

SARDES SPECIALE EDITIE

Talenten!

nummer 10 - november 2010



Colofon

ISBN/EAN 978-90-5563-109-4
ISSN 1875-4392
NUR 100

Titel

Talenten!

Auteurs

Frank Studulski, Hans Cohen de Lara, Olga Abell, Karin Hoogeveen,
Sabine Peterink, Karin Vaessen

Redactie

Elise Schouten

Fotografie

Lieske Meima (pagina 4)
Alex de Vocht (pagina 10)
Frank Studulski (pagina 22)
André Ruigrok (omslag en pagina 26)

Uitgave

Sardes

Reeks

Sardes Speciale Editie, nummer 10, november 2010

Vormgeving

www.bureau-opstand.nl

Druk

Drukkerij Wilco

Talenten!

Miek Hoogbergen (directeur Sardes)

Voorwoord

Er wordt veel gediscussieerd over het begrip talent en hoe we talenten kunnen ontwikkelen. Dat komt doordat talenten van groot belang zijn voor de sociale en economische positie van Nederland. Aandacht voor talenten, talenten signaleren en ze tot bloei laten komen, daar hebben we allemaal profijt van. Het gaat daarbij uiteraard niet alleen om cognitieve prestaties. Kinderen en jongeren moeten de kans krijgen om zich in brede zin te ontwikkelen en hun eigen top te halen.

Talentontwikkeling staat hoog op de prioriteitenlijst van brede scholen. In het Jaarbericht brede scholen van 2009 wordt gesignaleerd dat talentontwikkeling een belangrijk leidmotief is voor brede scholen. Talentontwikkeling brengt de verschillende doelen van de brede school bij elkaar. Tweederde van de huidige brede scholen opereert in de eerste plaats vanuit een verrijgingsprofiel. Talentontwikkeling voor álle kinderen is het motief.

Ieder kind wordt op zijn eigen mogelijkheden en talenten aangesproken. Men gaat niet meer uit van de tekorten van leerlingen, maar men kijkt naar hun sterke punten en talenten. De omslag van focus op achterstand naar focus op talent is in onderwijsland inmiddels gemaakt.

Naast een bepaalde aanleg die kinderen van nature hebben, zijn motivatie en doorzettingsvermogen cruciale factoren bij talentontwikkeling. Maar daarnaast zijn ook aandacht, toewijding en hulp van ouders, leerkrachten en begeleiders van groot belang, zowel thuis, in de buurt als op school. Het zijn bij uitstek de brede scholen die zorg kunnen dragen voor partnerships met ouders en die verbindingen kunnen leggen met allerlei voorzieningen op het gebied van jeugdzorg, cultuur, sport en het bedrijfsleven.

In deze Sardes Special is te lezen hoe scholen binnen- en buitenschools leren inzetten voor talentontwikkeling.



Inhoud

Inleiding 7

Frank Studulski & Wander van Es

“Spreek liever niet van talenten!” 7

Een interview met Remy Rikers, hoogleraar onderwijspsychologie EUR 7

Frank Studulski

De rol van ouders bij talentontwikkeling 15

Hans Cohen de Lara

Talentontwikkeling voor alle kinderen 19

**Een interview met Gerard van de Burgwal (OOG onderwijs en jeugd) en
Ellen Mulder (Stadsdeel Oost, Amsterdam)**

Frank Studulski

Schoolvoorbeelden van talentontwikkeling 23

Olga Abell

Cultureel talent ontwikkelen op de basisschool 27

Karin Hoogeveen

De talentenjacht van de Rabobank 31

Een interview met Cees Colijn (Rabobank Corporate Management Traineeship)

Sabine Peterink

Talenten ontdekken en ontwikkelen met een mentor 33

Karin Vaessen

Frank Studulski & Wander van Es (Sardes)

Inleiding

Talent is het nieuwe toverwoord. In het televisieprogramma *Holland's got talent*, met gastheer Robert ten Brink, zien we hoe dat *buzzwoord* wordt benut. “*Holland's got talent* biedt hét podium aan iedereen die denkt met zijn of haar talent het Nederlandse publiek te kunnen vermaken. Dat mag solo, maar ook in een groep. Niets is te gek, als het maar bijzonder is” (website SBS). In zo'n televisieprogramma is duidelijk waar het om draait: amusement en het aanwijzen van een winnaar.

Ook in het onderwijs is het begrip 'talent' populair, zonder dat altijd duidelijk is wat daarmee wordt bedoeld. Het Nederlandse onderwijs lijkt bij een eerste beschouwing immers niet echt gericht op het ontdekken en ontwikkelen van talent. Er is van oudsher meer aandacht voor wat overeenkomt, hetzelfde is, en minder voor datgene dat afwijkt, bijzonder is.

Bij talent en talentontwikkeling is dat belangrijk, omdat talent vaak wordt geïnterpreteerd als een bijzonderheid, een natuurlijke (en vaak door oefening versterkte) begaafdheid of vaardigheid waarmee een individu zich van anderen onderscheidt. Het gevaar ligt op de loer dat talent(ontwikkeling) een uitgehold begrip wordt: sceptici vrezen dat het een eufemisme is voor 'achterstanden', die worden 'herlabeld' tot een positief begrip. Het benoemen van een talent bij een kind zou een manier zijn om het kind op een (niet-cognitief) domein zelfvertrouwen te laten ontwikkelen, zodat het ook andere (cognitieve) taken met meer zelfvertrouwen tegemoet zal treden.

Je kunt je afvragen wat daar mis mee is. Je kunt je eveneens afvragen waarom rijke, uitdagende leerervaringen alleen voorbehouden zouden zijn aan (hoog)begaafde kinderen. Het *Academic Talent Development Program* van Lauren Sosniak en Nina Hersch Gabelko (2008) laat zien dat gericht

werken aan prestatieverbeteringen succes kan hebben.

Talent wordt in het onderwijs vaak beschouwd als synoniem voor hoogbegaafd. In ieder geval is sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw sprake van een verhevigde (internationale) belangstelling voor het stimuleren van (hoog)begaafden, zowel op cognitief gebied als op muzisch en sportief terrein. Daarbij gaat het dan vaak om extra aandacht voor kinderen, die zouden kunnen excelleren op een bepaald terrein. In deze special wordt duidelijk dat er verschillende manieren zijn om met talent om te gaan. Vergelijkbaar met het sportbeleid, is er een onderscheid tussen topsport en breedtesport. Er zijn excellente talenten en er is talentontwikkeling voor iedereen.

Een belangrijke vraag is natuurlijk: hoe ontstaan talenten? Er is aangeboren talent, zegt Malcolm Gladwell (2008) in het boek *Uitblinkers*, maar met alleen talent kom je er niet. Remy Rikers werd vorig jaar hoogleraar onderwijspsychologie. In zijn oratie *Van dubbelte tot kwartje* geeft hij aan dat excellente prestaties, van bijvoorbeeld topsporters, schakers of musici, tot stand komen door zogenaamde *deliberate practice*: eindeloos en gericht oefenen en trainen. Opmerkelijk genoeg zegt Rikers: talent bestaat niet. Prestaties en excellentie ontstaan door veel en goed oefenen en trainen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat mensen

die tot topprestaties komen ook een offer hebben moeten brengen. Ze hebben minstens tien jaar (of tienduizend uur) moeten trainen en oefenen, hetgeen allemaal ten koste ging van het sociale leven. Dat geldt voor het bereiken van topprestaties.

In de praktijk zien we dat daarbij ook ouders een belangrijke rol spelen. Hoge verwachtingen en ondersteunend gedrag zijn stimulerend, maar het kan ook een andere kant opgaan: in Nieuw Zeeland ontdekte men dat het juist negatieve effecten heeft als ouders succes 'eisen' van hun kinderen.

Ook omgevingsfactoren spelen een rol bij talentontwikkeling. Omgevingsfactoren, zoals onvoldoende sociale of financiële ondersteuning, hebben een negatieve invloed. Ook Gladwell benadrukt dat de ontwikkeling van talent mede afhankelijk is van omgevingsfactoren en zelfs van het moment waarop je geboren bent. Gemotiveerd oefenen is echter cruciaal. Hij wijst op verschillende bekende personen die hun succes mede hebben te danken aan het aantal uren dat ze hebben geoefend (Bill Gates heeft tien jaar in een kelder op een universiteit zitten programmeren, The Beatles hebben heel veel speelluren gemaakt in Hamburg). Opvallend is dat het IQ veel minder bepalend is voor de ontwikkeling van excellente prestaties en succes dan bijvoorbeeld motivatie en doorzettingsvermogen.

Vanuit economisch en maatschappelijk perspectief wordt het steeds belangrijker geacht om latente talenten op een juist moment te signaleren. De voorzitter van NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek) is er dan ook van overtuigd dat we in Nederland meer talent hebben dan we momenteel honoreren. Als dat talent niet wordt benut, raakt Nederland zijn positie als kennisland in de top vijf kwijt (Van Calmthout, 2010). Het gaat daarbij niet alleen om kennis, maar ook om betrokkenheid, innovatiemotivatie, ondernemerslust en het kunnen combineren van domeinen om tot nieuwe ideeën te komen.

Daarmee wordt ook meer en meer een beroep gedaan op de creatieve vermogens van mensen, zoals Richard Florida (2002) heeft betoogd. Dat strookt met het initiatief van de VNG (Vereniging van Nederlandse Gemeenten) en het Platform Bèta techniek om in 2009 'jeugd en talentontwikkeling' als een strategisch speerpunt te kiezen. In een illustratief boekje tonen gemeenten met trots hoe zij samenwerken met andere gemeenten, onderwijs en bedrijfsleven (VNG, 2009). Een goede infrastructuur voor talentontwikkeling is van groot belang.

In de discussie over talent spelen de acht verschillende intelligenties een rol die Gardner heeft onderscheiden. Hoewel de intelligenties wetenschappelijk niet echt zijn onderbouwd, klinken ze wel heel plausibel. Het roept als het ware een kader op om te denken over talenten: er is meer dan rekenen en taal! Ook bij de selectie van trainees in het bedrijfsleven kijkt men naar algemene ontwikkeling en unieke persoonlijkheden. Zo blijkt uit een gesprek met Cees Colijn van de Rabobank.

Het is belangrijk dat pedagogisch medewerkers en leerkrachten in staat zijn om talenten te signaleren. Dat heet een *Growth mind set*: professionals zien gedrag of uitingen van kinderen, of er doet zich wat voor en men is in staat daarop in te spelen. Alleen wanneer er echte aandacht is voor het kind, kan een ontwikkelingspad voor talent ontstaan.

In feite gaat het achterstandenbeleid daar natuurlijk nog steeds over: geen talent mag verloren gaan. De stad Amsterdam schreef in 2006 al een stedelijke nota over talenten voor de Amsterdamse jeugd. De ideeën van Gardner waren een onderbouwing van de beleidskeuzes. Inmiddels zijn we vier jaar verder en in deze special berichten Gerard van de Burgwal en Ellen Mulder over de ontwikkelingen in Amsterdam. Kinderen uitdagen hun talenten te ontplooiën en kansen geven om die te ontwikkelen; dat is waar het om gaat. Het gaat hier om de breedtebenadering: talentontwikkeling voor iedereen.

Er worden ook bezwaren geopperd als het gaat om talentontwikkeling. Door de aandacht voor talenten, lijkt de nadruk in het bijzonder te liggen op prestaties en performance. Dit kan leiden tot een heel dwingende pedagogische cultuur, waarin faalangst op de loer ligt. Daarnaast is er jarenlang aandacht gevraagd voor samenwerking en teamwork. Hoe verhoudt talent zich tot teamwork? Wordt succes nu een individuele gebeurtenis? In Japan bijvoorbeeld is teamwork veel belangrijker dan de individuele prestatie. Dat brengt ons op een ander cultureel verschijnsel: Nederlanders houden niet van mensen die zich onderscheiden van anderen door talent of prestatie. Het 'Nederlands Calvinisme' schrijft voor dat we allemaal gelijk zijn. Nederlandse gezegden onderschrijven dat: 'Doe maar gewoon, dan doe je gek genoeg', 'Alles wat boven het maaiveld uitsteekt, ...'

Wellicht is het anders denken over talenten, het waarderen van talent en het gunnen van succes aan een ander wel de grootste uitdaging voor de Nederlandse samenleving. Als we nu beginnen met een talentenjacht, gaat het vast wel goed komen.

In deze Sardes Special proberen we de verschillende benaderingen, interpretaties en uitwerkingen van talentontwikkeling in beeld te brengen. De belangrijkste vraag is: hoe kunnen we talenten opsporen en goed ontwikkelen? Wat betekent dat voor het onderwijs?

In deze Sardes Special zijn de volgende bijdragen bijeengebracht:

- > Remy Rikers kijkt vanuit de onderwijspsychologie naar talentontwikkeling: wat heeft excellente talenten zo excellent gemaakt?
- > Hans Cohen de Lara richt de blik op ouders: wat kunnen ouders doen aan talentontwikkeling van hun kinderen?
- > Gerard van de Burgwal (OOG) en Ellen Mulder (Stadsdeel Oost) vertellen over de brede talentontwikkeling in Amsterdam, die vier jaar geleden is begonnen.
- > Olga Abell staat stil bij de variëteit van talentontwikkeling in het voortgezet onderwijs. In de

Expeditie *Durven, Delen, Doen* zijn veel scholen aan de slag gegaan met talentontwikkeling. Hoe hebben ze dat aangepakt?

- > Karin Hooegeveen bericht over talentontwikkeling in de cultuureducatie.
- > Sabine Peterink ging naar de Rabobank om daar te horen hoe de talenten worden gespot voor het traineeprogramma: wat zijn de talentcriteria om trainees te selecteren?
- > Karin Vaessen wijst tenslotte op de meerwaarde van een mentor voor talentontwikkeling en de goede ervaringen die daarmee zijn opgedaan.

Literatuur

Calmthout, M, van (2010). 'Als je talent niet benut, ben je het kwijt', interview Jos Engelen, voorzitter NWO, in: *De Volkskrant*, 26 april 2010.

Florida, R. (2002). *The rise of the creative class*. New York: Basic Books.

Gardner, H. (1999). *Soorten intelligentie, meervoudige intelligenties voor de 21ste eeuw*, Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Gladwell, M. (2008). *Uitblinkers. Waarom sommige mensen succes hebben en andere niet*. Amsterdam/Antwerpen: Contact.

Rikers, R. (2009). *Van dubbeltje tot kwartje*, oratie, Rotterdam: EUR.

Sosniak, L.A & Hersch Gabelko, N. (2008). *Every Child's Right: Academic Talent Development by Choice, not Chance*. New York, Teachers College Press.

VNG (2009). *Focus op talentontwikkeling. Samenwerking tussen gemeenten, onderwijs en bedrijfsleven*. Den Haag: VNG.



Frank Studulski (Sardes)

“Spreek liever niet van talenten!”

Dit artikel is gebaseerd op een gesprek met Remy Rikers, hoogleraar onderwijspsychologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. In 2009 werd hij hoogleraar met zijn oratie **Van dubbeltje tot kwartje**. Centrale vraag is hoe uitzonderlijke talenten tot stand komen. Wat is talent? En hoe belangrijk is talentontwikkeling in het onderwijs?

Eigenlijk weten we niet precies wat talenten zijn, laat staan dat we ze goed kunnen signaleren. Vaak spreken we over mensen met talent als ze al iets kunnen. Remy Rikers denkt dat uitmuntende prestaties die we vaak ‘talenten’ noemen voor een belangrijk deel getraind en geoefend kunnen worden, door zogenaamde *deliberate practice*. Als je maar lang genoeg bewust en kritisch oefent, word je er goed in. Het maakt echter een groot verschil op welke manier je oefent: het gaat om bewust analyseren en bewust beter willen worden. Dat kan een heel vervelende manier van trainen zijn, maar wel effectief.

Mensen die zichzelf zo trainen, zijn meer in strijd met zichzelf dan met anderen. Dat vraagt ook veel van de omgeving, want het is vermoeiend en het gaat soms ten koste van het sociale leven. Ook de ondersteuning van ouders speelt daarbij een rol, zoals bij Richard Krajicek of Wesley Sneijder. Mensen die tot excellente prestaties komen, hebben daar eindeloos voor afgezien. Maar dat zien veel mensen vaak niet.

Anti-talent benadering

Een van de bedenkers van de Cito-toets, A.D. de Groot, was een voorloper in het denken over talentontwikkeling. Zijn ideeën zijn overgenomen door anderen, zoals Chase en Simon, die bijvoorbeeld de ‘10.000 uren regel’ hebben bedacht: mensen die excellente prestaties vertonen, blijken daarvoor meer dan 10.000 uur

te hebben getraind of geoefend. Ook ontdekten zij dat bijvoorbeeld getalenteerde schakers sneller patronen en problemen kunnen doorzien doordat zij veel ervaring hebben opgedaan met schaken en veel routines in denkprocessen hebben ontwikkeld.

Heel veel mensen kijken alleen naar de prestaties, maar vergeten dat daar heel veel oefentijd aan vooraf is gegaan, met begeleiding van goede mensen. Het is een combinatie van oefentijd, goede begeleiding en de wil om beter te worden, motivatie. Dit gegeven is bijna een ontmaskering van het idee van de natuurlijke aanleg of ‘ruw’ talent. We stuiten hier op het aloude ‘nature-nurture debat’. Er zijn geen aanwijzingen dat talent prestaties verklaart.

Veel onderzoekers geloven dan ook niet meer in het begrip talent. Wel is er een bepaalde aanleg en een combinatie met omgevingsfactoren en oefening. Eigenlijk is dit een soort *anti-talent* benadering. Het gevolg is dan ook dat men liever niet van talent spreekt. Het is belangrijk mensen die ergens goed in zijn, te stimuleren, maar ga niet uit van de excellente prestaties.

Het onderzoek van Rikers richt zich al dan niet bedoeld op het ontnuchteren van het ‘talent idee’, bijvoorbeeld door onderzoek naar indicering van kinderen voor hoogbegaafdenklasjes. Die indicering vindt vaak plaats op basis van het idee van de docent (‘het oog van de meester’). Het

onderzoek richt zich juist op de vraag in hoeverre de indicering van deze klassen plaatsvindt op basis van een *relative age effect*; deze kinderen zijn relatief ouder (en meer ontwikkeld of rijper) dan hun jaargenoten. Het is prima dat er onderwijs is voor speciale kinderen, maar de selectie moet wel op de juiste manier plaatsvinden.

Veel onderzoekers geloven niet meer in het begrip talent

Het lijkt alsof het bij talenten voornamelijk gaat om violisten, voetballers, schakers, sporters en musici. Dat komt doordat die prestaties goed meetbaar zijn. Voor een arts of een agrariër zijn de prestaties veel moeilijker meetbaar, omdat hierbij veel meer aspecten aan bod komen. Er is veel onderzoek gedaan naar schaaktalenten, omdat schaakprestaties goed meetbaar zijn in een soort gecontroleerde omgeving. Dat is vergelijkbaar met de prestatiemetingen in het onderwijs: de cognitieve vakken, zoals wiskunde, zijn goed meetbaar. Maar in feite kan iemand ook heel veel talent ontwikkelen als architect, jurist, psycholoog of onderwijsadviseur.

De sociale omgeving

Er is over het algemeen een gebrek aan criteria voor het meten van talent. Je kunt een goed criterium hebben, maar dat wil niet zeggen dat er vijf andere manieren zijn die ook tot succes kunnen leiden en kunnen compenseren. De sociale omgeving en de manier waarop mensen daarop reageren zijn heel bepalend. Daarbij speelt de sociale klasse een rol. Uit onderzoek van Lareau (2003), waarin interacties werden bestudeerd door kinderen en gezinnen urenlang fysiek te volgen, bleek dat middenklassengezinnen een opvoedingsstijl hebben die *concerted cultivation* wordt genoemd. Het is een poging om de 'talenten, meningen en vaardigheden van een kind (actief) te koesteren en te evalueren'.

Arme ouders hanteren een *accomplishment of natural growth* stijl. Zij laten het kind zelf opgroeien. De

ene stijl is niet beter dan de andere, maar een kind dat deelneemt aan veel activiteiten, doet wisselende ervaringen op en maakt zich heel andere informele competenties eigen (teamwerk, opkomen voor jezelf). Door deze verschillen in opvoedingsstijlen ontstaan verschillen tussen kinderen (Lareau, 2003, Gladwell, 2008). Daardoor ontstaat er ook een verschil in de persoonlijke houding en motivatie die kinderen kunnen ontwikkelen.

In het onderwijs geldt hetzelfde. Hoge verwachtingen hebben is niet voor niets een kenmerk van de effectieve school. Hoge en lage verwachtingen kunnen heel bepalend zijn: ouders, leerkrachten en de peergroup oefenen bewust of onbewust invloed uit. Veel docenten zijn zich daar niet altijd van bewust. Het maakt ook veel uit hoe mensen op feedback uit de omgeving reageren. De een zal zich erbij neerleggen, de ander zal zich juist gemotiveerd voelen om beter te presteren.

Een politieke keuze

Er zijn verschillende benaderingen om met het begrip talenten om te gaan. Aan de ene kant kun je de focus leggen op het ontdekken van talenten en het ondersteunen van de ontwikkeling van die talenten. Aan de andere kant kun je juist de nadruk leggen op de minder ontwikkelde kanten, om het algemene niveau te verhogen. De discussie over talenten heeft dus ook een soort politiek-ideologische kant. Het is daarom verstandig een positie in te nemen in het talentendebat. We mogen ons er niet bij neerleggen als een leerling niet de gewenste 'talenten' tentoonspreidt. Ook in die kinderen moeten we investeren. Je kunt ze niet opgeven, dat is te gemakkelijk geredeneerd.

Welke visie de samenleving heeft op selectie is heel bepalend. Een voorbeeld daarvan zijn de selectiemechanismen op universiteiten. De cultuur op de universiteiten in de Verenigde Staten of Oxford en Cambridge is hard, maar wel direct en duidelijk. Als promovendi geen goede voorstellen doen voor hun onderzoek, kunnen ze gaan. Ze vallen af. In Nederland is de kans groot dat zo iemand meer ondersteuning en hulp krijgt. Misschien blijkt hij

een betere docent te zijn dan een goede onderzoeker. Uiteindelijk hou je bij het hardere selectieve systeem meer dan bij het Nederlandse systeem de beter presterende mensen over. Toch is het algemene niveau in Nederland niet slecht, juist omdat het algemene niveau redelijk is ontwikkeld, er is een goede infrastructuur.

Juist die infrastructuur is heel belangrijk voor excellente prestaties en talenten. Dat zien we in de infrastructuur voor sport, waar bijvoorbeeld het NOC*NSF nu ook aan werkt. Door veel en langdurig te investeren in topsport, haalt een klein land als Nederland bovengemiddeld veel medailles op bijvoorbeeld de Olympische Spelen. Dat betekent dat het veel vraagt van een land om excellente prestaties en de ontwikkeling van talenten mogelijk te maken. De keuze voor het ontwikkelen van topsport en het aanleggen van een infrastructuur, is ook een politieke keuze.

Wat betekent dit voor het onderwijs?

Rikers denkt dat het 'talentdenken' op de basisschool moet worden losgelaten. Als talent al bestaat, heeft het pas betekenis op een heel hoog niveau, zoals dat van schaker Kasparov of violist Jascha Heifetz. Talent is geen gegeven, maar meer een spier die je kunt ontwikkelen. Op een basisschool speelt dat eigenlijk nog geen rol. Voor kinderen van die leeftijd is het veel belangrijker uit te gaan van het potentieel en de groeimogelijkheden die kinderen hebben. Daarvoor moet je heel goed kijken wat kinderen wel en niet goed kunnen. De infrastructuur van scholen, die overigens al behoorlijk is verbeterd, zou meer ingericht moeten zijn op de individuele ontwikkeling van kinderen. Er zou meer gedaan moet worden op het niveau van het kind, door te differentiëren. Het gaat om adaptief leren en er zou veel meer aandacht moeten zijn voor de individuele leerling dan nu het geval is. Dat kan bijvoorbeeld door ondersteuning met technologie (ICT).

Meer inspelen op de mogelijkheden en beperkingen van kinderen, vraagt ook heel veel professionaliteit van de docent: het signaleren, het juist ondersteunen en goed begeleiden. De voorspel-

lende waarde van docenten is meestal wel goed, maar het uiteindelijke verschil wordt uitgemaakt door de hoeveelheid tijd en inzet die de individuele leerling steekt in zijn activiteit. Leerlingen die gedisciplineerd meer uren viool studeren en ook bewust viool studeren, zullen beter worden dan anderen die er minder tijd in steken. Daarbij speelt ook de achtergrond en de thuissituatie van het kind een rol. Wat heeft het kind dat de andere kinderen niet hebben? Een verklaring daarvoor is vaak te vinden in de goede mix van mogelijkheden die thuis worden geboden, de begeleiding van ouders en uiteindelijk de motivatie van het kind.

Literatuur

- Lareau, A. (2003). *Unequal childhoods: class, race, and family life*, Berkeley: University of California Press.
- Gladwell, M. (2008). *Uitblinkers. Waarom sommige mensen succes hebben en andere niet*. Amsterdam/Antwerpen: Contact.
- Rikers, R. (2009). *Van dubbeltje tot kwartje*, oratie, Rotterdam: EUR.

Hans Cohen de Lara (Sardes)

De rol van ouders bij talentontwikkeling

Met alle aandacht voor kinderopvang, peuterspeelzalen en onderwijs, zou je bijna vergeten hoe belangrijk ouders zijn voor de ontwikkeling van kinderen. Het is opvallend dat de meeste publicaties over vroege talentontwikkeling zich richten op de educatieve sector, terwijl het toch de ouders zijn met wie de kinderen de meeste tijd doorbrengen. Zij zijn bij uitstek in de gelegenheid de opbloeiende talenten van hun kinderen te herkennen en te stimuleren.

Talentontwikkeling is afhankelijk van drie factoren: de aangeboren potentie, de stimulerende interactie met de omgeving en de eigen motivatie om je talenten te ontwikkelen. Dat aangeboren potentie invloed heeft op de ontwikkeling wisten we natuurlijk allang, maar recente analyses wijzen erop dat vooral de laatste twee factoren van doorslaggevend belang zijn om de talenten ook werkelijk tot bloei te laten komen (Shenk, 2010; Nisbett, 2010; Gladwell, 2009).

Op basis van die analyses pleit Shenk er zelfs voor om maar eens af te stappen van het idee dat talent iets is wat je nu eenmaal hebt of niet hebt (*'talent as a gift'*). Je bent geneigd om met hem mee te gaan zodra je je verdiept in de levensloop van succesvolle mensen. De goede copywriter, de toponderzoeker en de handige politicus bijvoorbeeld, blijken vaak uitstekende leermeesters te hebben gehad en hebben zich enorm ingespannen om hun werk steeds beter te doen. Dat geldt ook voor uitzonderlijk grote talenten: de violiste Janine Jansen zou zonder goede leraren en al dat oefenen nooit op de wereldpodia zijn beland.

Stimulerende interactie en eigen motivatie zijn dus heel belangrijk en krijgen in dit artikel dan ook veel aandacht. Vooral omdat het nu juist de ouders zijn die op deze factoren grote invloed hebben. Maar allereerst iets over de aangeboren potentie van kinderen. Dat is tenslotte 'het materiaal' waar ouders op moeten inspelen.

Potentie

Zowel de genetica als de hersenwetenschap leveren veel informatie over de mogelijkheden die kinderen hebben als zij ter wereld komen. De genetica is voor ouders niet zo relevant. We weten weliswaar sinds kort dat de omgeving invloed heeft op de werking van de genen, maar de jonge wetenschap die daarvan studie maakt, de *epigenetica*, levert vooralsnog geen gegevens waaruit aanbevelingen voor ouders zijn af te leiden.

Anders ligt het bij de hersenwetenschap. De uitkomsten hiervan kunnen wel degelijk richting geven aan de manier waarop ouders de ontwikkeling van hun kinderen kunnen stimuleren. De hersenen maken na de geboorte nog een belangrijke ontwikkeling door en het is vooral de prikkelende, uitdagende interactie met de ouders die ervoor zorgt dat die ontwikkeling voorspoedig verloopt. Dat betekent dat door een proces van 'snoei en bloei' nuttige verbindingen tussen zenuwcellen toenemen en minder nuttige verdwijnen (Tayler, Sebastian-Galles & Bharti, 2007). Als ouders hun kinderen bijvoorbeeld regelmatig probleempjes voorleggen (bijvoorbeeld door bij het voorlezen vragen te stellen als 'Wat zal Pim nu gaan doen, denk je?') stimuleert dat de ontwikkeling van zenuwverbindingen die nodig zijn voor creatief denken en problemen oplossen.

Ouders spelen op deze manier in op het vermogen van de kinderhersenen om zich te specialiseren (de *plasticiteit* van de hersenen).

Stimulerende interactie

Baby's worden geboren met de aanleg om veel te leren, maar die mogelijkheden komen pas goed tot ontplooiing als ouders hun kinderen in hun jonge jaren stimuleren. Hoe kunnen ouders dit nu het beste aanpakken? In *Keien van Kinderen* (Cohen de Lara, 2009) staan hiervoor *algemene* en *domeinspecifieke* aanwijzingen (gericht op een specifiek talent).

Een algemene aanwijzing is: eerst heel goed naar het gedrag van kinderen te kijken. Ouders die dat doen, zullen merken dat kinderen al veel in huis hebben om een voorspoedige talentontwikkeling mogelijk te maken. Jonge kinderen zijn bijvoorbeeld nieuwsgierig, houden van experimenteren, zijn actief, hebben veel energie, zijn niet bang om fouten te maken, zijn origineel en creatief, spelen met taal en zijn trots op wat ze al kunnen. Dit zijn eigenschappen waar ouders op kunnen inspelen.

Belangrijk is dat ouders hun kinderen uitdagen om zelf na te denken

Het gaat er vooral om dat ouders het vuurtje van enthousiasme en creativiteit brandende houden door de kinderen interessante ervaringen te laten opdoen, bijvoorbeeld door ze te laten meehelpen bij het plakken van een fietsband of hen te betrekken bij de planning van een uitstapje. In het eerste geval is het reuze spannend om samen het lek op te sporen. Kinderen ontwikkelen zo op een heel vanzelfsprekende manier 'natuurkundige inzichten'. Het meedenken over een dagje uit prikkelt hun creativiteit en hun kennis van de wereld.

Het is in dit soort situaties belangrijk dat ouders hun kinderen uitdagen om zelf na te denken. Ouders stimuleren de ontwikkeling van kinderen niet alleen door uitleg geven en voordoen, maar ook door hen veel gelegenheid te geven om zélf met ideeën en oplossingen te komen.

Ouders kunnen zich ook richten op een specifiek talent. Zo zijn verjaardagen bijvoorbeeld een uitstekende gelegenheid om kinderen te stimuleren om hun creatieve kant te laten zien, bijvoorbeeld door samen de stoel van de jarige te versieren, het liefst met een zelfgemaakte versiering, een kaart voor de jarige te maken, lekkere hapjes te verzinnen én zelf te maken, mooie uitnodigingen te tekenen en spelletjes voor het feestje te bedenken. Dit zijn voorbeelden van domeinspecifieke suggesties die in *Keien van Kinderen* zijn uitgewerkt voor het stimuleren van cognitieve, creatieve, sociale en fysieke talenten. Centrale elementen in al deze suggesties zijn: zorg voor uitdaging, veiligheid en waardering. Vooral dat laatste is belangrijk voor het ontwikkelen van een eigen motivatie.

Eigen motivatie

Kinderen zijn trots op wat ze al kunnen. En als ouders die prestaties ook nog eens bewonderen, krijgen kinderen er steeds meer lol in om het allemaal nóg beter te doen. De zanger Jacques Brel formuleerde dit ooit zo:

*“Le talent, ça n'existe pas, le talent c'est d'avoir envie de faire quelque chose.”**

Als kinderen graag tekenen, verhaaltjes verzinnen, voetballen of raadsels oplossen, zullen ze dat steeds beter gaan doen. Vooral als ouders de gelegenheid geven om dit vaak te doen. Die stimulans van ouders heeft nog een heel ander

* Interview van Henry Lemaire met Jacques Brel (1971), op *Brel Knokke*. CD, Barclay 521.237-2.

positief effect. Kinderen die van hun ouders de kans krijgen om zich met volle overgave op hun favoriete bezigheid te storten, zullen zich steeds beter leren concentreren. En een goed ontwikkeld concentratievermogen is weer noodzakelijk om doelgericht te kunnen oefenen, ook een belangrijke succesfactor bij talentontwikkeling (Rikers, 2009). Verstandige ouders laten hun kinderen dan ook helemaal opgaan in hun favoriete bezigheden.

Wát kinderen leuk vinden, kunnen ouders hen laten ontdekken in de zogenaamde *exploratiefase* van talentontwikkeling (Bloom, 1985) door hen met allerlei activiteiten kennis te laten maken. Als kinderen daarna bijvoorbeeld ook nog op een club mogen, laten ouders merken dat ze er vertrouwen in hebben dat hun peuter of kleuter goed kan leren voetballen, muziek maken of tekenen. En sinds het onderzoek van Rosenthal & Jacobson (1968) weten we dat positieve verwachtingen tot hoge prestaties kunnen leiden. Ook via die weg kunnen ouders hun kinderen dus helpen om hun talenten te ontwikkelen.

Kortom, er zijn nogal wat mogelijkheden voor ouders om hun kinderen te motiveren en te inspireren. Als ouders die mogelijkheden ook echt benutten, zou Shenk (2010) nog wel eens gelijk kunnen krijgen: hij stelt dat er eerder sprake is van een overvloed aan talent dan van schaarste. Maar je moet de kiemen van al dat talent wél in een vroeg stadium herkennen om het tot bloei te kunnen brengen. Ouders hebben daar als geen ander de kans voor.

Literatuur

- Bloom, B.S. (1985). *Generalisations about talent development*. In B.S. Bloom (Ed.), *Developing Talent in Young People* (pp 507-549). New York: Ballantine Books.
- Cohen de Lara, H. (2009). *Keien van Kinderen: Een boek voor ouders van jonge kinderen*. Tilburg: Zwijssen.
- Gladwell, M. (2009). *Outliers: The Story of Success*. London: Penguin Books.
- Nisbett, R.E. (2010). *Intelligence and How to Get It*. New York/London: W.W. Norton.
- Rosenthal, R. & Jacobson, L. (1968). *Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and pupil's intellectual development*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Rikers, R. (2009). *Van dubbeltje tot kwartje*, oratie Rotterdam: EUR.
- Shenk, D. (2010). *The Genius in All of Us: Why Everything You've been Told About Genetics Talent and IQ Is Wrong*. New York: Doubleday.
- Tayler, C., Sebastian-Galles, N. & Bharti, R. (2007). *The Brain, Development and Learning in Early Childhood*. In: *Understanding the Brain: The Birth of a Learning Science*. (Part II, Article A, pp. 161-183). Paris: OECD.

Frank Studulski (Sardes)

Talentontwikkeling voor alle kinderen

In 2006 heeft de gemeente Amsterdam in samenspraak met de stadsdelen, schoolbesturen en andere organisaties een beleidskader opgezet voor brede talentontwikkeling van alle kinderen. Daarmee was Amsterdam een van de eerste steden die bewust koos voor de term talenten in combinatie met het woord **ontwikkeling**: talentontwikkeling. Het gaat hier niet zozeer om excellente talenten, maar vooral om het creëren van een infrastructuur waarbinnen ieder kind kansen krijgt zijn talenten te ontdekken. We praten erover met Gerard van de Burgwal (OOG onderwijs en jeugd) en Ellen Mulder (Stadsdeel Oost, Amsterdam).

Nooit een saai moment met Gerard van de Burgwal. Net als mijn koffie is ingeschonken bij OOG in Amsterdam, stormt hij binnen met de autosleutels in de hand. “We gaan naar buiten”, roept hij. “Laat de koffie maar staan.” En of ik tegen autorijden kan. Hij rijdt mij in zijn bolide naar het nieuw samengevoegde Stadsdeel Oost, waar hij een gesprek heeft georganiseerd met Ellen Mulder van het stadsdeel, verantwoordelijk voor talentontwikkeling en de brede school. We praten over het hippe onderwerp talentontwikkeling, beleid waarmee de gemeente Amsterdam in 2006 al voorop liep.

Bewuste keuze

Juist doordat er samenspraak was met de schoolbesturen en de stadsdelen (maar ook welzijn en sport), was er draagvlak voor de talentontwikkeling. Er zijn afspraken gemaakt over een duidelijke taakverdeling tussen schoolbesturen, welzijn, kinderopvang en stadsdelen. Dat is heel belangrijk in Amsterdam; de verdeling van verantwoordelijkheden tussen de verschillende bestuursorganen (centrale stad, stadsdelen, schoolbesturen) kan heel ingewikkeld zijn. De brede talentontwikkeling is onderdeel van een

groter plan ‘Jong Amsterdam’, met verschillende onderdelen: opvoedings- en opgroei-ondersteuning, gezinsaanpak en gezinszorg, gegevens en informatie, brede school, visie- en competentieontwikkeling en vrije tijd en talentontwikkeling; dit alles voor kinderen en jongeren van 0-23 jaar.

Er is bewust gekozen voor talentontwikkeling, omdat men afstand wilde nemen van de termen ‘achterstanden’, ‘problemen’, ‘aandacht’ en ‘kansen’. Maar het is meer dan een woordspel. Het is een bewuste keuze om te spreken over talenten. De talentontwikkeling is gericht op *alle* kinderen en niet alleen op ‘achterstandskinderen’. Dat is een belangrijk verschil. Ellen Mulder: “We willen alle kinderen de gelegenheid bieden om te ontdekken waar ze goed in zijn.”

Zes talentgroepen, vier niveaus

In de nota van 2008 beschrijft men ‘brede talentontwikkeling’ als volgt: “We stimuleren en ondersteunen alle kinderen en jongeren in het ontwikkelen van hun talenten. We laten de activiteiten in zes talentgroepen aan bod komen en bieden ze op vier niveaus aan. Ze vinden plaats onder (professionele) begeleiding.”

De zes talentgroepen zijn:

- 1 Sport, lijf en gezondheid.
- 2 Kunst en cultuur.
- 3 Techniek en ICT.
- 4 Wetenschap en natuur.
- 5 Communicatie en taalvaardigheid.
- 6 Sociale vaardigheden.

In de nota van 2006 wordt talentontwikkeling onderbouwd met het gedachtegoed van Howard Gardner, die onderscheid maakt in verschillende intelligenties. Talentontwikkeling is erop gericht kinderen met meer ontwikkelingsterreinen in aanraking te laten komen en te laten ontdekken waar ze goed in zijn. In de uitvoering worden de talentgroepen ‘communicatie en taal’ en ‘sociale vaardigheden’ meegenomen in de eerste vier talentengroepen.

Er zijn vier ontwikkelingsniveaus (trappen) van talentontwikkeling:

- 1 Kennismaken: oriëntatie, in enkele uren ontdekken of je ergens talent voor hebt.
- 2 Ontwikkelen/participeren: talent ontwikkelen door bijvoorbeeld een cursus of een training te volgen.
- 3 Bekwamen/presteren: door lid te worden van een vereniging of een opleiding te volgen.
- 4 Topprestatie leveren (toptalent).

In de praktijk blijkt het accent te liggen op de eerste twee sporten van de talentladder, hoewel er natuurlijk altijd wel een toptalent wordt gesignaleerd. Kinderen maken bewust kennis met de verschillende talentgroepen.

In de stadsdelen zijn talentmakelaars aangesteld. Dit zijn coördinatoren op wijkniveau, die vraag en aanbod van activiteiten op elkaar afstemmen.

Multifunctionele accommodaties

De gemeente Amsterdam benoemt ook de opbrengsten van talentontwikkeling, zoals de uitvoering van de activiteiten in de wijk waardoor mensen elkaar ontmoeten, de samenhang in de wijk wordt bevorderd en er kan worden gewerkt aan de ontwikkeling van krachtiger en gezonder wijken. Ook gaat de gemeente ervan uit dat talentontwikkeling een positieve invloed heeft op burgerschap. Naast het feit dat kinderen de gelegenheid krijgen hun talenten te ontwikkelen, kunnen toptalenten zich ontwikkelen als voorbeeld voor andere kinderen; ze worden rolmodellen.

Iedereen is zo overtuigd van de positieve uitwerking op kinderen, dat Amsterdam geen grootschalig onderzoek of monitoring uitvoert naar de effecten van de talentontwikkeling. Wel voerde de Rekenkamer Amsterdam onlangs een onderzoek uit naar de brede scholen (2010).

Amsterdam koppelt de uitvoering van de talentontwikkeling aan de wijkgerichte dagarrangementen. In de nota wordt het gebruik van buitenruimten, ruimten in scholen en de ontwikkeling van nieuwe multifunctionele accommodaties als een belangrijk onderdeel gezien, want er moet natuurlijk wel een goede plek zijn voor de nieuwe activiteiten. Dit is een voortdurend punt van aandacht. In de afgelopen jaren is stevig gestudeerd op de randvoorwaarden die een gebouw en het beheer ervan geschikt maken voor talentontwikkeling (zie www.dencamsterdam.nl).

Op verschillende plaatsen is nu ervaring opgedaan met de ontwikkeling van multifunctionele accommodaties en volgens Gerard van de Burgwal weten we nu goed wat de valkuilen zijn: “De meeste fouten worden aan het begin van het traject gemaakt door onduidelijke afspraken tussen de betrokken partijen. Het gaat erom dat de kennis die er is gebundeld wordt ingezet, bijvoorbeeld door een flexibele pool van experts, die ingezet kan worden iedere keer dat er een multifunctionele accommodatie in Amsterdam wordt ontwikkeld.”

In de praktijk

De talentontwikkeling is gericht op kinderen en jongeren van 0-23 jaar, maar de meeste aandacht is de laatste vier jaar uitgegaan naar de 0-14 jarigen. In Amsterdam gaat het in het primair onderwijs alleen al om ongeveer 140 tot 185 scholen: een flinke onderneming.

In de stadsdelen zijn talentmakelaars aangesteld. Dit zijn coördinatoren op wijkniveau, die vraag en aanbod van activiteiten op elkaar afstemmen. Het gaat meestal om naschools aanbod of aanbod in de kinderopvang en in welzijnsinstellingen. In de praktijk bleek dat het aanbod voor sport en cultuur makkelijker was te realiseren dan natuur, techniek, ICT en communicatie, simpelweg omdat de infrastructuur al aanwezig was. Het ontwikkelen van een doorgaande talentlijn blijft ook ingewikkeld.

De bestaande brede scholen hadden daarbij natuurlijk een voorsprong, die wisten hoe het werkte. Het verschil tussen de talentontwikkeling en de brede school is de koppeling aan de inzet van de talentmakelaar. Daarnaast is bij de talentontwikkeling meer sprake van een wijk aanpak. Een ander verschil is dat de kinderopvang meer is betrokken bij de brede school.

De talentontwikkeling heeft een belangrijke budgetverschuiving teweeggebracht. Zo wordt het kinderwerk steeds meer rond de scholen (en dus ten bate van de talentontwikkeling) ingezet en hetzelfde geldt voor het jongerenwerk bij de 12-23 jarigen. Er is ingezet op professionalisering van het aanbod en van de begeleiding.

In het voortgezet onderwijs komt de talentontwikkeling anders tot stand dan voor de 0-12 jarigen. Als kinderen 11 of 12 jaar zijn, raken ze minder geïnteresseerd in de naschoolse activiteiten. Veel tieners haken af bij sportverenigingen en andere verenigingen. Het is dan ook juist in die leeftijd belangrijk om hen 'erbij' te houden. Het blijkt bijvoorbeeld belangrijk dat er een mentor of een coach is, die de jongeren aandacht geeft, naar hen luistert en af en toe een zetje in de goede richting geeft.

De inzet van scholen verschilt nogal; sommige scholen zijn heel actief. Een belangrijke verandering is dat het jongerenwerk nu meer is gericht op de eigen inbreng van jongeren en hen actiever probeert toe te leiden naar activiteiten die zijn gericht op talentontwikkeling. Zomaar doelloos rondhangen in een jongerencentrum kan niet meer. Een jongerencentrum heet intussen een 'productiehuis'.

Het is belangrijk dat een mentor jongeren aandacht geeft, naar hen luistert en af en toe een zetje in de goede richting geeft.

Met gemak noemen Van de Burgwal en Mulder een aantal punten waar ze – terugkijkend op de laatste vier jaar – trots op zijn:

- > Er zijn afspraken gemaakt over taakverdeling.
- > De stadsdelen hebben het serieus aangepakt (hoewel er wel verschillen zijn tussen de stadsdelen, die onder andere worden veroorzaakt door de bevolkingssamenstelling).
- > De middelen zijn anders ingezet.
- > De ouders zijn meer betrokken.
- > Het begrip talentontwikkeling is meer bekend geworden.
- > Activiteiten zijn voor kinderen leuker en interessanter: de activiteiten zijn beter doordacht en van betere kwaliteit.
- > De scholen zijn enthousiast geworden.
- > Scholen kijken anders aan tegen het gebruik van de ruimten in school na schooltijd.

Er is met andere woorden geïnvesteerd in de infrastructuur, de randvoorwaarden voor talentontwikkeling.

Nieuwe Cruijff

De komende jaren zijn voor iedereen ongewis. De stadsdelen zullen het stokje zelf moeten overnemen. Er zijn nog een paar thema's die men

wil uitwerken op centraal niveau, zoals bijvoorbeeld het onderwerp techniek, of het regelen van een centrale inschrijving. Maar de basis is gelegd.

Na het gesprek dat plaatsvond in hippe leunstoelen (met grote oren) bij het Stadsdeel Oost, loop ik op aanwijzing van Van de Burgwal om het gebouw heen waar aan de achterkant een nieuwe brede school is gebouwd (Kunstmagneetschool 'De Kraal') met een indrukwekkende gevel in semi-Amsterdamse School stijl. Daarnaast staat een splinternieuwe sporthal en daarachter het Montessori College Oost, waar de jongens in de bloedhete middagzon aan het voetballen zijn op het Cruijffcourt. Cruijff is natuurlijk ons echte talent, maar misschien is de nieuwe Cruijff al geboren in Oost en heet hij of zij Mohammed of Samira.

Literatuur

Amsterdam (2008). *Brede Talentontwikkeling voor alle jeugd in Amsterdam*, Jong Amsterdam: DMO, OOG, OSA.

Rekenkamer Stadsdelen Amsterdam (2010). *Brede scholen. Stand van zaken in 9 stadsdelen*. Amsterdam: Rekenkamer Amsterdam



Kunstmagneetschool De Kraal

Olga Abell (Sardes)

Schoolvoorbeelden van talentontwikkeling

In de Expeditie **Durven, Delen, Doen** kregen scholen voor voortgezet onderwijs de ruimte (en middelen) om innovaties in de school te ontwikkelen. Sardes kreeg van de VO-raad de opdracht om de producten die de scholen in het kader van deze Expeditie hebben gemaakt te verzamelen en geschikt te maken voor overdracht aan andere scholen. Eén van de innovatiegebieden van de Expeditie was talentontwikkeling. We beschrijven de activiteiten van vier Expeditiescholen die zich, ieder op eigen wijze, hebben gericht op talentontwikkeling.

Talentontwikkeling is een van de innovatiegebieden van de Expeditie *Durven, Delen, Doen*, een activiteit van het Innovatieproject van de VO-raad. De leidende gedachte is dat de nadruk vaak teveel ligt op dingen waar leerlingen *niet* goed in zijn in plaats van waar zij *wel* goed in zijn. Het ontbreekt scholen vaak aan vrijheid en middelen om zich te concentreren op het talent van hun leerlingen.

Een aantal scholen van de Expeditie heeft zich daadwerkelijk toegespitst op talentontwikkeling. Zij hebben dat op heel verschillende manieren gedaan. Waar de ene school zich bijvoorbeeld heeft gericht op de traditionele talentgebieden, zoals kunst en cultuur of sport, richtte de andere school zich op talent binnen het curriculum, zoals Nederlands of wiskunde. Vanzelfsprekend verschilt ook de *manier* waarop scholen aan de talentgebieden hebben gewerkt. Ter illustratie van de uiteenlopende manieren waarop scholen innovaties op het gebied van talentontwikkeling hebben vormgegeven, geven we hier vier voorbeelden.

TOP klassen

Het Picasso Lyceum in Zoetermeer heeft voor onderbouwleerlingen zogenaamde TOP klassen

ontwikkeld: Talent Ontwikkelen tot Prestaties. Hier kunnen leerlingen zich één middag in de week bezighouden met cultuur, sport, wetenschap of ICT. De gedachte achter de TOP klassen is dat iedereen in zekere mate een eigen talent heeft en dat de school leerlingen in de gelegenheid moet stellen om dat talent te ontwikkelen.

Het Picasso Lyceum richt zich op talentgebieden die buiten het reguliere curriculum vallen. Leerlingen mogen zelf kiezen of zij hier behoefte aan hebben en deelname is dan ook vrijwillig. De leerlingen die geen TOP klas volgen zijn vrij. Leerlingen die willen deelnemen aan een TOP klas hoeven geen topprestaties te leveren. Zij moeten beschikken over een zekere aanleg en ze moeten bovenal gemotiveerd zijn.

Kunst en cultuur

Het Amadeus Lyceum in Vleuten besteedt vooral aandacht aan talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur. Dit komt voort uit de opvatting dat *“de samenleving een cultuurgemeenschap is waar kunst een grote rol speelt in de onderlinge overdracht”*, zoals we lezen op de website van de school. De gehele school staat in het teken van kunst en cultuur; niet alleen het curriculum, maar

ook de architectuur van het schoolgebouw. Het gebouw heeft grote, open ruimtes en zalen, zoals een theaterzaal, een balletstudio en een muziek-kamer.

De school werkt veel samen met kunstinstituten en professionele kunstenaars. Zo werkt de school bijvoorbeeld samen met Ucee Station, een digitaal jongerenplatform, waar jongeren leren wat radio en video maken is. Theatergroep DOXstijl verzorgt aanvullingen op de lessen drama/dans en leerlingen van de school doen mee aan talentenjachten zoals 'Plankenkoorts', een Utrechtse talentenjacht. Er is een nauwe samenwerking met het Utrechts Centrum voor de Kunsten (UCK), dat een eigen plek heeft in het gebouw.

Het curriculum van het Amadeus Lyceum biedt op zichzelf ook mogelijkheden voor talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur. De school verzorgt onderwijs in dans, drama, beeldende vormgeving, audiovisuele vormgeving en muziek. Het Amadeus is dan ook een school voor creatieve geesten. Ook hier geldt dat het aanbod niet uitsluitend is gericht op toptalent, maar juist ook op leerlingen met een bijzondere interesse voor kunst en cultuur.

Pleinen

Waar de ene school talentontwikkeling inzet om talenten te ontplooiën die grotendeels buiten het standaardcurriculum vallen, besteedt de andere school juist aandacht aan talentontwikkeling binnen de reguliere vakken. Dit is het geval op de Burgemeester Harmsma School in Gorredijk. In zogenaamde 'pleinen' ontdekken leerlingen waar ze goed in zijn. Pleinen zijn gemeenschappelijke ruimtes waar vakken geïntegreerd worden aangeboden. Zo is het cultuurplein gericht op de vakken tekenen, muziek en handvaardigheid en het NEW-plein op de basisvakken Nederlands, Engels en wiskunde.

Leerlingen helpen het hoogst mogelijke uit zichzelf te halen

De leerlingen worden op de pleinen gemotiveerd om net iets boven hun eigen niveau te werken. Daarmee heeft de school een andere visie op talentontwikkeling en op het begrip 'talent' dan de andere hier beschreven scholen. Op de Burgemeester Harmsma School is talentontwikkeling vooral 'alles uit jezelf halen'. *"Leerlingen moeten hun talent op het gebied van Nederlands, rekenen en Engels optimaal ontwikkelen."* Daarmee worden niet alleen de leerlingen bedoeld die al goed zijn in deze vakken, maar alle leerlingen. Uitgangspunt is dat alle leerlingen beschikken over hun eigen mate van talent in de betreffende vakken. Het is de taak van de school om al die leerlingen te helpen het hoogst mogelijke uit zichzelf te halen.

Innovatieprojecten

Het Da Vinci College in Leiden heeft een aantal projecten ontwikkeld die leerlingen de mogelijkheid bieden om hun talent buiten de school te ontdekken en ontwikkelen. In alle projecten werkt de school samen met personen en instellingen buiten de school, zoals ouders, basisscholen, zorginstellingen, bedrijven, hogescholen en universiteiten.

Het idee achter de projecten is dat kant-en-klare lesstof leidt tot oppervlakkig leren. Om leerlingen mogelijkheden te bieden te ontdekken waar hun talent ligt en hun eigen expertise te ontwikkelen, heeft de school 'extra-curriculaire projecten' ontwikkeld. We geven een aantal voorbeelden.

- > In het programma Leerlingen en Onderwijzend Leren (LOL) geven leerlingen van het Da Vinci College les aan basisschoolleerlingen.
- > Tijdens de Maatschappelijke Stage lopen leerlingen drie tot vijf dagen mee in een zorginstelling.
- > Leerlingen kunnen deelnemen aan een Model United Nations, waar zij samen met leerlingen uit verschillende landen een conferentie van de Verenigde Naties simuleren.
- > In het project Theatertechniek leren leerlingen over de technische kant van theater, zoals licht en geluid.
- > In TOP-trajecten kunnen leerlingen lessen volgen die niet binnen het standaardcurriculum vallen, zoals Chinees, Russisch, websitebouw,

debat, internationaal recht, voeding en gezondheid, overleven, speksteen bewerken en fotografie. De lessen worden gegeven door externe experts.

Zo is er een breed scala aan onderwerpen, waar leerlingen zich buiten de reguliere lessen in kunnen bekwamen.

Het Da Vinci College heeft een eigen visie op talent en talentontwikkeling. Deze school richt zich niet (alleen) op de traditionele talentgebieden, zoals sport en muziek, maar (ook) op talent voor bepaalde vaardigheden, zoals debatteren, organiseren, lesgeven en ondernemen. Het gaat ook om het ontdekken van het talent binnen maatschappelijke activiteiten.

Veelzijdiger onderwijs

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt hoe scholen talentontwikkeling op een eigen manier invullen. Er zijn toepassingsvormen in de traditionele

talentdomeinen (cultuur, kunst en sport), in de reguliere vakken, binnen en buiten de school. Toch vraagt talentontwikkeling een geheel nieuwe benadering van de scholen. Je kunt niet zeggen dat scholen het er 'even bij doen', want het gaat soms om nieuwe onderwerpen en een verbreding van het curriculum. Het roept vragen op over aanbod, organisatie en wellicht ook toetsbaarheid van talenten. Dat maakt het onderwijs wel veelzijdiger en interessanter. De voorbeelden geven ook de plooibaarheid van het begrip 'talent' aan.

We zien dat er veel scholen zijn die in het kader van de Expeditie initiatieven hebben genomen op het gebied van talentontwikkeling. Er bestaat kennelijk een behoefte om het curriculum te verbreden. Dat begint wellicht met schoolprofilering, maar er zit ook een behoefte onder om leerlingen meer ontwikkelingsmogelijkheden te bieden dan alleen het schoolse curriculum. Misschien zouden we daar eens een discussie over moeten voeren.



Karin Hoogeveen (Lector kunsteducatie HKU, Sardes)

Cultureel talent ontwikkelen op de basisschool

In het basisonderwijs is het aantal vakleerkrachten in kunstvakken de afgelopen jaren sterk verminderd. Wat betekent dit voor de culturele talentontwikkeling van kinderen? En voor de basisscholen? Wat kunnen scholen doen om de kwaliteit van het onderwijs in de kunsten te waarborgen, zodat kinderen gelegenheid krijgen om hun talenten op dit terrein optimaal te ontwikkelen?

Van oudsher besteedt het primair onderwijs aandacht aan tekenen en muziek. Zingen is in het lager onderwijs al vanaf 1857 verplicht en tekenen werd dat vanaf 1898. In de Wet op het Basisonderwijs, waarmee in 1985 lager onderwijs en kleuteronderwijs werden samengevoegd, komt het leergebied kunstzinnige oriëntatie voor, waarbij scholen aandacht dienen te besteden aan de bevordering van taalgebruik, tekenen, muziek, handvaardigheid en spel en beweging.

Het aantal uren dat scholen aan onderwijs in de kunsten besteden is al jarenlang vrij constant. Dat geldt echter niet voor het aantal vakdocenten. Eind jaren tachtig had ongeveer 60% van de basisscholen een vakleerkracht voor de kunstvakken; tegenwoordig is dat nog geen 20%. Een gunstige uitzondering hierop zijn de traditionele vernieuwingscholen waar kunst en cultuur dikwijls een geïntegreerd onderdeel is van de onderwijsvisie (Oomen e.a., 2009; Hoogeveen & Van der Vegt, 2008), maar in het algemeen zien we dus een rigoureuze afname van het aantal docenten muziek, tekenen, handvaardigheid en drama in het basisonderwijs. Moeten we ons op basis van dit gegeven zorgen maken over de culturele talentontwikkeling van kinderen in het basisonderwijs?

In deze bijdrage bespreek ik eerst wat we verstaan onder (cultureel) talent en talentontwikkeling. Vervolgens kijk ik op welke wijze een school de vermindering van het aantal vakleerkrachten zodanig kan opvangen, dat dit niet ten koste gaat van de aandacht voor culturele talentontwikkeling.

Zoektocht naar talent

Binnen de cultuursector is er altijd al belangstelling geweest voor het ontwikkelen van talenten bij kinderen. Met name van de kunsten wordt verwacht dat zij een belangrijke rol kunnen vervullen, omdat zij het 'anders denken' stimuleren, niet bang zijn om buiten de bestaande kaders te treden en ruimte bieden aan creativiteit. Ook is het uiteraard belangrijk om op tijd 'Mozart-', 'Van Gogh-' of 'Margot Fonteynkwaliteiten' in kinderen te ontdekken en deze toptalenten verder te ontwikkelen.

Het culturele veld hanteert geen eenduidige definitie van het begrip talentontwikkeling (CNN, 2007). De netwerkorganisatie Netwerk CS constateerde al in 2005 dat talentontwikkeling in de kunst- en cultuursector een containerbegrip is: "Dit wordt extra in de hand gewerkt door de veelzijdigheid aan kunstcircuits, zoals topkunst, amateurkunst, community arts, urban circuit, subculturen, commercieel circuit. Elk circuit kent zijn eigen opvattingen over talent." (Gottschalk, 2005).

De vraag hoe (cultureel) talent het beste kan worden ontwikkeld, kan niet worden beantwoord zonder duidelijkheid te hebben over de vraag wat we onder talent verstaan. Ziet men talent als aanleg - je hebt het of je hebt het niet - dan is het een kwestie van het opsporen van getalenteerde personen. Ziet men talent als een potentie die in ieder mens aanwezig is, maar alleen met de juiste

combinatie van veel en goed oefenen (ook wel ‘deliberate practice’ genoemd) tot volledige bloei kan komen, dan moet vooral veel gelegenheid worden gegeven voor goed oefenen.

In deze bijdrage sluit ik aan bij deze laatste opvatting van talent. Talent is een potentie die individueel, dynamisch en meervoudig is en niet slechts is voorbehouden aan (hoog)begaafden. We kwamen tot deze omschrijving in een project over talentontwikkeling dat we in opdracht van het ministerie van VROM uitvoeren in de krachtwijken (Van Es, ea, 2009). Talentontwikkeling is dan: ‘Het optimale resultaat halen uit de mogelijkheden van kinderen’. De ontdekking van talent is cruciaal en de ontwikkeling ervan vergt professionele aandacht en structurele begeleiding.

Allereerst zijn persoonlijke karaktereigenschappen van belang. Het ontwikkelen van cultureel talent vraagt om doorzettingsvermogen en vele uren oefenen. Ten tweede is een coach onontbeerlijk. Een coach die stimuleert, mogelijkheden geeft tot reflectie en telkens nieuwe oefeningen aanbiedt, waarbij de lat steeds wat hoger komt te liggen. Hoewel talentontwikkeling op vele plaatsen kan plaatsvinden, strekt het tot aanbeveling dat er sprake is van samenhang met de leeromgeving. Een laatste, maar niet minder belangrijke factor is de stimulans en medewerking van ouders.

We onderscheiden de volgende fasen van talentontwikkeling:

- 1 Kennismaking / talent ontdekken.
 - 2 Intensivering / talent ontwikkelen.
 - 3 Professionalisering / komen tot (top)prestaties.
- In het basisonderwijs hebben we vooral te maken met de eerste twee fasen (Rikers, 2009; Ericsson, 1996).

Rol van de professional

De rol van de professional is dus van groot belang. Het is noodzakelijk dat de professional beschikt over inhoudelijke deskundigheid op het betreffende vakgebied en dat hij/zij oog heeft voor talenten van kinderen. Hoe zit dat eigenlijk in het basisonderwijs?

De afname van het aantal kunstvakdocenten stemt niet optimistisch. Die terugloop heeft meestal te maken met financiële keuzes van de school en komt dus niet voort uit de overtuiging dat groepsleerkrachten deskundig genoeg zijn om kunstvakken te geven en talenten te ontdekken en ontwikkelen (Beekhoven, ea, 2010). Sterker nog, uit onderzoeksgegevens blijkt dat maar een kwart van de ondervraagde basisscholen vindt dat groepsleerkrachten beschikken over een grote mate van deskundigheid op het gebied van cultuureducatie. Driekwart van de scholen vindt dat er ‘in enige mate’ deskundigheid aanwezig is bij de leerkrachten. Ook blijkt dat slechts een kleine minderheid van de scholen het budget voor cultuureducatie besteedt aan deskundigheidsbevordering van de groepsleerkrachten op het gebied van kunst- en cultuuronderwijs (Hoogeveen, ea, 2008).

Oplossingen

Scholen hebben allerlei oplossingen bedacht voor het gebrek aan vakdocenten voor de kunstvakken. Deze oplossingen bestaan naast elkaar en de inzet ervan is afhankelijk van het belang dat een school hecht aan cultuureducatie.

- 1 Scholen kopen een kant-en-klaar kunstmenu in bij een externe instelling of passen een bestaand kunstmenu aan de eigen wensen aan. Culturele instellingen, zoals centra voor de kunsten, bieden scholen allerhande culturele activiteiten aan, zowel in als buiten school. Het gaat veelal om een jaarprogramma met voorstellingen, museumbezoek, leskisten, enzovoort. Een kunstmenu biedt scholen kwaliteitsgarantie en spreiding over de diverse kunstdisciplines (Hoogeveen, ea, 2008).
- 2 Een groepsleerkracht met expertise in een bepaalde kunstdiscipline, zoals muziek of drama, geeft hierin ook les aan andere groepen en krijgt gelegenheid zich verder te bekwamen in de betreffende kunstdiscipline.
- 3 Scholen maken voor de kunstvakken gebruik van stagiaires, ouders of andere vrijwilligers.
- 4 Scholen zetten beroepskunstenaars in (Beekhoven, ea, 2010). Voor deze professionals

is de zogenaamde BIK-opleiding (beroepskunstenaars in de klas) in het leven geroepen. In een eenjarige post-hbo-opleiding leren professionele kunstenaars om samen met groepsleerkrachten projecten uit te voeren op basisscholen en eventueel een bijdrage te leveren aan het ontwikkelen van cultuurbeleid op de school. (www.kunstenaarsindeklas.nl).

- 5 In en rond brede scholen werken sinds enige tijd combinatiefunctionarissen, die een brug slaan tussen het onderwijs en culturele instellingen, omdat zij bij beide organisaties werkzaam zijn. Zij geven les en beschikken over inhoudelijke deskundigheid op het gebied van kunst en cultuur. Het gaat vooral om combinatiefuncties op uitvoerend niveau, bijvoorbeeld een muziekleraar die ook werkzaam is op de muziekschool. Deze 'cultuurcoaches', zoals de combinatiefunctionarissen in de cultuursector worden genoemd, zijn structureel aangesteld in het kader van de 'Impuls brede scholen, sport en cultuur'. Landelijk is er 135 fte beschikbaar voor combinatiefuncties in de cultuursector. Gemeenten (60%) en de rijksoverheid (40%) betalen dit samen. (www.combinatiefuncties.nl en www.cultuurformatie.nl).
- 6 Tenslotte heeft de landelijke overheid de regeling 'Versterking Cultuureducatie in het Primair Onderwijs' in het leven geroepen, waardoor steeds meer scholen een cultuurcoördinator hebben aangesteld. In 2005 ging het om ongeveer de helft van de scholen, in 2009 is dat al ruim 80% (met een gemiddelde aanstelling van 1,2 uur per week). De belangrijkste taken van deze cultuurcoördinatoren zijn: het organiseren van culturele activiteiten en het vergroten van draagvlak voor cultuureducatie binnen de school (Hoogeveen, e.a., 2008).

Bieden deze oplossingen voldoende garantie voor het ontdekken en verder ontwikkelen van culturele talenten van kinderen? We kunnen deze vraag niet goed beantwoorden, omdat landelijke gegevens hierover ontbreken. Uit het eerder genoemde onderzoek onder scholen en gemeenten in de krachtwijken (Van Es e.a., 2009) komt naar voren dat er veel activiteiten zijn in de sfeer van kennismaking met kunst en cultuur, maar dat de

volgende stap, het verder ontwikkelen van talenten, moeilijk is voor scholen.

Drietrapsraket

Culturele talentontwikkeling vraagt om een gedegen en gevarieerd aanbod aan binnenschools cultuuronderwijs. Als een kind nooit in aanraking is geweest met bijvoorbeeld dans of drama is het onmogelijk om zijn talenten op dit gebied te ontdekken. Voor deze eerste fase van talentontwikkeling - kennismaking - kunnen groepsleerkrachten en anderen die binnen het basisonderwijs met kunst- en cultuuronderwijs bezig zijn, getraind worden in het ontdekken van talent. Samenwerking met professionals uit de kunsten – culturele instellingen en individuele kunstenaars – bij voorkeur in de klas, is hierbij onontbeerlijk.

Culturele talentontwikkeling vraagt om een gedegen en gevarieerd aanbod aan binnenschools cultuuronderwijs

Wanneer de tweede fase in beeld komt, de verdere ontwikkeling van talent, is de inzet van anderen (naast de groepsleerkrachten) een voorwaarde. Via een naschools aanbod van kunst- en cultuuractiviteiten, verzorgd door professionals in de kunsten, kan het aanbod in het reguliere curriculum worden geïntensiveerd. Het gebruik van een 'drietrapsraket', zoals veel brede scholen doen, is hiervoor een goede werkwijze: kinderen maken kennis met kunst en cultuur onder schooltijd, kunnen zich via een naschools aanbod verder bekwamen en ontwikkelen hun talent uiteindelijk verder bij een muziekschool, een dansschool of een andere instelling. Het is belangrijk dat scholen een overzicht hebben van de culturele sector in de omgeving van de school.

Literatuur

Beekhoven, S., Hoogeveen, K., Oomen, C., Visser, I. & F. Haanstra (2010). Kunstbeoefening in het basis- en voortgezet onderwijs. In: A. van den Broek (red.), 2010. *Mogelijkheden tot kunstbeoefening*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, pagina 171-209.

Cultuurnetwerk Nederland (2007). *Zicht op ... talentontwikkeling en cultuureducatie. Achtergronden, literatuur en websites*. Utrecht: CNN.

Ericsson, K.A. (1996). *The road to excellence: the acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports and games*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Es, W. van, Vegt, A.L. van der, Bongers, C., Hoogeveen, K. & K. Vaessen (2009). *Talentontwikkeling in 40 krachtwijken. Samenvattende beschrijving van het inventariserend onderzoek*. Utrecht: Sardes.

Gottschalk, E. (2005). *Van talent naar beroep. Inventarisatie en enquêteonderzoek*. Amsterdam: Gottschalk advies en organisatie.

Hoogeveen, K. & A.L. van der Vegt (2008). *Cultuureducatie in het primair onderwijs. Eindrapportage monitor regeling Versterking Cultuureducatie in het Primair Onderwijs*. Utrecht: Sardes.

Oomen, C. Visser, I., Donker, A., Beekhoven, S., Hoogeveen, K. & F. Haanstra (2009). *Cultuureducatie in het primair en voortgezet onderwijs. Monitor 2008-2009*. Utrecht: Oberon/Sardes.

Rikers, R. (2009). *Van dubbeltje tot kwartje, Oratie Erasmus Universiteit op 27 februari 2009*.

Sabine Peterink (Sardes)

De talentenjacht van de Rabobank

Babyboomers gaan met pensioen en het aantal schoolverlaters loopt terug. Daardoor wordt de arbeidsmarkt krap de komende jaren. Dé reden voor de Rabobank om op zoek te gaan naar talenten en deze ook vast te houden. De bank heeft trouwens al een lange traditie van loopbaanbegeleiding en het werven van nieuwe talenten. We praten hierover met Cees Colijn, trainee-begeleider voor het Rabobank Corporate Management Traineeship.

Wie denkt dat alleen onderwijsinstellingen zich intensief met scholing en ontwikkeling van mensen bezighouden, komt bedrogen uit. In het kader van de zoektocht naar en het vasthouden van geschikt personeel met potentieel hebben veel grote bedrijven loopbaanbegeleidings- en scholingstrajecten ontwikkeld. Zo ook de Rabobank. Cees Colijn werkt bij het onderdeel Human Resources van Rabobank Nederland in Utrecht. Dit is de centrale organisatie, die in dienst staat van de 147 lokale banken. Een belangrijk deel van het HR-beleid is gericht op management- en talentontwikkeling van zittend, maar ook van nieuw personeel.

Honderden aanmeldingen, 1 op 50 haalt eindstreep

Het bankwezen is populairder dan we denken. Elk jaar melden meer dan 700 jonge mensen zich aan voor een traineeship bij de Rabobank. Slechts een klein aantal wordt aangenomen om aan het programma deel te nemen. Het Corporate Management Traineeship is een zeer intensieve scholing van een jaar waarin alle aspecten en onderdelen van het bedrijf aan de orde komen. De trainees volgen allerlei scholingen over de verschillende onderdelen van de bank, maar worden ook getraind in belangrijke vaardigheden die het toekomstige management moet beheer-

sen. Ze maken kennis met klanten, producten en diensten.

De trainees krijgen een eigen inhoudelijk begeleider en een mentor om mee te sparren. Uitgangspunt is een brede inzet in het bedrijf. Na afloop van het traineeship kunnen de trainees terecht bij elk onderdeel van de bank: lokaal, landelijk of internationaal. Het streven naar maximale talentontwikkeling houdt dan echter niet op. Het uiteindelijke doel is de begeleiding naar een senior managementpositie.

De selectie: een zware beproeving

Waarom moeten potentiële trainees voldoen om deel te kunnen nemen? Iedere kandidaat moet een brief schrijven, waarin hij of zij de aanmelding motiveert. Daarnaast wordt er een CV verwacht. Het belangrijkste criterium is dat de kandidaat een master-opleiding heeft afgerond met een gemiddeld cijfer van 7 of hoger en maximaal een jaar werkervaring. Colijn: "Een ander criterium dat we hanteren is of men relevante nevenactiviteiten heeft gedaan tijdens de studie. Ook werkervaring in het buitenland zien we als zodanig. Het is iets minder belangrijk welke studie men precies gevolgd heeft. Het gaat vooral om de motivatie voor het solliciteren bij de Rabobank en waarom men bankier wil worden."

Er zijn vervolgens drie rondes in het selectieproces. Colijn meldt dat in de eerste ronde vooral wordt gekeken naar de ambitie en resultaatgerichtheid van de kandidaten. Daarnaast is een brede blik van belang en moeten zij aantonen een ‘teampayer’ te zijn. In de tweede ronde volgt een uitgebreid assessment op analytische vaardigheden, de ‘social skills’ van de kandidaat en zijn commerciële vaardigheden. Het selectieproces wordt afgesloten met een eindselectiedag in het hoofdkantoor, waarbij ook managers en verantwoordelijken van de werkvloer aanwezig zijn. De klap op de vuurpijl is de zogenaamde ‘elevator pitch’, waarin de kandidaten zichzelf in zeer korte tijd moeten presenteren en aanprijzen.

Scholing en vorming

Als we kijken naar de criteria van de selectie, dient zich ogenblikkelijk de vraag aan wat het onderwijs had kunnen bijdragen aan de kwaliteiten die de kandidaten nodig hebben om trainee bij de Rabobank te worden. Het belangrijkste dat Colijn opvalt is het gebrek aan schrijfvaardigheden van de kandidaten.

Het gaat hier om mensen in de leeftijd 23 tot 27 jaar, die universitair onderwijs hebben gevolgd en toch onvoldoende schrijfvaardig zijn. De Rabobank overweegt nu zelfs om hiervoor een training in het programma op te nemen. Colijn denkt dat universiteiten zich vooral richten op de inhoud, en minder op de vormgeving. Dit geldt ook voor de presentatievaardigheden van mensen: “Studenten moeten op de universiteit regelmatig presentaties geven, maar dan gaat het vooral om de inhoud. Dat mensen tijdens de presentatie alleen maar naar het scherm kijken en niet naar het publiek, is kennelijk minder belangrijk.” Voor de bank is een goede presentatie juist erg belangrijk, omdat klanten je de opdracht vaak moeten gunnen. Er zijn immers meer kapers op de kust, de concurrentie tussen banken is groot. De ‘gunfactor’ van iemand is dus van het grootste belang.

Kan het onderwijs hier iets aan doen? Goed presenteren is ook te beschouwen als een gave die je al of niet hebt. Colijn is van mening dat het onderwijs hieraan wel degelijk kan bijdragen door jongeren bepaalde technieken en vaardigheden aan te leren. Dit geldt ook voor sociale vaardigheden. Om in het commerciële bankwezen te kunnen werken, is het noodzakelijk dat mensen de juiste sociale vaardigheden beheersen. Colijn signaleert regelmatig een gebrek aan goede manieren, zoals bijvoorbeeld iemand aankijken terwijl je hem of haar een hand geeft.

Daarom kent het programma een zeer ludieke training, namelijk een ‘etiquettediner’. Als seniormanager zul je regelmatig moeten dineren met belangrijke klanten. Het hebben van tafelmanieren is dan een absolute voorwaarde. Tijdens het etiquettediner leren de trainees deze manieren. Als laatste, zo vindt Colijn, zou het onderwijs meer aandacht kunnen besteden aan zelfreflectie: de vaardigheid om kritisch naar jezelf te kijken.

Succesvolle selectie

Het Rabobank Corporate Management Traineeship is zwaar, maar succesvol. De uitval van trainees tijdens het jaar is nihil. Daarna vallen er wel mensen uit, omdat ze toch een andere carrièrekeuze maken. Het programma is gericht op een managementpositie in de ‘front’, dus op het werken met klanten. Sommigen kiezen liever voor een positie in kantoor, waarbij ze minder op de voorgrond treden. Het programma bestaat al vanaf 1983 en uit onderzoek is gebleken dat ruim 60% van de oorspronkelijke trainees nog steeds bij de Rabobank in dienst is.

De Rabobank blijft op zoek naar talenten, unieke persoonlijkheden. Het streven van het onderwijsveld om talenten tijdig te ontdekken en verder te ontwikkelen wordt dus toegejuicht. Dit kan niet vroeg genoeg beginnen.

Karin Vaessen (Sardes)

Talenten ontdekken en ontwikkelen met een mentor

Waren mentoringprogramma's aanvankelijk met name gericht op risicojongeren, tegenwoordig richten zij zich op alle jongeren die ambities hebben en die wat extra steun kunnen gebruiken om hun ambities te realiseren. Zo kan mentoring een belangrijke bijdrage leveren aan talentontwikkeling.

“Ieder mens heeft talenten. En alle talenten zijn waardevol en leveren een bijdrage aan onze samenleving. Talenten moet je ontwikkelen. Maar niet iedereen kan dat helemaal zelf. Gelukkig zijn er ook mensen die het talent hebben om anderen hun talenten te laten ontdekken en om die te laten groeien. We noemen hen mentoren, naar de Griekse Held Mentor die te boek staat als de oudere raadgever en trouwe vriend van Odysseus.” (Van Lanschot, 2009)*.

Mentoringprogramma's

Er zijn de afgelopen vijftien jaar in en rondom het onderwijs in Nederland vele mentoringprojecten opgezet. Het gaat om een aantal honderden projecten en programma's (Kennispunt Mentoring, 2010), waarbij een meer ervaren persoon (mentor) een minder ervaren persoon (mentee of jongere genoemd) begeleidt bij de ontwikkeling van sociale, cognitieve en emotionele vaardigheden. Doel is dat de jongere in staat wordt gesteld om zijn of haar talenten beter te ontwikkelen en te benutten. Kenmerkend voor professionele mentoringprogramma's is dat de mentor een vrijwilliger is (dus geen professionele hulpverlener) en dat de begeleiding een langere periode beslaat (zes maanden of langer).

Toen Nederlandse mentoringprojecten in de jaren negentig populair werden, lag het accent vooral op

achterstandenbestrijding van kansarme, vaak allochtone, jongeren. Vaak was het doel de jongere terug te leiden naar school, werk of samenleving. Tegenwoordig hebben mentoringprogramma's hun doel en doelgroep verbreed naar alle jongeren die hulp willen van een maatschappelijk geslaagde mentor om hun toekomst verder vorm te geven. Mentoring staat daarmee steeds meer in het teken van brede talentontwikkeling van alle jongeren.

Koppel

Bij talentontwikkeling is de begeleiding en steun van de directe omgeving van jongeren zeer belangrijk. Er zijn echter veel kinderen die de vanzelfsprekende steun van ouders, broers, zussen, andere familie of bekenden niet krijgen.

Matching Talents van de Vrijwilligers en Mantelzorg Centrale Almere is een mentoringprogramma, dat sinds 2008 talenten aan elkaar koppelt. Aan de ene kant de jongere (tussen de 15 en 23 jaar) die nog niet weet waar zijn of haar talenten liggen en/of talenten graag verder wil ontplooien. Anderzijds de coach (bewust geen mentor genoemd) die zijn talenten inzet voor een jongere, maar in mentoring tegelijkertijd een kans ziet om zichzelf verder te ontwikkelen en te leren.

* Voorwoord van de directeur van het VSBfonds, Joost van Lanschot In: Uyterlinde (2009) *Meer dan een steuntje in de rug*

Matching Talents gebruikt op posters de volgende leus om jongeren te werven:

Ook popsterren, topsporters, zakenmensen en politici hebben een coach!

Ook voor jou een coach?

Ook heeft *Matching Talents* een promotiefilm (2010) gemaakt met vier bekende Almeerse talenten (waaronder de zanger Ali B. en wereldkampioen thaiboxen Soumia) om jongeren en coaches te stimuleren mee te doen aan het project. De lokale beroemdheden vertellen in deze film hoe zij tot hun succes zijn gekomen en wie hen daarbij heeft geholpen. Jongeren voelen zich hierdoor aangesproken en kloppen daardoor makkelijker aan bij het project voor steun van een mentor.

(Folder *Matching Talents*; Zet uw talent in voor een ander Talent)

Ook zijn er kinderen met een zeer specifieke vraag, die hun omgeving niet kan beantwoorden. In die gevallen kan een door een project georganiseerde mentor uitkomst bieden.

De projectleiding bekijkt de vraag van de jongere en zoekt daar de meest geschikte mentor bij. De jongere en de mentor worden gekoppeld, waarna zij elkaar gedurende (gemiddeld) een jaar eens in de één à twee weken ontmoeten en samen actief vormgeven aan de begeleiding. Voorwaarde is dat de jongere zelf gemotiveerd is om begeleid te worden door een mentor. De ervaring heeft geleerd dat de mentee vaak voortijdig afhaakt als er sprake is van dwang of sancties.

Imagoverandering

In de loop der jaren heeft mentoring een imago-verandering ondergaan. Mentoring is er niet voor risicojongeren, maar voor jongeren die iets willen maken van hun leven. Jongeren die ambities hebben en inzien dat ze daar wat extra steun bij kunnen gebruiken. Deze omslag heeft geleid tot uitbreiding van het aantal mentoringprogramma's en tot een positievere invulling en benadering. Zo verzamelde de Onderwijsraad door een prijsuitreiking vele projecten voor talentontwikkeling, die zich erop richten jongeren te helpen ontdekken dat ze meer kunnen dan ze zelf denken. Veel jongeren vinden het inmiddels 'cool' om een mentor te hebben.

Vier vormen van kapitaal

Onderzoek in binnen- en buitenland laat zien dat mentoring in potentie een effectieve sociale interventie is. Veel mentees zetten dankzij een mentoringrelatie concrete stappen voorwaarts. Maar wat zijn de effecten van mentoring? Veelal wordt dan meteen gedacht aan schoolresultaten. Recent Nederlands onderzoek van Movisie (Uyterlinde, ea, 2009) geeft echter een bredere blik. Het onderzoek onderscheidt positieve effecten op vier terreinen; terreinen waarop 'kapitaal over de brug gaat', zoals de onderzoekers het zelf aanduiden.

Het meest spectaculaire effect is zichtbaar bij het *emotioneel kapitaal* van de jongere: het zelfvertrouwen, het vertrouwen in de toekomst en het emotioneel welzijn van de jongere. In de tweede plaats zijn er resultaten op het gebied van *sociaal kapitaal*. Hieronder wordt verstaan het nieuwe sociale netwerk, de verhouding met ouders en leeftijdgenoten en het vermogen om nieuwe hulpbronnen aan te boren. Op de derde plaats blijkt mentoring, zoals verwacht, ook vruchten af te werpen op het gebied van *academisch kapitaal*: de school- of werkprestaties. En tot slot zijn resultaten zichtbaar op het gebied van het *cultureel kapitaal* van jongeren: de gedragscodes, omgangsvormen en sociale vaardigheden om vooruit te komen in onze samenleving.

Deze vier vormen van kapitaal zijn voorwaarden voor talentontwikkeling. Met deze bagage zijn jongeren beter in staat om hun talenten te ontwikkelen en benutten. Onderstaande uitspraken laten zien hoe belangrijk dat is voor jongeren.

Kennispunt Mentoring

Er valt in Nederland nog veel winst te behalen voor mentoring. Nog teveel projecten sterven een voortijdige dood, nieuwe projecten worden weinig doordacht gestart en bestaande projecten leren te weinig van elkaars ervaringen. Meer informatie over voorwaarden voor succesvolle mentoring, het professionaliseren van mentoringprogramma's en uitwisselen van kennis en ervaring, is te verkrijgen via het Kennispunt Mentoring in Utrecht. (www.kennispuntmentoring.nl)

Literatuur:

Meijers, F. (2008). *Kwaliteit aan zet. Op weg naar professionele mentoring*. Utrecht: Kennispunt Mentoring.

Uyterlinde, M., Lub, V., Groot, N. de & A. Sprinkhuizen (2009). *Meer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht*. Utrecht: MOVISIE.

Websites:

www.kennispuntmentoring.nl
www.vmca.nl

Wat levert mentoring op?

Uitspraken van mentees

“Mijn mentor geeft aan dat ik gewoon slim ben, dat ik niet waardeloos ben. Zo'n idee had ik altijd wel” (voorbeeld van emotioneel kapitaal).

“Voor Engels heeft ze me geleerd hoe ik heel veel woordjes kon leren. Blaadjes gevouwen, aan de zijkant in het Nederlands, aan de andere kant in het Engels. Als ik het blaadje opendoe kan ik ook zelf zien of het goed of fout is. Nu kan ik dat overal meenemen en zelfs op de wc Engelse woorden leren” (voorbeeld van academisch kapitaal).

“Ik heb geleerd om gewoon meer contact te gaan zoeken. Eerst was ik helemaal een binnenzitter, nu ben ik gewoon, ja alsmat maar buiten en zoek ik ook vrienden en onderneem ik ook meer activiteiten” (voorbeeld van sociaal kapitaal).

“Ik heb geleerd om op tijd te komen voor een afspraak of als ik niet kan om mijn afspraak netjes en op tijd af te zeggen” (voorbeeld van cultureel kapitaal).

(Uit: Uyterlinde, ea, 2009)

Ondersteuning talentontwikkeling luistert nauw

Het uitgangspunt van talentontwikkeling is dat alle kinderen talenten kunnen ontwikkelen. Kinderen dienen kansen te krijgen hun talenten te beproeven, de talenten moeten worden gesignaleerd en de ontwikkeling ervan moet worden gestimuleerd en ondersteund.

Sardes deed voor het ministerie van VROM onderzoek naar talentontwikkeling in 40 wijken. Op basis daarvan zijn in vier aandachtswijken pilots gestart (Enschede: Velve Lindehof, Arnhem: Presikkaaf, Rotterdam: Overschie, Amsterdam: Transvaal). Talenten zijn evenredig verdeeld over de bevolking, maar in aandachtswijken hebben niet alle kinderen evenveel kansen om hun talenten te ontdekken of te ontwikkelen. De pilots hebben een handreiking opgeleverd voor het opzetten van een optimaal aanbod voor talentontwikkeling.

Een van de opmerkelijke resultaten uit dat project is dat er veel beter gekeken zou kunnen worden naar de afstemming van vraag en aanbod van activiteiten. Veel gemeenten bieden kinderen in aandachtswijken bijvoorbeeld activiteiten aan via brede scholen of kinderwerk. Kinderen doen hier ervaring op met activiteiten waar ze thuis minder mee in aanraking komen. Zo kunnen ze ontdekken dat ze goed zijn in techniek, ICT, proefjes doen of dans.

Vooraf in aandachtswijken is er al een langdurige samenwerking tussen onderwijs, welzijn en instellingen voor sport en cultuur in de buurt. Uit de pilots bleek dat dit aanbod soms al jaren hetzelfde is, op basis van afspraken, routine of uit gewoonte. Als de talentontwikkelingsbehoeften van de kinderen zijn gesignaleerd, is het goed om het bestaande aanbod onder de loep te nemen. Sluit dit aanbod nog wel aan bij de behoeften? Soms moeten de kussens worden

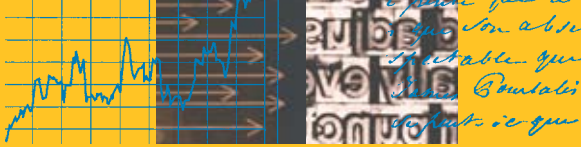
opgeschud. Zoeken naar een beter en passend aanbod bij de vraag, leidt tot betere resultaten. Het loont dus om aandacht te besteden aan de analyse van vraag en aanbod.

Een tweede opmerkelijk gegeven is dat het bestaande activiteiten aanbod in de aandachtswijken te veel gaat overheersen. Soms krijgt het een mechanisch karakter of blijft het hangen in kennismakingsactiviteiten. Het is belangrijk de goede bronnen voor talentontwikkeling in de buurt te zien. Kinderen ontwikkelen hun talent niet alleen door veel te oefenen in naschoolse activiteiten, maar ze krijgen ook steun van een coach, mentor of rolmodel. Zo kan het iemand die heel goed is in graffiti een enorme kick geven om een bezoek te brengen aan een designbureau in de buurt. Plotseling valt alles dan op zijn plek. Ontwikkeling van talenten betekent dus ook: je ogen open houden voor kansen, bronnen en mogelijkheden in de buurt.

Op basis van de ervaringen met talentontwikkeling in de vier wijken is een handreiking ontwikkeld voor de talentbegeleiders en activiteitenontwikkelaars, zoals scholen, buitenschoolse opvang, brede-schoolcoördinatoren, buurtwerk, (deel)gemeenten en organisaties voor sport, cultuur, wetenschap, ICT en techniek.

alles is talent

De handreiking 'Alles is talent' is verkrijgbaar bij Sardes (zie www.sardes.nl onder talentontwikkeling).



Sardes is een zelfstandige, maatschappelijke onderneming, actief in de sectoren onderwijs, welzijn en jeugd. Wij ontwikkelen diensten en producten die bijdragen aan het verbeteren van de ontwikkelings- en leerkansen van kinderen en jongeren. Wij zorgen er ook voor dat nieuwe werkwijzen in de praktijk worden ingevoerd.



Kennis voor beleid en praktijk

Sint Jacobsstraat 63 | 3511 BP Utrecht (NL) | Postbus 2357 | 3500 GJ Utrecht (NL)

T +31 (0)30 23 26 200 | F +31 (0)30 23 33 017 | E-mail secretariaat@sardes.nl | www.sardes.nl