		MDT is ontstaan vanuit co-creatie met jongeren. De behoeften van jongeren zijn altijd een belangrijk onderdeel geweest in het vormgeven van MDT. Ook de huidige, actieve MDT-projecten geven aan dat de behoeften van jongeren van groot belang zijn in het vormgeven van hun programma's. Bijvoorbeeld in het vormgeven van het trainingsaanbod of het plaatsen van jongeren bij 'doe-plekken'.
Een gecombineerde aanpak hanteren tussen zowel persoonlijke als sociale aspecten		Binnen MDT is zelden sprake van 1 soort methode die wordt toegepast. Jongeren ontwikkelen verschillende kanten van zichzelf. Zowel de persoonlijke ontwikkeling als sociale ontwikkeling komen in MDT-trajecten terug middels de pijlers talentontwikkeling en ontmoetingen.
De sociale omgeving betrekken		Dit is iets dat niet of nauwelijks gebeurt binnen MDT. MDT is gericht op de jongere en zijn eigen individuele ontwikkeling. Het betrekken van de sociale omgeving speelt hier doorgaans geen of slechts een beperkte rol in.

4. Conclusie & bronnen



Conclusie (1)

- De stelling die centraal stond in dit rapport was: **MDT bevordert binnen de pijler talentontwikkeling zelfontdekking, weerbaarheid, de ontwikkeling van vaardigheden, en zelfvertrouwen.**
- Om deze stelling te kunnen onderbouwen is allereerst uiteengezet op hoe tegen ‘talent’ en ‘talentontwikkeling’ kan worden aangekeken. Uiteindelijk is gekozen voor de volgende definities op basis van literatuuronderzoek:
 - **Talenten:** verborgen vermogens die in mensen aanwezig zijn. Vaak hebben deze vermogens verdere ontwikkeling nodig om volledig tot uiting te komen.
 - **Talentontwikkeling:** betreft alles rondom de ontwikkeling van het zelfbewustzijn, identiteit, eigen talenten en potentieel, vergroten van de kwaliteit van het leven en het realiseren van dromen.
 - Zowel de omgeving als persoonlijkheid van iemand spelen een rol binnen het ontwikkelen van talenten.
- Deze definitie van talentontwikkeling is erg breed, daarom er, na uitvoerig onderzoek in zowel de wetenschappelijke literatuur als binnen de context van MDT, voor gekozen om talentontwikkeling af te bakenen tot een 5-tal effectgebieden: 1) zelfontdekking; 2) weerbaarheid; 3) zelfvertrouwen; 4) vaardigheden ontwikkelen & 5) activatie richting de arbeidsmarkt
 - Voor de eerste vier effectgebieden zijn deze concepten duidelijk gedefinieerd en is onderzocht wat mogelijke interventies en werkzame elementen zijn om deze effectgebieden te stimuleren. Het vijfde effectgebied is al uitgebreid onderzocht in het onderzoek naar LOB¹
 - Deze effectgebieden zijn nauw met elkaar verbonden en versterken elkaar.

Conclusie (2)

- Voor alle vier de effectgebieden zijn werkzame elementen onderscheiden. Vervolgens is op basis van beschikbare informatie en ervaring van de onderzoekers met MDT bepaald in hoeverre deze werkzame elementen al terugkomen binnen de praktijk van MDT. Wanneer werkzame elementen inderdaad terugkomen in de praktijk maakt dit het aannemelijk dat MDT impact behaalt binnen deze effectgebieden.
 - **Zelfontdekking:** 7 van de 7 werkzame elementen sluiten duidelijk aan bij MDT of sluiten mogelijk aan bij sommige MDT projecten.
 - **Weerbaarheid:** 3 van de 4 van de werkzame elementen die belangrijk zijn om weerbaarheid te stimuleren sluiten al aan binnen MDT.
 - **Zelfvertrouwen:** 2 van de 3 werkzame elementen die nodig zijn om zelfvertrouwen te stimuleren komen al duidelijk terug binnen MDT.
 - **Ontwikkeling van vaardigheden:** Alle werkzame elementen die nodig zijn om vaardigheden te ontwikkelen sluiten goed aan bij MDT of hebben mogelijke aansluiting bij sommige MDT projecten.

→ Binnen alle effectgebieden sluit het merendeel van de gevonden werkzame elementen al goed aan binnen de praktijk van MDT of zijn er werkzame elementen die mogelijk bij (sommige) MDT projecten aansluiten. Dit maakt het dus aannemelijk dat MDT inderdaad de vier impactgebieden bevordert via de pijler talentontwikkeling. Uiteraard zullen er verschillen zijn tussen MDT-projecten in de mate waarin bepaalde werkzame elementen worden geborgd.

Bronnen (1/2)



- Ang, W.H.D., Lau, S.T., Cheng, L.J., Chew, H.S.J., Tan, J.H., Shorey, S., Lau, Y. (2022). Effectiveness of Resilience Interventions for Higher Education Students: A Meta-Analysis and Metaregression. *Journal of Educational Psychology*
- Arnold, M.E. (2022). Supporting adolescent exploration and commitment: identity formation, thriving, and positive youth development. *Journal of Youth Development*, 12 (4)
- Boshuizen, H.P.A. (2003). Expertise development: The transition between school and work. *Open Universiteit Nederland*
- Cheng, H., & Furnham, A. (2002). Personality, peer relations, and self-confidence as predictors of happiness and loneliness. *Journal of adolescence*, 25(3), 327-339.
- Fergus, S., & Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual review of public health*, 26(1), 399-419.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a development theory. *High Ability Studies*, 15 (2), 119-147
- Hartman, J.H. (2002). Metacognition in learning and instruction. Theory, Research and Practice. *Neuropsychology and Cognition*, Volume 9.
- Heller, K.A., Perleth, C., Lim, T.K. (2005). The Munich Model of Giftedness Designed to Identify and Promote Gifted Students. *Conceptions of giftedness*, 2nd ed., pp.147-170
- Van Hove, G., De Belie, E. (2003). Kwetsbaarheid en veerkracht van mensen met een verstandelijke beperking. *TOKK*, 28, 2-14.
- Houkema, D., Kaput, A. (2011). Het model talent in ontwikkeling.
- Hughes, R., Kinder, A., Cooper, C.L. (2019). The wellbeing workout. How to manage stress and develop resilience.
- International Labour Organization (ILO). (2021). Global framework on core skills for life and work in the 21st century.
- Kankaras, M., Suarez-Alvarez, J. (2019). Assessment framework of the OECD study on social and emotional skills. *OECD Education Working Paper No. 207*
- Kovács, Z., Noor, S., Çankor, E., Geerling, J. (2021). Wat werkt bij het versterken van weerbaarheid van jongeren. *Movisie*

Bronnen (2/2)



- Mascherini, M., Salvatore, L., Meierkord, A., Jungblut, J-M. (2012). NEETs – young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*
- Meijers, F. (2008). Kwaliteit aan zet. Op weg naar professionele mentoring.
- Miyamoto, K., Huerta, M.C., Kubacka, K. (2015). Fostering social and emotional skills for well-being and social progress. *European Journal of Education*
- Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., Sels, L. (2013). A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. *Journal of World Business*
- NJI. (z.d.). *Databank effectieve jeugdinterventies: weerbaarheid*. <https://www.nji.nl/interventies>. Geraadpleegd op 21 November 2024.
- OECD. (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. OECD Publishing, Paris
- OECD. (2020). *What students learn matters: towards a 21st century curriculum*. OECD Publishing, Paris.
- Oesch, M., Bower, C. (2017). Integrating Career Awareness into the ABE & ESOL Classroom – Section II: The Self-Exploration Process
- Pinto, T. M., Laurence, P. G., Macedo, C. R., & Macedo, E. C. (2021). Resilience programs for children and adolescents: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 12, 754115.
- Radovan, M., (2019). Cognitive and metacognitive aspects of key competency "learning to learn". *Pedagogika*, 133 (1), 28-42
- Schaap, H., de Bruijn, E., Baartman, L.K.J. (2012). Students' learning processes during school-based learning and workplace learning in vocational education: a review. *Vocations and Learning*
- Schwartz, S.J., Luyckx, K., Vignoles, V.L. (2011). *Handbook of Identity Theory and Research*.
- SLO. (2023). Model Talent in ontwikkeling. <https://www.slo.nl/thema/meer/talentontwikkeling/model-talent-ontwikkeling/>
- Terlouw, C., Pilot, A. (2010). Ruim baan voor (w)elk talent. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 28 (4), 251-263
- van Hoorik, I. (2011). Talentontwikkeling stimuleert participatie en zelfvertrouwen.