

**Bachelorproef
Professionele Opleidingen
Studiegebied Onderwijs**

Academiejaar 2022-2023

Het lerarentekort

**Via talentontwikkeling leerlingen in het secundair onderwijs
warm maken voor het lerarenberoep**

Bachelorproef aangeboden door
Belinda Van Laethem
tot het behalen van de graad van
Educatieve Bachelor in het Onderwijs: secundair

Interne begeleider: **L. Hofman**
Externe begeleider: **Evi Geysels**

Woord vooraf

Vooreerst mijn oprechte dank aan mijn interne begeleider mevrouw Hofman en mijn externe begeleider mevrouw Geysels. Mevrouw Hofman is niet alleen mijn interne begeleider geweest doorheen dit hele onderzoeksproces, maar ook mijn vertrouwde docent wiskunde. Zij is iemand die stevast gelooft in iemand zijn kunnen en talent. Mevrouw Geysels is niet alleen mijn externe begeleider, maar is ook onderwijsambassadeur in België. Zij zet zich dagelijks in om mensen warm te doen lopen voor het lerarenberoep.

Ik richt ook een woord van dank aan Inge Guillaume en Saartje Baert van Studio TOPleSs, een platform dat de leerkracht als mens centraal stelt. Zij waren het creatieve brein achter mijn ontwerp.

Daarnaast richt ik graag ook een woord van dank aan Steffie De Baerdemaeker. In het dagelijkse leven zet zij zich in voor meer werkgeluk en minder werkdruk in een job in het onderwijs. Zij was diegene die mij out of the box liet denken.

Ten slotte nog een speciaal woord van dank aan het taalteam van Odisee die zich inzet voor taalondersteuning, in het bijzonder aan Leonie Van Lierop.

Abstract

1. Kern- / trefwoorden bachelorproef

Lerarentekort – talentontwikkeling – talent in actie – jobkeuze – studiekeuze

2. Onderzoeksvraag

Niet veel leerlingen kiezen voor de lerarenopleiding na het middelbaar onderwijs. In dit onderzoek willen we onderzoeken wat hiervoor de reden is en hoe we leerlingen (specifiek 3^{de} graad secundair onderwijs) kunnen stimuleren/prikkelen om via talentontwikkeling te kiezen voor het lerarenberoep?

3. Korte samenvatting bachelorproef

Het ontwerp van deze bachelorproef is een handleiding voor leerkrachten die de leerlingen via talentontwikkeling prikkelt voor het lerarenberoep.

Het feit dat zo weinig leerlingen na het middelbaar onderwijs kiezen voor de lerarenopleiding heeft te maken met het imago van het lerarenberoep, het gebrek aan diversiteit binnen de lerarenopleiding- en lerarenkorps en omdat leerlingen vaak een foutieve blik op het lerarenberoep hebben. Door middel van een talentenworkshop die focust op alle talenten van de leerlingen, maar ook op de talenten die leerkrachten bezitten, willen we ervoor zorgen dat:

- het imago van het lerarenberoep opgekrikt wordt,
- leerlingen zich beter kunnen identificeren met een mogelijk profiel van een leerkracht,
- leerlingen met een andere blik naar het lerarenberoep doen kijken.

Een nevendoeel van de workshop is om leerlingen meer bewust te maken van talent: 'Wat is talent? Welke talenten heb ik? Welke talenten hebben de anderen van mijn klas? Waarom is het zo belangrijk om een jobkeuze/studiekeuze te maken op basis van talent?'

Daarnaast kunnen leerlingen hun talenten omzetten in actie door echt eens in de voetsporen te treden van een leerkracht.

Afsluiten doen we met een reflectiemoment: 'Hoe zie ik mezelf nu als leerkracht? Is dit een job voor mij?'

Deze workshop kan een grote meerwaarde zijn om toekomstige leerkrachtenprofielen vroegtijdig op te sporen en hen bewust te maken van hun talent. Daarnaast is deze workshop voor alle leerlingen van groot belang: Zij leren wat talent is, welke talenten zij bezitten en hoe zij een studiekeuze of jobkeuze moeten maken om een gelukkig leven te lijden.

4. Referentielijst

Dewulf, L. (2021). *De talentenfluisteraar* (2e ed.). Lannoo.

Frederix, S. (2023). Hoe lossen we het lerarentekort op? Klasse.
<https://www.klasse.be/180314/hoe-lossen-we-het-lerarentekort-op/#:~:text=Een%20van%20de%20redenen%20waarom,de%20Vlaamse%20hogescho len%20naar%2019.700>.

Leemans, L. (2022). Wat is er aan de hand met het imago van de leraar? Klasse.
<https://www.klasse.be/536209/waardering-imago-leraar/>

De Witte, K. (2022). 2022. Geraadpleegd op 6 maart 2023 via
<https://feb.kuleuven.be/research/les/pdf/LES%202022%20-%20191%20lerarentekort.pdf>

5. E-mailadres

Belinda.vanlaethem@hotmail.com

Inhoudsopgave

Woord vooraf	2
Abstract	3
Inhoudsopgave	5
Lijst met figuren.....	7
Lijst met tabellen.....	7
Inleiding.....	8
HOOFDSTUK 1: BRONNENONDERZOEK	10
1. Het lerarentekort.....	10
1.1. Hoe komt het dat er een algemeen lerarentekort is ontstaan?	10
1.1.1. Demografisch.....	10
1.1.2. De vergrijzing van het lerarenkorps	10
1.1.3. Concurrentie tussen het onderwijs en andere sectoren.....	10
1.1.4. De lerarenopleiding wordt steeds minder populair.....	11
1.2. Hoe komt het dat er zo weinig leerlingen na het secundair onderwijs kiezen voor de lerarenopleiding?	12
1.2.1. Het imago van een lerarenberoep	12
1.2.2. Gebrek aan diversiteit binnen de opleiding	12
1.2.3. Leerlingen hebben een foutieve kijk op het lerarenberoep.....	13
2. Talentontwikkeling in het onderwijs.....	14
2.1. Wat is talent?	14
2.1.1. De activiteit kost je geen moeite en geeft je voldoening.....	14
2.1.2. De tijd vliegt terwijl je het beoefent.....	14
2.1.3. De activiteit laadt je batterij op.....	14
2.1.4. Je kunt je authentieke zelf zijn	15
2.2. De 39 talenten van Luk Dewulf	16
2.3. Waarom is het zo belangrijk dat het onderwijs talentontwikkeling implementeert en ondersteunt?.....	18
2.3.1. Positieve psychologie	18
2.3.2. 'Ik heb geen talent'	19
2.3.3. Leerkracht-leerling relatie	19
2.3.4. Watervaleffect en schoolmoeheid	19
2.3.5. Burn-out	19
3. De toekomstige leerkrachten uit de klas halen	20
3.1. Hoe kunnen we toekomstige leerkrachten opsporen via talentontwikkeling?	20

HOOFDSTUK 2: ONTWERP	21
1. Ontwerpeisen	21
2. Beginsituatie	22
3. Opbouw workshop	23
3.1. DEEL 1: de talentenjacht	23
3.2. DEEL 2: talent in actie	28
4. Reflectie op ontwerp	30
4.1. Het ontwerp in de praktijk	30
4.2. Het ontwerp kritisch bekeken	31
Besluit	34
Referentielijst	36
Bijlagen	i
1. Onderzoeksplan	i

Lijst met figuren

Figuur 1: Aantal openstaande onderwijsvacatures in Vlaanderen op het einde van elke maand.....	10
Figuur 2: De spiraal van positieve emoties (Dewulf, 2016).....	18
Figuur 3: flyer voor deelnemende scholen.....	22
Figuur 4: Op de beamer worden artikels geprojecteerd rond de vele burn-out gevallen in de huidige maatschappij	24
Figuur 5: De leerlingen kiezen talenten uit de 39 talenten van Luk Dewulf die ze kunnen toeschrijven aan hun klasgenoten	25
Figuur 6: De leerlingen nemen hun taak als 'talentenverdeler' heel serieus.....	25
Figuur 7: Het eindresultaat: een unieke mix van talenten binnenin de klas	26
Figuur 8: Brainstorm: Wat zijn de talenten van een goede leerkracht?	27
Figuur 9: Een leerling uit 1B met 'probleemgedrag' die zeer goed meewerkt met de leerling van het 5de jaar.....	28
Figuur 10: Alle leerlingen ijverig aan het werk.....	28
Figuur 11: Een leerling uit 1B die heel blij is omdat ze de leerstof nu eindelijk begrijpt; 'Het is leuk om het eens op een andere manier uitgelegd te krijgen.' De leerling van het 5 ^{de} jaar wordt duidelijk in haar talent gezet.	29
Figuur 12: Reflectie: Hoe zie ik mezelf als leerkracht? Hoe zien anderen me als leerkracht?	29

Lijst met tabellen

Tabel 1: de 39 talenten van Luk Dewulf	17
----------------------------------------------	----

Inleiding

Wanneer u ergens een artikel vindt over onderwijs, dan gaat dit in vele gevallen over het lerarentekort. Het lerarentekort is een veelbesproken onderwerp omdat de zoektocht naar leerkrachten nog nooit zo groot is geweest.

De vraag naar nieuwe leerkrachten blijft stijgen, terwijl er steeds minder studenten kiezen voor de lerarenopleiding. Dit leidt tot een nog groter lerarentekort in zowel middelbare scholen, lagere scholen als kleuterscholen.

Het onderwijspersoneel en de leerlingen zien hiervan af. Door het lerarentekort wordt de druk van de leerkrachten die nu in het onderwijs staan steeds groter, met een nog grotere leerkrachtenuitval tot gevolg. Daarnaast hebben leerlingen nood aan kwaliteitsvol onderwijs wat door het grote leerkrachtentekort niet gegarandeerd kan worden. Er wordt steeds gekeken naar het effect op de leerprestaties, maar ook de persoonlijke groei valt niet te onderschatten. 'Als een leraar een leerling kan begeistern, vormt die ook die leerling als persoon', zegt pedagoog Philippe Noens (Odiseehogeschool). Een bekend sociaal fenomeen in de onderwijswereld is het Pygmalion-effect: als een leerkracht hoge verwachtingen heeft van een leerling, zal die leerling vaak beter presteren omdat de leerling zich aangemoedigd en gemotiveerd voelt. Je kan het ook omgekeerd bekijken: als een leerkracht langdurig afwezig is, krijgt de leerling geen feedback meer. Je kan aan de leerlingen geen continuïteit beloven als leerlingen hun leerkrachten zien wegstromen. Dit heeft zeker een effect op het zelfbeeld van leerlingen. (Christiaens, 2023)

Er zijn verschillende oorzaken die het lerarentekort kunnen verklaren, maar één van de belangrijkste oorzaken is dat het imago van het leerkrachtenberoep steeds meer achteruit gaat waardoor er steeds minder leerlingen geprikkeld worden om in de voetsporen van een leerkracht te treden.

De directeur van de lerarenopleiding aan Odisee, Ann Martin (2022), bevestigt deze cijfers: 'Sinds 2010 gingen we van 23.000 studenten in de lerarenopleiding aan de Vlaamse Hogescholen naar 18.700' (Frederix & De Wilde, 2022).

Dit onderzoek focust zich op het aspect dat er steeds minder leerlingen na het middelbaar onderwijs voor het lerarenberoep kiezen. Het onderzoeksdoel van deze bachelorproef is een methode ontwikkelen om jongeren in het middelbaar onderwijs (3^{de} graad) te prikkelen voor het lerarenberoep. Dat gebeurt door middel van een workshop rond talentontwikkeling.

De centrale onderzoeksvraag is de volgende:

'Hoe kunnen we leerlingen van de 3de graad secundair onderwijs via talentontwikkeling stimuleren om te kiezen voor het lerarenberoep?'

Het nevendoeel van dit onderzoek is het bevorderen van talentbewustzijn in de klas: Wat is talent? Welke talenten heb ik? Waarom is het belangrijk om een studiekeuze/jobkeuze te maken op basis van talent? Welke talenten heeft een goede leerkracht?

De literatuurstudie vertrekt vanuit twee invalshoeken, enerzijds wordt het lerarentekort van naderbij bekeken, anderzijds wordt talentontwikkeling in het onderwijs onder de loep genomen.

De belangrijkste subvragen voor de eerste invalshoek (het lerarentekort) zijn: 'Hoe komt het dat er een algemeen lerarentekort is ontstaan?' en 'Hoe komt het dat er zo weinig leerlingen na het secundair onderwijs kiezen voor de lerarenopleiding?'

De subvragen voor de tweede invalshoek (talentontwikkeling in het onderwijs) zijn: 'Wat is talent?' en 'Waarom is het zo belangrijk dat het onderwijs talentontwikkeling implementeert en ondersteunt?'

Bij het stuk 'de toekomstige leerkrachten uit de klas halen' wordt de link gelegd tussen de eerste twee invalshoeken. 'Hoe kunnen we toekomstige leerkrachten opsporen via talentontwikkeling?' is in dit hoofdstuk de subvraag.

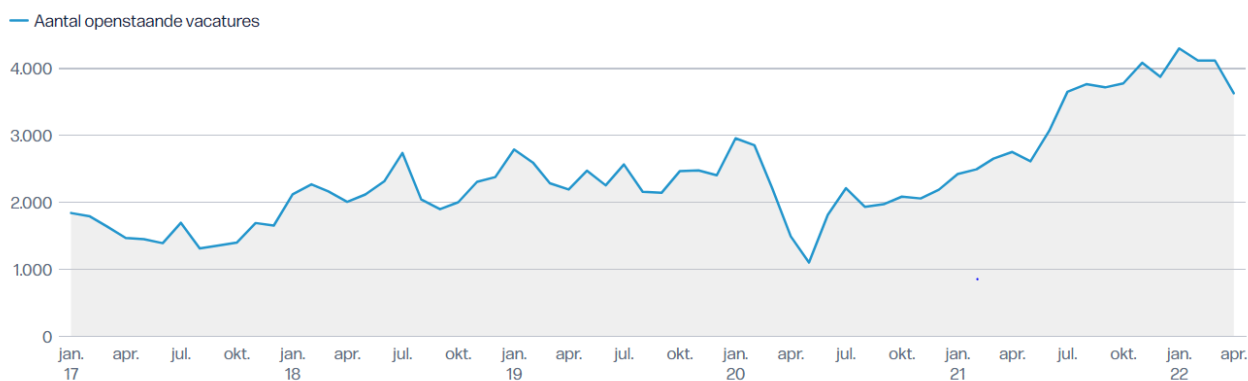
De literatuur die ik bestudeer in mijn literatuurstudie legt alvast de link tussen talentverkenning en het uitoefenen van een beroep. In hoofdstuk 2: het ontwerp (aanpak workshop talentontwikkeling) wil ik dit nu specifiek en kleinschalig testen voor het lerarenberoep. Het doel is dat ik een talentenworkshop ontwikkel als een case study bij de theorie van Luk Dewulf.

HOOFDSTUK 1: BRONNENONDERZOEK

1. Het lerarentekort

1.1. Hoe komt het dat er een algemeen lerarentekort is ontstaan?

Aantal openstaande onderwijsvacatures in Vlaanderen op het einde van elke maand



Figuur 1: Aantal openstaande onderwijsvacatures in Vlaanderen op het einde van elke maand

Uit de vacaturecijfers van de Vlaamse arbeidsbemiddelingsdienst VDAB kunnen we afleiden dat het lerarentekort de voorbije jaren enkel groter is geworden. In 2017 bleef het aantal openstaande vacatures in het onderwijs elke maand nog onder de 2000. In 2022 zien we een verdubbeling: het aantal openstaande vacatures steeg boven de 3000 en zelfs meermaals boven de 4000 (Grommen, 2022). De volgende subhoofdstukken behandelen de voornaamste oorzaken van het lerarentekort.

1.1.1. Demografisch

Het demografisch aspect is één van de belangrijkste oorzaken voor het lerarentekort. Zo steeg de leerlingenpopulatie met 12,8 procent in het basisonderwijs tussen de schooljaren 2011-2012 en 2019-2020. Deze leerlingen stromen uiteraard door naar het secundair onderwijs. In het secundair onderwijs zijn er meer vakken om over les te geven en zijn er dus ook meer leerkrachten nodig (Gordts, 2022).

1.1.2. De vergrijzing van het lerarenkorps

Een tweede reden voor het lerarentekort is de veroudering van het lerarenkorps: 30 procent van de leerkrachten is vijftig jaar of ouder. Binnen enkele jaren gaan zij met pensioen en zal het tekort nog meer zichtbaar zijn (Gordts, 2022). We spreken in dit verband van 'de vergrijzing van het lerarenkorps'. De pensioneringsdruk verschilt echter sterk van vak tot vak.

1.1.3. Concurrentie tussen het onderwijs en andere sectoren

Een derde punt om het lerarentekort te verklaren, is de grote uitstroom van startende leerkrachten naar andere sectoren. Met 13 procent van de 20-29 jarige leerkrachten en 7,8 procent bij de 30-39 jarige leerkrachten die in één jaar tijd voor een andere job kozen in 2019, kunnen we besluiten dat de jobmobiliteit buiten het onderwijs hoog is (Steunpunt Werk, 2020).

Deze vroege uitstroom is rampzalig voor het aanbod van leraren, het onderwijsbudget, de stabiliteit van de organisatie én de kwaliteit van het onderwijs.

Het lerarenberoep is een beroep waarin men groeit dankzij ervaring. Leerkrachten moeten de kans krijgen om ervaring op te doen in het werkveld. Uit onderzoek blijkt dat leerkrachten in hun eerste twee dienstjaren de sterkste stijging boeken op vlak van groei in leerprestaties bij de leerlingen (Atteberry et al., 2015).

Maar liefst 37,2 procent van de startende leerkrachten secundair onderwijs verlaat de school en kiest voor een andere job; dit blijkt uit gegevens van het schooljaar 2019-2020. Daarnaast komen ook niet alle pas afgestudeerde leerkrachten in het onderwijs terecht. Slechts de helft van de leerkrachten die een professionele bachelor behaalden en een vijfde van diegene die een masteropleiding op zak hebben, zal na 5 jaar nog steeds voor de klas staan. Aan de basis liggen verschillende factoren: het gebrek aan toekomstperspectieven en jobonzekerheid worden als belangrijkste oorzaken aangehaald (Struyven & Vanthournout, 2014).

1.1.4. De lerarenopleiding wordt steeds minder populair

Ten slotte kiezen gewoonweg te weinig 18-jarigen voor de lerarenopleiding, wat al aangehaald werd in de inleiding. De directeur van de lerarenopleiding aan Odisee, Ann Martin, zegt het volgende: “Sinds 2010 gingen we van 23.000 studenten in de lerarenopleiding aan de Vlaamse Hogescholen naar 18.700” (Frederix & De Wilde, 2022). Op dit punt zoomt het volgende hoofdstuk verder in.

1.2. Hoe komt het dat er zo weinig leerlingen na het secundair onderwijs kiezen voor de lerarenopleiding?

1.2.1. Het imago van een lerarenberoep

Het imago van een leerkracht gaat fors achteruit. Volgens Bram Spruyts (2022), onderwijssocioloog aan de VUB, heeft dit te maken met het feit dat de bevolking steeds hoger opgeleid raakt en mondiger wordt. De bevolking van tegenwoordig neemt niet zomaar steeds alles aan wat anderen zeggen. De status van alle gezagsberoepen, zoals het lerarenberoep, gaat hierdoor achteruit. Ouders raden hun kinderen niet aan om voor het lerarenberoep te kiezen. Door dit fenomeen verandert ook de instroom in de lerarenopleiding. Vroeger waren dat vooral leerlingen uit doorstroomrichtingen, nu zijn dat steeds vaker leerlingen uit arbeidsmarktgerichte opleidingen. Daardoor is er sprake van een vicieuze cirkel: het lerarenberoep krijgt te maken met een dalende status en een instroom die zwakker wordt.

Als we bijvoorbeeld naar Finland kijken, zien we dat enkel de meest excellente studenten, de top 10, naar de universitaire lerarenopleiding wil gaan. Daar is het lerarenberoep zo hoog aangeschreven dat het een eer is om leerkracht te mogen worden (Aspfors & Eklund, 2017).

Een bindende instaptoets vooraleer men zich kan inschrijven in de lerarenopleiding, zou volgens onderwijsminister Ben Weyts (2021) een bijdrage kunnen leveren om het imago op te krikken .

Daarnaast komt het onderwijs vaak negatief in de media: het lerarentekort, de leerprestaties van leerlingen gaan achteruit enzovoort. Niemand kiest graag voor een beroep in een sector die in crisis zit.

1.2.2. Gebrek aan diversiteit binnen de opleiding

Leerlingen identificeren zich graag met een leerkracht, dat scheidt ook een veilige leeromgeving. Er is een grote diversiteit binnenin de klasgroep, maar helaas is er niet zo veel diversiteit binnen het lerarenkorps. Vaak hebben leerlingen het gevoel dat het profiel van een leerkracht al vast staat en heel eenzijdig is. De leerkracht met de rode balpen die straffen oplegt wanneer iets niet naar zijn/haar zin is en die moeilijke toetsen en extra veel huiswerk geeft.

Jammer genoeg zijn er ook nog altijd heel erg weinig leerkrachten met een migratieachtergrond. De Vlaamse Overheid verklaarde dat maar 6,4 procent van de leerkrachten in Vlaanderen een migratieachtergrond heeft (Denizoğlu, 2022).

Dat maakt dat leerlingen zich moeilijk kunnen identificeren met het profiel van een leerkracht en bijgevolg onterecht denken dat het lerarenberoep niet voor hen is weggelegd.

1.2.3. Leerlingen hebben een foutieve kijk op het lerarenberoep

Deze twee bovenstaande redenen voor het niet kiezen voor het lerarenberoep werden ook aangehaald door de leerlingen van het Heilig-Hart Instituut in Halle. Na rondvraag of iemand wel of geen leerkracht wil worden, in zowel de 1^{ste} als 2^{de} graad, werd duidelijk dat leerlingen het lerarenberoep als weinig intellectueel uitdagend achten én dat leerlingen zichzelf moeilijk kunnen identificeren met het profiel van een leerkracht. Uit deze klasgesprekken kwam ook naar voren dat leerlingen vaak niet inzien wat voor een enorme impact een leerkracht kan hebben op de persoonlijke groei van een leerling én wat voor maatschappelijke belangen hieraan vasthangen.

Daarnaast haalden de leerlingen ook aan dat vooraan in de klas staan heel veel stress met zich meebrengt. Leerlingen staan zelden in de schoenen van een leerkracht vooraan in de klas. Als dat eens gebeurt, is dat vooral bij voordrachten van de taalvakken. Dat is dan een voordracht voor hun eigen leeftijdsgenoten waardoor leerlingen zich snel onzeker voelen. Leerlingen gaan dit soort presentaties vaak alleen doen op basis van externe motivatie (de leerkracht die een score uitdeelt) in plaats van interne motivatie. Hierdoor wordt de spreekvaardigheid voor een groep getest, maar daardoor moet talentontwikkeling inboeten. Leerlingen trekken al snel onterecht de conclusie dat voor een klas staan gepaard gaat met stress en absoluut niet iets is dat aansluit bij hun talenten.

2. Talentontwikkeling in het onderwijs

2.1. Wat is talent?

Iedereen wordt geboren met talent, met bakken talent. Daar kijken veel leerlingen raar van op. Mensen linken het woord 'talent' vaak aan een persoon die uitzonderlijk goed in iets is. Volgens onderwijssocioloog aan de VUB Luk Dewulf (2022) gaat talent niet over uitblinken of de beste zijn in een bepaalde activiteit, het gaat veel meer over welk effect een activiteit op een persoon heeft. De definitie die Luk Dewulf (2022) aan talent toeschrijft, bestaat uit vier onderdelen die hieronder toegelicht worden.

2.1.1. De activiteit kost je geen moeite en geeft je voldoening

Talent uit zich in activiteiten waarvoor je geen moeite moet doen én die bovendien voor voldoening zorgen. De zoektocht naar talent vind je niet in de activiteit zelf, maar hangt nauw samen met het voldane gevoel dat je erdoor krijgt. Een voorbeeld: drie mensen maken een wandeling te paard door de natuur. Wat geeft hen voldoening?

Persoon X: 'Ik ben tevreden als ik elke maand mijn kilometers kan behalen. Dan voel ik me fit en gezond in mijn lichaam.'

Persoon Y: 'Ik hou ervan om mijn gedachtestroom volledig uit te zetten en te genieten van de rust en de mooie groene omgeving.'

Persoon Z: 'Ik hou ervan om te zien hoe hard mijn paard geniet van de wandeling, dan geniet ik mee.'

Één activiteit, maar verschillende bronnen van voldoening (Dewulf, 2022).

2.1.2. De tijd vliegt terwijl je het beoefent

De tijd lijkt wel te vliegen wanneer je 'in je talent staat'. De Amerikaanse psycholoog Mihaly Csikszentmihalyi was de eerste die een begrip lanceerde voor dit fenomeen: 'flow'.

Wanneer je met je talent bezig bent, voelt de activiteit helemaal niet zo vermoeiend aan en schrik je ervan als je ziet hoeveel tijd er voorbij gevlogen is (Dewulf, 2022).

2.1.3. De activiteit laadt je batterij op

Werken aan activiteiten vanuit je talenten maakt je fysiek moe, maar dit laadt je mentale batterij net op. Luk Dewulf (2022) beschrijft het heel eenvoudig: "Als je doet waar je goed in bent, laad je je batterij op. Als je doet waar je niet goed in bent, loopt je batterij leeg."

Het is niet realistisch dat je batterij altijd 100% opgeladen is. Mensen die werken vanuit hun talenten, merken echter op dat de capaciteit van hun batterij stijgt en dat je weerbaarheid en veerkracht toenemen.

2.1.4. Je kunt je authentieke zelf zijn

Je authentieke zelf zijn is een heel abstract begrip om te omschrijven. Wanneer je je authentieke zelf bent, verveel je je niet en maak je je nergens druk om. Daarnaast denk je op geen enkel ogenblik: Mag ik dat wel zeggen? Mag ik dat wel doen? Wat denken ze over mij? (Dewulf, 2022).

2.2. De 39 talenten van Luk Dewulf

Luk Dewulf (2022) heeft in samenspraak met kindercoach Els Pronk en pedagoog Peter Beschuyt honderden gesprekken gevoerd met mensen die op zoek waren naar hun talenten. Ze vroegen hen wat hun favoriete activiteiten zijn en waar ze voldoening uit halen. De zoektocht naar talent leverde een lijst op van maar liefst 39 talenten.

Wanneer je op zoek gaat naar je talent op basis van de talentenlijst van Luk Dewulf, zul je ongeveer vijftien van die talenten bij jezelf herkennen. Iedereen heeft dus een unieke combinatie van ongeveer vijftien van die talenten.

Doordenker 'Ik luister naar de mening van anderen en denk daarop door.'	Weger 'Ik ga nooit over één nacht ijs.'	Herkauwer 'Ik leer veel over mezelf en wat me overkomt.'
Kennispons 'Ik ben heel weetgierig.'	Toekomstdenker 'Voor mij is het heel duidelijk hoe de toekomst er uit zal zien.'	Ontrafelaar 'Ik zie makkelijk patronen in complexe zaken.'
Ontstaansbegrijper 'Om iets te kunnen begrijpen, moet je volgens mij naar het verleden kunnen kijken.'	Beeldorganisator 'Wat er moet gebeuren, zie ik als een film voor mijn ogen.'	Bewuste beweger 'Ik houd ervan om dingen te doen waar ik mijn lichaam bij kan gebruiken.'
Creatieve maker 'Ik hou van het gevoel dat ik met mijn eigen handen iets maak.'	Planmaker 'Ik ga altijd heel efficiënt op mijn doel af.'	Doorzetter 'Ik maak alles graag af, zelfs als het tegenzit.'
Ideeënfontein 'Ik voel een continue stroom van ideeën.'	Mooimaker 'Ik maak graag dingen mooi en wil er zelf ook goed uitzien.'	Momentgenieter 'Ik heb zelden stress, ik leef in het hier en nu.'
Bruggenbouwer 'Ik voel spanning tussen mensen gemakkelijk aan.'	Zinzoeker 'Ik richt mijn leven in volgens een aantal principes, normen en waarden.'	Groeimotor 'Ik krijg energie als ik anderen zie ontwikkelen.'

Positivo 'Ik zie altijd de positieve kanten.'	Meetrekker 'Ik kan anderen makkelijk enthousiast maken.'	Uitblinker als ik dat wil 'Bij alles wat mij interesseert, streef ik naar excellentie.'
Samenbrenger 'Ik houd ervan om mensen met elkaar in contact te brengen.'	Sterktearchitect 'Ik zie makkelijk de unieke kwaliteiten van mensen.'	Foutenspeurneus 'Ik vind geen rust voor fouten en problemen weggerukt zijn.'
Bezige bij 'Ik wil iets bereikt hebben op het einde van de dag.'	Zichtbare presteerder 'Ik wil iets betekenen voor een ander en vind het belangrijk dat mijn prestaties gezien worden.'	Grenzenverlegger 'Ik win graag, ik wil de beste zijn.'
Buikdenker 'Ik kan snel de vinger op de zere plek leggen, waarbij ik vooral op mijn intuïtie afga.'	Rots 'Ik weet heel goed hoe ik het beste kan handelen.'	Aansteker 'Ik kan goed ideeën omzetten in actie.'
Nieuwfreak 'Ik ben altijd op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.'	Ja-zegger 'Ik neem graag verantwoordelijkheid.'	Groepsdier 'Ik vind het fijn om deel van een groep uit te maken.'
Kansengever 'Ik heb geen vooroordelen tegenover mensen.'	Vertrouweling 'Mensen vertellen mij altijd meer dan ze eigenlijk van plan zijn.'	Stille helper 'Ik geniet ervan om voor anderen te zorgen zodat zij uitblinken.'
Trouwe vriend 'Ik hou van diepe relaties.'	Sfeervoeler 'Ik voel me sterk verbonden met iedereen die ik ken.'	Woordkunstenaar 'Het geeft me veel voldoening als ik precies de juiste woorden vind om uit te drukken wat ik wil zeggen.'

Tabel 1: de 39 talenten van Luk Dewulf (2022)

2.3. Waarmee is het zo belangrijk dat het onderwijs talentontwikkeling implementeert en ondersteunt?

Luk Dewulf sluit zijn pleidooi over talent in het onderwijs af met de woorden 'Het onderwijs moet vooral veel meer contexten aanreiken die de intrinsieke motivatie van kinderen kunnen prikkelen en die hun talenten kunnen wakker maken. Laat hen voor de leeftijd van twaalf jaar met zoveel mogelijk beroepen, passies, vakmanschap en kunst kennismaken. Want eenmaal de intrinsieke motivatie wordt geprikkeld, zullen ze zich inspannen om alles te leren dat ze nodig hebben om van talent een talent in actie te maken.' (Dewulf, 2022). De voordelen van talentontwikkeling in het onderwijs zijn eindeloos. Hieronder worden enkele voordelen opgesomd.

2.3.1. Positieve psychologie

Als een leerling doet waar hij/zij goed in is en als een leerkracht inzet op talent, leidt dit tot een hogere betrokkenheid en betere werkresultaten. Daarnaast leidt het ook tot positieve emoties en het gevoel van welbevinden of geluk. Leerlingen kijken uit naar situaties en contexten waarin ze kunnen doen waar ze goed in zijn. Dan ervaren ze een hoge mate van voldoening en plezier in de situatie zelf en kijken ze er ook met tevredenheid op terug (Dewulf, 2016).

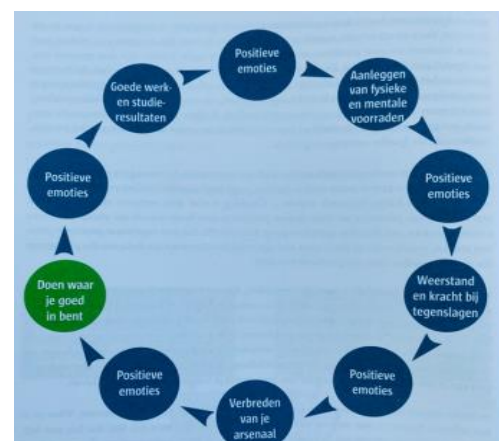
Positieve emoties hebben twee effecten:

- Ze zorgen voor fysieke en mentale energievoorraden op lange termijn die ervoor zorgen dat we sterker in het leven staan, weerbaarder worden én we beter leren omgaan met tegenslagen en moeilijke situaties (Dewulf, 2016).
- Ze zorgen voor een verbreding van ons arsenaal, leerlingen gaan gedachten en acties uit één emotie verbreden.
 - Zo zal vreugde verbreden naar speelsheid, creativiteit en het verleggen van eigen grenzen.
 - Interesse zal verbreden naar de behoefte om iets nieuws te verkennen.
 - Tevredenheid zal verbreden naar de behoefte om meer te genieten van het leven en daarnaast ook om anders naar jezelf en de wereld te kijken (Dewulf, 2016)

Leerlingen met positieve emoties zullen met andere woorden in diverse situaties veel dynamischer omgaan met datgene wat de situatie biedt. Deze leerlingen halen veel meer uit een moment.

Deze theorie werkt als een spiraal. Leerlingen met meer positieve emoties ontwikkelen een grotere veerkracht en weerstand. Hierdoor gaan deze leerlingen beter met tegenslagen omgaan. Dit geeft dan weer voldoening, wat automatisch leidt tot nog meer positieve emoties.

Het is ook niet te verwonderen dat deze spiraal ook omgekeerd werkt. Negatieve emoties kunnen leiden tot een depressie of een burn-out (zie 2.3.5.) (Dewulf, 2016).



Figuur 2: De spiraal van positieve emoties (Dewulf, 2016)

2.3.2. 'Ik heb geen talent'

Leerlingen merken vaak probleemloos talent op bij iemand anders, maar toch is het moeilijk om talenten aan henzelf toe te schrijven. Leerlingen geven vaak een verkeerde interpretatie aan het woord 'talent', ze denken dan vaak aan iets waar je heel erg goed moet in zijn, in uitblinkt en excelleert. Maar de definitie van talent luidt anders: iets is talent als het moeiteloos gaat en voldoening oplevert. Doordat het moeiteloos gaat, merken leerlingen het vaak niet op bij henzelf. Om talent te ontdekken, hebben leerlingen andere personen nodig die helpen het talent te ontdekken. Leerlingen zijn zich vaak pas bewust van hun talent als iemand anders het voor de allereerste keer benoemt. Het heeft een groot voordeel als leerlingen zich vroeg bewust worden van hun talent. Want vanaf dan kan een leerling tijd investeren om bewust de nodige vaardigheden aan te leren en te trainen (Luk Dewulf, 2022).

2.3.3. Leerkracht-leerlingrelatie

Er verandert iets in de relatie tussen een leerkracht en een leerling wanneer een leerkracht een talent bij een kind of jongere benoemt. De leerling voelt zich gezien en gewaardeerd door de leraar. Dat creëert veiligheid, waardoor er een hoger leerrendement wordt nagestreefd (Luk Dewulf, 2022).

2.3.4. Watervaleffect en schoolmoeheid

Het is zeer belangrijk dat leerkrachten de talenten van een leerling kan achterhalen. Veel leerlingen worden fout georiënteerd omdat de leerling en/of de leerkracht de talenten niet inziet of benoemt. Daardoor komen leerlingen vaak in een richting te zitten die niet aansluit bij hun talenten. Door in te zetten op talentontwikkeling, ga je het talentverspillende 'watervaleffect' tegen.

Daarnaast helpt talentontwikkeling ook schoolmoeheid te voorkomen. Bepaalde leerlingen doen het niet slecht en halen zelfs goede punten, zelfs als de richting niet aansluit bij hun talenten. Zulke leerlingen kunnen echt een afkeer krijgen van school, ondanks dat deze leerlingen barsten van talent. Alleen werd het talent door niemand opgemerkt of benoemd (Dhert & Smits, 2021).

2.3.5. Burn-out

Leerlingen moeten beseffen dat het niet enkel belangrijk is om een studiekeuze op basis van talent te maken, maar ook een jobkeuze. Het kan wel zijn dat iemand goed is in zijn/haar job, maar de job niet aansluit bij zijn/haar talenten. Onderzoek van de KU Leuven in 2019 wijst uit dat één op de zes werkende Vlamingen met burn-outklachten kampt of er risico op loopt (KU Leuven, 2019). Het belang van het maken van een jobkeuze op basis van talent, wordt vaak onderschat. Wanneer je niet vanuit je talent werkt, komt er veel druk op de ketel te staan en kun je soms geen voldoening meer uit je werk putten. Het kan dan zijn dat je zoveel stress ervaart dat je zelfs niet meer kunt genieten van activiteiten waarin je nochtans wel je talent gebruikt en je slaagt er niet in die 'flowtoestand' te bereiken. Het gevolg is dat je batterij niet meer opgeladen raakt en je jezelf niet meer kan zijn. Vaak is het logische gevolg dat mensen te kampen krijgen met burn-outklachten (Luk Dewulf, 2022). Dit kan voorkomen worden als men in het secundair onderwijs nog meer zal gaan inzetten op talentontwikkeling voor een juiste oriëntering voor het aanvangen van verdere studies. Leerlingen moeten zich er meer van bewust worden hoe belangrijk het is om een jobkeuze/studiekeuze te maken op basis van talent.

3. De toekomstige leerkrachten uit de klas halen

3.1. Hoe kunnen we toekomstige leerkrachten opsporen via talentontwikkeling?

In dit hoofdstuk wordt de link gelegd tussen de vorige twee hoofdstukken. De literatuurstudie linkte alvast talentverkenning en het uitoefenen van een beroep. Enerzijds werd al aangehaald waarom zo weinig leerlingen na het middelbaar onderwijs voor de lerarenopleiding kiezen (imago van het lerarenberoep, gebrek aan diversiteit binnen de opleiding en leerlingen hebben een foutieve kijk op het lerarenberoep). Anderzijds werd de theorie van Luk Dewulf aangehaald rond talentontwikkeling in het onderwijs.

Het ontwerp van dit onderzoek is een talentenworkshop ontwikkelen als een case study bij de theorie van Luk Dewulf. Het doel ervan is dat leerlingen na de talentenworkshop te weten komen of het lerarenberoep aansluit bij hun talenten (of helemaal niet). Hoe kunnen we leerlingen warm maken voor het lerarenberoep via talentontwikkeling om op die manier het lerarentekort tegen te gaan?

Eerst en vooral is het belangrijk om de workshop te maken zonder dat de klemtoon ligt op het lerarentekort. In de literatuurstudie werd aangehaald dat het imago van het lerarenberoep gedaald is en leerlingen niet graag kiezen voor een sector die zich in crisis bevindt. De workshop mag dus absoluut niet gepresenteerd worden als 'we zoeken leerkrachten, want er is een groot tekort aan leerkrachten'.

Daarnaast zal de workshop ruimte moeten voorzien om met de leerlingen te ontdekken wat 'talent' is, welke talenten de leerlingen hebben en waarom het zo belangrijk is om een studiekeuze/jobkeuze te maken op basis van talent.

Vervolgens wordt er gekeken naar de talenten die een goede leerkracht bezit. Het is niet de bedoeling dat er een kant-en-klaar profiel van een leerkracht wordt geschetst, maar dat leerlingen dit zelf mogen invullen. Zo zullen leerlingen ook beseffen dat het profiel van een leerkracht niet vaststaat en wordt er aandacht gegeven aan diversiteit. De volgende vraag zal dan ook zijn 'Zou mijn unieke mix van talenten bij een profiel als leerkracht passen?'.

De workshop zal ook duidelijk moeten maken dat een goede leerkracht veel kan betekenen voor jongeren, met andere woorden dat een goede leerkracht veel meer doet dan alleen lesgeven.

Ten slotte wordt het 'talent in actie' gebracht door de leerlingen echt eens te laten proeven van het leerkrachtenberoep.

HOOFDSTUK 2: ONTWERP

1. Ontwerpeisen

Soort instrument: een handleiding om door middel van een talentenworkshop leerlingen te laten proeven van het lerarenberoep.

Ontwerpeisen:

- De leerlijn focust zich op het bevorderen van talentbewustzijn in de klas: Wat is talent? Welke talenten heb ik? Waarom is het belangrijk om een studiekeuze/jobkeuze te maken op basis van talent?
 - In deze leerlijn is het eerste doel het welbevinden van de leerlingen bevorderen aan de hand van talentontwikkeling. Door in te spelen op de talenten van leerlingen ontstaan positieve emoties waardoor leerlingen zich gelukkiger zullen voelen (emotioneel welbevinden). Het in de kijker plaatsen van talenten zal de veerkracht en weerbaarheid vergroten door de talenten (sterktes) van de leerlingen in de kijker te plaatsen. Een tweede doel is de leerlingen laten inzien hoe belangrijk het is om een studiekeuze/jobkeuze te maken op basis van talent.
- De leerlijn focust zich op het ontdekken van de talenten die een goede leerkracht bezit. Daarnaast worden de leerlingen ook bewust gemaakt van het feit dat een goede leerkracht zoveel meer kan betekenen voor een leerling dan enkel en alleen het lesgeven op zich.
 - In deze leerlijn is het doel de leerlingen laten stilstaan dat er een grote diversiteit aan leerkrachten bestaat en het profiel van een leerkracht niet vaststaat. Zo kunnen leerlingen zich beter identificeren met een mogelijk profiel van een leerkracht.
- De leerlijn focust zich op het ontdekken en inzetten van unieke kwaliteiten/talenten om een goede leerkracht te zijn.
 - In deze leerlijn is het doel dat de leerlingen nadenken over hun eigen mix van talenten: Zou ik een leerkracht kunnen zijn? Passen mijn talenten bij een mogelijk profiel van een goede leerkracht? Daarnaast zullen de leerlingen hun talent in actie mogen omzetten door in de schoenen van een leerkracht te treden.
- De leerlijn focust zich niet op het lerarentekort.
 - Het doel is om na te gaan welke talenten er in de klas aanwezig zijn en hoe we op basis van talent een goede studiekeuze/jobkeuze kunnen maken, in dit geval de keuze voor de lerarenopleiding/lerarenberoep. Door enkel te focussen op het lerarentekort, zal de motivatie van de leerlingen verdwijnen en wordt het imago van het lerarenberoep nog verder omlaag getrokken.

2. Beginsituatie

Voor deze workshop is eerst en vooral een school nodig die deze workshop wil laten plaatsvinden. Een duidelijke omschrijving van de talentenworkshop, het doel en de benodigdheden is de eerste stap.

In dit onderzoek wordt de talentenworkshop uitgevoerd met leerlingen van het 5^{de} jaar omdat zij meestal nog in de oriënteringsfase zitten voor het kiezen van een opleiding na het middelbaar. Uit een gesprek met Saartje Baert en Inge Guillaume van studio Topless (zij zetten in op het begeleiden van een goede studiekeuze) blijkt dat leerlingen uit het 6^{de} jaar vaak al goed weten wat ze willen studeren en daardoor mogelijk in een tunnelvisie kunnen zitten.

Er zullen 17 leerlingen van het 5^{de} jaar aanwezig zijn en eveneens 17 leerlingen uit de eerste graad (1B). Het eerste deel met de leerlingen van het 5^{de} jaar zal één uur in beslag nemen, het 2^{de} deel waar zij in de schoenen van een leerkracht staan, zal ook één uur in beslag nemen.

Haal de toekomstige leerkrachten uit de klas

Wat? + Doel?

Wat? Een workshop rond talentontwikkeling met een 5de jaar.
Doel? De leerlingen leren wat hun talenten zijn en leren hoe belangrijk het is om een studiekeuze of jobkeuze te maken op basis van hun talenten. Daarnaast zoomen we ook in op het lerarenberoep. Is het lerarenberoep een job die aansluit bij hun talenten?

Inhoud workshop

DEEL 1: algemene talentenjacht (1 lesuur, enkel met het 5de jaar)

- Wat is talent? Welke talenten heb ik? Welke talenten hebben mijn klasgenoten?
- Op basis van wat maak je een goede jobkeuze/studiekeuze?
- Wat is het profiel van de ideale leerkracht? Passen mijn talenten bij dat profiel?

DEEL 2: in de praktijk (1 lesuur, met 5de jaar én een klas uit de eerste graad).

- De leerlingen van het 5de jaar begeleiden leerlingen uit de eerste graad tijdens een flex-uurtje/differentiatie-uurtje
- Hoe zie ik mezelf nu als leerkracht?

Benodigdheden/Praktische informatie?

Totale duur: 2 uur
Datum: na de paasvakantie

Deze workshop is ontworpen in kader van een bachelorproef rond het lerarentekort in samenwerking met onderwijsambassadeur Evi Geysels.

Figuur 3: flyer voor deelnemende scholen

3. Opbouw workshop

3.1. DEEL 1: de talentenjacht

- **Twee mannen uit dezelfde brandweerkazerne, 1 groot verschil**



Figuur 4: Een brandweerman aan het woord over zijn job



Figuur 5: Een adjudant aan het woord over zijn job

De leerlingen krijgen een filmpje te zien van 2 mannen uit dezelfde brandweerkazerne: een 'echte' brandweerman en een adjudant (hogere functie, verdient meer, veel administratief werk). Aan beide mannen wordt gevraagd of het écht hun droomjob is en op welke manier zij voldoening uit hun job halen.

De brandweerman vertelt 'Vroeger oefende ik een bureaujob uit, omdat ze zeiden dat ik goed was in talen. Dat stilzitten was niets voor mij, ik werd er echt ongelukkig van. Pas op mijn 24^{ste} besepte ik dat werken bij de brandweer echt iets voor mij was. Ondanks dat ik onregelmatige uren klop, ga ik wel elke dag met zin naar het werk. Het voelt niet echt als werken. Ik hou ervan om actief bezig te zijn en mensen te helpen. Als ik voor mensen het verschil kan maken, dan voel ik mij echt voldaan en gelukkig.'

De adjudant vertelt 'Vroeger was ik een brandweerman, maar ik kon een betere positie innemen. Ik had de mogelijkheid om meer geld te verdienen en betere uren te krijgen. Met een gezin thuis waar ik moet voor zorgen, leek mij dat een logische overstap. Ondanks het feit dat mijn collega's zeggen dat ik mijn job goed doe, kom ik vaak met een heel vol hoofd thuis. Ik heb veel stress en ik kan me niet meer uitleven zoals vroeger toen ik nog brandweerman was. Dat papierwerk ligt me echt niet. Mocht ik dezelfde uren krijgen en dezelfde verloning behouden en terug brandweerman mogen worden, zou ik geen seconde twijfelen.'

De leerlingen krijgen enkele vragen voorgesteld op een flipover-bord. De leerlingen mogen hun antwoord opschrijven op een post-it en het op het flipover-bord plakken. Dit zorgt voor veel interactie en een veilig gevoel. Het flipover-bord zorgt er ook voor dat hun antwoorden behouden blijven. Daarna sla ik de bladzijde om en komt het goede antwoord tevoorschijn. Het is volledig normaal en goed dat leerlingen hun eigen interpretatie opschrijven. Zeker bij de vraag 'Wat betekent volgens jullie talent hebben voor iets?' is het eigenlijk zelfs gewenst dat leerlingen fout antwoorden aangezien het woord 'talent' in de volksmond eigenlijk door heel veel mensen fout gebruikt wordt.



'Wat is het verschil tussen deze twee mannen?'

- De brandweerman gebruikt zijn talenten, de adjudant niet.



'Wat betekent volgens jullie talent hebben voor iets?'

- Talent is:
De activiteit kost je geen moeite en geeft je voldoening
De tijd vliegt terwijl je het beoefent
De activiteit laadt je batterij op
Je kunt je authentieke zelf zijn

▪ **Kiezen voor het geld of kiezen voor talent**



'Stel je voor, ik heb voor jullie een job waar je 10.000 euro per maand mee verdient. Je weet nog niet welke job het is en je moet onmiddellijk een contract tekenen voor 1 jaar. Wie zou hieraan meedoen? Waarom wel? Waarom niet?'



Figuur 6: Op de beamer worden artikels geprojecteerd rond de vele burn-out gevallen in de huidige maatschappij



'Wie kiest er nu nog voor het geld?'

- **Welke talenten zijn er in de klas?**

De 39 talenten van Luk Dewulf worden geprojecteerd. De leerlingen krijgen elk een fotokader met hun naam er op geschreven. De leerlingen mogen kiezen uit de talenten van Luk Dewulf om aan hun klasgenoten talenten toe te schrijven. Ze schrijven de talenten in de fotokader.



Figuur 7: De leerlingen kiezen talenten uit de 39 talenten van Luk Dewulf die ze kunnen toeschrijven aan hun klasgenoten



Figuur 8: De leerlingen nemen hun taak als 'talentenverdeler' heel serieus



Figuur 9: Het eindresultaat: een unieke mix van talenten binnenin de klas

▪ De talenten van een leerkracht

- 'Wat zijn de talenten van een goede leerkracht?'
- 'Op welke manier geeft een goede leerkracht les?'
- 'Welke leerkracht zal jij binnen 10 jaar nog steeds positief herinneren en waarom?'
- 'Zou jij met jouw talenten een goede leerkracht kunnen zijn? Je hoeft me niet te antwoorden, het zou fijn zijn mocht je hier gewoon even over nadenken.'



Figuur 10: Brainstorm: Wat zijn de talenten van een goede leerkracht?

3.2. DEEL 2: talent in actie

▪ Een dag in de schoenen van een leerkracht

Tijdens deel 2 geven de leerlingen van het 5^{de} jaar les aan leerlingen van 1B: Een heel eenvoudig lesje wiskunde lengtematen herleiden in een tabel. Uit eerdere ondervragingen bleken de leerlingen van het 5^{de} jaar dit nog zeer goed onder de knie te hebben. Het is belangrijk dat de leerstof die de leerlingen moeten geven, binnen hun comfortzone ligt. Elke leerling van het 5^{de} jaar krijgt 1 of maximum 2 leerlingen van het 1^{ste} jaar.



Figuur 12: Alle leerlingen ijverig aan het werk



Figuur 11: Een leerling uit 1B met 'probleemgedrag' die zeer goed meewerkt met de leerling van het 5de jaar



Figuur 13: Een leerling uit 1B die heel blij is omdat ze de leerstof nu eindelijk begrijpt; 'Het is leuk om het eens op een andere manier uitgelegd te krijgen.' De leerling van het 5^{de} jaar wordt duidelijk in haar talent gezet.

▪ Op één lijn

Aan de leerlingen van het 5^{de} jaar wordt gevraagd om zich op 1 lijn te positioneren. Het ene uiteinde staat voor 'ik zie mezelf helemaal niet als leerkracht', het andere uiteinde staat voor 'ik zie mezelf absoluut als een leerkracht'.

Eenmaal dat gebeurd is, mogen de leerlingen van 1B hun 'studiemaatje' nog verplaatsen. Leerlingen die zichzelf helemaal niet als leerkracht zagen, werden zo toch nog naar voor geschoven. Er ontstond bijna een 'gevecht' welke leerling mocht doorgaan als de 'beste leerkracht'. De leerlingen van het 5^{de} jaar werden duidelijk in hun talent gezet.



Figuur 14: reflectie: Hoe zie ik mezelf als leerkracht? Hoe zien anderen me als leerkracht?

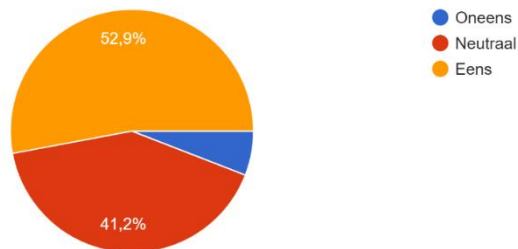
4. Reflectie op ontwerp

4.1. Het ontwerp in de praktijk

Na de workshop kregen de leerlingen van zowel het 5^{de} middelbaar als het 1^{ste} middelbaar enkele stellingen voorgeschoteld om na te gaan of de doelen van de leerlijnen bereikt zijn. De leerlingen moeten aanduiden hoe hard deze stellingen voor hun van toepassing zijn (oneens, neutraal, eens).

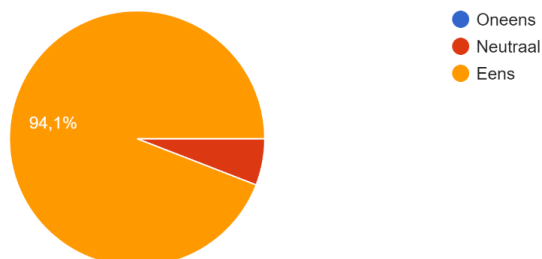
Stellingen voor de leerlingen van het 5^{de} jaar:

De workshop heeft mij meer inzicht gegeven over mijn eigen talenten.
17 antwoorden



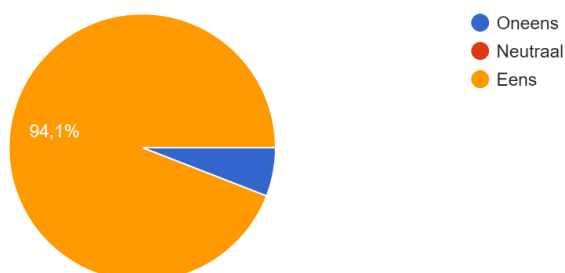
Ik zal na het volgen van de workshop bewuster kiezen voor een jobkeuze/studiekeuze waarbij ik mijn talenten kan inzetten.

17 antwoorden



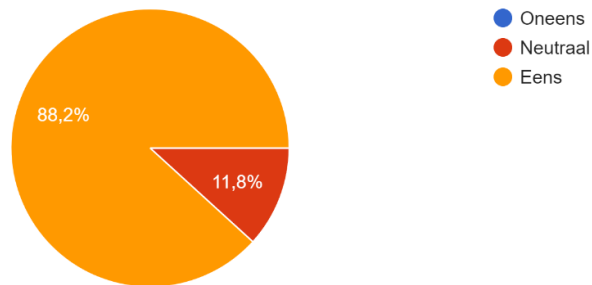
Ik vond het fijn om eens in de schoenen van een leerkracht te staan.

17 antwoorden



Ik heb via de workshop mogen ontdekken of ik al dan niet de talenten bezit die nodig zijn voor het lerarenberoep.

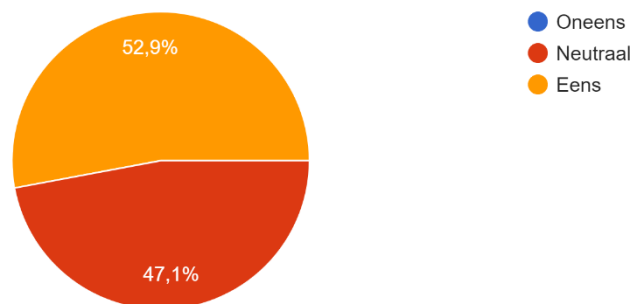
17 antwoorden



Stellingen voor de leerlingen van het 1^{ste} jaar:

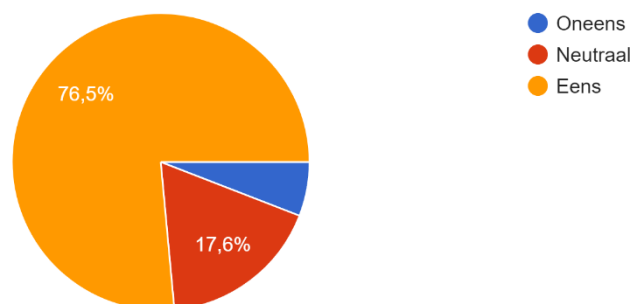
Ik vond het fijn om eens les te krijgen van een iets oudere medeleerling.

17 antwoorden



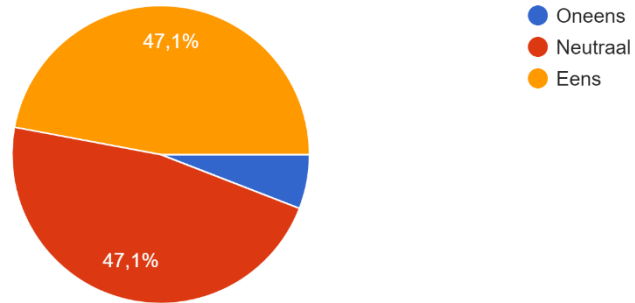
De leerling van het 5de jaar deed zijn/haar best om de leerstof zo goed mogelijk aan te brengen, ik heb echt iets bijgeleerd.

17 antwoorden



In de toekomst zou ik het een goed idee vinden mocht ik nog eens hulp kunnen inschakelen van een oudere leerling als ik iets niet zo goed begrijp.

17 antwoorden



4.2. Het ontwerp kritisch bekeken

52,3 procent van de leerlingen van het 5^{de} jaar geeft aan dat de workshop meer inzicht gegeven heeft over hun eigen talenten, 41,2 procent heeft over deze uitspraak geen mening en slechts een klein deeltje is oneens. Het is opvallend dat er 41,2 procent van de leerlingen er neutraal tegenover staat. De klas van het 5^{de} jaar is een samengestelde klas met leerlingen uit verschillende richtingen. Daardoor kenden de leerlingen elkaar niet zo heel persoonlijk en was er sprake van groepjesvorming binnenin de klas. Het was voor de leerlingen dan ook heel erg moeilijk om elkaar talenten toe te bedelen. Voor deze activiteit mag echt meer tijd voorzien worden. Een suggestie is om deel I (algemene talentenworkshop) op te nemen in de lessen van godsdienst/zedeleer zodat de leerlingen al een ruime voorkennis hebben over het begrip 'talent'. Op die manier kan er ook veel meer tijd voorzien worden om talentontwikkeling van naderbij te bekijken vooraleer te gaan focussen op de talenten van leerkrachten. Op die manier zal de leerlijn rond het bevorderen van talentbewustzijn in de klas bereikt worden.

Maar liefst 94,1 procent van de leerlingen van het 5^{de} jaar geeft aan dat zij na het volgen van de workshop bewuster zullen kiezen voor een jobkeuze/studiekeuze waarbij zij hun talenten kunnen inzetten. Zoals uit de literatuurstudie blijkt, wordt er in het onderwijs veel te weinig ingezet op het belang van een jobkeuze/studiekeuze te maken op basis van talent. De vraag of leerlingen eender welke job zouden kiezen indien ze er veel geld voor zouden krijgen, zinderde wel na.

88,2 procent van de leerlingen van het 5^{de} jaar geeft aan dat zij dankzij de workshop mochten ontdekken of zij al dan niet de talenten bezitten van een leerkracht. Het resterende deel heeft een neutrale mening hierover en geen enkele leerling is het oneens. Hieruit kunnen we dan besluiten dat de leerlijn die zich focust op het ontdekken en inzetten van de unieke kwaliteiten/talenten van een leerkracht bereikt is.

Daarnaast gaf 94,1 procent van de leerlingen van het 5^{de} jaar aan dat ze het fijn vonden om eens in de schoenen van een leerkracht te treden. Ondanks dat het imago van het lerarenberoep zwak is, zoals in de literatuurstudie beschreven, zien we dat leerlingen toch een heel fijn gevoel aan deze talentenworkshop overhouden.

Naast de leerlingen van het 5^{de} jaar kregen ook de leerlingen van het 1^{ste} jaar een vragenlijst. 52,9 procent van de leerlingen vond het fijn om eens les te krijgen van een iets oudere medeleerling, de rest van de leerlingen stond neutraal tegenover deze uitspraak.

Een heel groot deel van de leerlingen, namelijk 76,5 procent, vond dat de leerling van het 5^{de} jaar zijn/haar best deed om de leerstof zo goed mogelijk aan te brengen én beweren iets bijgeleerd te hebben. Daarbovenop is het belangrijk om te beseffen dat de leerlingen van het 5^{de} jaar nog geen ervaring hadden met lesgeven.

Daarnaast zien we ook dat enkele leerlingen (47,1 procent) na de workshop vrijwillig nog steeds zouden willen beroep doen op de hulp van een oudere leerling.

Besluit

Het onderzoeksdoel van deze bachelorproef is een methode te ontwikkelen om jongeren in de derde graad van het middelbaar onderwijs te prikkelen voor het lerarenberoep.

Deze talentenworkshop als kleinschalig praktijkonderzoek bij de theorie van Luk Dewulf, is een eye-opener voor leerlingen.

Uit een kleinschalig onderzoek met een klas van 17 leerlingen geven 15 leerlingen aan dat zij via deze workshop de talenten van een leerkracht mochten ontdekken. Daarnaast vonden 16 van de 17 leerlingen het fijn om in de schoenen van een leerkracht te treden. Deze workshop zorgt ervoor dat het imago van het lerarenberoep opgekrikt wordt en dat leerlingen vanuit een andere blik naar het lerarenberoep zullen kijken. Daarnaast zullen leerlingen zich d.m.v. deze talentenworkshop veel beter identificeren met een mogelijk profiel van een leerkracht.

Een nevendoeel van dit onderzoek is het bevorderen van talentbewustzijn in de klas. Dit wordt in dit onderzoek niet volledig gerealiseerd omdat dit een proces is van lange adem.

Op de onderzoeksvraag 'Hoe kunnen we leerlingen van de 3de graad secundair onderwijs stimuleren om te kiezen voor het lerarenberoep (in het SO)?', vormt het inbedden van een talentenworkshop in het curriculum dus een mogelijk antwoord.

Voor heel wat scholen kan talentontwikkeling overkomen als een zweverig of al te wollig onderwerp: het zijn immers de cijfers die moeten oriënteren. Daarom was het ook geen sinecure om voor deze bachelorproef een school te vinden die zich bereid stelde om hieraan mee te werken. Toch is het een belangrijke boodschap voor toekomstige leraren die uit deze bachelorproef naar voren komt, namelijk dat het o zo belangrijk is om in te zetten op talentbewustzijn- en ontwikkeling van leerlingen.

Welke effecten een talentenworkshop- of leerlijn kan hebben op lange termijn, is interessante materie voor een vervolgonderzoek. Mogelijke vragen waarop een antwoord kan gezocht worden, zijn bijvoorbeeld: Welke effecten ontstaan er als leerlingen uit de 3^{de} graad op regelmatige basis les zouden kunnen geven aan leerlingen van het 1^{ste} graad? Wat als leerlingen uit de 3^{de} graad meer een collegiale band met hun leerkrachten zouden hebben? Ontstaat er dan een heel andere kijk op het lerarenberoep?

Ooit zei Aristoteles: 'Waar je talenten en de behoeften van de wereld elkaar kruisen, ligt je roeping.' Na het voltooien van deze bachelorproef en de lerarenopleiding, is dit wel écht de nagel op de kop.

Referentielijst

Arvastat. (n.d.). <https://arvastat.vdab.be/>

Aspfors, J., & Eklund, G. (2017). Explicit and implicit perspectives on research-based teacher education: newly qualified teachers' experiences in Finland. *Journal of Education for Teaching*, 43(4), 400-413.

Atteberry, A., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2015). Do first impressions matter? Predicting early career teacher effectiveness. *AERA Open*, 1(4), 2332858415607834.

Christiaens, E. (2023). Lerarentekort raakt ook de jongeren zelf. *Bruzz*. p. 16-21.

De Witte, K. (2022). 2022. Geraadpleegd op 6 maart 2023 via <https://feb.kuleuven.be/research/les/pdf/LES%202022%20-%20191%20lerarentekort.pdf>

Denizoğlu, R. (2023, 4 januari). Opinie: Een algemeen lerarentekort en gebrek aan diversiteit in de lerarenopleiding: zou er een verband zijn? | StampMedia. *StampMedia*. <https://www.stampmedia.be/artikel/opinie-een-algemeen-lerarentekort-en-gebrek-aan-diversiteit-de-lerarenopleiding-zou-er-een-verband-zijn>

Dewulf, L. (2014). *Ik kies voor mijn talent* (12e ed.). Lannoo.

Dewulf, L. (2021). *De talentenfluisteraar* (2e ed.). Lannoo.

Dhert, S. & Smits, B. (2011). Talentenjacht geopend in het onderwijs. Geraadpleegd op 2 maart 2023 via https://www.kessels-smit.com/files/2011_Smits_ea_-_Talentontwikkeling_in_het_onderwijs.pdf

DPG Media Privacy Gate. (n.d.). <https://www.demorgen.be/nieuws/lerarentekort-dreigt-straks-nog-nijpender-te-worden-we-overwegen-sommige-richtingen-stop-te-zetten~bebbc910/#:~:text=Een%20van%20de%20belangrijkste%20oorzaken,ook%20meer%20leerkrachten%20nodig%20zijn>.

DPG Media Privacy Gate. (n.d.-b). <https://www.demorgen.be/snelnieuws/nieuw-onderzoek-bewijst-leerachterstand-neemt-toe-door-lerarentekort-grootste-bedreiging-voor-het-onderwijs~b166660b/>.

Frederix, S. (2023). Hoe lossen we het lerarentekort op? *Klasse*. <https://www.klasse.be/180314/hoe-lossen-we-het-lerarentekort-op/#:~:text=Een%20van%20de%20redenen%20waarom,de%20Vlaamse%20hogescholen%20naar%2019.700>.

Leemans, L. (2022). Wat is er aan de hand met het imago van de leraar? *Klasse*. <https://www.klasse.be/536209/waardering-imago-leraar/>

Msn. (2021, October 27). Langverwacht onderwijsrapport pleit onder meer voor bindende instaptoets lerarenopleiding. *De Standaard*. https://www.standaard.be/cnt/dmf20211027_96042204

Nws, V. (2022, 7 juni). Het lerarentekort in cijfers: nu al meer dan dubbel zoveel openstaande onderwijsvacatures als 5 jaar geleden. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/07/het-lerarentekort-in-cijfers/>

Staiger D.O. & Rockoff J.E. (2010). Searching for effective teachers with imperfect information. *Journal of Economic Perspectives* 24(3), 97– 117.

Steunpunt Werk (2020). Jobmobiliteitsgraad naar leeftijd en geslacht – Vlaams Gewest. Data Statbel – EAK.

Struyven K. & Vanthournout G. (2014). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education* 43, 37–45

Van Veen, K. (2015). Welke vier krachten zijn er in het universum?. Geraadpleegd op 3 maart 2023 via <https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/31131755/klaasbetaleerkrachten.pdf>

Bijlagen

1. Onderzoeksplan

September – oktober	<ul style="list-style-type: none">- Onderzoeksvraag opstellen- Onderzoeksdoel opstellen- Onderzoeksplan opstellen
Oktober – februari	<ul style="list-style-type: none">- Literatuurstudie- Op zoek naar externe begeleider
Februari	<ul style="list-style-type: none">- Gesprek met Saartje Baert en Inge Guillaume van Studio TOPlesS (brainstorm ontwerp)- Gesprek met Steffie Debaerdemaeker (brainstorm ontwerp)- Eerste ontwerp voorleggen aan externe begeleider (onderwijsambassadeur Evi Geysels)- Contact opnemen met verschillende scholen om het project voor te leggen
Maart	<ul style="list-style-type: none">- Aftoetsen van ontwerp met begeleiders van Odisee- Infogesprek op Technisch Atheneum Halle (Wat zijn de mogelijkheden?)
April – mei	<ul style="list-style-type: none">- Ontwerp uittesten in praktijk- Resultaten analyseren d.m.v. enquête
Juni	<ul style="list-style-type: none">- Conclusie trekken
Doorheen het tweede semester	<ul style="list-style-type: none">- Aanwezig op alle taalworkshops