



Hogeschool – Universiteit Brussel
Campus Parnas

Ambitalent

Werkveldproject bachelor
in de Orthopedagogie

Aangeboden aan: Mnr. Thys, P.
Mnr. Vandenberghe, T

Gemaakt door: Dana Roelants
Deborah D'Hondt
Inge De Roeck
Melissa Sandron

Woord vooraf

Het werkveldproject *talentontwikkeling binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie* werd opgestart tijdens de derde opleidingsfase van het academie jaar 2010-2011 en werd uitgewerkt gedurende een periode van zeven maanden.

Wij startten met een onderzoek naar talent op vraag van mijnheer Paul Thys om de talentontwikkeling binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie te onderbouwen en verbeteren. Om dit vooropgestelde doel te behalen en verbeter suggesties te formuleren, hielden wij een literatuurstudie en bevraging bij docenten en studenten via enquêtes. Dit proces leek al gauw een grote onderneming gezien de veelzijdigheid van talent en de groep studenten. Onze persoonlijke uitdagingen bestonden uit het samenwerken via sociale media en het internet omwille van een beperking in tijd en ruimte gedurende de hoorcolleges en stages.

Voor u verder leest, zouden we een aantal mensen willen bedanken. Een eerste sleutelfiguur is mijnheer Paul Thys, projectleider, docent binnen het studiegebied SAW en ankerpersoon internationalisering. Daarnaast willen we ook mijnheer Tom Vandenberghe bedanken, promotor en docent Persoons- en Maatschappijgerichte Vorming binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie. Zij verdienen een extra bedanking omwille van hun enthousiasme, geduld en medewerking. Verder willen we ook graag mijnheer Van Puyenbroeck bedanken voor zijn geboden ondersteuning en begeleiding in het opstellen en afnemen van de enquêtes.

Verder willen we ook alle medewerkers van Jimmy's in Nederland (Groningen) en Stichting Prasoro voor het kind in nood in Suriname bedanken voor hun medewerking, leerbereidheid en enthousiasme teneinde onze ervaringen en kennis over talent te verruimen.

Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roeck en Melissa Sandron

Inleiding

Binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie van de Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB) te Dilbeek, is “Talent” een onderdeel binnen het opleidingsonderdeel Persoons- en Maatschappijgerichte Vorming (= PMV) en werd opgericht vanuit het geloof dat iedereen uniek is, talenten heeft en deze verder kan ontwikkelen. De meerwaarde van talent kan men vinden in de kansen die het studenten biedt om zich van anderen te onderscheiden en hun unieke zelf te zijn. Dit ook met het vooruitzicht op de latere tewerkstelling. Doorheen de jaren werd vastgesteld dat dit opleidingsonderdeel zijn uiteindelijke doeleinden niet kon realiseren, doch bleef het PMV-team hier sterk in geloven. Deze vaststelling leidde tot de aanvraag van een werkveldproject in verband met talent.

Het uitgangspunt van dit werkveldproject was de vraag naar de beleving rond het onderdeel talent (binnen PMV) van studenten in de opleiding bachelor in de Orthopedagogie door middel van een enquête. Daarnaast werd via verschillende bronnen zoals internet, literatuur, gesprekken en vormingssessies kennis genomen van het begrip talent en de verschillende manieren om talent te herkennen, ontwikkelen en evalueren. Op basis van deze informatie konden verbeteringsuggesties worden overhandigd voor het onderdeel “Talent”.

Wij kozen ervoor de studie van literatuur over talent te beperken tot de thema’s ‘wat is talent’, ‘talent in het onderwijs’ en ‘talent en evaluatie’. Deze thema’s leken ons het meest relevant om een antwoord te bieden op de geformuleerde vragen en zijn gekozen in overeenstemming met mijnheer Paul Thys (projectleider) en mijnheer Tom Vandenberghe (promotor).

Verder zal u binnen dit document kennis maken met ‘talent en zijn vele facetten’, gevolgd door ‘talent binnen het onderwijs’, ‘competenties en talenten’ en ‘talenten en evalueren’ als uitgewerkte, theoretische thema’s. Daarna kan u kennis maken met onze ervaringen met talent in het werkveld en een toepassing van de Appreciative Inquiry met de directie van Stichting Prasoro, een kindertehuis in Suriname.

Alvorens u met dit alles te laten kennis maken, lichten wij graag eerst onze projecttitel toe.

Verklaring titel werkveldproject

Voor ons werkveldproject hebben wij voor de titel “Ambitalent” gekozen. Achter deze titel gaan dan een drietal betekenissen schuil die betrekking hebben op ons werkveldproject “talentontwikkeling binnen de opleiding bachelor in de orthopedagogie”.

Ten eerste kan men uit deze titel de woorden “ambitieuw” en “talent” halen. Hiermee leggen we de link naar het geloof dat iedereen een zekere ambitie heeft om zichzelf als persoon te ontwikkelen en dat men door middel van talent(en) zichzelf ook kan onderscheiden van anderen. De ambitie ligt dan ook vooral in het ontdekken van zichzelf met al de talenten die men heeft en deze verder tot ontwikkeling te brengen.

Hierbij willen wij u ook graag vermelden dat wij bij de aanvang en de uitwerking van het werkveldproject ook enthousiast en ambitieus waren, wat een positieve impact had op de omvang van onze onderzoeken en beschrijvingen. Wij vinden het belangrijk u een zo ruim en duidelijk mogelijk aanbod te geven over talent, om de kans op duurzaamheid en succes te vergroten. Mede omdat talent geen eenduidige betekenis kent, vonden wij dit erg belangrijk.

Vervolgens duidt de titel “ambitalent” op de gemengde (=ambivalente) gevoelens en/of onzekerheid die mensen ervaren wanneer het gaat over de vraag wat nu juist een ‘talent’ is en of dit al dan niet wel degelijk bestaat. In het verdere gedeelte van ons werkveldproject krijgt u een overzicht over de invulling die de door ons gelezen literatuur en de bevroegde studenten/docenten van de opleiding bachelor in de orthopedagogie aan het begrip ‘talent’ geven.

Tot slot kan men ook stellen dat de titel op de vele facetten van talent duidt. Zoals eerder vermeld weten mensen nog niet al te goed wat men nu juist bedoelt met het begrip ‘talent’ en wat dit kan inhouden. Wij kunnen stellen dat talent een zeer ruim begrip is en logischerwijs dus ook vele richtingen kan uitgaan. Hierover kunt u ook meer informatie terugvinden in ons werkveldproject.

Inhoudstafel

Woord vooraf	2
Inleiding	3
Verklaring titel werkveldproject	4
1. Talent en zijn vele facetten	7
1.1 Definitie	7
1.2 Kenmerken van talent	8
1.2.1 Nature of nurture – gegeven	8
1.2.2 Het belang van de context	8
1.2.3 Talent vraagt bezieling	9
1.2.4 Talent vraagt en geeft energie	10
1.2.5 Talent is een duurzaam gegeven	10
1.2.6 Hefboomvaardigheden	11
1.2.7 Niet – talenten	12
1.2.8 Talent, een meervoudig begrip	13
1.3 Talent in de lift	14
1.3.1 De positieve psychologie	14
1.3.2 The appreciative inquiry	15
1.4 Besluit	22
2. Rol van het onderwijs	23
2.1 De maatschappij	23
2.2 Het “onvermogen” van het onderwijs	23
2.3 Het uitgangspunt van het onderwijs	25
2.4 Rol van docenten	27
2.5 Motivatie	29
2.6 Besluit	31
3. Competenties en talenten	32
3.1 Het belang van competenties en talenten binnen de bedrijfswereld	32
3.1.1 De geschiedenis van competentie – en talentmanagement	32
3.1.2 De intrede van positieve psychologie en appreciative inquiry	34

3.1.3 Competentie – en talentmanagement geïntegreerd tot de paarse benadering en het dieptemodel	35
3.2 Wat is nodig om talenten te ontwikkelen	40
3.2.1 Kiezen voor uitdagingen	40
3.2.2 Contextrijk ontwikkelen van competenties en talenten	42
3.3 Besluit	
4. Praktische toelevering: Analyse enquête resultaten talent binnen de opleiding bachelor in de orthopedagogie (werkveldproject 2010 – 2011)	45
4.1 Opzet	45
4.2 Methode	46
4.3 Analyse resultaten	46
4.3.1 Enquête studenten	46
4.3.2 Besluit analyse studenten enquête	52
4.3.3 Enquête docenten	54
4.3.4 Besluit analyse docenten enquête	59
5. Good practice	60
5.1 De positieve revolutie	61
5.2 VUURwerkt	62
5.3 Jimmy's	64
6. Verbetersuggesties rond het onderdeel talent binnen de opleiding bachelor in de opleiding orthopedagogie	66
7. Besluit	76
8. Bronnenlijst	77
9. Bijlage	80
9.1 Praktijkgedeelte: Waarderend onderzoek bij stichting Prasoro	81
9.2 Praktijkgedeelte: Talentgericht werken bij Jimmy's.....	86
9.3 Veld van talent als middel tot de ontwikkeling van talenten en competenties ...	95
9.4 Tools en werkvormen: twee fiches.....	102
9.5 Verslagen van de vergaderingen	104

1 Talent en zijn vele facetten

Vooraleer we onze talentbril opzetten en met onze sterktes en krachten aan de slag kunnen gaan, is het belangrijk om eerst goed te weten wat het begrip talent juist inhoudt. Binnen dit hoofdstuk gaan we daarom eerst op zoek naar een definitie omtrent talent. Daarna zoomen we in op enkele belangrijke kenmerken van het begrip en bespreken we tot slot twee stromingen, meerbepaald de positieve psychologie en de appreciative inquiry, die een belangrijke rol gespeeld hebben in de opkomst van de talentbenadering.

1.1 Definitie

Tijdens het zoeken naar een omschrijving van het begrip 'talent', kwamen we tot de conclusie dat er geen vaste definitie van talent bestaat. Het is een meerduidig begrip dat door ieder individu anders geïnterpreteerd kan worden en het is daarnaast ook moeilijk te vatten. Talent wordt daarom eerder gezien als een containerbegrip met uiteenlopende betekenissen. Hieronder bespreken we twee definities die verschillende aspecten van het begrip 'talent' beschrijven en die onze ideeën over de invulling ervan goed weergeven.

Op de site van I-Talent-O (www.italento.be), een project van de vereniging voor opleidings- en ontwikkelingsprofessionals (VOV) rond lerende netwerken op beroepsmatig niveau, vonden we de volgende definitie: *"Talent is een eigenschap van een persoon die in de juiste context snel kan leiden tot bezieling en duurzame excellente prestaties."*

In deze definitie zien we heel wat gelijkenissen met de benadering van Luk Dewulf, schrijver van het boek 'Ik kies voor mijn talent'. Hij definieert 'talent' als volgt (2009, p. 25) : *"Talent betekent het hebben van een natuurlijke aanleg, het hebben van een gave en/of begaafd zijn. Het gaat over patronen in ons denken en in ons handelen die van nature sterk zijn ontwikkeld"*.

1.2 Kenmerken van talent

Nu we enkele definities beschreven hebben om onze visie op het begrip ‘talent’ te verduidelijken, gaan we hieronder dieper in op de kenmerken ervan. Hierbij verwijzen we naar de hierboven vermelde definities en bespreken we eventuele gelijkenissen en/of verschillen.

1.2.1 Nature of nurture – gegeven?

In beide omschrijvingen wordt talent gezien als iets dat van nature in onszelf aanwezig is en waarvoor we een erfelijke aanleg hebben. Talent is een eigenschap waarvan men gelooft dat iedereen ze bezit. Iedere persoon heeft van nature bepaalde vaardigheden en mogelijkheden meegekregen die hem maken tot wie hij is en waarmee hij zich ook van anderen kan onderscheiden. Talent is dus met andere woorden een nature –gegeven. Toch stellen het I-Talent-O project, Luk Dewulf en andere onderzoekers dat het hebben van deze natuurlijk aanleg onvoldoende is om te komen tot positieve resultaten.

Luk Dewulf maakt hieromtrent een duidelijk nuanceverschil tussen talent en talent-in-actie. De mogelijkheid of potentie is volgens hem bij talent wel aanwezig, maar er is meer nodig om deze eigenschap te kunnen ontwikkelen en er extra voordeel uit te halen. Dewulf spreekt hierbij over de factor ‘gedrag’. Om het talent in actie te kunnen omzetten, moet er bepaald gedrag gesteld worden. Dit gedrag kan volgens hem via verschillende vaardigheden verkregen worden en zo leiden tot resultaat. Talent is dus met andere woorden dynamisch in zijn ontwikkeling en bijgevolg ook een nurture –gegeven.

Bijvoorbeeld: Kobe is iemand die strategisch en behendig aangelegd is. Hij kan via het spelen van voetbal (gedrag) en het ontwikkelen van de bijhorende vaardigheden zijn talenten in actie omzetten en zo komen tot successen en positieve resultaten.

1.2.2 Het belang van de context

Om tot talent-in-actie te kunnen komen, is er volgens Dewulf nog een andere factor van belang, namelijk de ‘context’ waarbinnen het talent zich voordoet. De omgeving waarin een persoon zich bevindt, speelt namelijk een cruciale rol in het al dan niet inzetten en verder

ontwikkelen van het talent. Werkt de context motiverend en stelt deze haalbare uitdagingen aan de persoon, dan is de kans groot dat hij zich geroepen voelt om verder aan de slag te gaan met zijn talent.

Indien deze positieve context aanwezig is en de persoon beschikt over talent en het nodige gedrag om het verder te ontwikkelen, dan kan hij volgens Luk Dewulf komen tot talent-in-actie. Dit wordt schematisch weergegeven in volgend schema:

Talent in actie = talent + gedrag + context

Schema 1. Onderdelen van talent in actie (overgenomen uit Dewulf,L., Ik kies voor mijn talent, 2009)

Het belang van een goede context komt ook terug in het I-Talent-O project. Zij benaderen dit vooral vanuit de werkcontext en stellen naast het mogen, de kansen ertoe krijgen en het kunnen toepassen van de talenten nog een andere voorwaarde.

1.2.3 Talent vraagt bezieling

Talent vraagt namelijk ook bezieling van mensen. Men moet gemotiveerd zijn om met de eigen talenten aan de slag te gaan, er in geloven, het echt willen en er zich volledig voor inzetten. Waardevolle talenten ontstaan met andere woorden wanneer talent, bezieling en resultaat samenvallen. Op de site van I-Talent-O (www.italento.be) gebruikt men onderstaande figuur om deze dynamiek weer te geven:



Figuur 1. Waar talent, bezieling en resultaat samenkomen (overgenomen van www.italento.be)

1.2.4 Talent vraagt en geeft energie

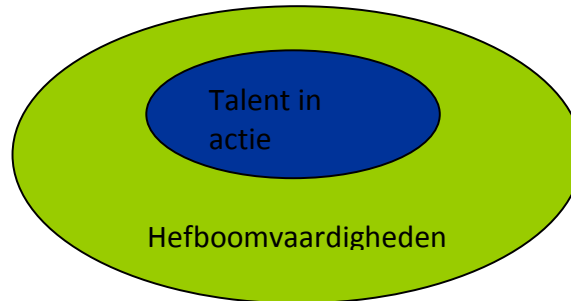
Het inzetten van talenten vraagt bovendien ook een zekere energie van mensen. Luk Dewulf stelt in zijn boek 'Ik kies voor mijn talent' (Dewulf, 2009) dat men tijdens het inzetten van de talenten in actie geen vermoeidheid voelt, maar dat men pas na de activiteit het gevoel heeft iets uitputtend te hebben gedaan. Talent in actie levert volgens hem wel fysieke vermoeidheid op, maar zorgt er voor dat de persoon mentaal opgeladen geraakt. In het derde hoofdstuk van zijn boek licht hij daaromtrent het belang van een positieve energiebalans toe en maakt hij een onderscheid tussen fysieke en mentale vermoeidheid. Fysieke vermoeidheid uit zich volgens hem in het gevoel van moe zijn en het nood hebben aan rust of slaap. Daarnaast komt fysieke vermoeidheid volgens Dewulf tot uiting via pijnlijke of vermoeide spieren. Mentale vermoeidheid uit zich daarnaast in een aanhoudend gevoel van onbehagen, het last hebben van storende gedachten, moeilijk tot rust kunnen komen en minder zin hebben in en uitkijken naar de volgende dag. Kiezen voor talent is volgens Dewulf kiezen voor een context die ervoor zorgt dat de energiebalans positief is en blijft doorheen de tijd.

1.2.5 Talent is een duurzaam gegeven

Daarnaast betekent kiezen voor talent volgens Luk Dewulf ook kiezen voor duurzaamheid. Hij stelt namelijk dat wanneer mensen doen waar ze goed in zijn, hen dit positieve emoties oplevert. Hij verwijst hierbij naar Frederickson (Frederickson, 2003), een belangrijke onderzoeker binnen de positieve psychologie. Positieve emoties werken volgens haar als een soort van spiraal. Wanneer mensen iets doen dat ze graag doen en waar ze goed in zijn, geeft dit positieve emoties waardoor ze een grotere veerkracht creëren en beter kunnen omgaan met tegenslagen en teleurstellingen. Dit levert hen opnieuw tevredenheid en kracht op waardoor dit wederom leidt tot meer positieve emoties. Het inzetten van talenten kan dus met andere woorden gezien worden als een duurzaam gegeven aangezien het op langere termijn resultaten oplevert.

1.2.6 Hefboomvaardigheden

Naast de energie die nodig is voor het inzetten van talenten heeft Luk Dewulf het ook over energie om andere vaardigheden of competenties in te schakelen, de zogenaamde hefboomvaardigheden. Deze vaardigheden vragen welbepaalde inspanning, maar zetten de talenten extra kracht bij waardoor men er nog meer mee kan doen en bereiken. Aan de hand van volgende figuur wordt de relatie tussen talenten en hefboomvaardigheden duidelijk:

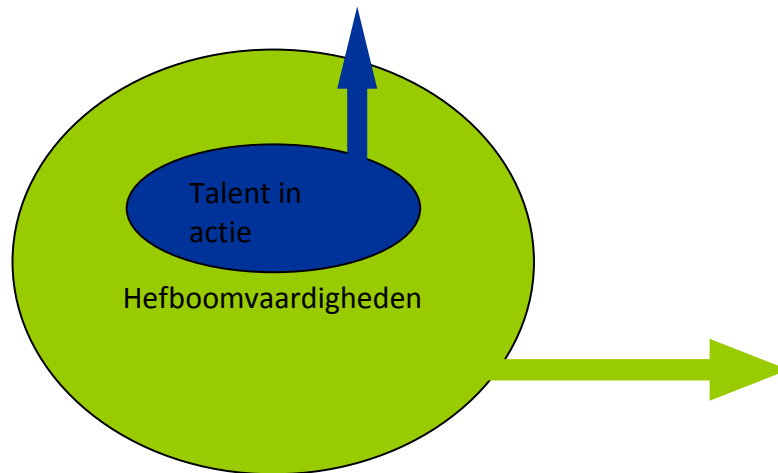


Figuur 2. Talenten en hefboomvaardigheden (Overgenomen uit Dewulf,L., Ik kies voor mijn talent, 2009)

Bijvoorbeeld: Myrthe is iemand die een talent heeft voor het vinden van nieuwe ideeën. Als ze een paper voor school moet uitwerken, kan ze zonder moeite op verschillende onderwerpen en thema's komen die vaak erg vernieuwend zijn. De hefboomvaardigheden van Myrthe kunnen hierbij zijn dat ze de ideeën ten opzichte van elkaar afweegt en knopen doorhakt. Via deze vaardigheden blijft ze niet in het oneindige door ideeën spuien, maar kan ze de beste ideeën selecteren en op deze manier het beste uit haar talent halen.

Het verschil tussen talenten en hefboomvaardigheden wordt nog duidelijker wanneer er sprake is van stress situaties waarbij mensen onder druk komen te staan. In deze situatie gaan talenten eerder uitbreiden terwijl de hefboomvaardigheden daarentegen neigen te verminderen of wegvallen. Deze dynamiek wordt afgebeeld in figuur 3.

Bijvoorbeeld: Myrthe zal onder druk eerder op zoek gaan naar nog meer vernieuwende ideeën dan knopen door te hakken en beslissingen te nemen.



Figuur 3. Talent in stressituaties (Overgenomen uit Dewulf,L., Ik kies voor mijn talent, 2009)

1.2.7 Niet -talenten

Dewulf bespreekt daarnaast ook wat we moeten doen met zaken waar we écht niet goed in zijn en echt geen talent voor hebben. Deze zaken leveren eerder negatieve energie op waardoor onze balans sterk uit evenwicht geraakt. Dewulf stelt dat als we op de hoogte zijn van onze talenten en juist weten waar we wél goed in zijn, we onze niet-talenten gemakkelijker kunnen erkennen en er beter mee kunnen omgaan. Het bewust zijn van onze talenten en sterktes kan daarnaast ook helpen om op zoek te gaan naar hoe we problemen op een andere manier benaderen en aanpakken. Op deze manier kunnen we andere oplossingen op het spoor komen en er wel de nodige energie uithalen. In het schema vormen onze niet-talenten de buitencirkel.



Figuur 3. Talenten, hefboomvaardigheden en niet-talenten (overgenomen uit Dewulf,L., Ik kies voor mijn talent, 2009)

1.2.8 Talent, een meervoudig begrip

Talent werd tot slot heel lang eenzijdig ingevuld door het begrip van de cognitieve begaafdheid, ook wel intelligentie genoemd. De laatste paar jaren is men toch tot de conclusie gekomen dat talent niet langer eenzijdig kan worden ingevuld, maar dat het een meervoudig begrip is. In een rapport van de werkgroep 'leren excelleren' (2006) van het Nationaal Innovatieplatform uit Nederland (Den Haag) zien we dat talent zo'n 8 verschillende dimensies kan bevatten en men dus meervoudig intelligent is:

- ❖ *Verbaal linguïstische intelligentie*: luisteren, spreken, lezen, schrijven, coderen en decoderen van taal.
- ❖ *Logisch – mathematische intelligentie*: probleem oplossen, redeneren, logica, rekenen en wiskunde.
- ❖ *Visueel – ruimtelijke intelligentie*: navigeren, ontwerpen, architectuur, schilderen, beeldhouwen, inrichten, decoreren.
- ❖ *Muzikaal – ritmische intelligentie*: componeren, optreden, waarderen en herkennen van muziek, patronen herkennen.
- ❖ *Lichamelijk kinesthetische intelligentie*: sportieve vaardigheden, dans, lichaamstaal, toneel, handig/ambachtelijk bezig zijn.
- ❖ *Naturalistische intelligentie*: onderscheiden, herkennen, gedetailleerd observeren, categoriseren, verzamelen, dieren verzorgen, "groene vingers".
- ❖ *Interpersoonlijke intelligentie*: empathie, organiseren en leiden van groepen, relaties kunnen aangaan en onderhouden, conflictoplossing, teamwerk.
- ❖ *Intrapersoonlijke intelligentie*: reflectie, zelfkennis, zelfsturend, doelen stellen, plannen maken, evaluatie, bewust zijn van waarden en normen.

1.3 Talent in de lift

Nu we weten wat talent is en een aantal kenmerken van het begrip nader bekeken hebben, is ook het belangrijk om na te gaan waar de interesse voor talent vandaan komt. Kijken naar talent betekent namelijk kijken vanuit een bepaald perspectief, met een bepaalde bril. Niet zozeer de beperkingen, problemen en onmogelijkheden van mensen komen hierbij centraal te staan, maar wel hun kwaliteiten, hun krachten en de succeservaringen die ze opdoen. Het positieve neemt als het ware de bovenhand en verandert de kijk op de zaak.

Dit perspectief komt terug in het boek 'Van kiem tot kracht' van Saskia Tjepkema en Luc Verheijen (Tjepkema & Verheijen, 2009). In de inleiding bespreken ze eerst en vooral een belangrijke conferentie getiteld 'A Symphony of Strengths: the Power of Positive Change'. Deze conferentie vond plaats in 2007 te Orlando, Florida en kan gezien worden als een belangrijk vertrekpunt voor het ontstaan van wat David Cooperrider, grondlegger van Appreciative Inquiry noemt 'a positive revolution in change'. Uniek aan deze conferentie was dat 3 belangrijke stromingen, die het allemaal hebben over verandering- en leerprocessen, werden samengebracht. De betreffende stromingen zijn de Appreciative Inquiry, Strengths-based Management and Development en tot slot de Positive Psychology.

Hieronder zoomen we in op twee van deze stromingen, meerbepaald de positieve psychologie en de appreciative inquiry. Over het strengths-based management vonden we geen verdere informatie in de bestudeerde literatuur.

1.3.1 De positieve psychologie

De positieve psychologie werd mee opgericht door Martin Seligman en Mihaly Csikszentmihalyi. Zij geloven er in dat het geluk van mensen versterkt kan worden wanneer men vertrekt vanuit het positieve en er naar hun krachten en kwaliteiten gekeken wordt. De positieve psychologie onderzoekt de invloed van positieve eigenschappen binnen het menselijk functioneren. Hierbij wordt niet alleen naar positieve eigenschappen van mensen gekeken, maar ook naar hun negatieve eigenschappen zodat het verband tussen beiden duidelijk wordt.

In het boek 'Ik kies voor mijn talent' van Luk Dewulf (Dewulf,2009) wordt de positieve psychologie ook uitgebreid vermeld. In dit boek staat het radicaal kiezen om te doen waar men goed in is centraal. Doen waar men goed in is, blijkt namelijk te leiden tot betere prestaties en een hogere betrokkenheid, zowel binnen een werkomgeving alsook binnen het onderwijs. Hierbij verwijst Luk Dewulf naar een onderzoek (Harter, 1998) in een middelbare school waarbij de leerkrachten aangeleerd werd om hun studenten te begeleiden in het uitzoeken van hun talenten. Een aantal studenten werd via deze manier begeleid en aan het einde van de opleiding behaalden zij opmerkelijk betere resultaten, deden ze minder lang over hun opleiding en waren ze minder vaak afwezig dan hun collega's waarbij er niet gefocust werd op hun talenten. Een ander onderzoek (Hodges, 2002) ging nog verder. Hij onderzocht dat indien de studenten ook geholpen werden bij het verder ontwikkelen van hun talenten, ze nog betere resultaten behaalden.

1.3.2 The appreciative inquiry

Hierboven verwezen we reeds naar het boek 'Van kiem tot kracht' van Saskia Tjepkema en Luc Verheijen (Tjepkema & Verheijen, 2009). Na de algemene inleiding bundelen ze in de rest van het boek verschillende praktijkvoorbeelden en initiatieven waarbinnen men aan de slag ging met the appreciative inquiry. Binnen deze stroming vertrekt men vanuit een waardierend - onderzoekende benadering en gaat men via onderzoek (inquiry) kijken naar wat er werkt binnen systemen. Men gelooft er namelijk in dat wanneer er in organisaties gefocust wordt op het beste dat er aanwezig is (appreciative), het systeem zich hier meer naar gaat gedragen en in die positieve richting gaat groeien. De waardierend - onderzoekende benadering is gebaseerd op een aantal principes. In het boek 'Van kiem tot kracht' worden de volgende 8 principes besproken:

❖ Principe 1: Goed en slecht zijn twee andere planeten

Binnen dit principe wordt er vanuit gegaan dat problemen niet opgelost kunnen worden door te kijken naar wat niet lukt (naar wat *slecht* is), maar door op zoek te gaan naar wat er nodig is om het *goede* te bereiken.

Bijvoorbeeld: op zoek gaan naar de redenen waarom studenten een bepaald opleidingsonderdeel slecht vinden levert andere perspectieven op dan te onderzoeken wat ze er goed aan vinden en te kijken naar wat er nodig is om het te verbeteren.

Binnen de waarderend - onderzoekende benadering zal er dus rekening moeten gehouden worden met ambities, wensen en verlangens aangezien iedereen een persoonlijke visie heeft op wat er nodig is om het goede te bereiken. De eerste stap en waarschijnlijk ook de moeilijkste hierbij is dan ook om te weten wat men wil.

❖ **Principe 2 : Words create worlds**

Bij het tweede principe wordt het belang van *taal* in de verf gezet. Via taal kunnen we als mensen onderling van gedachten, gevoelens, overtuigingen, enz. wisselen. Dit maakt dat we een stukje van onze realiteit, ons 'wereldbeeld' kunnen weergeven aan de ander en dat zo onze *wereld* wordt vormgegeven. Net daarom is het belangrijk om bewust om te gaan met deze taal. Het stelt ons de mogelijkheid om onze wensen, verlangens en dromen te uiten en deze uiteindelijk in te zetten in veranderingsprocessen. Binnen de waarderend - onderzoekende benadering is het principe van 'herkaderen' zeer belangrijk. Herkaderen wil zeggen dat men bij het begin van een veranderingsproces op zoek probeert te gaan naar een taal die mensen en hun gedachten verbindt, naar een taal die een positieve start kan betekenen en die de richting bepaalt waardoor het verdere proces in diezelfde lijn kan evolueren.

❖ **Principe 3 : Vertrouwen op vermogen en zelfsturing**

Bij de waarderend - onderzoekende benadering gaat men ervan uit dat het *vermogen* tot veranderen bij de verschillende componenten van het proces aanwezig is. Zowel de personen zelf als het team waarbinnen deze personen functioneren als de grotere organisatie beschikken over de nodige kwaliteiten en krachten om tot verandering te komen. Systemen hebben als het ware een 'positieve kern' tot verandering. Indien er uitgegaan wordt van dit vermogen tot verandering kan dit leiden tot een *positieve attributie*.

Hiermee wordt bedoeld dat het geloven in het vermogen kan leiden tot het versterken van dat vermogen. Mensen putten er kracht en energie uit en worden daardoor gestimuleerd om in de positieve verandering te blijven groeien.



(Foto 1: 'Vertrouwen in Eigen Kunnen' – Paramaribo – Suriname)

❖ **Principe 4 : De actie zit in de interactie**

Waarderend onderzoek brengt mensen samen. Het verbindt hen via taal, het doet mensen samenwerken en het doet hen de krachten bundelen. In het boek 'Van kiem tot kracht' (Tjepkema & Verheijen, 2009) wordt er gesproken over het *generatieve karakter* van de appreciative inquiry. Wanneer mensen spreken over hun succeservaringen ontstaat er een zogenaamd energiegevend contact. Deze contacten geven energie en brengen mensen in actie waardoor ze in een positieve richting veranderingen kunnen bewerkstelligen. Het is daarom belangrijk dat mensen samen op weg gaan, in interactie treden en zo tot actie komen.

❖ **Principe 5 : De kracht van het experiment**

Experimenteren en dingen uitproberen zijn zeer krachtige werkwijzen om te komen tot verandering. In het waarderend onderzoek speelt dit experiment dan ook een zeer belangrijke rol. Daarnaast speelt er nog een ander principe, namelijk het 'simultaniteitsprincipe' dat onderzoek en verandering samenbrengt.

Men gaat niet eerst onderzoek verrichten en pas daarna een proces opstarten, maar dit alles valt samen en gebeurt tegelijkertijd. De brug wordt gebouwd terwijl men erover loopt.



(Foto 2: Wijdenboschbrug – Paramaribo – Suriname)

❖ **Principe 6 : Het ‘meerdere wegen naar Rome -principe**

Het waardeerend onderzoek sluit ‘de enige beste’ oplossing voor een probleem of verandering uit. Men is binnen de benadering niet op zoek naar de ideale oplossing, maar vertrekt eerder vanuit het ‘doen wat werkt’ –principe. De verschillende deelnemers aan het veranderingsproces hebben daarnaast elk hun eigen mening en hun eigen verlangens. Door deze naast elkaar te zetten en op zoek te gaan naar de ideale oplossing, zal er niet met iedereen rekening gehouden kunnen worden. Wordt er daarnaast op zoek gegaan naar gelijkenissen en naar wat mensen verbindt, kunnen meer deelnemers betrokken worden en zich samen achter het idee zetten. Op deze manier kunnen ze allemaal meeschrijven aan de verandering en blijven ze gemotiveerd om verder te groeien.

❖ **Principe 7: Maak je druk om de vragen, de antwoorden volgen dan vanzelf**

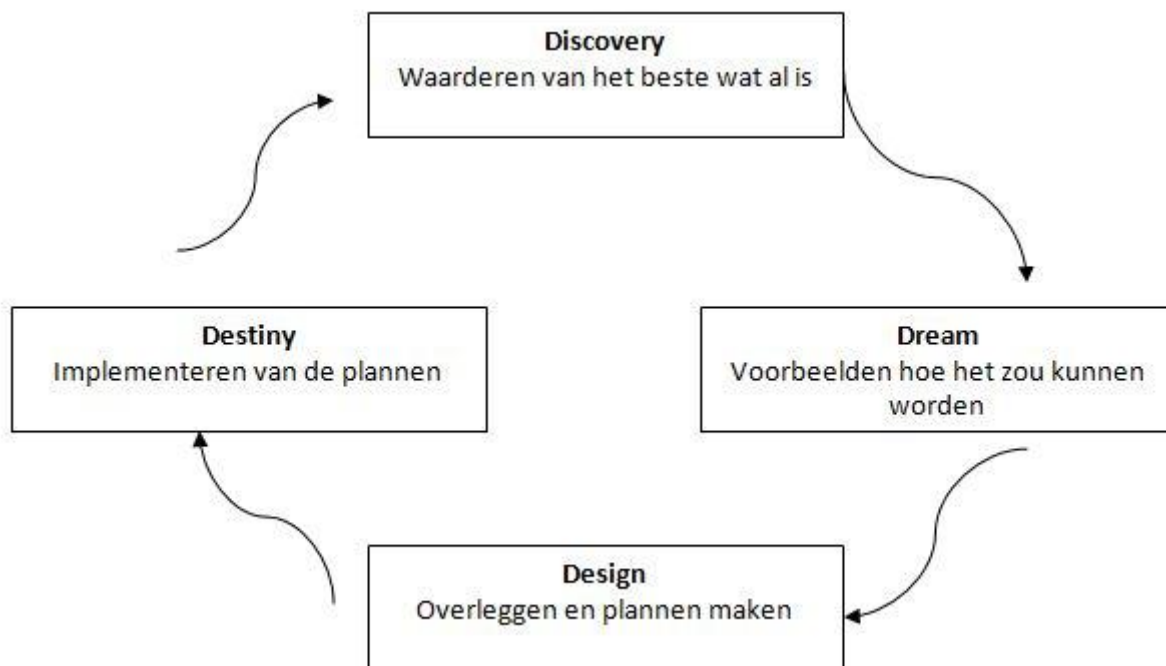
Bij het waarderend onderzoek is het stellen van vragen bepalend om te kunnen komen tot verandering. Door vragen te stellen en stil te staan bij hoe de dingen zijn en/of zouden kunnen worden, komt er actie en energie vrij om ook op zoek te gaan naar de antwoorden. Krachtige vragen kunnen daarnaast mensen motiveren, waardering teweegbrengen en vertrouwen bevestigen.

Meestal stellen mensen zich vragen wanneer iets hen niet lukt. Door net ook vragen te stellen bij zaken die wel goed gaan, kan men ook meer inzicht krijgen in de dingen die belangrijk voor hen zijn en misschien nog meer gemotiveerd geraken om er verder naar op zoek te gaan.

❖ **Principe 8: de kracht van urgentie en alertheid**

Om te kunnen veranderen moet er tot slot het gevoel aanwezig zijn dat er iets op het spel staat, dat de verandering er toe doet. Waarderend onderzoek moet daarom ergens om draaien, namelijk om krachtig te zijn. Daarom dient men mensen hiervoor warm te maken, dient men ze uit te dagen en te motiveren om aan het veranderingsproces deel te nemen.

Binnen de waarderend - onderzoekende benadering maakt men daarom gebruik van de 'Cirkel van appreciative inquiry' (figuur 1). Deze cirkel draait letterlijk ergens om, namelijk om een positief thema. Dit thema wordt ingevuld door een urgent probleem. Hierbij wil men benadrukken dat de appreciative inquiry de problemen niet uit de weg gaat en doet alsof ze niet bestaan. Ze gaan er eerder op een ander manier mee aan de slag, vanuit een ander perspectief, vanuit een waarderende benadering.



Figuur 1. Cirkel van appreciative inquiry met toelichting (overgenomen uit Dewulf, L. Ik kies voor mijn talent, 2009)

Om de toepassing van de appreciative inquiry concreter te maken, verwijzen we hier naar het waarderend onderzoek (zie bijlage) dat een van de projectwerkers hield bij Stichting Prasoro te Suriname. Hieruit nemen we vooral mee dat het kijken naar de krachten en talenten van mensen inderdaad iets nieuw is, maar dat mensen er wel voor open staan. De directie van Stichting Prasoro (Mevr. Frijde Ramdien en Mr. van Ritter) was zeer geïnteresseerd in het waarderend onderzoek en hebben aan de hand van de cirkel van appreciative inquiry verschillende sterktes van de organisatie kunnen benoemen.

Aan de hand van deze praktische toelevering tonen we ook aan dat talent niet alleen samenhangt met de persoonlijkheid van het individu, zijn achtergrond en de context, maar dat ook de cultuur waarbinnen de persoon zich bevindt, een belangrijke rol speelt (cfr Pieter Somberg). Deze cultuur bepaalt dat ieder mens op een andere manier denkt en handelt omwille van een verschil in opvoeding, opleiding en levenservaring. Daarnaast geeft de cultuur waarin men opgroeit en/of leeft bepaalde waarden, normen, houdingen, opvattingen en betekenisvolle symbolen mee die men verder meeneemt in zijn leefpatroon.

Culturen bestaan daarnaast volgens Somberg in verschillende verschijningsvormen en dimensies. Met verschijningsvormen wordt bedoeld dat een cultuur in zijn kern (waarden, normen, rituelen, helden, ...) niet zal veranderen, maar dat de uiting ervan kan veranderen. Dimensies gaan dan weer over de mate waarin personen binnen een cultuur omgaan met elkaar, hoe groepen er worden gevormd, hoe er wordt omgegaan met sekseverschillen enzovoort. Verder zijn er binnen elke cultuur verschillende subculturen, wat een invloed uitoefent op de ontwikkeling van een persoon en ook verschillende invalshoeken meebrengt om naar talent te kijken. Daarnaast draagt dit ertoe bij dat de uniciteit van het individu wordt benadrukt. En zoals we weten draagt de interactie tussen individuen bij aan het persoonlijk talent.

De invloed van cultuur op talent is erg groot, het maakt een groot deel uit van de context waarin de persoon zich bevindt. Naargelang de cultuur waarin men zich bevindt, zal men meer gericht zijn te zoeken naar de talenten die daarbinnen gehanteerd en gewaardeerd worden en op de ontwikkeling ervan. Soms ligt het talent buiten de eigen cultuur en moet men de kans hebben deze te gaan zoeken en te ontdekken. Zo is meditatie bijvoorbeeld een Oosters gebruik, waardoor westerlingen hier minder snel mee in contact komen en er dus minder snel mee kunnen experimenteren. Dit kan als gevolg hebben dat men het talent dat men hieromtrent heeft, minder snel kan ontdekken. Natuurlijk wordt hiermee niet het mediteren zelf als talent bedoeld, maar wel de onderliggende elementen die maken dat men er al dan niet goed in is. Maar soms moet je een activiteit uitoefenen om tot de ontdekking van een of meerdere talenten te komen. Luk Dewulf is ook van mening dat het de onderliggende 'dingen' in een activiteit zijn die maken dat men al dan niet iets goed kan. Soms moet men dan ook gewoon een activiteit uitoefenen om zo tot de vaststelling te komen of men er al dan niet goed in is, want zonder activiteiten uit te oefenen kan men dit niet weten.

1.4 Besluit

In dit eerste deel ‘talent en zijn vele facetten’ hebben we eerst en vooral een kijkje genomen op de betekenis van het begrip ‘talent’. Daarbij hebben we verwezen naar twee definities die volgens ons het moeilijk te omvatten begrip op een goede manier beschreven. We hebben er bewust voor gekozen om geen eigen definitie te ontwerpen omdat we de bestaande definities zeer waardevol achten en we onze ideeën over de invulling van het begrip ‘talent’ er in terugvonden.

Vervolgens hebben we een aantal kenmerken opgelijst en deze nader besproken. We bekeken of talent een nature- of nurture aangelegenheid is, benadrukten het belang van de context, gaven mee dat talent om bezieling en energie vraagt, maar tegelijk ook veel energie oplevert. Daarnaast hadden het over de duurzaamheid van talent, bespraken de hefboomvaardigheden die het talent nog meer kracht kunnen bijzetten en de manier waarop we best omgaan met onze niet-talenten. Tot slot beschreven we talent als meervoudig begrip en gaven we bij de verschillende dimensies extra toelichting.

Als afsluiting van dit hoofdstuk bekeken we twee stromingen die er mee voor gezorgd hebben dat talent in de lift kwam, de aandacht voor dit begrip toenam en de talentbelangstelling nog steeds blijft verder groeien binnen de maatschappij. De positieve psychologie is een van deze stromingen en gaat er vooral van uit dat het geluk van mensen vergroot kan worden door te focussen op hun sterktes en kwaliteiten. Daarnaast bespraken we ook the appreciative inquiry. Bij dit waarderend onderzoek kijkt men voornamelijk naar wat werkt binnen organisaties en gelooft men erin dat als men focust op het beste dat er aanwezig is, het systeem zich hier naar gaat gedragen en op deze manier groeit in diezelfde positieve richting. Om de toepassing van deze tweede stroming te verduidelijken, verwezen we naar het onderzoek dat een van onze projectwerkers uitvoerde op haar stageplaats. Hierbij maakten we tot slot nog een link naar het element ‘cultuur’ dat ook een belangrijke invloed heeft talent en de ontwikkeling ervan.

2. Rol van het onderwijs

In dit onderdeel bespreken we de rol van het onderwijs met betrekking tot talentontwikkeling. We bespreken hoe de verscheidene aspecten, zoals de maatschappij, het onvermogen van het onderwijs, het uitgangspunt van het onderwijs, de rol van de docenten en motivatie elk hun invloed hebben op de talentontwikkeling.

2.1 De maatschappij

In onze maatschappij heerst er een cultuur waarin het normaal is dat mensen trots zijn op hun eigen geleverde prestaties en waarin men ook waardering kan opbrengen voor de prestaties van de anderen. Het motto van onze maatschappij is dan ook “weet je te onderscheiden” (Leren excelleren, 2006). Dit motto houdt in dat de mensen moeten opgeleid worden tot het maximum van al hun mogelijkheden. Dit wordt dan ook wel “talentmaximalisatie” genoemd (Leren excelleren, 2006).

2.2 Het “onvermogen” van het onderwijs

Wanneer men gaat kijken naar de manier waarop ons huidige onderwijssysteem tot nu toe georganiseerd is, kan men besluiten dat deze aansluit bij de eisen van de industriële maatschappij. Hiermee bedoelt men dat het huidige onderwijssysteem er nog steeds op gericht is om mensen tot een zeker niveau op te leiden waarmee ze aan de slag kunnen gaan op de arbeidsmarkt. Hiermee samenhangend kan men ook stellen dat het onderwijs zich nog teveel focust op hetgeen wat iemand tekort komt. Laat dit dan net ook de reden zijn waarom Ken Robinson¹ van mening is dat huidige onderwijssysteem de creativiteit van de studenten “vermoord”. Zo vertelt hij (Ken Robinson) dat er vroeger steeds aan de studenten werd meegegeven dat wanneer ze hard zouden werken voor school en hoge scores zouden behalen en bijgevolg een diploma zouden hebben, ze dan pas aan een job zouden geraken. Deze visie leeft nog steeds voort in het huidige onderwijssysteem.

¹ Robinson, K. (2009). *Het element: Als passie en talent samenkomen*. Utrecht: Spectrum.

Een mogelijke oorzaak hiervan is het feit dat, zoals hierboven vermeld, het onderwijssysteem in eerste instantie niet gericht is op het stimuleren van talenten. Het onderwijssysteem legt nog steeds teveel nadruk op de ontwikkeling van de cognitieve ontwikkelingen bij de studenten, waardoor andere vaardigheden veel minder aandacht en ruimte krijgen om tot ontplooiing te komen. Hier kan men dan ook weer de link naar de visie van Ken Robinson leggen. Deze zegt dat men tegenwoordig de studenten door de opleiding(en) krijgt door hen te ‘verdoven’. De studenten moeten alle standaardvakken volgen, die hen meestal niet zo sterk aanspreken, en laten bijgevolg gewoon alles op zich afkomen. En dat is nu juist wat het onderwijssysteem niet mag doen. Ze moeten de studenten niet in slaap wiegen, maar hen wakker maken voor wat de studenten in zich hebben.

Het “onvermogen” van het onderwijs om rekening te houden met de verschillen in talent kan ook een andere oorzaak toegeschreven krijgen. Deze andere oorzaak ligt dan in de manier waarop het onderwijsprogramma georganiseerd is. Vaak is het zo dat het minimum dat de studenten verplicht moeten behalen, voor verscheidene scholen ook als het maximum wordt gehanteerd. Hiermee bedoelt men dan dat door de omvang en het niveau van het onderwijsprogramma er vaak geen ruimte meer vrij gemaakt kan worden om nog meer dan het gewone onderwijsaanbod te geven. Er bestaat namelijk een hoge druk op het toetsten van de schoolse vaardigheden, waardoor er nog maar zeer weinig ruimte beschikbaar is om op de variëteit van talenten in te spelen. Hierdoor komt men dan in een situatie terecht waarin men een onderwijssysteem creëert waarin er veel talenten van studenten onvoldoende worden aangesproken en ontwikkeld.

Ken Robinson zegt dat wanneer men dit gehele perspectief zou omdraaien en niet langer gefocust zou zijn op het hoger opleiden van mensen, maar aansluiting zou vinden bij hetgeen wat studenten goed kunnen (zowel op het cognitief als niet – cognitieve vlak) dan de zelfwaardering zou toenemen en in verhouding daarmee ook het plezier in het leren. Laat ons duidelijk stellen dat het hoger opleiden van studenten zeker geen slechte zaak is, alleen mag men niet enkel gefocust zijn op het aanleren van schoolse vaardigheden die enkel op het cognitieve vlak te situeren zijn, maar moet men daarbij/daarnaast ook aandacht hebben voor vaardigheden die zich niet op het cognitieve vlak bevinden.

Ook uit een onderzoek van Fredrickson² blijkt dat het doen waar men goed in is, leidt tot positieve emoties die op hun beurt dan ook weer leiden tot het vergroten van de veerkracht van mensen. De invalshoek hierbij is dat men uit de studenten datgene moet halen wat erin zit, men ze niet hoeft af te rekenen op datgene wat ze niet kunnen en dat men dus de 'negatieve selectie' niet langer gaat toepassen.

2.3 Het uitgangspunt van het onderwijs

Wanneer men geïnteresseerd is in het model van het onderwijssysteem, dan moet men volgens Ken Robinson niet vertrekken vanuit de mentaliteit waarbij men alleen maar kijkt naar de standaard schoolvakken en de standaard evaluatietesten. Men zou juist in de tegengestelde richting moeten gaan. Op die manier komt hij (Ken Robinson) tot de conclusie dat diversiteit zeer belangrijk is en dat men dus ook divergent zou moeten gaan denken binnen het onderwijssysteem.

Divergent denken is niet hetzelfde als creativiteit. Creativiteit is volgens Ken Robinson het proces van originele ideeën te ontwikkelen die waarde hebben. Het divergent denken is hier echter geen synoniem van, maar wel een essentiële vaardigheid/capaciteit die men nodig heeft voor deze creativiteit. Ken Robinson beschrijft divergent denken als een mogelijkheid om vele mogelijke antwoorden te zien op één en dezelfde vraag en niet juist maar één antwoord, als een mogelijkheid om veel manieren te zien om een vraag te interpreteren, als een mogelijkheid om niet lineair of convergerend te denken. Hij duidt dit dan ook met een voorbeeld: wanneer men aan mensen zal vragen wat men allemaal met een paperclip kan doen, zullen de meeste mensen een tiental tot vijftiental antwoorden kunnen geven en sommige mensen zullen een tweehonderdtal antwoorden kunnen geven.

Men heeft bij een onderzoek 1500 mensen getest op het divergent denken, beginnend van kleuters. Bij dit onderzoek behaalde maar liefst 98% van de kinderen (jonger dan acht jaar) het level van 'genie' voor divergent denken. Daarna testte men kinderen van acht tot tien jaar en vervolgens dan jongeren tussen de dertien en vijftien jaar. Bij deze twee laatste groepen bleek dat het percentage steeds verder daalde.

² Fredrickson, B.L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91, 330 – 335.

Hieruit kunnen twee zaken afgeleid worden Ten eerste komt Ken Robinson tot de conclusie dat iedereen de capaciteit heeft voor divergent denken. Ten tweede kan men vaststellen dat deze capaciteit steeds maar verslechterd bij het ouder worden. De oorzaak hiervan kan men vinden in het onderwijssysteem. In het onderwijs leren de jongeren dat er maar één juiste oplossing en één juist antwoord is. En dit is dan niet omdat leerkrachten willen dat er maar één juiste oplossing is, maar omdat het gewoon zo gebeurt in het onderwijssysteem. Door het feit dat men in het onderwijs aanleert dat er steeds maar één juiste oplossing is, worden de meeste jongeren bang om “fouten” te maken. Wanneer men niet ‘voorbereid’ is om “fouten” te maken of om “fout” te zijn, dan zal men nooit met iets origineels voor de dag komen en wanneer we volwassen worden, zijn de meeste kinderen/jongeren deze capaciteit (om niet bang te zijn om “fouten” te maken) verloren. De meesten zijn dus bang geworden om fouten te maken en zo gaat het ook in onze maatschappij. We stigmatiseren fouten en we hebben een onderwijssysteem waarin het maken van fouten het ergste is dat je kan doen en het resultaat hiervan is dat we mensen uit hun creatieve vaardigheden/capaciteiten “opleiden”.

Ken Robinson is dan ook van mening dat we divergent moeten denken over de menselijke capaciteiten/vaardigheden en dat we het oude concept van slimme en niet – slimme mensen (zoals het vroeger was in het onderwijs) moeten bekijken voor wat het is, namelijk een mythe.

Wanneer men binnen het onderwijs dan divergent zou denken en de meervoudigheid van talent als uitgangspunt neemt, kan men meer aandacht besteden aan datgene waar mensen in uitblinken. Zoals we al eerder besproken hebben, is het niet altijd even makkelijk voor een school om hiervoor ruimte te voorzien aangezien de huidige manier waarop het onderwijsprogramma nog dikwijls georganiseerd is. Belangrijk om hierbij in het achterhoofd te houden, is het feit dat men dit natuurlijk niet teveel mag veralgemenen en dat niet elk onderwijs op één en dezelfde manier is ingericht. Wanneer wij dan zeggen dat het onderwijsprogramma niet of onvoldoende ruimte laat om aandacht te besteden aan datgene waar mensen in uitblinken, dan is dit gebaseerd op onze eigen ervaringen. Daarnaast bedoelen we met de ‘huidige manier waarop het onderwijsprogramma georganiseerd is’ dat er nog vaak te strikte leerplannen zijn die de talentontwikkeling in de

weg liggen. Met leerplannen bedoelen we dan de eisen en de doelen, die tot de minimale basisvorming behoren, waaraan het onderwijs zich dient te houden. Een mogelijke oplossing voor dit 'probleem' bestaat eruit dat een school eventuele 'bondgenootschappen' kan sluiten met bepaalde instellingen die erop gericht zijn om ook andere vaardigheden dan alleen de schoolse vaardigheden tot ontwikkeling te brengen. Enkele voorbeelden van deze instellingen zijn dan: muziekscholen, sportverenigingen, instellingen voor cultuur, Op deze manier wordt er ook aandacht besteed aan andere vaardigheden dan alleen de schoolse vaardigheden. Wanneer men een scala heeft aan zulke 'bondgenootschappen' kan men jongeren stimuleren om al hun talenten te ontwikkelen. In de opleiding bachelor in de Orthopedagogie aan de HUB vinden we een concreet voorbeeld terug in het opleidingsonderdeel Persoons – en Maatschappijgerichte Vorming (PMV) en Muzisch Agogisch Begeleiden (MAB) waarbij men ook aan de slag gaat met muzische media/activiteiten waar talenten tot uitdrukking in komen.

Alleen als de studenten echt worden uitgedaagd om te laten zien wat ze kunnen, kan er ruimte ontstaan waarin het een eer is om boven het maaiveld uit te komen. Mede daarom is men er in het rapport "Leren excelleren" er ook van overtuigd dat de essentie van het onderwijssysteem niet langer op de negatieve selectie gebaseerd moet zijn (kijken naar wat men tekort komt), maar dat men de focus moet leggen op 'het beste uit elke student halen'. De student moet hier echter ook een bijdrage in leveren. Wanneer men onvoldoende aandacht en tijd besteedt, blijft de talentontwikkeling van de persoon in kwestie ondermaats.

2.4 Rol van docenten

Het eerste belangrijke punt om hier aan te halen is de teamverantwoordelijkheid van de docenten. Wanneer een onderwijsgevend team over een scala aan verschillende vaardigheden op verscheidene niveaus beschikt, kan men een ruimte creëren om differentiatie en variatie aan te brengen in het onderwijssysteem. (Leren excelleren, 2006)

Daarnaast kan men stellen dat de docent een inspirerende begeleider is, die zelf op een aantal terreinen bepaalde vaardigheden bezit en die de vaardigheden van de andere docenten ook kan aanspreken wanneer daar behoefte aan zou zijn.

Wanneer men de docent in relatie stelt tot de studenten, kan men spreken van een pedagogische relatie (Maatwerk voor latente talenten, 2009). Deze pedagogische relatie kan in het voordeel spelen om talenten van studenten te herkennen en te ontwikkelen. In deze pedagogische relatie is het belangrijk om weten dat men studenten pas echt kan uitdagen, wanneer men een zekere band met hen heeft. Aandacht voor de persoon van de student is dan ook de voedingsbodem voor talentherkenning. Wanneer men slaagt in deze zoektocht, kan deze resulteren in een goede verhouding tussen de student en de docent, waardoor de talenten van de studenten zichtbaar worden. Hierdoor kan men dus stellen dat de pedagogische relatie een zekere voedingsbodem is, waardoor de talenten van de studenten zichtbaar kunnen worden. Om deze pedagogische relatie samen te vatten, maakt men in het rapport 'Maatwerk voor latente talenten' (2009) gebruik van de drie V's: de docent moet erin slagen om de student een veilige omgeving te bieden. Vanuit deze geboden veiligheid kan er vertrouwen ontstaan en vanuit dit vertrouwen ontstaat er verwondering.

Voor het herkennen van talenten bestaat er echter geen specifieke techniek. Het is een zoektocht waarbij de student, de docent en de interactie tussen beiden een belangrijke rol spelen. Hierbij aansluitend kan men tot de vaststelling komen dat het proces van talentherkenning een dynamisch proces is, dat mede bepaald wordt door de onderlinge relatie tussen de student en de docent.

Ten aanzien van talentherkenning lijkt het voor het onderwijs veelbelovend wanneer de docenten meer aandacht zouden hebben voor het ontwikkelen van lessen omtrent talent. Uit onderzoek (Harter, 1998 en Hodges, 2002) is gebleken dat wanneer de docent de student begeleidt in het uitzoeken van hun talent (bvb door middel van lessen en het aangeven van de talenten van de docent zelf), dit een positief effect heeft op de resultaten van de studenten. Zo zouden deze beter in staat zijn om te reflecteren over hun persoon, hun vaardigheden, relatie tot leren, denken, Op deze manier kan de docent dus een rol spelen in het herkennen en ontwikkelen van talenten.

Het is echter zo dat niet alle talenten zomaar voor het oprapen liggen en bijgevolg dus niet gemakkelijk herkend worden. Belangrijk hierbij is te weten dat talenten niet altijd tot uitdrukking komen in cijfers en al zeker niet als deze cijfers gegeven worden op basis van toetsen. Hierbij kan de docent dan een variatie in opdrachten en uitdagingen aanbrengen,

om op deze manier ook tot de talenten van de studenten te komen. Docenten die met een breed en gevarieerd scala aan opdrachten werken, hebben een grotere kans dat zij tot de talenten van de studenten kunnen komen, want talenten komen pas tot ontwikkeling wanneer het onderwijsaanbod ruimte geeft aan de creativiteit van de studenten. Hiermee leggen we dan ook weer de link met het “beperkte” onderwijsprogramma dat we eerder beschreven hebben en de vaardigheid van het divergent denken om tot deze creativiteit te komen.

Wanneer het onderwijsprogramma alleen maar ruimte geeft aan de schoolse vaardigheden en geen ruimte biedt voor het ontwikkelen van bijkomende vaardigheden, zal de docent dan ook weinig tot geen kans hebben om de talenten van de studenten op te merken, laat staan om hen te stimuleren deze te ontwikkelen.

2.5 Motivatie

Zoals eerder besproken, kan men zowel volgens de rapporten ‘Leren excelleren’ (2006) en ‘Maatwerk voor latente talenten’ (2009) alsook volgens Robinson, K. stellen dat in de schoolcontext zowel de student als de docent een actieve rol spelen in de talentherkenning en talentontwikkeling. Daarnaast kwam men ook tot de conclusie dat de factor ‘motivatie’ ook een belangrijk element is binnen het ontwikkelen van talent. Motivatie kan men onderscheiden in twee soorten onderdelen, namelijk de intrinsieke en de extrinsieke motivatie. Het verschil tussen deze beide onderdelen kan men vinden in de redenen of doelen die leiden tot de actie.

Ten eerste heeft men de intrinsieke motivatie. Wanneer men iets doet vanwege inherente (eigen aan de persoon) interesse voor / plezier aan de uitvoering van de taak, kan men spreken van intrinsieke motivatie. De persoon ervaart dus een interne wil of drang om bepaalde handelingen te stellen, waarmee men tot een bepaald doel kan komen. De interne motivatie zorgt er dus eigenlijk voor dat men de bepaalde handeling zal stellen. Wanneer men intrinsiek gemotiveerd is voor een bepaalde ‘taak’, bestaat de kans dat men geabsorbeerd wordt door de ‘taak’ en dan spreekt men ook van een Flow - experience³. De Flow – experience beschrijft dat iedere persoon behoefte heeft aan zelfverwezenlijking.

³ Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow – The psychology of optimal experience*, New York: Harper & Row.

De behoefte aan een teken dat men volledig presteert volgens waar men toe in staat is. Csikszentmihalyi concludeert, na uitgebreid onderzoek, dat iedere mens in staat is tot optimale ervaringen en deze ervaringen noemt hij dan een Flow – ervaring.

Ten tweede heeft men dan de extrinsieke motivatie. Wanneer men iets doet met het oog op een, van de actie te onderscheiden, resultaat (zoals een verwachte beloning wanneer men iets uitvoert) kan men spreken van een extrinsieke motivatie. Men zal dus een taal uitvoeren omwille van de positief ingeschatte gevolgen.

Het is bewezen dat hoewel de extrinsieke motivatie niet over het hoofd gezien mag worden, het toch de intrinsieke motivatie is die de mensen het meest effectief laat leren.

Naast dit alles bestaat motivatie ook uit een zekere dynamica van twee concurrerende en tegelijkertijd werkende drijfveren. Deze dan het streven naar succes en de angst om te falen. Zo kan het zijn dat er na verloop van tijd één van deze drijfveren zich meer zal ontwikkelen dan de andere, zodanig dat er een zekere emotionele achtergrond ontstaat bij de uitdagingen. Zo bestaat het risico dat personen verscheidene zelfbelemmerende vormen van aanpak gaan ontwikkelen waarmee het falen zo goed als zeker wordt, terwijl men in principe wel bekwaam genoeg is voor de uitdagingen. Met zelfbelemmerende vormen van aanpak bedoelen we dan vormen zoals uitstellen, het stellen van onhaalbare doelen, een excuus vinden voor het falen,

In het rapport 'Maatwerk voor latente talenten' (2009) is men na onderzoek ook tot de conclusie gekomen dat wanneer personen aan elkaar gelijkgesteld worden door de prestaties die ze leveren, dit een bedreiging kan vormen voor de motivatie en de bekwaamheid van de personen. Dit zou verband houden met de zelfwaarderingstheorie⁴ die inhoudt dat het nastreven van zelfacceptatie één van de hoogste menselijke prioriteiten is. De zelfacceptatie zou dan onder druk komen te staan, binnen een cultuur waarin het criterium voor zelfwaardering 'hoge prestaties ten opzichte van anderen' is.

⁴ Hermans, H. J. M., & Hermans – Jansen, E. (1995). *Self – Narratives: The Construction of meaning in psychotherapy*. New York: Guilford Press.

2.6 Besluit

In dit hoofdstuk kunnen we (als projectwerkers) besluiten dat de focus van het onderwijssysteem nog te vaak enkel op het hoger opleiden van de jongeren ligt, met het oog op het terechtkomen op de arbeidsmarkt. Wij volgen dan ook het standpunt van Ken Robinson wanneer deze spreekt over de nodige diversiteit die er nodig is binnen het onderwijssysteem om op die manier de talenten van de jongeren naar boven te halen. Natuurlijk leeft er ook het besef dat deze (mentaliteit)verandering binnen het onderwijssysteem zijn nodige tijd zal vragen om tot stand te komen. Desalniettemin kan men toch al enige evolutie waarnemen binnen de maatschappij zelf. Daar waar men vroeger alleen maar door een hoog diploma aan een job kon geraken, is men nu stilaan aan het evolueren naar een maatschappij waarbinnen men de focus meer en meer op de krachten en de talenten van de mensen gaat leggen en men dus evolueert naar een talentmanagement.

3. Competenties en talenten

Wanneer met talenten wordt gewerkt, is het belangrijk rekening te houden met de invloed van de context. Zo staan talenten onder invloed van factoren zoals het individu zelf, de cultuur waarin deze zich bevindt, de interactie die met anderen (en hun talenten) plaats vindt, enzovoort.

Doorheen de jaren ontstond binnen de bedrijfswereld een evolutie waarbij de belangen van het bedrijf voorrang kregen op die van de werknemers tot een structuur binnen bedrijven waarin de belangen van voorziening en werknemers elkaar tegemoet komen. Dit zal eerst worden besproken, gevolgd door een korte uitleg over positieve psychologie en de appreciative inquiry die binnen bedrijven gebruikt worden om meer talentgericht te gaan werken. Verder zal uitgelegd worden waarom en hoe de belangen van beide partijen verenigd worden. Daarna wordt beschreven wat er nu eigenlijk nodig is om talenten te ontwikkelen. Dit helpt een gepaste structuur en ruimte te creëren om talenten in te binnen een bedrijf en/of een school te ontwikkelen.

Hieronder staat beschreven waaruit de evolutie binnen de bedrijfswereld van competentie management naar talentmanagement bestaan heeft en hoe de samensmelting van beide vormen van management naar praktijk kunnen worden vertaald. De positieve psychologie en de appreciative inquiry hebben hierbij een belangrijke rol gespeeld, wordt nu nog steeds binnen het bedrijfsleven ingezet en kan nu ook in het onderwijs worden ingezet.

3.1 Het belang van competenties en talenten binnen de bedrijfswereld

3.1.1 De geschiedenis van competentie- en talentmanagement

Eerst en vooral lijkt het ons belangrijk te bespreken hoe belangrijk competenties al dan niet zijn voor de bedrijfswereld. De reden waarom dit hier vermeld wordt, is dat de doelstelling van een opleiding erin bestaat om studenten klaar te maken voor het werkveld/bedrijfsleven. Over het competentie- en talentmanagement kan reeds worden verteld dat het een evolutie heeft gekend in de jaren 1980-1990 en nog steeds in ontwikkeling is.

Competentiemanagement was een middel om ervoor te zorgen dat de medewerkers van de bestaande bedrijven beter zouden presteren. Zo trachtten de bedrijven te concurreren door betere medewerkers in dienst te hebben/nemen. Onder 'betere medewerkers' wordt verstaan dat zij competent waren en bepaalde eigenschappen en vaardigheden moesten hebben om voor succesvolle resultaten binnen het bedrijf te zorgen. Daarom werd er binnen het humanresourcesmanagement gezocht naar activiteiten om de competenties van de medewerkers te ontwikkelen en verbeteren om uiteindelijk de missie en doelstellingen van het bedrijf te realiseren. De ontwikkeling van competenties gebeurde door de huidige competenties van de medewerker te vergelijken met het vooropgestelde functieprofiel binnen het bedrijf. Wanneer er aan bepaalde competenties niet werd voldaan, moest de medewerker trainingen volgen totdat hij aan het vooropgestelde functieprofiel voldeed.

In de jaren 1980-1990 kwam men tot het besef dat persoonlijke groei geen doel mag zijn, maar dat de persoon als bron tot succes en groei gezien moet worden als kracht van het bedrijf. Vanaf dan begon men te kijken naar de individuele competenties en krachten in plaats van naar die van de organisatie. Hieruit ontstond de lerende organisatie die groeit aan de hand van de krachten en competenties van zijn medewerkers. Wat Lou Van Beirendonck hierbij opvalt, is dat bedrijven en organisaties van het competentieprofiel afstappen, terwijl studenten hiertoe worden opgeleid. Ze leren te werken naar en met competenties waardoor ze ook met dit gedachtegoed in het werkveld zullen stappen, wat net de omgekeerde stroom is dan die dat bedrijven hebben gemaakt.⁵ Het huidige competentie-management binnen de bedrijven bestaat er dus uit dat er één kader vooropgesteld wordt waarbinnen de medewerkers duidelijk wordt gemaakt welke verwachtingen er zijn, dat ze regelmatig feedback krijgen, dat ze de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen, enzovoort. Dit zou ertoe moeten leiden dat ze beter gaan presteren en dat ze meer inspraak krijgen binnen hun organisatie.

Daarnaast houdt het ook in dat er nu op verschillende manieren naar de werkelijkheid wordt gekeken waarbij elk individu zelf kan denken en ontdekken. Verder wordt de bedenking gemaakt dat kennis op verschillende manieren vergaard kan worden en dat de kennis

⁵ Van Beirendonck, L., *Iedereen content: Paradigma's voor competentie- en talentmanagement*. P. 20

bekeken moet worden volgens bruikbaarheid, met de wetenschap dat de waarheid niet bestaat, maar meerdere betekenissen kent. Zo moet je zelf betekenis geven aan de kennis.

3.1.2 De intrede van positieve psychologie en appreciative inquiry

Om de groei en inzet van de aanwezige competenties bij de medewerkers te vergroten, kunnen de 'positieve psychologie' en 'appreciative inquiry' worden gebruikt. Toch moeten eerst enkele invloedrijke factoren worden meegegeven. Zo beïnvloeden taal en gedachten elkaar. Elk individu ervaart verschillende dingen en zal deze op zijn manier in woorden vertalen naar anderen toe, en de manier waarop een boodschap wordt overgebracht, zorgt voor een nieuwe ervaring bij anderen. Daarnaast kan worden gesteld dat competenties bestaan uit gedrag, voorbereiding, denkprocessen, (impliciete) keuzes, enzovoort (cfr. Lou Van Beirendonck). Competenties zijn subjectief, want ze zijn verbonden aan de context, normen, waarden en motivationele aspecten.⁶ Ze zijn dus als invloedrijke factor gebonden aan persoonlijke- en contextgebonden eigenschappen waar heel moeilijk invloed op uit te oefenen valt. Het feit dat dit persoonlijk gebonden is, brengt met zich mee dat dit erg gevoelig kan liggen, waardoor een gepaste omgang met voldoende menselijkheid op zijn plaats is wanneer je eraan gaat werken.

De positieve psychologie werd mee opgericht door Martin Seligman en Mihalyi Csikszentmihalyi. Zij geloven er in dat het geluk van mensen versterkt kan worden wanneer men vertrekt vanuit het positieve en er naar hun krachten en kwaliteiten gekeken wordt. De positieve psychologie wil de invloed van positieve eigenschappen binnen het menselijk functioneren begrijpen. Hierbij wordt niet alleen naar positieve, maar ook naar negatieve eigenschappen van de mens gekeken zodat het verband tussen beiden kan worden ontdekt. De leer van de positieve psychologie bestaat eruit dat wanneer je doet wat je graag doet en goed doet, dat je prestaties dan tot betere resultaten, hogere tevredenheid en voldoening leiden. Het zorgt ervoor dat mensen positieve emoties ervaren die als een soort van spiraal werken. Er blijkt namelijk dat wanneer mensen doen waar ze goed in zijn, dat ze daardoor positieve emoties ervaren. Dit zorgt ervoor dat ze een grotere veerkracht creëren en beter kunnen omgaan met tegenslagen en teleurstellingen. Dit levert hen opnieuw tevredenheid en kracht op die opnieuw kan leiden tot meer positieve emoties.

⁶ Van Beirendonck, L. *Iedereen content: Paradigma's voor competentie- en talentmanagement*. P. 39

Naast de positieve psychologie kan ook van de appreciative inquiry gebruik worden gemaakt (Cooperrider en Whitney, 2005). Hierbij wordt gezocht naar wat goed werkt. Het staat haaks op de huidige beoordelingswijze die in het onderwijs en binnen het werkveld wordt gehanteerd, maar zou leiden tot motivatie, betrokkenheid en betere resultaten. De werkwijze bestaat erin niet langer te vragen naar wat fout loopt of wat beter kan, maar door te vragen naar de krachten en wat goed loopt. Dit wordt uitgebreid besproken in het eerste hoofdstuk 'Wat is talent?'.

3.1.3 Competentie-en talentmanagement geïntegreerd tot de paarse benadering en het dieptemodel⁷

Talentmanagement is een alternatief voor competentie-management en is net als het begrip 'talent' op verschillende manieren in te vullen. Toch zijn er steeds wederkerende elementen zoals het feit dat het mensgericht is, als sleutelcomponent tot succesplanning werkt en dat het een benadering is die ervoor moet zorgen dat iedereen kan werken op het topniveau van zijn mogelijkheden (Lewis en Heckman, 2006; Calmeyn e.a., 2008).

Talentmanagement heeft net als competentie-management tot doel om processen te creëren en te sturen om menselijke eigenschappen te beïnvloeden. Daarnaast is het uitgangspunt van beide dat de organisatie er wel bij vaart door gebruik te maken van de mogelijkheden die de menselijke eigenschappen (competenties/talenten) kennen.

Verder zijn er ook verschillen. Zo is talentmanagement meer op het individueel perspectief gericht waarbij er wordt gekeken naar de mogelijkheden van talent in het algemeen, zonder te kijken naar de begrenzingen die een organisatie of een specifieke functie met zich meebrengen. De aanpak is gericht op de diversiteit van de werknemers, want elk individu heeft zijn talent(en) en wanneer de talenten gestimuleerd en ontwikkeld worden, kan en zal de werknemer op zijn beste niveau presteren. Zoals in het eerste hoofdstuk 'wat is talent' werd aangegeven, vinden we in de huidige literatuur geen eenduidige verklaring over 'talenten' worden gegeven en blijft de discussie tussen nature-nurture onbeslist.

⁷ Van Beirendonck, L. *Iedereen content: Paradigma's voor competentie- en talentmanagement*. P. 66-72

De veelheid aan definities komt dankzij talentmanagement in de organisatiestructuur terug, want 'een talent zijn voor de organisatie' en 'over de gewenste competenties beschikken', kennen een grote overeenstemming.

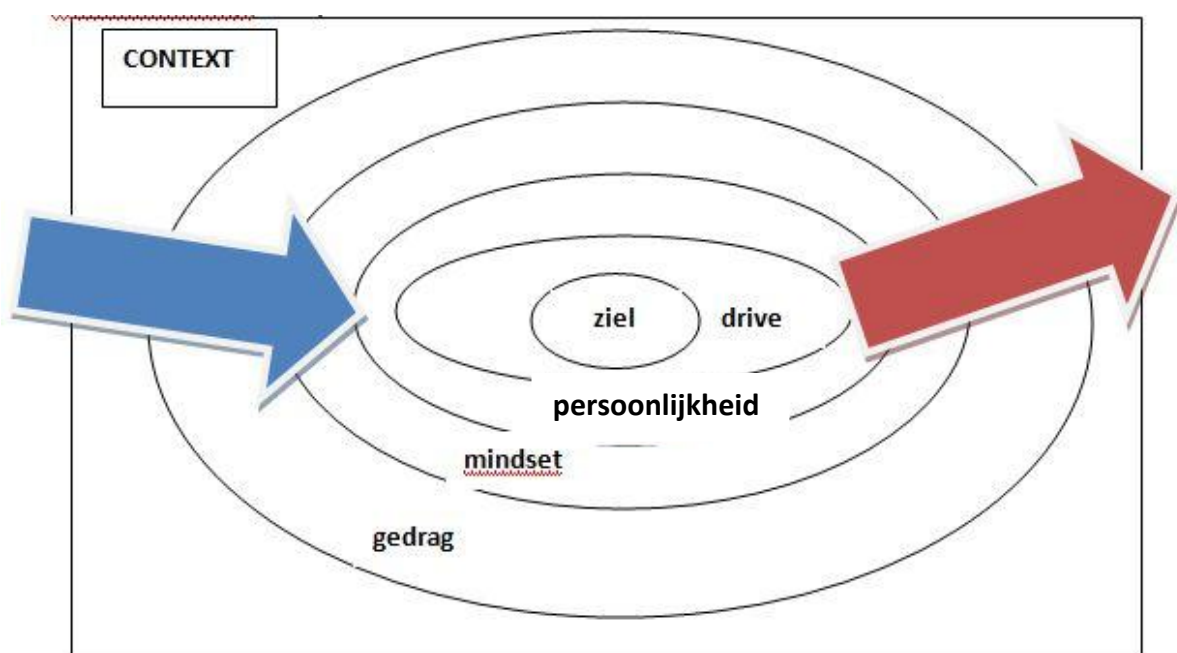
In het boek *Iedereen content: Paradigma's voor competentie- en talentmanagement* pleit Lou Van Beirendonck voor een **paarse benadering**, ook wel 'purple brain' genoemd, waarbij het beste van het competentie- en talentmanagement wordt samengevoegd tot één geheel. Hij noemt dit een paarse benadering omdat hij competentie management dat door blauw, en talentmanagement dat door rood wordt gevisualiseerd, laat samensmelten in één geheel, voorgesteld door de kleur paars. Competentie management bekijkt L. Van Beirendonck als iets koud en afstandelijk ten opzichte van de relatie en interactie tussen de werknemers, wat hij in de blauwe kleur kan terug vinden. De rode kleur straalt warmte en nabijheid uit, iets wat talentmanagement met zich meebrengt. Door deze twee vormen van management samen te voegen, krijg je een paars management dat bestaat uit een structuur waarbij rekening wordt gehouden met zowel de belangen van het bedrijf als met die van de werknemers. Zo wordt een evenwicht bewaard tussen taakgerichte en relatiegerichte doelstellingen. De paarse benadering werkt als een soort overlegmodel waarbij men bij een nieuwe werknemer eerst gaat inventariseren waar deze goed in is en wat hij graag doet. De eigenschappen⁸ die hier worden genoemd, worden dan gematcht met het competentieprofiel die eigen zijn aan de functie of rol die de werknemer uitoefent.

Concreet bestaat de paarse benadering eruit dat je start met de eigenschappen die in de werknemer aanwezig zijn, om deze vervolgens te verwerken in de bestaande competentieprofielen. Verder wordt er zowel van binnen de organisatie naar externen toe gewerkt als omgekeerd waardoor een breed perspectief behouden wordt en alle kansen gevrijwaard worden. Door beide managementvormen te combineren, is er een samenvoeging van het medewerker- en organisatieperspectief, waardoor aan beide partijen wordt gedacht bij elke stap in het groeiproces van een bedrijf. Daarnaast werkt de paarse benadering zowel relationeel als rationeel, waardoor het functionele en het gevoelsmatige aan elkaar worden gekoppeld. Om alles zo optimaal mogelijk te laten verlopen, wordt alles getoetst aan de hand van empirische gegevens en observaties.

⁸ Eigenschappen staan hier voor competenties/talenten. Beide benamingen worden hier min of meer gelijkgesteld.

Verder is men er bij de paarse benadering van overtuigd dat je het meest efficiënt werkt door de sterkten zo optimaal mogelijk te benutten in plaats van de tekorten proberen weg te werken of te neutraliseren.

Zoals eerder vermeld, zijn zowel talenten als competenties onderhevig aan de invloed van de context en hangen beide samen met gedrag dat wordt vertoond. Lou van Beirendonck vat dit samen in zijn dieptemodel. In dit model worden de componenten van de mens als 'elkaar beïnvloedende factoren' voorgesteld. Dit model sluit (sterk) aan bij het schema van Luk Dewulf over talent (zie hoofdstuk 1)

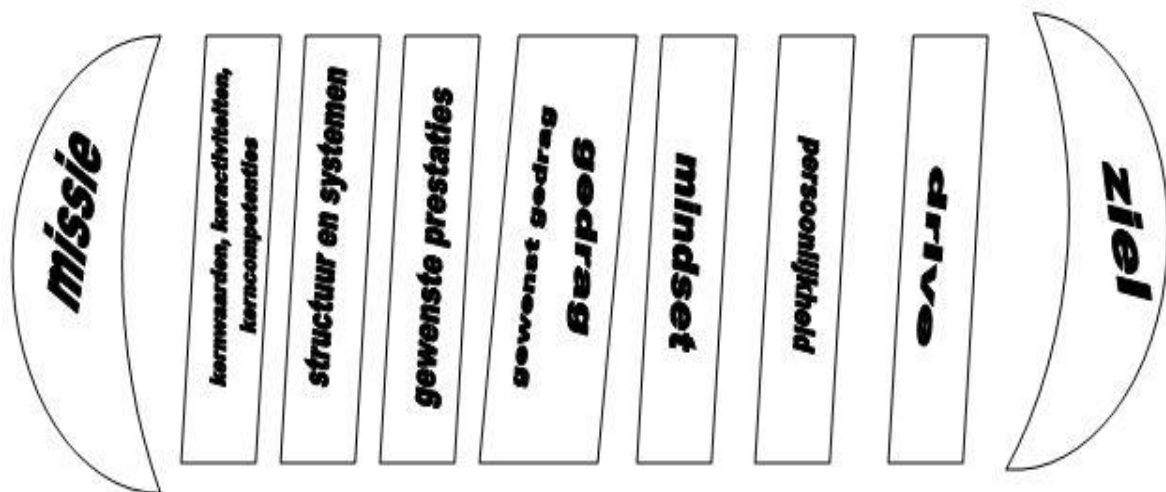


Het dieptemodel dient als visueel hulpmiddel waarin verschillende factoren worden weergegeven die het menselijke gedrag beïnvloeden. Het gedrag is namelijk het resultaat van de context waarin we werken en van dieperliggende interesses en aanleg (zie nature-nurture). Lou Van Beirendonck baseerde zich op de theorie van Bateson en Bateson (2000) waarin de conclusie was dat alle factoren elkaar beïnvloeden. Net daarom is het zo belangrijk om al je talenten/competenties in verbinding te brengen met en in een omgeving die je sterkten weet te waarderen. Anders gezegd komt het er op neer dat het belangrijk is om het geheel ten goede te beïnvloeden dat je mensen in activiteiten zet waarin ze reeds in hun 'flow' zitten (Mihali csikszentmihalyi, 1975).

⁹ Van Beirendonck, L. *Iedereen content: Paradigma's voor competentie- en talentmanagement*. P. 67

Het schema toont een blauwe en een rode pijl. De blauwe pijl staat voor de input en de activering op de persoon zijn ziel (drive), persoonlijkheid, mindset en gedrag. Door de ideale en meest stimulerende, bekrachtigende omgeving te creëren, komt de rode pijl tot uiting. Deze staat voor de ontwikkeling en verbetering van de competenties/talenten die in de persoon aanwezig zijn.

Naast het dieptemodel is er het **geïntegreerd model** waarin het organisatie- en medewerkerperspectief samenkomen. (zie onderstaand schema)



10

Zoals u kan zien, bestaat de linkerzijde van het schema uit het organisatieperspectief dat net zoals het medewerkerperspectief (rechts) uit verschillende lagen bestaat. Het organisatieperspectief kent in de basis een missie, wat bestaat uit kernwaarden, kernactiviteiten en kerncompetenties. Deze worden veruitwendigd in de bestaande structuren en systemen binnen het bedrijf. Vervolgens verwacht de organisatie dat de medewerkers presteren volgens hun verwachtingen door het gewenste gedrag te stellen. Daar gebeurt een ontmoeting met het medewerkerperspectief waarbij de ziel de basis is. Vanuit de ziel heb je een bepaalde energie en drive die je uitstraalt. Deze stuurt je leven en gedrag en wordt concreet in je persoonlijkheid vastgeankerd waardoor je een bepaalde manier van denken ontwikkelt die je gedrag zal bepalen.

Om een goede samenwerking tussen beide perspectieven te garanderen, moet er gekeken worden naar alle lagen van beide partijen zodat deze tot één geheel kunnen smelten. Hiervoor moeten vraag en aanbod en de missie van de organisatie met de passie van de

¹⁰ Van Beirendonck, L. *Iedereen content: Paradigma's voor competentie- en talentmanagement*. P. 68

individuen op elkaar worden afgestemd. Dit kan enkel werkelijkheid worden door middel van een proces met daarin een permanente dialoog om de waarden met elkaar te laten overeenstemmen. Dankzij dit proces kunnen talenten als competenties worden herkaderd die grotere intensiteit en intentionaliteit kennen.¹¹ Belangrijk bij dit proces is om regelmatig te reflecteren, feedback te geven, te observeren, samen te werken en af te stemmen van de verwachtingen bij beide partijen.

Deze visie kan worden toegepast binnen de opleiding en het algemene schoolbeleid: hiermee bedoelen we dat het vertaald kan worden naar de onderwijscontext en dat het dus ook een aanbeveling is voor de opleiding bachelor in de Orthopedagogie. De school kan zijn eigen missie, kernwaarden, -activiteiten, gewenste prestaties en gedragingen nog steeds behouden ten opzichte van de studenten en in plaats van dit voorop te stellen met slechts een beperkt aantal ingangspoorten tot inspraak voor de studenten zoals de studentenraad, zou elk opleidingsonderdeel met elke student besproken moeten kunnen worden waardoor de student meer inspraak krijgt op de kansen die de school hen kan aanbieden. Een voorbeeld kan zijn dat de school binnen elk opleidingsonderdeel voorop stelt wat zeker gezien en geleerd moet worden, met ruimte voor de studenten om mee te bepalen hoe ze de leerstof krijgen en welke leerstof ze nog aanvullend willen krijgen. Dit is natuurlijk een ideale situatie en overstijgt deze enkele opleiding. Het is een droom waar nog naartoe gewerkt zou kunnen worden (zie Appreciative Inquiry).

Een ander voorstel dat Lou Van Beirendonck brengt, is om met clusters van competenties te werken. Hierdoor ontstaan er meerdere garanties om duidelijke beoordelingen te kunnen maken. Verder zouden overlegmomenten georganiseerd kunnen worden om de prestaties van zichzelf en anderen te meten. Zo kan het bestaande competentieprofiel gaandeweg worden bijgewerkt een aangepast volgens de interacties. Al zal dit concept minder toepasbaar zijn binnen de schoolcontext, waardoor hier geen verdere uitleg over zal volgen binnen dit werkveldproject.

Er blijkt dus dat de betekenissen van competenties en talenten raakvlakken kennen zoals het contextuele, het gedrag, de beïnvloeding van verschillende factoren onderling, En wanneer competentie management en talent management met elkaar worden

¹¹ Van Beirendonck, L. *Iedereen content: Paradigma's voor competentie- en talentmanagement*. P. 71.

vergeleken, kwamen er ook veel raakvlakken naar boven, waardoor ‘competenties’ en ‘talenten’ als op elkaar gelijkend werden omschreven. Ze zijn dus niet exact hetzelfde, maar kunnen wel met elkaar worden vergeleken en meer zelfs, talenten kunnen wel degelijk naar competenties worden vertaald. (zie bijlage Pieter Somberg)

3.2 Wat is nodig om talenten te ontwikkelen

3.2.1 Kiezen voor uitdagingen¹²

Om te kiezen voor talent is er nood aan **motivatie** van de talentvolle persoon. Door nieuwe **uitdagingen** aan te gaan kan de persoon zijn talent verder ontwikkelen en er steeds meer uit halen.

Dewulf licht het begrip motivatie toe door verder te gaan op een veldtheorie van Lewin. Deze man stelt dat er 3 beïnvloedende factoren zijn bij de motivatie van mensen:

- 1) Hoe sterk iemand de behoefte voelt om iets te doen.
- 2) Welke waarde het doel voor de persoon heeft.
- 3) Hoe groot de psychologische afstand is van de persoon tot het doel.

Dewulf spreekt in dit geval over ‘**creatieve- , taak- en leerspanning**’. Creatieve spanning komt tot stand wanneer iemand zijn eigen visie op de toekomst scherper krijgt (wensen, ideeën, verlangen, enz.), deze kan verbinden met de realiteit en op basis daarvan acties uitvoert. Heeft iemand een grote creatieve spanning gaat deze meer gemotiveerd zijn om tot actie te komen en taken uit te voeren. De taakspanning wordt met andere woorden groter. Daaropvolgend gaat de persoon ook meer gemotiveerd zijn om dingen te weten te komen of te kunnen en wordt ook de leerspanning versterkt. Deze drie spanningen hebben dus onderling invloed op elkaar en kunnen mensen uitdagen in het ondernemen en leren.

Dewulf maakt de verbinding tussen talent en motivatie via het begrip ‘**Flow**’. Kenmerken voor de flow ervaringen zijn (M. Csikszentmihalyi):

¹² Dewulf, L. (2009). *Ik kies voor mijn talent*. Tiel: Lannoo.

- Momenten waarbij iemand hoge prestaties levert zonder hierbij de inspanning te voelen.
- De persoon is zich tijdens de toestand van flow niet bewust van de tijd.
- De persoon wordt sterk uitgedaagd en er is een helder doel voor ogen.
- Bij een toestand van flow wordt het talent optimaal benut.
- Het gaat over gedrag dat je net kan bereiken.
- De uitdagingen die gesteld worden en je eigen mogelijkheden zijn in balans.

Bij een toestand van flow wordt er met andere woorden een hoge uitdaging aan de persoon gesteld, maar beschikt deze hierbij wel over de nodige vaardigheden om aan de uitdaging te kunnen voldoen. Wanneer we dit terugkoppelen naar talent zien we dus hoe belangrijk het is om ons talent te blijven ontwikkelen en uitdagingen te blijven zoeken. Mensen leren en groeien door momenten van flow en blijven gemotiveerd. Hierdoor krijgen ze opnieuw positieve energie en emoties en blijft de spiraal in gang. Vervolgens bespreekt Luk Dewulf twee vormen van leren, **'leren in flow'** en **'leren uit flow'**. Leren uit flow gebeurt wanneer mensen wel nieuwe uitdagingen zien, maar zich in de eerste plaats niet bekwaam achten om ze aan te gaan. Er is sprake van een zekere angst en een niet- kunnen. De **'gap'**- gedachte komt op de voorgrond. Leren in flow gaat daarnaast eerder over vertrouwen, over het wel aangaan van de uitdagingen door gebruik te maken van de dingen die je wel kan, via je talenten.

De **zone**¹³ (K. Robinson) kan worden gelijkgesteld met de flow van Mihaly Csikszentmihaly. Het bestaat eruit dat je doet wat je graag doet waarbij de tijd sneller vooruit lijkt te gaan. Daarnaast levert het energie en kracht, maar toch kan het 'doen wat je graag doet' ook gepaard gaan met frustraties en teleurstellingen. De zone kan op verschillende manieren worden bereikt en vaak hebben mensen rituelen om in de zone te geraken. Kort samengevat komt het er op neer dat als je iets doet dat je graag doet vanuit het diepste van je wezen, dat je jezelf dan kan inspireren en ontwikkelen.

Wat hierbij bijzonder is, is dat je hierdoor niet alleen contact hebt met de energie in jezelf, maar ook met de energie van anderen rondom je waardoor je ook anderen kan inspireren.

¹³ Robinson, K. (2009). *Het Element: Als passie en talent samenkomen*. Utrecht: Spectrum.

Wat je doet in de zone, hangt samen met het gebruik van de meervoudige intelligenties zoals eerder al werd aangegeven.

Voorbeelden van een talent of kracht in het boek *Het element* zijn creativiteit en verbeelding. Deze mogen volgens K. Robinson niet worden onderschat. Het is verbonden met je intelligentie en volgens Ken Robinson wordt je geboren met een aanleg voor creativiteit.¹⁴ Zo hangen je gedachten samen met het al dan niet ontwikkelen van bepaalde ideeën. Dit brengt met zich mee dat de kracht van creativiteit en van het 'in je Element zijn' eruit bestaat dat wanneer je je gedachten verandert, dat je je leven verandert. Want hoe we over onszelf en de wereld denken, maakt ons tot wat we zijn en wat we kunnen worden.¹⁵ Verder zou de relatie tussen verbeelding en realiteit zo complex zijn, maar speelt het ook een belangrijke rol bij de zoektocht naar het element.

Het werken met creativiteit is een proces waarbij je nieuwe ideeën krijgt en ontwikkelt en je ze in werkelijkheid kan omzetten. Hoe en wanneer dit proces verloopt, is niet te voorspellen, maar het creatief werken zou wel altijd gepaard gaan met het gebruik van een medium om ideeën te ontwikkelen. Het medium dat een persoon gebruikt, stimuleert zijn verbeelding, levert energie en helpt je je praktische vaardigheden te ontwikkelen. Belangrijk hierbij is dat je je open stelt voor nieuwe ervaringen en ideeën zodat je inzichten kan ontwikkelen en verbanden kan zien die je eerder niet zag. Opmerkelijk is dat wijzelf vaak het medium zijn van ons creatieve werk: bijvoorbeeld dansen.³

3.2.2 Contextrijk ontwikkelen van competenties en talenten

Het is het eenvoudigst om te vertrekken van een bestaand competentieprofiel waarbij je gaten wegwerkt en het gedrag blijft oefenen en trainen om bovenstaande ideeën te implementeren.

Concreet kunnen de ideeën naar een competentieprofiel worden omgezet door een medewerker uit de context te halen en in een nieuwe omgeving ervaringen te laten opdoen, door het competentieprofiel beter aan te passen aan de doelgroep en hierbij kan eventueel een 'mental coach' in te roepen om 'aangepaste mentale programma's' te ontwikkelen.

¹⁴ Robinson, K. (2009). *Het Element: Als passie en talent samenkomen*. Utrecht: Spectrum.

¹⁵ Robinson, K. (2009). *Het Element: Als passie en talent samenkomen*. Utrecht: Spectrum.

Het is door iemand in een andere context te plaatsen dat je de sociale invloed op het leerproces ontdekt, maar ook de invloed van de leeromgeving (materialen, docenten, ruimte, ...). Als men competenties/talenten wil ontwikkelen, houdt deze best rekening met vier niveaus van betekenisconstructie: leersituaties, relaties, overtuigingen en identiteit. De leersituaties zorgen er samen met de relaties voor dat er samenhang ontstaat tussen de verschillende zaken die geleerd moeten worden. Verder zorgen relaties en overtuigingen voor zingeving en betekenisgeving aan het hele proces met zijn vele lagen en beïnvloedende factoren. Tot slot zorgt de combinatie van overtuigingen en identiteit voor identificatie zodat je het proces eigen kan maken en het een duurzame werking kent.

Hierbij sluiten zes leerprincipes van Kolb aan:

1. leren is een proces, geen product
2. leren is een continu proces dat vertrekt uit ervaringen
3. leren vereist oplossen van het conflict tussen ervaringen die niet op elkaar aansluiten of tussen ervaringen en aanwezige kennis
4. leren is een holistisch proces
5. leren vereist transacties tussen lerende en werkelijkheid
6. leren is een proces van construeren van kennis¹⁶

3.3 Besluit

Competenties spelen een belangrijke rol in het huidige onderwijssysteem en deze trend zet zich op een andere wijze verder in de bedrijfswereld. Studenten leren op school dat zij zich moeten aanpassen aan vooropgestelde competentieprofielen, terwijl bedrijven de omgekeerde beweging hebben gemaakt en het belangrijk vinden dat studenten als werknemer zichzelf zijn en zo een meerwaarde voor het bedrijf betekenen. Het is niet langer de werknemer, maar het bedrijf dat zich moet aanpassen. Wanneer we dit meenemen naar deze opleiding lijkt het ons aan te raden dit mee te nemen in het huidige curriculum. Hierbij kan dan extra aandacht worden besteed aan de unieke talenten van de studenten die zij later in het werkveld kunnen inzetten waardoor zij innoverend te werk gaan.

¹⁶ Van Beirendonck, L. *Iedereen content: nieuwe paradigma's voor competentie- en talentmanagement*. P. 161-174.

Daarnaast komt net zoals in alle voorgaande delen het belang van de 'flow' tot uiting waarbij benadrukt wordt dat je voldoende gemotiveerd moet zijn, het 'binnen je zone' moet zijn, het je energie levert, enzovoort. Ook dit wijst op het belang van de context. Hiermee kan concreet rekening worden gehouden door te kijken naar wat voor 'soort' talenten zich onder hun werknemers bevinden en wat er nodig is om deze verder te ontwikkelen en te kunnen inzetten (Pieter Somberg, zie bijlage). Door deze theorie en kennis mee te geven aan de studenten en door als begeleidende docent regelmatig de student uit te dagen uit zijn zone te komen om zo meer en nieuwe dingen te leren, krijgen talenten meer kansen om te ontwikkelen.

4. Praktische toelevering: Analyse enquêteresultaten talent binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie (werkveldproject 2010-2011)

4.1 Opzet

In het kader van ons werkveldproject namen wij een enquête af bij de studenten van de opleiding bachelor in de orthopedagogie. Via deze bevraging wilden we te weten komen hoe studenten kijken naar talent. Wij hebben deze enquête digitaal afgenomen van de studenten van de eerste, tweede en derde opleidingsfase om een ruim beeld te krijgen van de verschillende visies en interpretaties van talentontwikkeling binnen de opleiding bachelor in de orthopedagogie (HUB). Naast de vraag om een enquête te houden bij de studenten rond het onderdeel talent binnen de opleiding bachelor in de orthopedagogie, werd er ook beslist om een enquête te houden bij de betrokken docenten. Op deze manier trachtten we te weten te komen hoe zij tegenover talent staan in het algemeen, hoe zij het onderdeel talent binnen de opleiding ervaren en benaderen, of zij hier zelf mee aan de slag gaan tijdens het doceren en op welke manier ze dit doen, enz. Eenmaal de enquêtes waren afgenomen, werden de gegevens verzameld en geanalyseerd. In onderstaande tekst bespreken we de resultaten van de enquêtes en daarnaast formuleren we ook onze interpretatie ervan. Het interpreteren van de resultaten betekent dat we onze eigen visie kritisch vergelijken met de bekomen resultaten met als doel meer inzicht erin te krijgen.

U zal bij het lezen van de resultaten data voorgeschoteld krijgen die ons het meest relevant leken ten aanzien van ons werkveldproject. Hierbij is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat er ten opzichte van de voorbije jaren reeds enkele veranderingen werden ingevoerd betreffende talentontwikkeling binnen de bacheloropleiding orthopedagogie (HUB). Zo kregen de studenten van de eerste opleidingsfase voor het eerst theorie over talent(en), wat de respons op minstens één vraag beïnvloed zal hebben.

Deze analyse zal later in dit werkveldproject nog gebruikt worden voor het formuleren van verbeteringsuggesties aangaande het onderdeel talent binnen de opleiding.

4.2 Methode

Via het verwerkingsprogramma Qualtrics werd er van de studenten en docenten binnen de bacheloropleiding orthopedagogie een elektronische vragenlijst afgenomen. Deze werd in samenwerking met Paul Thys, Tom Vandenberghe, Joris van Puyenbroeck en de 4 projectwerkers opgesteld en afgenomen.

4.3 Analyse resultaten

4.3.1 Enquête studenten

De enquête bestond uit twee grote delen waarbij de studenten in het eerste deel bevroegd werden over hun ervaringen met talent en wat ze er over (dachten te) weten. De inhoud van het tweede deel van de enquête betrof talentontwikkeling binnen de opleiding bachelor in de orthopedagogie: hoe ze het onderdeel ervaren hebben en wat de sterkere en minder sterkere punten ervan waren. Tot slot vroegen we hen ook naar mogelijke verbeteruggesties ten aanzien van talentontwikkeling binnen het OOD PMV binnen de opleiding bachelor in de orthopedagogie (HUB). De vragen van de studenten enquête werden opgesplitst in de volgende 2 clusters:

- A. Talent in het algemeen
- B. Talent binnen de opleiding

A. Talent in het algemeen

Van de ondervraagde studenten heeft reeds 60% van talent gehoord buiten onze opleiding. Uit de resultaten is gebleken dat de media hierbij de grootste “informant” vormt. Naast de media zijn ook de vrienden/familie/kennissen en het internet een bron van informatie. De media zijn de vierde macht in de maatschappij¹⁷, zij bepalen mee onze kennis en wereldbeeld. Ook uit deze enquête blijkt het belang van de media.

¹⁷ Maly, I. (2/2/2007). *KIF KIF / Mediawatch*. Geraadpleegd 1 mei 2011, <http://www.kifkif.be/page?&orl=1&ssn=&lng=1&pge=20&sare=1041>.

De studenten gaven het begrip ‘talent’ verschillende invullingen, dit duidt op de vele mogelijke betekenissen die het begrip kent. De meerderheid van de studenten ziet talent als een kernkwaliteit van zichzelf. Ze beschouwen het dan ook als iets waar ze goed in zijn, waar ze in uitblinken, een kwaliteit van zichzelf die men kan verbeteren. Dit is in controverse met de antwoorden die we kregen wanneer we vroegen naar de specifieke talenten van de studenten. Hier gaven zij merendeels activiteiten op als hun talent. Wij leiden hieruit af dat ze de “dieperliggende” betekenis(sen) van talent niet echt kennen. De studenten zouden volgens één van de visies¹⁸ omtrent talent meer moeten nadenken over het feit waarom ze juist goed zijn in een bepaald iets en welke vaardigheden/eigenschappen daar aan de basis van liggen. Een voorbeeld hiervan is dat enkele studenten aangeven dat ‘gitaar spelen’ hun talent is. Het bespelen van de gitaar op zich is niet echt een talent. Het talent ligt eerder in de vaardigheden die men nodig heeft om gitaar te kunnen spelen, zoals ritme, gevoel,

A. Talent binnen de opleiding

Er werd aan de studenten gevraagd of ze het gevoel hadden voldoende theorie over het onderwerp talent te hebben gekregen. Hierbij bleken er evenveel studenten dit te bevestigen als te verwerpen. Er zijn evenveel studenten die vinden dat er voldoende theorie rond gegeven werd als dat er studenten zijn die dit tegenspreken. Wanneer we deze resultaten bekijken, moeten we er rekening mee houden dat de studenten van de eerste opleidingsfase voor het eerst een hoorcollege kregen omtrent het thema “talent” en zijn vele betekenissen sinds de intrede van talent in de opleiding bachelor in de orthopedagogie van de HUB. Niettegenstaande dat de helft van de respondenten zegt voldoende theorie omtrent het onderwerp talent te hebben gekregen, is er toch een even groot aantal respondenten die het tegendeel beweert. Stel dat deze laatste groep de studenten betreft die nog geen theorie verkregen, kan dit een factor zijn die bovenstaande bemerkingen verklaart waarin studenten zeggen dat talent een kernkwaliteit in zichzelf is én dat een talent zich uitdrukt in een activiteit. De studenten hun theoretische kennis over talent is tot nu toe nog beperkt, waardoor de kansen op het ontdekken en ontwikkelen van talenten verkleinen. Door het ontbreken van kennis, weet een student misschien niet wat zijn of haar talent is, omdat deze er niet bewust mee omgaat. Het is echter wel zo dat het ontdekken

¹⁸ Dewulf, L. *Ik kies voor mijn talent*. (jaar van uitgave). (paginanummer)

van het eigen talent geen theoretische kennis over talent in het algemeen vereist, maar het kan wel helpen in het bewuster omgaan met je talenten, waardoor meerdere talenten de kans krijgen om ontdekt, ontwikkelt en ingezet te worden.

Wanneer deze groep respondenten de studenten betreft die reeds wel theorie verkregen, kan dit betekenen dat de aangereikte theorie te vaag, onduidelijk of ontoereikend is. Mogelijks zijn studenten gewoon niet geïnteresseerd in het onderwerp talent, dit kan enerzijds worden bevestigd doordat de meerderheid van de studenten zegt dat het onderwerp talent niet binnen de schoolcontext in de aandacht gebracht dient te worden (83%). Anderzijds kan dit ontkracht worden doordat studenten aangeven dat het onderwerp talent wel degelijk belangrijk is en dat het hen doet kijken naar de positieve dingen en krachten in zichzelf.

De zoektocht en ontwikkeling van hun eigen talent(en), kent nog enkele knelpunten, wat nader besproken wordt in onderstaande tekst. Toch dient te worden meegegeven dat, ondanks het feit dat studenten al dan niet voldoende theorie omtrent het onderwerp talent kregen, kozen voor 'iets nieuws', iets dat ze nog niet eerder hadden beoefend. En tot 70% van de studenten behield dit talent om uit te oefenen gedurende de tweede opleidingsfase. Wanneer we dit gegeven plaatsen tegenover de theorieën die we reeds lazen omtrent het onderwerp talent, klopt het 'kiezen voor iets nieuws' niet. Talent(en) heb je en is/zijn aangeboren (nature), wanneer je deze herkent en erkent, kan je het verder ontwikkelen en trainen (nurture). Wanneer je dus een talent 'kiest', zou het er één moeten zijn waarvoor je reeds aanleg hebt en waar je eigenlijk al goed in bent. Een verklaring voor het feit waarom het merendeel van de studenten iets nieuws kiest, is mogelijks omdat ze zoeken naar een uitdaging binnen het onderdeel talent. Er is namelijk 76% van de respondenten dat aangeeft een uitdaging te hebben gemist wanneer ze dit uitoefenden.

Wanneer we vroegen naar de duidelijkheid omtrent de invulling van talent binnen het huidige curriculum van de opleiding is er een kleine meerderheid van de studenten die van mening is dat de ECTS -fiche onvoldoende informatie bood. Men wil een meer gestructureerd en duidelijker overzicht omtrent de invulling van de opdrachten en de verwachtingen hieromtrent. Wanneer men hier een duidelijke structuur zou kunnen inbrengen, zoals bijvoorbeeld een tijdsplanning, zou dit voor de meeste studenten al meer

overzichtelijker zijn en ook minder verwarring met zich meebrengen. Ondanks de bevinding dat de ECTS –fiche niet voldoende duidelijkheid kon geven omtrent de invulling van talent, kan het PMV –team deze duidelijkheid wel verschaffen. Uit onze enquête is gebleken dat het merendeel van de studenten positief staat ten opzichte van het PMV –team wanneer het op duidelijkheid aankomt. Deze positieve ervaring / tevredenheid kan men ook doortrekken wanneer men spreekt over de “betrokkenheid” van het PMV –team. Met het begrip “betrokkenheid” bedoelen we de mate waarin de studenten terecht konden bij de PMV – docenten wanneer ze vragen hadden in verband met het verwerken van opdrachten. In verband met deze betrokkenheid, hebben de meeste studenten positieve ervaringen en is men van mening dat men bij het PMV –team terecht kon met vragen en hier ook op een constructieve manier verder werd geholpen.

Wat minder positief ervaren werd, is de ondersteuning van het PMV –team in de zoektocht naar een talent. Dit gebrek aan ondersteuning ondervond men vooral wanneer men een keuze moest maken om een eigen talent te kiezen. Daarnaast hadden de meeste studenten ook meer ondersteuning verwacht in de zoektocht naar een talent in het werkveld. Deze bemerking kunnen we dan ook koppelen aan het feit dat het merendeel van de studenten (75%) hun talent niet heeft ingezet binnen hun stage. Wanneer we dan de vraag stellen of ze er al aan gedacht hebben om hun talent binnen een volgende stage in te zetten, is het opmerkelijk dat zo’n 43% van de studenten hier nog nooit over nagedacht heeft.

Daarnaast zijn wij als derdejaarsstudenten ook ervaringsdeskundigen. Hiermee bedoelen we dat wij gedurende onze zoektocht naar talent, pas na lange tijd te weten kwamen dat de PMV –docenten ook een heleboel dingen doen met hun talenten wat we voorheen niet wisten. Doordat we dan ook de talenten van de PMV – docenten beter leerden kennen, bracht dit bij ons meteen meer ideeën teweeg over de mogelijkheden die wij met ons talent(en) zouden kunnen doen. Deze rol kunnen de docenten dan invullen door hun eigen talent(en) kenbaar te maken aan de studenten. Daarnaast zouden de studenten het ook zien zitten dat er al dan niet bekende mensen met een specifiek talent naar school zouden komen om hierover te praten. Op deze manier komen de studenten meer in contact met verschillende invullingen en soorten van talent en kunnen ze op een meer bewustere manier hun talent kiezen / ontdekken en ermee aan de slag gaan.

Wat ons ook interesseerde, was de vraag of de studenten een duidelijke link herkenden tussen de eerste en tweede opleidingsfase van PMV omtrent talent. Uit deze vraag bleek dat de meeste studenten hier een positief antwoord op gaven en dus aangeven dat ze een link herkenden. Wanneer we echter vroegen of er een duidelijke leerlijn te herkennen was, waren de meningen van de studenten verdeeld en bestond er een ex aequo. Er zijn evenveel studenten die beweren dat ze wel een leerlijn herkennen als dat er studenten zijn die van mening zijn dat ze deze niet herkennen. Dit kan misschien ook een gevolg zijn van een onduidelijke ECTS –fiche, waardoor de doelstellingen van talent niet voldoende gespecificeerd worden en dus ook niet duidelijk zijn voor de studenten. Doch moeten we er rekening mee houden dat de studenten niet goed begrijpen wat het begrip ‘leerlijn’ concreet inhoudt.

Hieraan kan ook de mening gekoppeld worden die de studenten hebben bij de vraag of talent al dan niet mag losgekoppeld worden van het OOD PMV. Hierover zijn de meeste studenten het eens dat talent een apart OOD mag worden, dat losstaat van het OOD PMV en ook gerust mag doorlopen naar de derde opleidingsfase. Wanneer de directie dan beslist dat talent geen OOD op zich kan vormen, zijn de studenten wel van mening dat talent binnen het OOD PMV ruimer aan bod mag komen. Momenteel zijn de studenten niet zo tevreden over de hoeveelheid tijd die ze krijgen binnen de verscheidene sessies van PMV om aan hun talent te werken. Men is het er over eens dat men wel voldoende tijd kreeg om een talent te kiezen, maar dat de tijd die ze kregen om aan dit talent te werken binnen de sessies van PMV ruim onvoldoende was.

Over de evaluatievormen kunnen we zeggen dat de studenten in het algemeen over elke evaluatievorm wel tevreden zijn. Uit de resultaten blijkt dat men de presentatie als de meest geschikte evaluatievorm beschouwt. De redenen die men opgeeft om deze vorm als de meest passende evaluatievorm toe te passen, zijn onder meer het feit dat men via deze manier zijn/haar talent aan de klas kan voorstellen en dat men zo een duidelijker beeld kan schetsen van het hele proces dat de student heeft afgelegd. Nog andere argumenten waren dat men op deze manier ook via andere studenten feedback kan krijgen en dat men zo kan tonen wat men allemaal gedaan heeft en dat men ook op deze manier met de talenten van de andere medestudenten kan kennismaken.

De minst toepasselijke evaluatievorm vond men de motivatiebrief die men moest schrijven omtrent talent. Hierbij is het wel belangrijk om te vermelden dat de visie van de studenten omtrent de motivatiebrief sterk verschilt met de visie van de docenten. De studenten bekijken de motivatiebrief nog steeds als een evaluatievorm, terwijl de docenten dit niet zo bekijken (dit werd ook nog eens benadrukt na een overleg met Mhr. Tom Vandenberghe). Dit kan onder meer te maken hebben met het feit dat wanneer studenten iets voor school moeten maken, dit pas 'nut' lijkt te hebben wanneer men er punten voor kan krijgen en ze op deze manier de motivatiebrief toch als een evaluatievorm beschouwen. Dit laatste is echter een interpretatie en kan dus niet voor de waarheid worden gehouden. Om hun standpunt ten opzichte van de motivatiebrief te verduidelijken, geven de studenten ook allerlei verscheidene argumenten aan, zoals het feit dat men hierbij geen feedback krijgt van de docenten en/of studenten en dat er eigenlijk geen controle is over hetgeen dat men schrijft in deze motivatiebrief, want zo kan het zijn dat men eigenlijk kan schrijven wat men wil en dat dit niet noodzakelijk waar hoeft te zijn. Nog een ander argument dat naar voor kwam, was het argument dat op het moment dat men deze motivatiebrief moest schrijven men nog niet aan talent begonnen was en dat men dus ook geen grondige basis had om van te vertrekken. Hierbij kan de theorie die men nu krijgt in de eerste opleidingsfase wel een goede hulp zijn. Wanneer we de algemene resultaten omtrent het onderwerp "evaluatievorm" bekijken, lijkt het ons wel duidelijk dat de meeste studenten bang zijn om te falen als ze dingen op papier moeten zetten. Ze weten niet goed hoe ze hun proces / evolutie / ervaringen moeten verwoorden om dit op de juiste manier te laten overkomen bij de docent. Hierdoor ijveren de meeste studenten voor een evaluatievorm waarbij men zijn/haar proces, groei, enz. mondeling kan overbrengen naar de docent en andere studenten, zodanig dat men dan ook voldoende feedback kan vragen en krijgen.

Wat wel onze aandacht getrokken heeft tijdens het analyseren van de enquête, was de uitspraak van een student die zegt dat eigenlijk geen enkele evaluatievorm toepasselijk is, want talent is iets waar men niemand op kan beoordelen, omdat het persoonlijk is en niet te beoordelen valt. Deze opmerking viel ons op, omdat wij in dit eindwerk ons ook de vraag stellen of "talent" wel iets is dat te evalueren valt. Dit laatste is echter een retorische vraag, waarop we in deze analyse nog geen antwoord kunnen bieden, maar in de verdere uitwerking van het werkveldproject nog aan bod zal komen.

4.3.2 Besluit analyse studenten enquête

Uit de analyse van de enquête is gebleken dat media een sterke bepalende invloed heeft op de kennis van de studenten omtrent talent. Het kan voor de docenten dan ook van belang zijn om de media mee te “betrekken” bij het lesgeven over talent. Wanneer men het heeft over de dieperliggende betekenis van talent, kan men wel besluiten dat de meeste studenten deze betekenis nog niet geïntegreerd hebben in hun doen en laten. Het merendeel van de studenten bekijkt talent als een activiteit, maar de mogelijkheid bestaat erin om hen op de hoogte te brengen van de verschillende invullingen die de betekenis van talent kan kennen. Zo krijgen de studenten een breder perspectief en meer kansen om hun talent(en) te ontwikkelen.

Een mooi verschil dat we opmerken tussen literatuur en ‘praktijk’ is het feit dat men in de literatuur van mening is dat een talent iets is dat al in de persoon zelf aanwezig is en waar men eigenlijk al goed in is. Hierin merken we een controverse op met de ervaringen van de studenten, zij kiezen namelijk meer voor iets nieuws dat ze nog nooit eerder beoefend hadden.

Qua duidelijkheid omtrent de invulling van talent, kan men stellen dat de ECTS –fiche onvoldoende duidelijkheid kon bieden, maar dat dit langs de andere kant door het PMV – team werd opgevangen. Het merendeel van de studenten is het erover eens dat men met vragen steeds bij de docenten van het OOD PMV terecht kon. De ondersteuning van het PMV –team bij de zoektocht naar de talenten van de studenten, zowel op persoonlijk vlak als naar de talenten in het werkveld, werd als minder positief ervaren. Hierbij gaven de studenten zelf een paar mogelijke oplossingen aan: de docenten van het OOD PMV die een rolmodel zouden kunnen zijn, al dan niet bekende mensen die op school komen praten over hun specifieke talenten, enz. Dit zou de studenten al een betere basis en kennis kunnen geven om op een doordachte manier een talent te kiezen en ermee aan de slag te gaan.

Wanneer we de meningen van de studenten omtrent de omvang van talent bekijken, kunnen we zonder enige twijfel zeggen dat het merendeel van de studenten het erover eens is dat talent een apart OOD mag vormen en ook mag doorlopen naar de derde opleidingsfase. Wanneer dit echter niet mogelijk is, zijn de studenten van mening dat talent

ruimer aan bod mag komen binnen de sessies van PMV. Momenteel leeft de ietwat negatieve ervaring bij de studenten dat ze onvoldoende tijd gekregen hebben binnen de sessies van PMV om aan hun talent te werken en dit zouden ze graag anders zien.

Tot slot kan men besluiten dat de tot nu toe gehanteerde evaluatievormen wel redelijk positief ervaren worden door de studenten. Hiermee bedoelen we dat de studenten geen enkele evaluatievorm konden aangeven die heel geschikt is om er talent mee te evalueren. De scores van de verschillende evaluatievormen waren eerder neutraal, maar de presentatie schiet er toch wel uit als meest toepasselijke evaluatievorm. Het krijgen van feedback en het kennismaken met de talenten van medestudenten zijn hierbij de meest doorslaggevende argumenten. Als minst toepasselijke evaluatievorm kozen de studenten voor de motivatiebrief. De hierbij doorslaggevende argumenten zijn vooral het gebrek aan feedback en het gebrek aan informatie omtrent talent waardoor men geen grondige basis had om van te vertrekken. Hierbij kan men dus besluiten dat wanneer het op evalueren aankomt, de studenten bang zijn om te falen wanneer ze dingen op papier moeten zetten. Hierdoor ijveren ze meer voor mondelinge vormen van evaluatie dan schriftelijke. Toch moet men zich nog altijd bewust zijn van de bemerking of talent wel iets is dat echt geëvalueerd kan worden.

4.3.3 Enquête docenten

In totaal waren er voor de enquête bij de docenten 13 respondenten waarvan 6 vrouwen en 7 mannen. Hun leeftijd varieert tussen 32 en 55 jaar met een gemiddelde leeftijd van 41 jaar. Bij enkele vragen varieerde het aantal respondenten. Dit kan duiden op het niet volledig invullen of afwerken van de enquête, onwetendheid bij de vraag of antwoord, enz. Een aantal docenten die op de enquête antwoordden, geeft les binnen meerdere opleidingsfasen.

Eerst werden er een aantal algemene vragen omtrent het begrip talent gesteld. Vervolgens specificerden we de vragen tot talent binnen het onderwijs en nog concreter, binnen de opleiding bachelor in de orthopedagogie. Hierbij bevroegen we het talent van de docenten zelf, hoe ze hier tijdens het doceren mee aan de slag gaan, of het een invloed heeft op de studenten, of de docenten van talent een apart opleidingsonderdeel zouden maken, enz. Daarna gingen we over tot een aantal vragen met betrekking tot de evaluatie van talent binnen de opleiding. Tot slot werd er nog gevraagd of de docenten zouden willen meewerken aan de verdere ontwikkeling van het onderdeel talent binnen de opleiding, naar eventuele verbetersuggesties en eventuele extra mededelingen. De vragen van de docenten enquête werden opgedeeld in de volgende 4 clusters:

- A. Talent in het algemeen
- B. Talent binnen het onderwijs en het huidige curriculum van de opleiding
- C. De evaluatie van talent op dit moment
- D. Naar de toekomst toe

Bemerking: het viel op dat we bij een aantal vragen konden afleiden welke docenten bepaalde antwoorden gegeven hadden. Hier konden we echter niet 100% zeker van zijn. Mede daarom moest de interpretatie van de resultaten zeer voorzichtig gebeuren.

A. Talent in het algemeen

Talent is alomtegenwoordig en is een zeer hot item geworden binnen onze steeds veranderende maatschappij. Dit fenomeen zien we ook bij de docenten terugkomen.

Het merendeel van de respondenten (11 van 13) heeft al van talent gehoord buiten de opleiding bachelor in de orthopedagogie. Dit het meest via de media (kranten, tv en radio) daaropvolgend via literatuur en via vrienden, kennissen en familie en tot slot via het internet.

Talent is daarnaast niet éénduidig, maar een zogenaamd containerbegrip en kan door ieder individu anders geïnterpreteerd worden. Dit zagen we ook terugkomen via de antwoorden van de docenten. Ze gaven voornamelijk andere antwoorden dan de opgegeven opties: talent is een muziekinstrument spelen, goed kunnen communiceren, koken en strategisch inzicht. Opmerkelijk hierbij is dat velen talent zien als een kernkwaliteit, als iets waar je goed in bent en iets dat je goed kan. Daarnaast werd er aangegeven dat talent iets is dat geen moeite kost, iets waarvoor je aanleg nodig hebt, iets dat je graag doet en waarvoor je passie hebt. Voor de docenten gaat talent verder dan loutere bezigheden of hobby's.

Daarnaast gaf het merendeel van de responderende docenten (11 van 13) aan dat er specifieke vaardigheden nodig zijn om talenten te kunnen inzetten. De volgende vaardigheden werden daar aangegeven: een gevoel krijgen met mezelf, zelfvertrouwen, moed, kennis, training, eigenzinnigheid, non-conformisme, sociale vaardigheden, organiseren, doorzettingsvermogen... Er werd ook aangegeven dat dit afhangt van ieders persoonlijk talent.

Alle bevroagden gaven aan dat talent naar de positieve zaken in zichzelf doet kijken. Naast het herkennen van de eigen talenten, gaven ze ook allemaal aan talenten te kunnen herkennen bij anderen.

Tot slot hoort talent volgens de meeste respondenten thuis binnen de schoolcontext. Let wel: niet alle docenten gaven een antwoord op deze vraag. Slechts 10 van de 13 docenten beantwoorden deze vraag. Volgens 6 van hen hoort talent het meest thuis binnen de schoolcontext en 4 respondenten gaven aan dat het meest buiten de schoolcontext past.

B. Talent binnen het onderwijs en het huidige curriculum van de opleiding

Aan de hand van de vragen die we binnen deze cluster stelden, wilden we nagaan of ook de docenten die het onderdeel talent niet doceren weten wat dit juist inhoudt en of dit voor hen ook een meerwaarde heeft.

Het merendeel van de docenten (10 van 11) vindt dat talent nog te weinig aan bod komt binnen de verschillende schoolcontexten (kleuter, lager, secundair, hoger onderwijs, verschillende opleidingen/niveaus). Alle 11 respondenten weten daarnaast dat talent een onderdeel is van het opleidingsonderdeel PMV. Bijna alle bevroagden vinden dat talent een meerwaarde vormt voor de opleiding bachelor in de orthopedagogie. Werken vanuit krachten van een persoon zien zij als een pluspunt. Het zou volgens de bevroagden een positieve invloed hebben op de persoonsvorming. Dit zou er dan weer toe leiden dat zij een 'sterkere' persoonlijkheid kunnen vormen om later aan de slag te gaan als opvoeder/begeleider. Zeker als toekomstperspectief met het oog op een later beroep in de sociale sector zien zij dit als een meerwaarde. Enkele andere redenen zijn: persoonlijke groei, vertrekken vanuit het standpunt dat ieder mens uniek is, het zou studenten meer bewust maken van hun eigen sterktes.

Alle 11 responderende docenten reageerden positief op de vraag of ze binnen het vak dat zij doceren ook hun talenten inzetten. Docenten vinden dat het inzetten van hun eigen talenten tijdens het doceren een positief effect heeft of kan hebben op de studenten. Ze doen dit door zichzelf te zijn, door in te spelen op gedachten die ze denken te 'lezen' bij de studenten, tijdens werkcolleges, doorwerksessies, het begeleiden van stages, maken van cursusmateriaal, door als docent een model/inspiratiebron te zijn voor studenten.

Volgens de bevroagden houdt het 'positief effect' het volgende in: inspirerend werken door studenten te wijzen op hun eigen sterkten, je eigen passie overbrengen, studenten doen geloven in hetgeen ze goed kunnen en doen, degelijk cursusmateriaal, oprecht enthousiast zijn,... Voor de responderende docenten past het werken met talent het best binnen de opleidingsonderdelen grondhouding en PMV. De respondenten gaven ook andere opleidingsonderdelen aan: beroepspraktijk en supervisie, systeem en context en communicatie.

Er werd ook vermeld dat talent niet in één bepaald onderdeel past, maar een onderstroom is of moet zijn binnen de opleiding. Op dit moment wordt er enkel binnen het OOD PMV de nadruk gelegd op talent en de ontwikkeling ervan. Vervolgens werd er aan de docenten gevraagd hoe zij denken dat de studenten tegenover talent staan. Op deze vraag hebben 10 docenten een antwoord geformuleerd. Enkele antwoorden waren: neutraal, ik weet het niet, de een al positiever dan de ander, positief want ze kunnen iets inzetten voor studiepunten wat ze graag doen, talent wordt vaak niet gekoppeld aan de schoolcontext, dikwijls zijn ze er zich te weinig bewust van, niet iedereen heeft zijn talenten al ontdekt en kent er de kracht van, indien goed gekaderd zien studenten vast de meerwaarde, enz.

Aan de docenten werd de vraag gesteld of ze van talent een apart opleidingsonderdeel zouden maken dat losstaat van het opleidingsonderdeel PMV. De meeste docenten (7 van 11) reageerden negatief op deze vraag. Ze zouden liever hebben dat het een vast onderdeel blijft binnen PMV. Op de vraag of de docenten zich voor dit apart opleidingsonderdeel wilden inzetten, antwoorden er 4 docenten. Deze 4 docenten antwoorden allemaal positief op de vraag. Het merendeel (4 van 11) van de bevroegden zou dus geen apart onderdeel maken van 'talent' terwijl een ander deel wel zegt om dit onderwerp door te trekken binnen de bacheloropleiding orthopedagogie. Deze stellen dat de student zich dan meer zal focussen op eigen sterktes en krachten. Iedere student is uniek en heeft een eigen specifieke aanleg waarmee aan de slag kan worden gegaan. Hierdoor zou het dus goed zijn om talent door te trekken binnen de opleiding.

Het merendeel van de respondenten (7 van 9) ziet linken met talent binnen andere opleidingsonderdelen. Hierbij werd het opleidingsonderdeel 'verdieping MAB' het meest aangeduid van de opgegeven vakken. Daarnaast gaven de docenten zelf nog grondhouding, stage en communicatie aan. Er werd ook opnieuw aangegeven dat men talent eerder ziet als een onderstroom die aanwezig is of zou moeten zijn binnen alle opleidingsonderdelen.

C. De evaluatie van talent op dit moment

Volgens het merendeel van de respondenten (8 van 10) kan talent geëvalueerd worden.

- Het al dan niet openstaan voor talent kan geëvalueerd worden, het inzetten van het talent, het aandacht geven aan, de groei die men doormaakt, het ontdekken en cultiveren van het talent, het methodisch en relationeel inzetten ervan, het is waarneembaar gedrag, het proces.
- Het talent op zich kan men niet evalueren, wel de outcome van het inzetten van talent.

De meeste docenten (6 van 11) die de vraag “Ik weet hoe talent op dit moment wordt geëvalueerd” hebben beantwoordt, geven aan dat ze dit effectief weten. Vooral het portfolio en het interview met een ervaringsdeskundige worden door de respondenten als meest effectieve evaluatiemodaliteiten beschouwd. De motivatiebrief werd hier als minst effectief aangeduid.

D. Naar de toekomst toe

We vroegen of de docenten het zouden zien zitten om mee te werken in een groep om talent binnen de opleiding bachelor in de orthopedagogie verder te ontwikkelen. 7 van de 11 respondenten zouden dit zien zitten. Een aantal docenten gaven aan hiervoor te weinig tijd te hebben.

Tot slot vroegen we of de docenten mogelijke verbeter suggesties hadden over de invulling van talent binnen de opleiding. Hieruit kwamen de volgende suggesties:

- De studenten leren om in voeling te komen met hun talent en dit doorheen de hele opleiding. Het opleidingsonderdeel PMV zou hierbij de basis kunnen vormen.
- Meer begeleiding of tijd geven om de eigen talenten te (her)ontdekken.
- Studenten meer begeleiden in het zoeken naar hun talent.
- Persoonlijk talent meer ruimte geven en eventueel als apart opleidingsonderdeel beschouwen.

4.3.4 Besluit analyse docenten –enquête

De meeste respondenten hebben al gehoord van talent, zowel binnen als buiten de opleiding bachelor in de orthopedagogie. Dit voornamelijk via de media. De docenten zien talenten als kernkwaliteiten, als dingen waar men goed in is en wat men graag doet. Volgens de docenten kost het inzetten van de talenten geen enkele moeite. Het merendeel van de respondenten gaf aan specifieke vaardigheden nodig te hebben om hun talenten in te zetten. Deze specifieke vaardigheden hangen af van ieders persoonlijk talent. Op deze manier kan, volgens het merendeel van de docenten, het talent optimaal ingezet worden. Daarnaast gaven de docenten aan dat talent ook naar de positieve zaken in zichzelf doen kijken.

Volgens het merendeel van de bevroegden komt talent nog te weinig aan bod binnen de schoolcontext. Ze zien het onderwerp daarnaast wel als een meerwaarde voor de opleiding en voor elke individuele student. Zeker met het oog op de toekomst en de zoektocht naar een job binnen de sociale sector. Uit de enquête kwam ook naar voor dat de docenten vinden dat talent een positieve invloed heeft op de persoonsvorming, waardoor studenten een sterkere persoonlijkheid zouden kunnen ontwikkelen. De meeste docenten gaven in de enquête aan dat ze hun talenten inzetten tijdens het doceren van hun vak. Het uitoefenen van de eigen talenten tijdens het doceren, zou een positief effect hebben op de studenten. Volgens de bevroegden hoort talent niet thuis binnen één bepaald onderdeel, maar zou het een onderstroom moeten vormen doorheen de opleiding. De meeste docenten gaven aan dat talent het best past binnen de opleidingsonderdelen grondhouding en PMV. Wanneer wij hen vroegen of ze van talent een apart opleidingsonderdeel zouden maken, reageert het merendeel negatief. Dit staat haaks op het feit, dat de docenten vinden dat talent niet thuishoort binnen één bepaald onderdeel.

Wanneer we keken naar het thema “evaluatie” zagen we dat docenten vinden dat talent geëvalueerd kan worden. Let wel: het talent op zich kan men volgens docenten niet evalueren, wel de outcome ervan of het eindproduct. Uit de enquête kwam naar voor dat een deel van de docenten het zou zien zitten om mee te werken aan een groep om talent binnen de opleiding verder te ontwikkelen.

5. Good Practice

In onze huidige maatschappij kennen we een heuse tendens omtrent het onderwerp 'talent'. Er is een ware opgang gekomen in het talentgericht denken en werken. Dit wouden we dan ook wel eens met onze eigen ogen zien. We wouden onze bevindingen in verband met de theorie, ook eens in de praktijk getoetst zien. Samen zijn we uitgekomen op drie 'Good practices': De Positieve Revolutie, VUURwerkt en Jimmy's. Twee van deze praktijkvoorbeelden hebben we ook bezocht.

Op de volgende bladzijden vindt u een korte voorstelling van deze drie projecten.

5.1. De positieve Revolutie



DE POSITIEVE REVOLUTIE.
Oog voor talent in het onderwijs.

Wie zijn ze?

De 'Positieve Revolutie' is een stageproject van vijf studenten uit verschillende hogere opleidingen. Deze revolutionairen gingen sinds september 2010 samen aan de slag en bundelden hun talenten en sterktes om, naar ons gevoel, een zeer krachtig project op poten te zetten.

Wat doen ze?

Via hun project 'De Positieve Revolutie – Oog voor talent in het onderwijs' proberen ze meer aandacht te creëren voor talent binnen het onderwijs en daarbij voornamelijk leerkrachten te sensibiliseren omtrent talentontwikkeling bij jongeren.

Hoe doen ze dit?

Om deze doelstelling te bereiken, hebben de revolutionairen van de Positieve Revolutie reeds verscheidene acties ondernomen. Zo hebben ze een manifest uitgeschreven waarbij ze hun project verduidelijken en belangrijke standpunten formuleerden en onderbouwden, inspirerende praktijkvoorbeelden en prikkelende lectuur gebundeld op hun website, verschillende tools en werkvormen samengebracht, interviews afgenomen van belangrijke voorbeeldfiguren, werkavonden rond talent georganiseerd voor alle geïnteresseerden, enz.

De 'Positieve Revolutie' is doorheen ons werkveldproject een zeer interessante voedingsbodem geweest. Via deze weg bedanken wij hen graag voor de verrijkende informatie en wensen wij hen nog veel succes met de verdere ondernemingen. Meer informatie over de Positieve Revolutie is terug te vinden op hun website: <http://www.positieve-revolutie.nu/> of op hun weblog: <http://positieverevolutie.wordpress.com/>

5.2. VUURwerkt



De uitgangsvraag van de begeleidingsmethode “VUURwerkt¹⁹” is hoe men erachter kan komen wat mensen in beweging brengt, wat hen bezielt en gelukkig maakt. In Vlaanderen is “VUURwerkt” de eerste Appreciative Inquiry (AI), ook wel de waarderende benadering genoemd, toepassing die volledig gedocumenteerd en uitgetest is. Het uitgangspunt is dan ook dat bezieling en talent het innerlijke VUUR in de mens aanwakkert en mensen energie geeft om aan hun toekomst te werken. De werkwijze van “VUURwerkt” is onderverdeeld in een viertal fasen, namelijk ‘De ontdekking van het vuur’, ‘Ik droom dat ik kan vliegen’, ‘Een koffer vol plannen’ en tot slot de fase ‘Mijn droom waarmaken’.

Fase 1: De ontdekking van het vuur.

In deze fase gaat men samen met de persoon in kwestie op zoek naar verhalen waarin deze persoon zelf een actieve rol speelde en probeert men samen te ontdekken wat er nu toe maakte dat deze gebeurtenis zo speciaal / bijzonder was. Op deze manier (her)ontdekt de persoon in kwestie wat deze goed kan, waar deze in gelooft en wat hem vreugde geeft. In deze fase wordt dan ook de bezieling stilletjes aan onthult, want het enthousiasme die men oorspronkelijk ervoer bij de bepaalde verhalen laait weer op en geeft op haar beurt de persoon in kwestie weer nieuwe energie.

Fase 2: Ik droom dat ik kan vliegen.

In deze fase wordt de persoon in kwestie aangemoedigd om de realiteit even los te laten en zich een toekomstdroom te verbeelden. Wanneer de persoon zich deze toekomstdroom verbeeld heeft, kan deze persoon ook ontdekken wat precies de droom de moeite waard maakt. In deze toekomstdroom zouden alle betekenisvolle zaken uit de vroegere verhalen

¹⁹ Website VUURwerkt: met talent toekomst maken. www.vuurwerkt.be/

nu veel meer deel uitmaken van het leven en vervolgens moet de persoon in kwestie zich afvragen hoe dit leven er dan zou uitzien.

Fase 3: Een koffer vol plannen.

Het uitgangspunt van deze fase is dat een “koffer maken” lijstjes maken is van wat je nodig hebt en alles gaat bijeenprokkelen. In deze fase zal de persoon dus vooral nadenken over zijn / haar eigen competenties, wat ze nog moeten leren. Daarnaast denkt de persoon ook nog na over het uitbreiden van het netwerk en de steun uit de omgeving. Gedurende deze fase zal de persoon dan ook oefenen hoe hij / zij met een waarderende kijk naar de mogelijkheden en moeilijkheden kan kijken.

Fase 4: Mijn droom waarmaken.

In deze slotfase zal de persoon stappen ondernemen om zijn toekomst waar te maken. Het wensen, wikken en wegen uit de vorige fases wordt in deze fase waarmaken.

Meer informatie over VUURwerkt, kan u altijd terugvinden op hun website:
www.vuurwerkt.be/

5.3. Jimmy's



Wat zijn Jimmy's?

Jimmy's zijn jongeren – informatiemedewerkers. Deze 'Jimmy's' vormen samen een team van speciaal getrainde medewerkers, vrijwilligers en stagiaires, die jongeren van de juiste informatie en het juiste advies kunnen voorzien. Deze Jimmy's hebben sinds 17 maart 2011 de 'Jimmy's Store' geopend.

Wat is 'De Jimmy's Store'?

De Jimmy's Store is een echte jongerenwinkel. Deze winkel kenmerkt zich als een plek waar jongeren zichzelf kunnen zijn, zichzelf kunnen ontwikkelen en worden geprikkeld om hun eigen mogelijkheden te verkennen. Jongeren worden er aangesproken op hun talenten, interesses, op hetgeen wat ze graag doen en waar ze goed in zijn. Samen kunnen ze op zoek gaan naar een hobby die aansluit bij hun talenten. Jongeren kunnen er samenkomen, elkaar opzoeken en samen leuke dingen gaan doen.

Naast het feit dat de Store een ontmoetingsplaats is voor jongeren, kunnen diezelfde hier ook terecht met heel wat vragen. Vragen in verband met geldzaken, relaties, drugs, enz... . Allemaal vragen met een verschillende inhoud. De Jimmy's zullen samen met hen op zoek gaan naar de gepaste antwoorden.

Natuurlijk zullen zij niet overal een antwoord op kunnen geven. Naast een ontmoetingsplaats en een plaats voor advies en raad, zou men 'Jimmy's' ook kunnen zien als een aanmeldpunt. Jongeren kunnen er terecht met hun problemen. Wanneer de Jimmy's merken dat verdere hulpverlening genoodzaakt is, kunnen zij doorverwijzing naar andere instanties mogelijk maken.

Jimmy's zet de ook echt jongeren zelf aan het werk. Ze vinden het zeer belangrijk dat jongeren zelf dingen doen, dingen ondernemen! De website van Jimmy's, waar momenteel hard aan gewerkt wordt, wordt zo bijvoorbeeld door een groepje enthousiaste jongeren in elkaar gestoken. Daarnaast werd er aan drie studenten de kans gegeven, in het kader van hun eindproef, de inrichting van het pand van de Jimmy's Store op zich te nemen. Op deze manier gaan jongeren zelf aan de slag met hun talenten en hun interesses.

De winkel ligt pal in het centrum van Groningen en haar openingsuren zijn na schooltijd, tijdens de koopavond en in het weekend. Op deze manier wordt de Jimmy's Store ook toegankelijk gemaakt voor haar doelgroep.

Voor meer informatie kan u binnenkort terecht op de gloednieuwe website van de organisatie: <http://www.jimmys050.nl/>

6. Verbetersuggesties rond het onderdeel talent binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie

Naast het analyseren van de stand van zaken omtrent het onderdeel talent en het uitwerken van een theoretisch kader omtrent talent en de ontwikkeling ervan, werd in het projectplan nog een derde projectdoel geformuleerd. Dit werkveldproject had namelijk ook 'het formuleren van verbetersuggesties aangaande het onderdeel talent' tot doel. Hieronder volgen een aantal verbetersuggesties. Deze zijn enerzijds gebaseerd zijn op de analyse van de bevraging bij de studenten en docenten. Anderzijds bood ook het theoretisch kader onderbouwing voor het formuleren van deze voorstellen.

Suggestie 1: De talenten van de studenten grondiger helpen analyseren en sterker ontwikkelen.

Algemeen

Deze eerste suggestie werd niet alleen door ons, de projectwerkers zelf geformuleerd, maar ook door de docenten via de afgenomen vragenlijst. Volgens beide partijen heeft talent een positieve invloed op de persoonsvorming van studenten waardoor ze een sterkere persoonlijkheid zouden kunnen ontwikkelen. Persoonsvormend werken vormt een belangrijk thema binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie en daarom zien ook wij als projectwerkers in deze suggestie een belangrijke mogelijkheid tot verbetering van het onderdeel talent. De docenten gaven op het einde van de vragenlijst zelf volgende suggesties aan: de studenten leren om meer voeling te krijgen met hun talenten doorheen de hele opleiding, meer begeleiding of tijd voorzien om de talenten te (her)ontdekken, de studenten beter begeleiden in het zoeken naar hun talenten en persoonlijk talent meer ruimte geven. Daarnaast leidden we uit de bevraging bij de studenten af dat zij de dieperliggende betekenis van het begrip 'talent' niet kennen. Zij gaven voornamelijk activiteiten aan als hun eigen talenten. Via de literatuur hebben we nu zelf een duidelijker beeld over talent en weten we nu dat er specifieke vaardigheden en eigenschappen aan de basis liggen.

In de literatuur komt het belang van het analyseren van talenten uitgebreid aan bod. In het boek van Luk Dewulf 'Ik kies voor mijn talent' (2009) bijvoorbeeld staan in hoofdstuk 6 enkele aanbevelingen omtrent het kiezen voor talent in het onderwijs. Daarbij schrijft hij dat het uitzoeken en verfijnen van de talenten van studenten een groot positief effect kan hebben op hun prestaties en resultaten. Dewulf geeft aan dat één uur tijd besteden aan het samen met de leerkracht in kaart brengen van de talenten van een student, al een zeer goed begin is.

De student kan hierdoor meer inzicht krijgen in zichzelf en zich hierdoor laten zien zoals hij is, er kan een positieve illusie tot stand komen, er kan een positieve relatie gecreëerd worden tussen de leerkracht en student, de student kan een gevoel van betrokkenheid en welbevinden ervaren, enz.

Concreet

Door meer **theorie** te geven aan de studenten, via hoorcolleges, rond talent en de ontwikkeling ervan, kan het belang van werken met talenten volgens ons aan hen meegegeven worden. De inhoud van deze hoorcolleges kan volgens ons de volgende thema's bevatten: wat is talent, hoe is het gedachtegoed van het werken met talent ontstaan, wat is het belang van werken met talent en op welke manier wordt de theorie omtrent talent reeds in de praktijk omgezet? Hierdoor kunnen de studenten volgens ons meer inzicht krijgen in het begrip 'talent' en kunnen ze door het leren over talent misschien enthousiast gemaakt worden om er ook in de praktijk mee aan de slag te gaan. Hierbij lijkt het ons ook interessant om de **media te betrekken** (filmpjes, foto's, enz.). Uit de analyse van de studenten –enquête bleek namelijk dat de media een sterk bepalende invloed hebben op de kennis van de studenten over talent.

Daarnaast lijkt ons het aanreiken van **tools en werkvormen** uit de bestaande literatuur aan de studenten interessant om concreet met de theorie om te gaan en zo meer zicht te krijgen op de eigen talenten en de ontwikkeling er van. Enkele voorbeelden van tools en werkvormen zijn: Herken je talent in actie!, Een foto kiezen en toelichten en het Waarderend Interview aan de hand van het 4D-model van de appreciative inquiry. De eerste

twee tools werden toegevoegd aan de bijlage. Het 4D-model is terug te vinden in hoofdstuk 1: 'Talent en zijn vele facetten'.

Wij schuiven deze tools en werkvormen naar voor, omdat ze volgens ons gemakkelijk toepasbaar zijn binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie en snel resultaten kunnen opleveren. Deze tools en werkvormen laten het ook toe om talenten zowel te herkennen als te erkennen.

Aangezien talenten over persoonlijkheden gaan, kan er op deze manier een positief contact tussen de studenten gecreëerd worden. Daarnaast merkten we uit de analyse van de studentenenquête op dat studenten talent vooral zien als talent in actie. De tool van Luk Dewulf 'Herken je talent in actie!' kan de studenten hierbij helpen om dieper in te gaan op de activiteiten en de onderliggende talenten eruit te filteren.

Buiten deze tools en werkvormen bestaan er nog vele andere die toepasbaar zijn binnen diverse contexten (studenten, werknemers, enz...). Hiervoor verwijzen we naar de websites van I-Talent-O (<http://www.italento.be/>) en de Positieve Revolutie (www.positieve-revolutie.nu).

Via het aanreiken van deze tools en werkvormen kunnen de docenten, de studenten ondersteunen zonder daarbij het zelfsturingproces van de studenten uit handen te nemen. Deze zelfsturing achten wij als noodzakelijk om met de persoonlijke talenten aan de slag te gaan. Het ontwikkelen van de talenten ligt uiteindelijk nog steeds bij de studenten, waardoor zij zelf initiatief moeten nemen om er verder in te groeien.

We zien ook een meerwaarde in het **samen op zoek gaan** naar de talenten met verschillende studenten. De eigen talenten lijken vaak vanzelfsprekend en zijn soms moeilijk concreet te maken. Daarom kunnen andere studenten volgens ons helpen om de talenten bij elkaar te zien en ze zo uitgebreider te analyseren. Het houden van het waarderend interview kan volgens ons hierbij een interessante oefening zijn. Bij dit soort interview wordt er gewerkt met de inzichten uit de Appreciative Inquiry. Men staat stil bij succesverhalen en gaat er de 4 D's (zie hoofdstuk 1 'Talent en zijn vele facetten') op toepassen.

Suggestie 2: De talenten van de docenten inzetten om een ‘talent klimaat’ binnen de opleiding te creëren, waarbinnen de studenten aangemoedigd worden om op zoek te gaan naar hun talent en manieren vinden om deze in te zetten in hun eigen leer – en ontwikkelingstraject.

Algemeen

Uit de analyse van de docentenbevraging over het onderdeel talent zagen we dat alle 11 respondenten positief reageerden op de vraag of ze hun eigen talenten konden inzetten tijdens het doceren van hun vak. Daarnaast gaf het merendeel van de docenten ook aan dat het inzetten van de eigen talenten een positief effect heeft of kan hebben op de studenten. Dit positief effect houdt volgens de respondenten in: het overbrengen van de eigen passie, inspirerend werken door de studenten te wijzen op hun eigen sterkten, studenten doen geloven in hetgeen ze goed kunnen en doen, studenten enthousiasmeren, veel groeikansen bieden, aanzetten en stimuleren tot het ontwikkelen van de eigen talenten, enz.

Opnieuw vinden we hierover in de literatuur onderbouwing bij Luk Dewulf (2009). De eerste aanbeveling die hij in hoofdstuk 6 van zijn boek ‘Ik kies voor mijn talent’ maakt, is het op zoek gaan naar de talenten van de leerkrachten en directie. Vooraleer er met de talenten van de leerlingen gewerkt kan worden, is het volgens Dewulf belangrijk dat ook de leerkrachten bewust worden van waar ze goed in zijn. Dit wordt trouwens ook besproken in hoofdstuk 2 'Rol van het onderwijs'. Hierdoor kan een positieve leercontext gecreëerd worden en kan er van daaruit met de leerlingen aan de slag gegaan worden.

Concreet

De docenten bewust maken van hun talenten, het belang van werken met talent meegeven en de eigen talenten analyseren via bijvoorbeeld een **vormingssessie**. Hierbij lijkt het ons ook belangrijk dat de docenten concrete tools en/of werkvormen mee krijgen. Het kunnen hanteren van deze tools en/of werkvormen kan voor de docenten ook interessant zijn om de talenten van de studenten te helpen ontdekken, herkennen en ontwikkelen.

Daarnaast lijkt het ons ook interessant om op zoek te gaan naar een manier om de **talenten van de docenten aan de studenten te laten zien**. Hierbij dachten we terug aan het

filmfragment dat we bij het begin van de talentsessies zagen toen wij in de eerste fase van de opleiding zaten. Deze suggestie komt ook voort uit de analyse van de studenten – bevraging. De studenten gaven hier ook het voorstel om al dan niet bekende mensen te laten langskomen op school om over hun talent en de toepassing ervan te praten.

Tot slot zullen wij de **docenten uitnodigen voor het bijwonen van onze projectpresentatie** om hen op deze manier uitleg te geven over de uitwerking van dit project en de gehanteerde onderzoeken toe te lichten. Hierdoor kunnen de docenten ook meer duidelijkheid krijgen over de verdere toepassing van het project en kan er op deze manier een zekere duurzaamheid aan gekoppeld worden.

Suggestie 3: Het oprichten van een werkgroep rond talent binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie.

Algemeen

Uit de vragenlijst die we bij de docenten afnamen, bleek dat 7 van de 11 respondenten het zagen zitten om mee te werken aan een verbetergroep om talent binnen de opleiding verder te ontwikkelen. Op deze manier kunnen volgens ons meerdere docenten inspraak krijgen op wat talent kan en moet betekenen binnen de opleiding en kan er zo een grotere onderlinge betrokkenheid ontstaan. Het feit dat deze docenten aangeven te willen meewerken, geeft ook hun motivatie weer om aan de slag te gaan met talent binnen de opleiding. Via de werkgroep kan deze motivatie verder uitgewerkt worden, kunnen de docenten onderling visies uitwisselen en van daaruit de krachten bundelen om verdere acties te ondernemen. Hierbij zien we een link met de theorie over the Appreciative Inquiry uit het boek 'Van kiem tot kracht' (Tjepkema & Verheijen, 2009). Principe 4, de actie zit in de interactie, gaat over het generatieve karakter van the Appreciative Inquiry. Het spreken over succeservaringen en de krachten en sterktes van de docenten zou zogenaamde energiegevendende contacten kunnen creëren. Uit deze contacten zouden welbepaalde energie en acties kunnen ontstaan waardoor er veranderingen in positieve richting gerealiseerd kunnen worden.

Concreet

Het oprichten van deze werkgroep kan volgens ons zeer waardevol zijn om het onderdeel talent binnen de opleiding verder uit te werken. Tijdens de bijeenkomsten van deze werkgroep kunnen verschillende zaken ondernomen worden. Eerst en vooral zien we hier een mogelijk plaatsje weggelegd voor een **vormingssessie** rond talent en de ontwikkeling ervan bij de docenten (zie suggestie 2). Daarnaast lijkt ons het werken met the **Appreciative Inquiry** hierbij een interessante insteek te zijn.

Ook kan deze werkgroep naar onze mening een belangrijk middel zijn om na te denken over de **inbedding van talent binnen de opleiding** en de **uitwerking van de ECTS –fiche**. Uit de analyse van de docenten –bevraging leidden we af dat over de inbedding van talent binnen de opleiding toch zekere onenigheid bestaat. 7 van de 11 respondenten zouden van talent geen apart opleidingsonderdeel maken dat losstaat van PMV terwijl 4 andere docenten dit wel zouden doen. Er waren ook 4 docenten die aangaven zich voor dit apart opleidingsonderdeel te willen inzetten. Daarnaast werd aangegeven dat talent een onderstroom zou moeten vormen doorheen de hele opleiding en dat het artificieel zou zijn om er een apart opleidingsonderdeel van te maken. De meeste docenten gaven vervolgens aan dat talent het best zou passen binnen de opleidingsonderdelen PMV en grondhouding. Op dit laatste gaan we nog dieper in binnen suggestie vijf (zie suggestie vijf).

Uit de analyse van de studenten –bevraging merkten we daarnaast op dat de ECTS –fiche door de studenten onduidelijk werd gevonden. Hier kan eventueel ook verder over nagedacht en rond gewerkt worden binnen de werkgroep.

Tot slot geven wij hier nog graag de suggestie mee om talent ook op een andere manier door te trekken binnen de opleiding. Hiermee bedoelen we dat de studenten niet enkel hun eigen talenten als hulpverlener leren kennen, maar ook op zoek kunnen leren gaan naar de talenten van de cliënten waarmee ze werken tijdens stages en andere praktijkervaringen. Op deze manier worden er meer kansen gecreëerd om met de eigen talenten en de talenten van anderen te werken.

Suggestie 4: Studenten betrekken bij de vormgeving van talent binnen de opleiding.

Algemeen

Daarnaast kan er ook een grotere betrokkenheid bij de studenten worden gecreëerd door ook hen inspraak te geven bij de vormgeving van het onderdeel talent binnen het opleidingsonderdeel Persoons- en Maatschappijgerichte Vorming (PMV). Luk Dewulf schrijft hier in zijn boek 'Ik kies voor mijn talent' (2009) over. Een derde aanbeveling die hij omtrent het kiezen voor talent in het onderwijs in hoofdstuk zes maakt, gaat over de betrokkenheid en het welbevinden van leerlingen. Volgens Dewulf moet hier veel meer aandacht aan gegeven worden aangezien het gevoel van betrokkenheid en welbevinden zeer belangrijk is bij het ontwikkelen van talenten van leerlingen. Doordat er gefocust wordt op hun positieve persoonlijke zaken en ze er zelf mee aan de slag kunnen gaan, kan dit volgens Dewulf succeservaringen opleveren en op lange termijn positieve effecten teweeg brengen.

Daarnaast kan er volgens ons bijvoorbeeld een basis – competentieprofiel voor PMV opgesteld kunnen worden volgens de normen en voorwaarden van de overheid en daarbij de ruimte en kans voor de studenten voorzien worden om zelf mee te bepalen welke competenties ze nog willen bereiken en hoe ze dit zouden willen doen. Deze suggestie is gebaseerd op de praktijkuitvoering van jongerenparticipatie binnen de organisatie Jimmy's in Groningen (Nederland) waarbij ze met enkel een idee zijn gestart en dit vervolgens samen met jongeren uit Groningen zijn gaan uitwerken (zie praktijkgedeelte "Jimmy's"). Verder is deze suggestie aansluitend op een idee uit het "Werkboek voor talent" van Pieter Somberg, waarbij talent vertaald wordt in een viertal competenties die elk op vijf verschillende manieren ontwikkeld kunnen worden. In bijlage kan u hieromtrent meer informatie vinden (zie 'Het veld van talent als middel tot de ontwikkeling van talenten en competenties.').

De vijf manieren die besproken worden in het "Werkboek voor talent" zien we voor een groot deel reeds terugkomen in onze verbeter suggesties (bijvoorbeeld zelfstudie: het onderzoeken en (h)erkennen van de eigen talenten; begeleiding op het werk/binnen de opleiding: samenwerken en elkaar coachen). Via de derde manier, activiteiten buiten het werk/de opleiding, kunnen wij ook nader verantwoorden waarom het belangrijk is ruimte buiten de opleiding te behouden voor talenten en de ontwikkeling ervan bij de studenten. Dit hangt nauw samen met de eerste suggestie die we maakten.. Aangezien er binnen de

opleiding, volgens ons, niet voldoende tijd en ruimte is om de talenten van de studenten zowel te analyseren als te ontwikkelen, moet er ook daarbuiten ruimte voorzien worden om met hun talenten aan de slag te gaan en deze in actie om te zetten (zoals ook besproken wordt in hoofdstuk 2 'Rol van het onderwijs'). Op deze manier krijgen ze opnieuw meer kansen om hun talenten in te zetten en er zo nog meer uit te halen.

Concreet

Aangezien we willen bereiken dat de studenten meer betrokken worden bij de uitwerking van talent binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie en hier meer inspraak in krijgen, lijkt het ons een interessant idee om binnen de werkcolleges van het OOD PMV **talentgroepen** op te richten. Hiermee bedoelen wij dat de studenten binnen hun eigen opleidingsgroep elkaar ondersteunen in het zoeken naar de individuele talenten en samen hun proces uitstippelen om tot de ontwikkeling ervan te komen. Dit kunnen ze doen aan de hand van de eerder aangereikte tools en werkvormen (zie suggestie één).

<p>Suggestie 5: In het opleidingsonderdeel 'grondhouding' meer aandacht besteden aan de talenten van de studenten.</p>

Algemeen

Mede dankzij een vormingsdag rond talent in Leuven, kwamen we tot de conclusie dat binnen het opleidingsonderdeel 'grondhouding' vooral aandacht besteed wordt aan de werkpunten van studenten, maar dat het ook een meerwaarde zou kunnen zijn om binnen dit opleidingsonderdeel te vertrekken vanuit hun sterke punten en krachten. Dankzij de literatuur kennen we de meerwaarde van het werken met talent en weten we dat het op lange termijn positieve resultaten kan opleveren. Luk Dewulf schrijft in zijn boek ook over niet - talenten en stelt dat als we op de hoogte zijn van onze talenten en juist weten waar we wél goed in zijn, we onze niet –talenten gemakkelijker kunnen erkennen en er beter mee zullen kunnen omgaan. Hierdoor kunnen we dan ook op zoek gaan naar andere manieren om problemen te benaderen en aan te pakken en hierbij wel vertrekken vanuit onze talenten en sterktes.

Daarnaast vormt het persoonsvormend werken, zoals we reeds aangaven, een zeer belangrijk onderdeel binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie. Iedere student begint aan de opleiding met een bepaalde grondhouding.

Hierin zitten bepaalde waarden, normen, werkpunten, maar zeker ook talenten en sterktes verwerkt. Deze grondhouding verwijst volgens ons ook sterk naar de link tussen talent en authenticiteit. Door te doen waar men goed in is en wat men leuk vindt, kan men zichzelf zijn. Door het bestuderen en het reflecteren over de eigen talenten, kan men dan ook veel te weten komen over het authentieke zelf.

Concreet

Aangezien de studenten in de eerste en tweede opleidingsfase van de opleiding bachelor in de Orthopedagogie reeds op zoek gingen naar hun talenten en sterktes, lijkt het ons interessant om ook binnen het opleidingsonderdeel 'grondhouding' hier verder mee aan de slag te gaan. We zien de mogelijkheid om talent op deze manier doorheen de hele opleiding te laten doorstromen. Uit de analyse van de enquête van de studenten bleek dat het merendeel hier voor openstaat.

We zien deze doorstroming als volgt:

In de eerste opleidingsfase gaan de studenten op zoek naar de eigen talenten en stippelen ze samen in de talentgroep hun proces uit om deze talenten verder te ontwikkelen.

Vervolgens onderzoeken ze in de tweede opleidingsfase op welke manieren hun talenten in het werkveld reeds worden ingezet.

Tenslotte krijgen de studenten in de derde opleidingsfase binnen het OOD 'grondhouding' de kans om hun individuele talenten in te zetten binnen hun eigen werkveld (stageplaats). Hierbij kunnen de hierboven aangereikte tools en werkvormen ook nog een handig hulpmiddel zijn om tot een gepaste uitwerking ervan te komen.

Besluit

In dit document gaven we de volgende verbeter suggesties met bijhorende mogelijkheden tot concrete acties:

Suggestie één: de talenten van de studenten grondiger helpen analyseren en sterker ontwikkelen – aan de hand van theorie binnen hoorcolleges, de aangereikte tools en werkvormen en het samen aan de slag gaan via de talentgroepen.

Suggestie twee: de talenten van de docenten inzetten om een ‘talent klimaat’ binnen de opleiding te creëren – aan de hand van een vorming voor de docenten, het laten zien van de talenten van de docenten aan de studenten en het uitnodigen van de docenten op onze projectpresentatie.

Suggestie drie: het oprichten van een werkgroep rond talent binnen de opleiding – waarbinnen de docenten vorming kunnen krijgen omtrent talent, ze nadenken over de inbedding van talent binnen de opleiding en de ECTS -fiche nader uitwerken.

Suggestie vier: studenten betrekken bij de vormgeving van talent binnen de opleiding – aan de hand van de talentgroepen.

Suggestie vijf: in het opleidingsonderdeel ‘grondhouding’ meer aandacht besteden aan de talenten van de studenten.

7. Besluit

Het uitgangspunt van ons werkveldproject “Ambitalent” was de vraag naar de beleving omtrent talent binnen onze opleiding. Via een literatuurstudie, bevraging bij studenten en docenten van de opleiding bachelor in de Orthopedagogie, het volgen van vormgevingsessies en onze ervaringen met talent in het werkveld zijn we er in geslaagd om een zo breed mogelijk pallet omtrent talentontwikkeling weer te geven.

Via de bevraging bij de studenten en docenten van de opleiding bachelor in de Orthopedagogie, kregen wij een beter zicht op hoe deze personen over het onderwerp talent dachten. Eenmaal de resultaten van de beide enquêtes geanalyseerd waren, konden we een vergelijking tussen beide enquêtes opstellen. Op deze manier konden we op een duidelijke manier de verschillen en de gelijkenissen tussen beide groepen in kaart brengen. Vervolgens konden we de geanalyseerde resultaten ook linken met de literatuurstudie die we hielden omtrent talentontwikkeling. Op dergelijke wijze konden we ook de verschillen en gelijkenissen van de manier waarop personen kijken naar talent en hoe dit in de literatuur gebeurt in kaart brengen.

Binnen ons werkveldproject hebben we gewerkt met een drietal grote thema's, namelijk 'Wat is talent', 'Talent binnen het onderwijs' en 'Talent en evaluatie'. Binnen deze thema's bespraken we talent en zijn vele facetten, hoe talent vorm kan krijgen binnen het onderwijs, competenties en talenten en het evalueren van talent(en). Daarnaast kozen we er voor om ook onze ervaringen met talent die we opdeden in het werkveld, namelijk in Suriname en Nederland, een plaats te geven in ons werkveldproject.

Tot slot konden we op basis van zowel de literatuurstudie, de bevraging bij de studenten en docenten van de opleiding bachelor in de Orthopedagogie, het volgen van vormgevingsessies en onze ervaringen met talent in het werkveld een aantal suggesties aangeven ter verbetering van de talentontwikkeling binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie.

8. Bronnenlijst

Boeken

- Dewulf, L. (2009). *Ik kies voor mijn talent*. Tielt: Lannoo.
- Somberg, P. (2005). *Hoe ontwikkel ik mijn competenties?: Werkboek voor talent*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv.
- Tjepkema, S. & Verheijen, L. (2009). *Van kiem tot kracht: een waarderend perspectief voor persoonlijke ontwikkeling en organisatieverandering*. Houten: Springer.
- Van Beirendonck, L. (2009). *Iedereen competent: een handleiding voor competentie-management dat werkt*. Tielt: Lannoo.
- Van Beirendonck, L. (2010). *Iedereen content: nieuwe paradigma's voor competentie- en talentmanagement*. Leuven: LannooCampus.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow – The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Robinson, K. (2009). *Het Element: Als passie en talent samenkomen*. Utrecht: Spectrum.
- Hermans, H. J. M., & Hermans – Jansen, E. (1995). *Self – Narratives: The Construction of meaning in psychotherapy*. New York: Guilford Press.

Internet

- Europees Sociaal Fonds. (17 september 2010). Leerstijleninfoentest. Geraadpleegd 5 mei 2011, <http://www.talentontwikkeling.be/media/docs/Leerstijleninfoentest.pdf>.
- Europees Sociaal Fonds. (2010). Mentor consult. Geraadpleegd 6 mei 2011, http://www.talentontwikkeling.be/p_137.htm.
- Hogeschool-Universiteit Brussel. (2010). 3.2A Kernkwadranten. Geraadpleegd 6 mei 2011, http://www.sosstudiekeuze.be/index.php?option=com_jumi&fileid=19&Itemid=81.

- Van der Drift, B. Portfolio – Bob Van der Drift. Geraadpleegd 15 mei 2011, <http://www.eduweb.hhs.nl/~97001048/kernkwadranten.html>.
- Vuurwerkt: met talent toekomst maken. Geraadpleegd 18 mei 2011, www.vuurwerkt.be.
- De Positieve Revolutie. Geraadpleegd op 18 mei 2011, www.positieve-revolutie.nu.
- Jimmy's. Geraadpleegd op 18 mei 2011, <http://www.jimmys050.nl/>.

Artikels en rapporten

- Fredrickson, B.L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91, 330 – 335.
- Werkgroep “leren excelleren”.(2006, juli). *Leren excelleren: talenten maken het verschil*. Gepubliceerd rapport, Nationaal Innovatieplatform, Den Haag, Nederland.
- Bulterman – Bos, J., Huizinga, M., & Sligte, H. (2009). *Maatwerk voor latente talenten? Uitblinken op alle niveaus*. Gepubliceerd rapport, SCO – Kohnstamm Instituut van de Faculteit der Maatschappij – en Gedragwetenschappen, Amsterdam, Nederland.
- KPC – Groep. (2008). *Talenten ontwikkelen? Hoogbegaafde leerlingen stimuleren?* Tussenrapportage: Project havo-vwo, Beroepsidentiteit en Persoonlijkheidsontwikkeling, Den Bosch, Nederland.
- Harter, J.K. (1998). Gage Park High School research study. Gallup Technical Report.
- Hodges, T. (2002). An experimental study of strengths investment and changes in state hope. Technical Report.
- Koerts, F. (2004, September). *De Focus Op Talent, Onderzoek over talent en motivatie ontwikkeling in de jeugd hulpverlening*.

Varia

Gesprekken

- EEFTING, E., filiaalleider, Jimmy's, 27-04-2011.
- KOERTS, F., HRM, Jimmy's, 28-04-2011.
- FRIJDE, I. directielid, Prasoro, 14-04-2011.
- VAN RITTER, R., directielid, Prasoro, 14-04-2011.

Handleidingen

- *Eefting, E., Knollema, R. en Koerts, F. (april 2008). Handleiding: 'De focus op talent' – KIKkan. Stichting KIK Jongerenprojecten: Groningen.*
- *Koerts, F. (2010). Action speaks louder than words. Jimmy's: Groningen.*
-

9. Bijlage

9.1 Praktijkgedeelte: Waarderend Onderzoek bij Stichting Prasoro

9.2 Praktijkgedeelte: Talentgericht werken bij Jimmy's

9.3 Het veld van Talent als middel tot de ontwikkeling van talenten en competenties

9.4 Tools en werkvormen: twee fiches

9.5 Verslagen van de vergaderingen

9.1 Praktijkgedeelte: Waarderend Onderzoek bij Stichting Prasoro

Als praktische aanvulling van dit werkveldproject werd er een training rond waarderend onderzoek (Appreciative Inquiry) gehouden bij de directie van Stichting Prasoro – voor het kind in nood. Deze voorziening is gevestigd in Paramaribo (Suriname) en vangt kinderen op die thuis niet meer terecht kunnen omwille van uiteenlopende redenen (omdat ze geen ouders of familie meer hebben, omdat de ouders of familie niet kunnen instaan voor de opvoeding van het kind, omwille van mishandeling, enz.). Tijdens een overlegmoment kwam de directie van de Stichting in aanraking met dit onderzoek en gaven ze aan hierin geïnteresseerd te zijn. De stagiaire orthopedagogie, Inge De Roeck, werkte daarom een training uit rond Appreciative Inquiry (AI) bij de Stichting. Eerst werd er een Power Point presentatie gehouden waarin de theorie van AI werd toegelicht. De informatie was gebaseerd op de volgende boeken: ‘Van kiem tot kracht’ (Tjepkema & Verheijen, 2009) en ‘Ik kies voor mijn talent’ (Dewulf, 2009). De directieleden kregen een hand –out van de presentatie zodat ze konden volgen en eventuele aantekeningen konden maken. De presentatie bestond uit volgende delen:

Inleiding

Hier werd kort toegelicht vanuit welke context het waarderend onderzoek ontstond; de positieve revolutie en de verschillende stromingen die aan de oorsprong staan van het onderzoek (Appreciative Inquiry, Positieve Psychologie, enz.). Daarnaast werd in de inleiding vermeld welke boeken gehanteerd werden voor het opstellen van de presentatie.

Brilletje op

Bij deze slide werd een T-bril uitgedeeld aan de directieleden van ‘de Positieve Revolutie’, het project van België rond meer oog voor talent in het onderwijs. Dit project werd kort toegelicht. Via deze bril werd er meegegeven dat men voor het werken met AI moet kijken vanuit een bepaald perspectief, meerbepaald vanuit een waarderende benadering en dat hierbij niet de focus ligt op de problemen, maar dat men gaat kijken naar wat werkt en wat er voor zorgt dat iets goed gaat.

2 perspectieven

Hier werd een kort overzicht gegeven van de verschillen tussen het zogenaamde ‘gap’-perspectief en het ontwikkelingsgericht perspectief. De beide perspectieven werden verder kort toegelicht.

Wat is AI?

Hier werden de begrippen ‘Appreciative’ en ‘Inquiry’ uitgelegd. Ook het basisidee van AI werd meegegeven: wanneer men focust op wat werkt, verandert het systeem in deze richting.

Principes van AI

Daarnaast werden ook de 8 principes van AI, die vermeld worden in het boek ‘Van kiem tot kracht’ (Tjepkema & Verheijen, 2009), opgesomd. Deze principes werden voorzien van enkele afbeeldingen van Surinaamse monumenten en bouwwerken. Zo werd *Principe 3 ‘Vertrouwen op vermogen en zelfsturing’* voorzien van een afbeelding van een ontmoetingsplaats in Suriname (gesponsord door Staatsolie) en *Principe 5 ‘De kracht van het experiment’* voorzien van een afbeelding van de Wijdenboschbrug. Deze brug vormt een belangrijke verbinding tussen de hoofdstad Paramaribo en de omliggende districten (Marowijne, Commewijne, enz.)

Toepassing van AI?

Hierna volgden een aantal slides over de toepassing van AI. Eerst werd de meerwaarde van het gebruik van AI toegelicht. Daarna kwam ook het schema van de 4 D’s (Discovery, Dream, Design, Destiny) aan bod. Elke ‘D’ werd afzonderlijk uitgelegd en voorzien van een aantal richtvragen als ondersteuning bij de verschillende fasen.

Leren van successen –methodiek!

Na het theoretische gedeelte was er ook een praktisch onderdeel voorzien. Dit praktisch gedeelte was gebaseerd op de ‘leren van successen –methodiek’ van Saskia Tjepkema uit het boek ‘Van kiem tot kracht’ (Tjepkema & Verheijen, 2009).

De methodiek werd uitgewerkt in 4 grote stappen. Elke stap stond op 1 slide uitgeschreven in de Power Point presentatie en bij een aantal stappen werden richtvragen toegevoegd.

- Stap 1: Iedere deelnemer gaat op zoek naar een of meerdere succeservaringen.

Bijhorende vragen waren 'Op welk moment ging het werken goed? Op welk moment was je echt blij met je werk? Wanneer kwam je tot goede prestaties?'

- Stap 2: Inventarisatie van succesfactoren (onderdelen persoonlijk of organisatorisch/ contextgericht/ ondersteuning van anderen).

Bij deze fase was het de bedoeling dat alle deelnemers hierover samen nadachten en de factoren mee probeerden te plaatsen bij de verschillende onderdelen.

- Stap 3: Verdieping van de succesfactoren

Bij stap drie was het vooral belangrijk dat de verschillende deelnemers goed naar elkaar probeerden te luisteren en elkaar vragen stelden. Op deze manier konden onderliggende succesfactoren en principes vastgelegd worden.

- Stap 4: Evaluatie

Bij deze laatste stap moesten de deelnemers volgende vragen samen proberen beantwoorden 'Wat leren we hier uit? Wat kunnen we hier mee doen naar de toekomst toe?'

De toepassing van de methodiek is niet volledig volgens de 4 stappen verlopen. Een van de directieleden is beginnen vertellen en met de benoemde succeservaringen werd er verder aan de slag gegaan. Daaruit konden volgende sterktes van de deelnemers zelf afleid worden: de directieleden geloven in hun werk, ze proberen samen met de kinderen een goede toekomst uit te bouwen en vinden het belangrijk dat de kinderen een goed leven hebben in de Stichting. Daarnaast hebben de directieleden een goede opleiding gehad en doorheen de jaren veel ervaring opgedaan in het hulpverleningswerk. Ze blijven zich ook steeds bijschaven via trainingen en extra opleidingen. De directieleden benoemden ook de krachten van de begeleiders, de zogenaamde 'zorgmoeders' van de Stichting. Zij hebben ondanks een soms heel beperkte opleiding ook veel ervaring in het werken met kinderen. Ze zijn zeer gemotiveerd en hun inzet is groot om voor de kinderen te zorgen. De kinderen kunnen echt bij hen terecht.

Daarnaast werd er ook gekeken naar de sterktes van de Stichting in het algemeen. Daaruit kwamen verschillende krachten naar boven. De Stichting is pas sinds enkele jaren een NGO (Niet Gouvernementele Organisatie) waardoor ze dus onafhankelijk zijn van een grote donor en **creatief** moeten omspringen met hun financiële middelen. De Stichting was eerst in handen van SOS Kinderdorpen. Aangezien het kinderdorp na een aantal jaren de opgestelde doelen niet meer bereikte, werd het project stopgezet. Vanaf dan is Stichting Prasoro ontstaan en moest de directie zonder grote financiële ondersteuning verder. De directie bedacht daarom volgende oplossingen: het verhuren van leegstaande huisjes, het verhuren van ruimtes aan lokale sportorganisaties, het opstellen van een website om via deze weg nieuwe donors aan te spreken, enz.

De Stichting kende toen een zeer moeilijke periode. Het **doorzettingsvermogen** van de organisatie was en is dan ook een belangrijke kracht. Ze hebben in kleine stapjes moeten werken, maar het is hen toch gelukt om hun goede werk te blijven verder zetten. Daarnaast is de Stichting zeer **transparant**. Ze laten stagiaires toe om hun stage te volbrengen, studenten kunnen bij de Stichting terecht om hun scriptie uit te werken, er mogen buitenstaanders op bezoek komen en een kijkje nemen binnen het domein, enz. Dit vindt de directie een heel belangrijk punt. Het is ook duidelijk dat de buitenwereld weet heeft van de Stichting. Mensen komen bij de Stichting zelf donaties afleveren, ze geven financiële ondersteuning, enz. Tot slot werd ook de **besluitvorming** door de directie van Stichting Prasoro als een kracht benoemd. De directieleden zetten zich hard in voor de voorziening en proberen in hun beslissingen zoveel mogelijk rekening te houden met de werknemers en kinderen.

De directie gaf aan dat ze deze krachten naar de toekomst toe zullen proberen blijven inzetten om zo nog een betere ondersteuning te kunnen bieden voor de kinderen. Ze zouden de informatie van de training doorgeven aan het bestuur en samen met hen bekijken wat er verder mee kan gedaan worden. Een aantal ideeën die tijdens de methodiek nog aan bod kwamen, waren: meer trainingen en onderbouwing voor de zorgmoeders creëren en actief aan de slag gaan met de toekomstplannen van de oudste kinderen van Stichting Prasoro.

Besluit

Via de training heeft de directie van de Stichting theoretische toelichting gekregen rond AI en werd er samen met hen een waarderend onderzoek gehouden. Via de 'Leren van successen –methodiek' werden de sterktes en krachten van de Stichting benoemd en werd er gekeken naar de toepassing ervan in de toekomst. De directie nam actief deel aan de training en gaf aan nieuwe perspectieven en ideeën te hebben om verder aan de slag te gaan.

9.2 Praktijkgedeelte: Talentgericht werken bij Jimmy's

Naast het waarderend onderzoek (Appreciative Inquiry), dat werd gehouden bij Stichting Prasoro – voor het kind in nood in Suriname, vonden wij de werking van de net opgestarte en dus nog gloednieuwe organisatie “Jimmy's” eveneens een perfecte aanvulling voor het praktijkgedeelte van ons werkveldproject. Drie studenten Orthopedagogie, Dana Roelants, Deborah D'Hondt en Melissa Sandron, zijn een weekje gaan meedraaien binnen deze organisatie.

Wie zijn ze

Het begrip “Jimmy's” staat voor Jongeren Informatiemedewerkers. Deze jongerenwerkers zijn speciaal getrainde medewerkers, die jongeren van de juiste informatie en het juiste advies voorzien. Samen vormen zij een heus team van vrijwilligers, stagiaires en dit onder begeleiding van professionals.

Deze jongerenmedewerkers hebben midden in het centrum van Groningen een soort van “Jongerenwinkel” geopend. Deze winkel opende zijn deuren op 17 maart 2011. Door de term ‘Jongerenwinkel’ (Jimmy's Store) te hanteren, profileren ze zich dan ook als het ware als een broedplaats voor jongeren. De geboorte van dit project werd eigenlijk medemogelijk gemaakt door het toedoen van een ander project, met name KIK.

KIK

KIK werd ontwikkeld door Fanny Koerts, Elroy Eefting en Rozemarijn Knollema. Drie jonge mensen die het belangrijk achtten om talentontwikkeling bij jongeren in het algemeen en bij jongeren met problemen te bevorderen. Niet alleen jongeren, maar ook ouders, docenten, hulpverleners en zelfs gemeente ambtenaren kunnen met hun vragen, aankloppen bij KIK. Naast deze drie, is er ondertussen al een heel netwerk ontstaan van jongerenwerkers, ondernemers, creatieven, ambtenaren, vakmensen, docenten en geïnteresseerden. Allemaal mensen die de jongeren willen begeleiden, maar eveneens ook geloven dat de jongeren zelf de touwtjes weer in handen kunnen krijgen, nadat ze hun talent hebben ontdekt. Hun gevonden talent kunnen ze dan inzetten in hun dagelijks leven. De methodiek die zij binnen hun werking hanteren is dus 'Focus op Talent'. Hun focus wordt gelegd op het positieve, de creativiteit die jongeren zelf bezitten. In het deeltje ‘Focus op talent’ wordt deze methodiek nader toegelicht.

KIK stelt drie belangrijke doelen voorop:

- *KIK wil talent en motivatie ontwikkelen:* Ze trachten jongeren de mogelijkheid te geven om hun talent nog verder te ontwikkelen. Hiernaast proberen ze ook de jongeren zoveel mogelijk handvaten mee te geven, zodat de jongere zelf dan in staat is zijn eigen leven vorm te geven.
- *KIK wil samenwerken:* De organisatie probeert kansen te creëren die jongeren de mogelijkheid bieden om het beste uit zichzelf te halen. Hiervoor gaat KIK trachten

samen te werken met jongeren of organisaties die veel met jongeren te maken hebben.

- *KIK wil een positieve spiraal creëren voor jongeren:* KIK wil aan de slag gaan met jongeren waarvoor het niet zo vanzelfsprekend lijkt dat zij hun eigen leven vorm geven.

Via hun werking willen zij de jongeren begeleiden om toch ook een 'eigen pad' in hun leven te vinden.

Zij willen de jongeren zoveel mogelijk verantwoordelijkheid geven, zodat deze via een positieve spiraal weer vat krijgen op hun eigen leven. Ze zien 'talent' dus als een geschikte oplossing om deze jongeren het zelf te laten doen. KIK gaat deze jongeren wel op weg helpen en begeleiden.

KIK gaat vooral uit van de positieve krachten in de jongeren, talenten, kansen en mogelijkheden. Ze gaan net niet kijken naar de onmogelijkheden, zwakke punten en/of problemen. Ze vinden echter wel dat deze negatieve aspecten niet achterwege mogen blijven. Ze stellen dat in Nederland genoeg goede en professionele hulpverlening is en willen daarom hun werk niet overnemen. KIK wil graag aansluiten bij deze organisaties, zodat ze voor de jongeren een zo goed mogelijke situatie kunnen creëren.

Jimmy's

Sinds kort werd in Groningen (Nederland) de organisatie 'Jimmy's' opgericht. Eveneens een project waar zowel Elroy als Fanny (KIK) aan meewerken. Aangezien KIK stopgezet is omwille van het uitblijven van resultaten, waardoor de financiële subsidies ook niet werden toegekend, kan de volledige aandacht nu ook gaan naar het geheel nieuwe project. De bedoeling is wel om het hele idee achter KIK mee te nemen naar het nieuwe project.

Zoals al werd aangegeven werd er een Jongerenwinkel opgericht in het centrum van Groningen. De vaste ploeg van het project is nog volop bezig met de aankleding van het pand dat werd uitgekozen voor de vestiging van de Jimmy's Store. Dit wordt uitgewerkt door drie studentes, van de opleiding 'Interieur', die de opdracht kregen het pand in te richten voor hun eindproef. Jimmy's tracht bij zoveel mogelijk activiteiten/opdrachten de jongeren zelf te betrekken. Ook aan de website van Jimmy's wordt momenteel hard gewerkt. Dit gebeurt eveneens door een groepje gemotiveerde jongeren. Het project legt echt de focus op interesses, talenten, mogelijkheden, enz... van jongeren.

Ze hebben ervoor gekozen om hun Store vlak in het centrum van Groningen te openen. De openingsuren van de 'winkel' zijn na schooltijd, tijdens de koopavond en in het weekend. Op deze manier zou het zowel toegankelijk als laagdrempelig zijn voor alle jongeren uit Groningen en omstreken. Jongeren die niet uit de stad Groningen zelf komen, kunnen niet terecht bij de Groningse hulpverlening. Dit maakt dat Jimmy's ook een perfecte aanvulling wordt voor het hulpverleningssysteem in Groningen. Op deze manier kunnen ook jongeren die niet in de stad Groningen wonen terecht in de jongerenwinkel en kan de store zo een meldpunt worden van aanmeldingen, waardoor gaten in de hulpverlening duidelijk en aangevuld worden.

Wat doen ze?

De Jimmy's of Jongeren Informatiemedewerkers vallen eigenlijk te vergelijken met de hulpverleners die aan de slag zijn binnen de JAC's (Jongeren Adviescentra), die ze bij ons in België kennen. De Jimmy's Store werd opgericht voor jongeren tussen twaalf en drieëntwintig jaar. Hieronder vallen in het bijzonder de kwetsbare en overbelaste jongeren binnen het VO (Voortgezet Onderwijs) en het MBO (Middelbaar Beroepsonderwijs), zowel in de stad als in de provincie Groningen.

De winkel kenmerkt zich als een plek waar jongeren zichzelf kunnen zijn, zich kunnen ontwikkelen en worden geprikkeld om hun eigen mogelijkheden verder te verkennen.

Bij Jimmy's kan je terecht met allerlei vragen. Deze kunnen gaan over het regelen van je geldzaken tot het op zoek gaan naar een leuke hobby. Naast het feit dat je er terecht kan met al je vragen, kan je er ook andere jongeren ontmoeten, samen dingen doen, ondernemen en uitzoeken wat er in de stad allemaal te beleven valt. De medewerkers van Jimmy's zijn er om de jongeren te begeleiden en op weg te zetten in hun zoektocht, maar ze leggen de verantwoordelijkheid wel volledig in de handen van de jongere zelf. De jongere zal het dus zelf moeten doen. Je wordt dus als het ware 'baas' over de inrichting van je eigen leven.

Bij Jimmy's wordt je ook geprikkeld om je talenten zoveel mogelijk te ontdekken en te ontwikkelen. Ook in moeilijke situaties of tijdens periodes waarin het iets moeilijker gaat, heb je zelf heel wat in je mars om zelf een leidende rol te hebben over je eigen leven. De Jimmy's gaan samen met de jongeren meedenken en op zoek naar wat ze zelf kunnen, waar hun talenten liggen en waar ze hulp bij kunnen gebruiken. Je staat er nooit echt helemaal alleen voor.

Focus op talent

'Focus op talent' is een methodiek die, binnen de scriptie van Fanny Koerts²⁰, werd uitgewerkt. Deze methodiek wordt zowel binnen de werking van KIK, als binnen de werking van Jimmy's geïmplementeerd.

Wat is het?

De methodiek 'Focus op talent' is een zeer handige leidraad in de begeleiding van jongeren. Het is dus een zeer handig hulpmiddel. Doordat zij uitgaan van deze methodiek, gaan zij ook uit van het positieve. Ze kijken naar wat jongeren al wel goed kunnen en wat ze graag doen. Hiernaast spelen ervaring, kennis, intuïtie en een open gelijkwaardige houding, van de begeleider, een even belangrijke rol in het hulpverleningsproces.

De methodiek is gebaseerd op drie kernprincipes:

²⁰ Koerts, F. (2004, September). De Focus Op Talent, Onderzoek over talent en motivatie ontwikkeling in de jeugd hulpverlening.

De positieve spiraal van talentontwikkeling: Deze spiraal zorgt ervoor dat de negatieve spiraal, waarin de meeste van deze jongeren vastzitten, doorbroken wordt. Het vormt dan ook meteen de basis van de methodiek 'Focus op talent'. Om de spiraal in werking te zetten, zullen de meeste jongeren enkele positieve ervaringen moeten opdoen. Op deze manier zullen ook hun zelfvertrouwen, zelfkennis, verantwoordelijkheidsgevoel en zelfstandigheid toenemen.

Driehoek van vrijheid: Wij, mensen, streven naar zelfontplooiing en vrijheid. Dit blijkt uit de theorie van Maslow. De mate van vrijheid, die je als mens hebt, is afhankelijk van je eigen inzet en die van je omgeving. De mate van je eigen vrijheid hangt dus af van de verantwoordelijkheden die je zelf aan kan en ook neemt.

Hoe meer verantwoordelijkheden je in eigen handen neemt, hoe groter de kans bestaat dat mensen uit je directe omgeving je diezelfde verantwoordelijkheden ook gaan toevertrouwen. Hoe meer vertrouwen je van anderen krijgt, hoe groter de vrijheid wordt om je eigen leven in te richten hoe dat jij het zelf wilt. Het vormt dus een circulair proces.

Het bevorderen van Empowerment: De jongere krijgt een zeer grote verantwoordelijkheid in handen gelegd wat betreft zijn eigen beslissingen en zijn eigen keuzes. Het is belangrijk dat je als begeleider rekening houdt met de eigen mening van de jongeren. De verantwoordelijkheden die je hen geeft, moet je dus zeker niet trachten over te nemen. Tenslotte staat empowerment toch ook voor het dragen van je eigen verantwoordelijkheden.

Doelstellingen

Gebruikmakend van de methodiek 'Focus op talent' worden er concrete doelstellingen opgesteld, volgens de SMART-methode, die gerealiseerd dienen te worden. Er zijn individuele doelen voor de jongeren zelf en doelen ten aanzien van de maatschappij.

❖ Individuele doelen voor de jongeren:

De jongere dient zowel tijdens als na zijn traject binnen de 'Focus op talent' een positieve bijdrage te leveren aan zijn/haar omgeving. Deze positieve bijdragen worden dan gezien als nuttige activiteiten verrichten voor een organisatie of een bedrijf.

Jongeren dienen met hun eigen verantwoordelijkheid keuzes te maken. Ze moeten zich er ook bewust van zijn dat ze deze zelf moeten en kunnen maken. De jongere moet een pro-actieve houding aannemen en de omgeving laten zien dat hij/zij degene is met regie over het eigen leven en dat niet anderen bepalen hoe het allemaal in elkaar zit.

Wanneer de jongere, aan de hand van de methodiek, het proces heeft doorlopen, kan hij/zij binnen de acht maanden een plan opstellen met de vormgeving van zijn eigen toekomst.

Tijdens het doorlopen van het traject leert de jongere vaardigheden en talenten kennen die hem/haar zullen helpen bij het slagen van zijn/haar toekomstplan.

❖ Doelen ten aanzien van de maatschappij:

De jongere die zo'n talent-traject doorloopt, zal zowel tijdens als na dit traject minder overlast veroorzaken. Onder overlast verstaat men: meldingen in verband met vandalisme en rondhangen.

De jongere zelf, zijn/haar ouders, jongerenmedewerkers en/of andere zien vooruitgang.

Rol van de begeleider

Zoals hiervoor al beschreven werd, heeft de jongere de touwtjes steeds zelf in handen. Doch zal de begeleider zijn begeleidende functie nooit uit het oog verliezen en klaarstaan wanneer de jongere hem nodig heeft. De begeleider zal zijn kennis en ervaring inzetten om de jongere te ondersteunen bij het behalen van zijn doelen. De begeleider zal dus ondersteunen, maar niets uit de handen van de jongere overnemen.

Zowel de begeleider als de jongere heeft zijn eigen grenzen. Het is belangrijk dat met beide rekening wordt gehouden. Ook als de jongere grensoverschrijdend gedrag stelt, is een open houding van de begeleider noodzakelijk. Je zal dan het gedrag van de jongere moeten kunnen relativiseren en eventueel zelfs accepteren. Natuurlijk zal je wel steeds professionele grenzen moeten opstellen. Je zal moeten samenwerken, netwerken en ondernemen om het plan van de jongere realiseerbaar te maken.

Naast dit alles is het gebruik maken van gezond verstand eveneens een belangrijk uitgangspunt voor een begeleider. Wanneer je als begeleider een goede relatie met de jongere wil uitbouwen, moet je naast de nodige dosis evidence based practice ook beschikken over een goede intuïtie.

Stappenplan

Het stappenplan van de methodiek 'Focus op talent' bestaat uit drie grote fasen, die telkens nog eens onderverdeeld zijn in enkele stappen.

Fase 1 – Startprojecten

Stap 1: de analyse

Tijdens deze eerste stap gaat de begeleider de jongere zeer goed observeren. Op deze manier gaat hij (de begeleider) ook een reflectie kunnen maken over het gedrag van de jongere.

Zowel de risico – als beschermende factoren worden samen met de jongere overlopen en worden ingebracht in het schema van de balans van draaglast en draagkracht.

Stap 2: Situatie check

Op regelmatige basis zal er een gesprek plaatsvinden tussen de begeleider en de jongere. Op regelmatige basis is natuurlijk een zeer vaag begrip, maar hier kunnen we echter geen specificering in aanbrengen, omdat deze regeling wordt afgesproken in een intakegesprek. Op deze manier kunnen er moeilijke situaties besproken worden. Op dat moment kan er natuurlijk eveneens gekeken worden naar wat wel goed loopt, want dit is toch de bedoeling van de 'focus op talent'.

Er wordt dus een inschatting gemaakt van de doelen, wensen en/of talenten waar de jongere wil aan gaan werken. Deze positieve ervaringen zullen dan een bron van inspiratie vormen om met de belemmeringen aan de slag te gaan.

Fase 2 – Maak je plan!

Stap 3: ruim je problemen op

Om plaats te maken voor je talenten, moeten eerst de hoognodige problemen worden aangepakt.

In het plan van aanpak zullen er één of meerdere doelen worden omschreven.

Deze doelen moeten voldoen aan het SMART-principe. Ze moeten dus specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden zijn. Op deze manier ga je er ook voor zorgen dat de jongere minder of niet teleurgesteld raakt als iets niet meteen lukt. De doelen die worden opgesteld, zijn er dus om de hoognodige problemen aan te pakken.

Stap 4: bespreken van je plan

Wanneer je samen het plan besproken hebt en je, als begeleider, merkt dat de jongere voldoende ruimte heeft in zijn leven en daarnaast ook weet waar zijn/haar eigen talenten liggen, kan er al snel begonnen worden met de volgende fase (Talent in actie).

Fase 3 – Talent in actie

Stap 5: de focus op talent

Binnen deze stap begint voor de jongere het talent – ontwikkelingstraject. De jongere gaat zijn plan dus moeten uitvoeren. Hij zal gaan werken aan zijn eigen talenten. Op deze manier zal de jongere de innerlijke motivatie vinden om te blijven werken aan zijn/ haar toekomst. Tijdens de uitvoering van het plan zullen er regelmatig gesprekken gevoerd worden om na te gaan of de uitvoering ervan goed verloopt en het plan eventueel bij te stellen.

Stap 6: Eindevaluatie

Dit is een laatste gesprek om na te gaan hoe het proces voor de jongere is verlopen. De bedoeling van deze eindevaluatie is meestal positief.

Op deze manier kan de jongere zelf zien wat hij allemaal gerealiseerd heeft.

Stap 7: de na – begeleiding

Deze gaat over een vaste periode en duurt niet langer dan zes maanden. Op het einde van deze periode wordt opnieuw een evaluatie gedaan.

Tijdens de vorige eindevaluatie wordt nagegaan of zo'n na – begeleiding noodzakelijk is. Dit is niet het geval voor elke jongere.

De na – begeleiding is enerzijds altijd gericht op het begeleiden van de jongere binnen de instantie waar hij nu bij betrokken is. De afspraken worden bijgesteld en men gaat terugval voorkomen.

Anderzijds is deze ook gericht op het samen met en voor de jongere op zoek gaan naar een geschikte plaats. Wanneer deze geschikte plaats tijdens het gehele traject niet werd gevonden, kan je op deze manier een tweede maal op zoek gaan, naar iets dat wel bij zijn/haar interesses aansluit.

Door dit stappenplan te hanteren, kan de jongere zelf verschillende keuzes maken waarmee hij op zoek kan gaan naar zijn eigen individuele mogelijkheden, interesses en talenten. Door te werken aan de hand van deze methodiek kan de innerlijke motivatie van de jongere ook groeien en zal hij dan ook zijn verantwoordelijkheden vinden om zijn eigen toekomstperspectief vorm te geven.

Link theoretisch kader

Uit de theorie blijkt dat wanneer men wil kiezen voor talent, er nood is aan motivatie van de talentvolle persoon. Wanneer hij/zij nieuwe uitdagingen zal aangaan, kan de persoon zijn talent verder ontwikkelen en er ook meer uithalen.

Dit is ook waar je naar op zoek gaat wanneer je, als jongere, aanklopt bij KIK of Jimmy's. Je gaat op zoek naar een uitdaging, iets waar je goed in bent en waar je jezelf verder wil in ontwikkelen. De jongere zal kijken naar wat hij graag doet, naar waar hij goed in is, waar zijn talenten liggen.

Op basis daarvan zal de jongere een project kiezen waar hij interesse voor heeft en kan hij/zij het stappenplan volgen van de methodiek 'Focus op talent'.

Dankzij de innerlijke motivatie, die de jongere vindt door positieve situaties op te doen (inzetten van zijn talenten) zal hij leren waar zijn verantwoordelijkheden liggen en leren eigen keuzes te maken.

Eveneens blijkt uit de theorie dat de interactie tussen mensen, actie teweegbrengt. Mensen hebben elkaar nodig. Contacten tussen mensen geven energie en actie, waardoor mensen in een positieve richting veranderingen kunnen realiseren. Het is daarom van enorm belang dat mensen samen op weg gaan en in interactie treden.

Dit is ook terug te vinden in het stappenplan van de methodiek 'Focus op talent'. De jongere moet het niet alleen doen. Hij gaat samen met een begeleider op zoek naar waar hij goed in is en wat hij graag doet. Het feit dat deze begeleider er is, maakt ook dat de jongere steeds iemand heeft waar hij op kan terugvallen. Wanneer het even weer iets minder goed gaat of

net heel erg goed gaat, heeft hij altijd iemand waar hij raad aan kan vragen of gewoon eens zijn verhaal bij kwijt kan.

Mensen zijn van nature uit sociale wezens, dus het is logisch dat ze elkaar nodig hebben om hun talenten verder te ontwikkelen.

Praktijkvoorbeelden

Voorbeeld 1

Jimmy's probeert zoveel mogelijk jongeren zelf bij hun activiteiten te betrekken. Zo dus ook bij de inrichting van hun pand, te Groningen. Hiervoor kregen drie studenten, van de opleiding Interieur, de kans om de vestiging van de Jimmy's Store in te richten. Ze zijn volop bezig met hun plannen. Tijdens een vergadering bood er één van de studenten de hulp van haar vader aan. Haar vader zou, tegen een bepaalde – vrij hoge - prijs een deel van de inrichting van de Jimmy's winkel maken. Elroy, één van de jongerenmedewerkers, gaf meteen aan ook een jongere gevonden te hebben die geïnteresseerd was mee te werken aan dit project. Hij stelde voor dat de vader, van de studente, een eventuele mentor zou kunnen worden en jongere begeleiden tijdens het werk. Op zich is dit niet slecht, want de theorie stelt mentorschap voorop. Het is vaak belangrijk om iemand te hebben waar je naar kan opkijken. Van zodra de klik er is tussen twee mensen, gaat het als vanzelf. Door de jongere te koppelen aan de vader van de studente, maken ze eventueel een band tussen twee mensen mogelijk. Op deze manier kan de vader zijn opgedane kennis en ervaring delen met de jongere en kan de jongere hiervan ook 'profiteren'.

Voorbeeld 2

Jessica is een jonge vrouw die zelf uit de hulpverleningssector komt. Ze was op zoek naar iets dat haar leven weer zin gaf, een leuke job bijvoorbeeld. Haar vaste begeleider raadde haar aan om eens bij Jimmy's langs te gaan. Daar raakte ze aan de praat met de vaste medewerkers. Deze zagen dat Jessica erg gemotiveerd was om aan de slag te gaan en gaven haar dan ook een kans om één van vaste Jimmy's te worden. Ze werkt samen met de vaste crew en de verschillende stagiaires en werkt activiteiten uit. Ze krijgt wel de kans om alles op haar eigen tempo te doen. Wanneer ze even nood heeft aan een babbel, kan ze die ook maken. Naar haar bevindingen is Jimmy's een heel positieve en stimulerende omgeving. Vanuit haar nieuwe job en nieuwe kennissen, heeft zij ook weer de kracht gevonden om plannen te maken om verder te gaan studeren.

De Jimmy's Store opende zijn deuren nog maar net, op 17 maart 2011, waardoor de jongeren uit Groningen de vloer nog niet kwamen platlopen. Het is een proces dat geleidelijk aan zal verlopen, waarbij de Jimmy's hopen steeds meer en meer jongeren te kunnen aanspreken en eveneens te verwelkomen, om samen met hen iets mooi uit te bouwen.

Besluit

Niet alleen in België, maar ook in Nederland wordt er heel wat op touw gezet om 'talent' in de kijker te zetten. Het wordt als een noodzakelijk onderwerp geacht, dat zowel bij jongeren als hun begeleiders heel wat teweegbrengt.

In Nederland (Groningen) werd Jimmy's, een jongerenwinkel opgericht, vanuit het idee dat 'talent' een noodzakelijk begrip is binnen de huidige Nederlandse maatschappij. De Jimmy's store is open na schooltijd, tijdens de koopavond en in het weekend. Je kan er terecht met vragen over verschillende onderwerpen of gewoon om nieuwe jongeren te leren kennen en samen leuke dingen te doen. Op deze manier is de winkel toegankelijk en laagdrempelig voor elke jongere uit Groningen en omstreken.

Het basisidee achter Jimmy's is een hele methodiek: 'Focus op talent'. Deze methodiek legt de nadruk op drie belangrijke basisprincipes:

- ❖ De positieve spiraal van talentontwikkeling

- ❖ De driehoek van vrijheid

- ❖ Het bevorderen van empowerment

Wanneer je als jongere gebruik maakt van deze methodiek krijg je enkele doelstellingen opgelegd die je zal dienen te realiseren. Naast deze doelstellingen voor de jongere zelf, zijn er ook nog doelen ten aanzien van de hele maatschappij.

Tijdens het hele proces neemt de begeleider toch een zeer prominente plaats in het leven van de jongere in. Door samen in interactie te treden, wordt talentontwikkeling als het ware mogelijk gemaakt. Als begeleider moet je er wel steeds op toezien dat je de verantwoordelijkheid niet uit handen neemt van de jongere. Hij/zij moet tenslotte ook trachten zijn eigen leven zelfstandig in te richten en vorm te geven.

Uit de 'Focus op talent' is ook een geheel stappenplan ontstaan. Het bestaat uit drie fasen die elk weer onderverdeeld zijn in enkele stappen. De jongere zal samen met zijn begeleider het hele stappenplan doorlopen. Op deze manier zal hij een zelfstandigheid creëren om iets te gaan doen wat hij graag doet en waar hij goed in is. Tenslotte ben je toch dan pas echt in je Element?!

9.3 Het veld van Talent als middel tot de ontwikkeling van talenten en competenties

Talenten kunnen naar competenties worden vertaald en volgend P. Somberg zijn er 4 competenties waarbij elk individu meer naar één specifieke competentie zal neigen. Dit betekent dat je afhankelijk van je 'voorkeur-competentie' op een andere manier voor de ontwikkeling van je talenten en competenties zal moeten zorgen. Waar welke competentie voor staat en hoe ze verder kunnen ontwikkeld, wordt hieronder verder uitgelegd. Dit is ter aanvulling van het belang van het contextuele dat in de definities van talent meermaals wordt benadrukt (zie hoofdstuk 1, 2 en 3).

In het boek van Pieter Somberg (*Hoe ontwikkel ik mijn competenties?-werkboek voor talent*) wordt een competentie-ijsberg van David McClelland voorgesteld waarin de eigenschappen worden getoond die je **gedrag** bepalen:

- intelligentie,
- persoonlijke kwaliteiten en aanleg,
- motivatie en ambitie, waarden en normen,
- vaardigheden en tot slot
- kennis.

Wat ons hierbij opvalt, is dat er niet wordt verduidelijkt waar elke eigenschap precies voor staat, waardoor een duidelijke en doelgerichte aanpak moeilijker kan worden opgebouwd.

Per element dat ertoe leidt dat je bepaald gedrag stelt, kan je drie vragen stellen:

1. Wat is van dit element precies de bijdrage aan succesvol gedrag?
2. Hoe kun je dit element ontwikkelen?
3. Welke verdiepvragen kun je bij dit element stellen?

Daarnaast moet je kijken naar de betekenis van gedrag binnen competenties/talenten. Zo is er de cirkel met een dynamisch proces van oorzaak en gevolg waarin gedrag een rol speelt. Je weet bijvoorbeeld vaak welk gedrag je stelt en wat het gevolg daarvan is, maar om je gedrag verder te kunnen ontwikkelen, moet je ook weten wat ervoor zorgt (=oorzaak) dat je

een bepaald gedrag stelt. Verder moet je ook weten wat je sterke en zwakke kanten van het gedrag zijn om succesvol gedrag te kunnen ontwikkelen.

Pieter Somberg heeft een *veld van Talent* ontwikkeld waarin 4 competenties tot succesvol gedrag gecombineerd worden met de leerstijlen van Kolb en 4 typering van talent.

Deze vier competenties worden hieronder nader besproken: Een eerste competentie is *initiatief en verbetering*, wat betekent dat je uit jezelf actie onderneemt en dat je oplossingen kan bedenken om problemen op te lossen. Als tweede competentie is er *planmatig werken* waarbij je het werk overziet, je prioriteiten stelt, deze kunt bijstellen en dat je kan werken volgens de vooropgestelde planning. Een derde competentie is *succesvol werken en samenwerken* en hier toon je dat je enthousiast bent om succesvol werk te leveren en daardoor zorg je ook voor een prettige werksfeer waarin je collega's zich thuis voelen. Een vierde en laatste competentie is *resultaatgericht werken*, wat eruit bestaat dat je plannen en opdrachten omzet in acties waarbij je verantwoordelijkheid neemt voor je aandeel in het resultaat.

Ook hier kan je bij elke competentie en het bijhorende gedrag (=topje van de ijsberg) alle samenhangende elementen overlopen. Bijvoorbeeld bij de competentie 'succesvol werken en samenwerken' houdt kennis in dat je weet waarom dat belangrijk is. Vaardigheden staat voor 'het kunnen samenwerken'. Verder heb je waarden en normen die bij deze competentie bijvoorbeeld inhouden dat je vindt dat iedereen het recht heeft om zijn kwaliteiten in te zetten (=waarde) en dat je daarom luistert naar anderen (=norm). Vervolgens heb je motivatie en ambitie, want je kiest voor een team waarbij je er energie in steekt om met je collega's samen te werken. Daarnaast heb je persoonlijke kwaliteiten en aanleg, waaronder geplaatst zou kunnen worden dat je een aangeboren aanleg hebt om aan te voelen hoe je met anderen moet omgaan (hier speelt weer de vraag nature-nurture, zie hoofdstuk 1). Tot slot speelt intelligentie een rol waarbij het kan dat je op dit gebied een belangrijke bijdrage bent voor het team.²¹

²¹ Somberg, P. *Hoe ontwikkel ik mijn competenties?: Werkboek voor talent*. P. 6-10.

Naast de vier competenties tot succesvol gedrag, wordt het **veld van talent** gezet. Het veld van talent wordt verder schematisch voorgesteld en bestaat uit een weergave van verschillende invullingen tot competenties en werkgebieden tot het inzetten en ontwikkelen van talent. Het heeft als doel om je competenties beter te kunnen ontwikkelen omdat je aan de hand van dit schema beter inzicht kan krijgen over welke kwaliteiten sterk zijn bij jou en welke je het beste kan ontwikkelen. De inzichten kunnen verkregen worden over je eigen kwaliteiten, maar ook over die van de ander door het veld van talent als analyseermethode te hanteren bij jezelf en bij de ander wanneer je deze zijn/haar talenten wilt ontdekken en helpen ontwikkelen. Op deze manier kan de samenwerking verbeterd worden, want je krijgt inzicht in en begrip voor de dingen die minder goed lopen bij je collega.

Zoals onderstaande schema weergeeft, zijn er vier velden: vuur, lucht, water en aarde. Elk van deze elementen is gekoppeld met een type-naam. Zo staat het *vuurtype* voor de *creator*. Dit type is iemand die wilt leren en veel motivatie heeft. De kracht van deze persoon is dat deze goed dingen kan *uitdenken*. Daarnaast zoekt de persoon plezier in het leren omdat het hem nog meer motiveert in zijn bezigheden. Zijn stijl is eerder intuïtief, holistisch, avontuurlijk en creatief, wat betekent dat hij nieuwe wegen durft uit te proberen en open staat voor nieuwe dingen.

Een tweede type is *lucht*, wat staat voor de *analyticus*. Deze persoon denkt vooral na en toetst zijn plannen op haalbaarheid. De kracht van deze persoon bestaat eruit dat hij dingen *uitwerkt*. Hij baseert zijn beslissingen voornamelijk op het hier en nu, op feiten en realiteit. Wanneer hij iets leert, ontdekt deze graag nieuwe dingen, hij is namelijk erg nieuwsgierig. Verder heeft deze persoon makkelijker dan anderen problemen met collega's die op het gevoel werken.

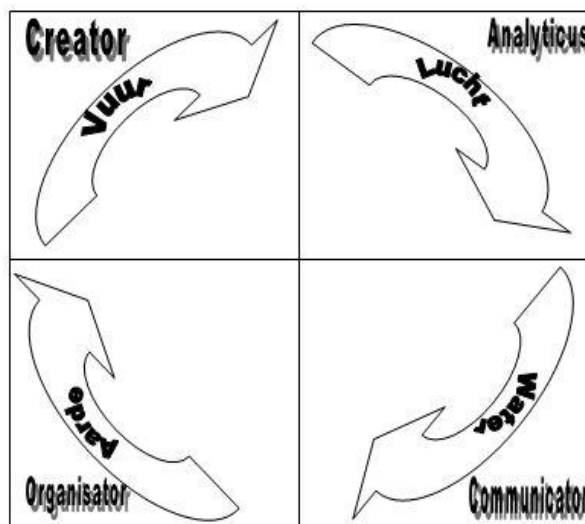
Een derde type, *water*, staat voor de *communicator*. Deze communiceert, organiseert en zorgt voor enthousiasme. Deze persoon kent zijn kracht in het *uitdragen* en zoekt bij zijn leren naar bevestiging van zijn ideeën. Verder leert deze persoon graag door middel van overleg met anderen. Waarden en gevoelens zijn erg belangrijk voor hem en hij zal ook erg groepsgericht werken omdat hij de mensen in zijn omgeving ten eerste respecteert en apprecieert.

Als vierde en laatste type, is er *arde* die staat voor de *organisator*. Deze persoon *voert* graag concrete dingen *uit*, wat meteen zijn kracht is. Verder heeft hij behoefte aan concrete opdrachten en wenst hij zekerheid in zijn leven. Daarnaast zal deze persoon erg gestructureerd leven waarbij regels en regelmaat belangrijk zijn, net als het realistisch denken. Tot slot zullen zijn opdrachten op tijd zijn afgewerkt, is ook op het werk alles gestructureerd en komt hij zijn beloftes na.

Hoe kan men weten welk veld van talent bij zich past? Dit kan door het stellen van vier vragen:

1. Wat ga ik doen?
2. Hoe ga ik het doen?
3. Wie heb ik daarbij nodig?
4. Wanneer ga ik het doen?

Door op deze vier vragen te antwoorden, kom je bij jouw talent terecht. Het veld zal aansluiten bij jouw manier van denken en handelen en door het veld van talent te gebruiken, kom je te weten welke velden je nog kan ontwikkelen. Daarnaast zal het veld van talent ook je proces duidelijk maken: wat voel en denk en doe je. Belangrijk te weten is dat het merendeel van de mensen hun kracht in meer dan één veld hebben liggen. Je hebt dus meerdere talenten.



Het veld van talent kan vervolgens weer worden samengevoegd met de leerstijlen van Kolb. Hij zegt dat iedereen op een andere manier leert en dat elke manier van leren zijn voor- en nadelen heeft, maar wat handig is, is dat je jezelf verschillende stijlen kan aanleren. Om meer te kunnen leren, kan je jezelf steeds de vier verschillende vragen stellen: wat is er precies gebeurd, wat betekent dit voor jou, heeft dit jou een nieuw inzicht gegeven en hoe zou je ermee kunnen omgaan. Wanneer je de vier leerstijlen kan hanteren, leer je het meeste en uiteindelijk zullen de meeste personen zich de vier vragen stellen, maar ieder start op een ander punt, afhankelijk van je meest eigen gemaakte leerstijl. Zo kan je leerstijl evolueren van reflecteren naar experimenteren en van concretiseren naar theoretiseren.

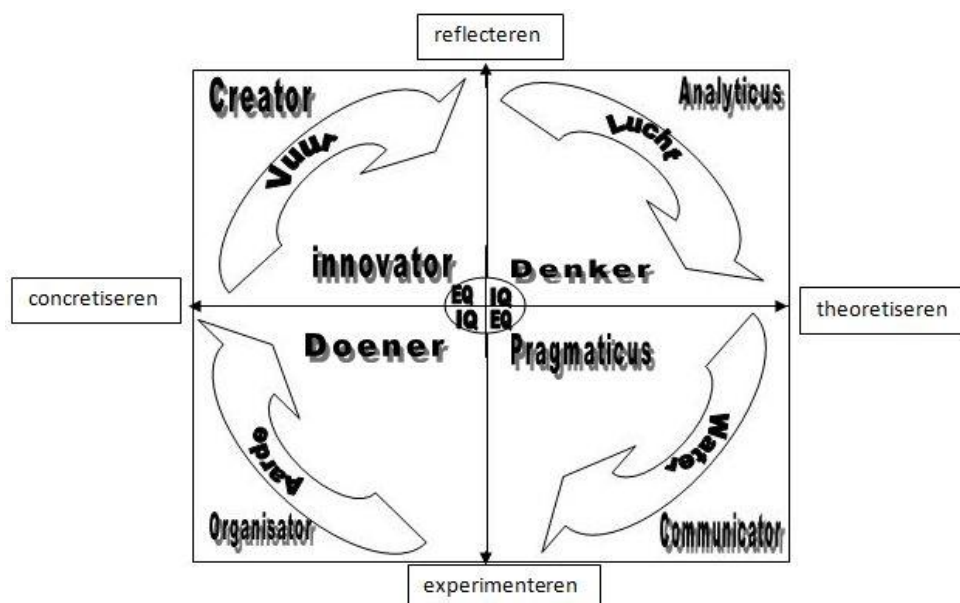
De vier leerstijlen van Kolb zijn innoveren (reflecteren en concretiseren), denken (reflecteren en theoretiseren), pragmatisch zijn (theoretiseren en experimenteren) en doen (experimenteren en concretiseren). Deze lopen volledig in lijn met de vier types: creator, analyticus, communicator en organisator.²³

De innovator is iemand die concrete ervaringen nodig heeft. Daarnaast heeft deze veel verbeeldingskracht en fantasie waardoor deze creatief is met het creëren van oplossingen. De beste manier om veel te leren en dit veld (van talent) te ontwikkelen, is door de aanwezigheid van ruimte om zijn ervaringen en gevoelens te uiten. Daarnaast heeft hij ook nood aan tijd om ervaringen te verwerken, de kans om dingen met anderen uit te wisselen, een visuele presentatie van de leerstof en een confrontatie met verschillende bestaande visies.

De denker heeft een voorkeur voor problemen waar slechts één oplossing voor bestaat. Hij werkt graag doelgericht en planmatig en past graag begrippen, modellen en theorieën toe. De ideale leeromgeving om zijn veld (van talent) te ontwikkelen, is leerstof waar een duidelijke rode draad in zit, een duidelijke link tussen praktijk en theorie is, een deskundige zijn leermeester is, hij technieken krijgt aangeleerd om het probleem zelf aan te pakken en er de kans is om te experimenteren met zelfbedachte oplossingen.

²³ Europees Sociaal Fonds. (17 september 2010). *Leerstijleninfoentest*. Geraadpleegd 5 mei 2011, <http://www.talentontwikkeling.be/media/docs/Leerstijleninfoentest.pdf>.

De doener zijn kracht is het uitvoeren van werk en raakt dan ook graag betrokken bij het proces van een ontwikkeling van iets. Hij is sociaal, doelgericht en wil tastbare resultaten bereiken. Verder richt hij zijn informatie naar anderen toe en kan hij zich snel aanpassen aan specifieke en concrete situaties. Zijn ideale leeromgeving bestaat eruit dat hij feedback krijgt op zijn handelen, dat hij de vrijheid heeft om snel te reageren, dat hij veel verschillende en afwisselende werkvormen krijgt en dat hij uitdagende en spannende situaties krijgt waarin hij een keuze moet maken. Zoals men kan merken, lopen de beschrijvingen per veld-leerstijl gelijk en kan de ideale leeromgeving die volgens Kolb kan worden gebruikt, ingezet worden om je talenten te ontwikkelen binnen een bepaald gebied. Duidelijk wordt ook dat elk gebied om een andere aanpak vraagt indien u deze verder wil ontwikkelen.



24

Tot slot kunnen binnen het geïntegreerde model met het veld van talent en de leerstijlen van Kolb de vier competenties tot succesvol gedrag worden toegevoegd.

- Vuur/creator: Initiatief en verbetering (wat?)
- Lucht/analyticus: Planmatig werken (hoe?)
- Water/communicator: Succesvol werken en samenwerken (wie?)
- Aarde/organisator: Resultaatgericht werken (wanneer?)

²⁴ Somberg, P. *Hoe ontwikkel ik mijn competenties?: Werkboek voor talent*. P. 30.

Elke competentie/veld/leerstijl kan nogmaals op 5 verschillende manieren worden ontwikkeld. In principe ontwikkel je altijd en overal. Verder kan je op verschillende manieren leren en moet je kiezen voor diegene die het best bij je past. Het beste resultaat ontstaat wanneer je een competentie op de 5 verschillende manieren ontwikkeld door middel van:

1. Activiteiten op het werk: kijken naar zelfkennis, het maken van keuzes en planning om tijd te sparen (middel tot komen van zelfkennis, zie bijlage).
2. Begeleiding op het werk: feedback van collega's, mentoring en coaching (zie hoofdstuk onderwijs)
3. Activiteiten buiten het werk: binnen je zone/flow werken voor energie en intervisies
4. Zelfstudie: kernkwadrant van Ofman (leren van je kracht en allergie)
5. Opleidingen: achtergrondinformatie en externe trainingen

Besluit

Ten eerste heeft elk individu andere talenten die tot andere competenties behoren. Daarnaast zijn er per vier competenties waarnaar talenten vertaald kunnen worden:

- planmatig werken,
- initiatief en verbetering,
- succesvol werken en samenwerken,
- resultaatgericht werken.

Om deze competenties te ontwikkelen, bestaan er vijf verschillende manieren, aldus P. Somberg. Deze bestaan uit:

- activiteiten op het werk,
- begeleiding op het werk,
- activiteiten buiten het werk,
- zelfstudie,
- opleidingen.

De verschillende competenties en wegen tot ontwikkeling lopen in dezelfde lijn als de gedachtegoed van K. Robinson die zegt dat diversiteit belangrijk is. Hij vindt dat studenten/werknemers de kans moeten krijgen om op hun eigen manier hun talenten te ontwikkelen. Dit werd eerder besproken in 'onvermogen van het onderwijs'.

9.4 Tools en werkvormen: twee fiches

Fiche 1: instrumenten of werkvorm om de dialoog over talenten te stimuleren

Naam van de werkwijze:

Een foto kiezen en toelichten

Korte beschrijving van de werkwijze:

Elke deelnemer van de groep kiest (uit een voorraad) één foto waarin hij/zij de eigen sterkte herkent. Vervolgens vertellen de deelnemers om de beurt aan de anderen, aan de hand van die foto, welk hun sterke punt is of hun talent zou kunnen zijn. De collega's stellen vragen om tot duidelijkheid te komen en op zoek te gaan naar het achterliggende talent.

Resultaten:

Deze werkvorm helpt om gemakkelijk in gesprek te komen over talenten, om talenten zichtbaar te maken en om er een taal voor te vinden.

De medewerkers vergeten hun schroom, overwinnen hun bescheidenheid en kunnen hun (vaak onbekend) persoonlijk verhaal kwijt.

Het werkt snel en eenvoudig.

Het werkt in diverse omstandigheden.

Het werkt ook voor kortgeschoolden.

Aandachtspunten:

Één begeleider (per groep) is nodig om bijvragen te stellen of om bij te sturen.

Zorg voor voldoende foto's (10 maal het aantal deelnemers).

Liefst op A5 formaat of groter, zodat iedereen ze goed kan zien.

Deze aanpak kan individueel (bijvoorbeeld met de leidinggevende), maar werkt vooral goed in kleine groepen.

Het kan natuurlijk ook voor grote aantallen, maar dan doen de deelnemers hun verhaal in kleine subgroepjes.

Verwijzingen naar literatuur, websites,...:

Op de I-talent-O website is een set foto's ter beschikking.

Verder zijn er op internet heel wat foto's te downloaden voor niet –commerciële doeleinden, zoals op Flickr, Picasa, Freefoto,... .

Fiche 2: instrumenten of werkvorm om de dialoog over talenten te stimuleren

Naam van de werkwijze:

Herken je talent in actie!

Korte beschrijving van de werkwijze:

Dit is een individuele oefening om een mogelijk talent van jezelf (of van een collega) te ontdekken. Omschrijf een mogelijk persoonlijk talent en toets het met deze vragen:

1. Ik kijk uit naar activiteiten op dit terrein
2. Ik geniet enorm terwijl ik bezig ben
3. Ik vind het normaal, de anderen zeggen dat ik hier goed in ben
4. Ik verlies dan de tijd uit het oog
5. Ik voel pas nadien de vermoeidheid
6. Na afloop voel ik me gelukkig, mentaal opgeladen
7. Ik kan het ook als ik moe ben of stress heb, of met een kater

Deze oefening kan individueel (self –assessment), in een functiegesprek met de leidinggevende of in een groep van gelijkgestemden. Deze laatste aanpak is sterker, omdat de groep bijstuurt en draagvlak vormt.

Resultaten:

Deze aanpak werkt snel, is duidelijk en herkenbaar. Hij leidt tot herkenning en erkenning van talenten.

Eventuele aandachtspunten:

Als je in groep werkt moet je wel vooraf weten of iedereen een persoonlijk talent op tafel legt, dan wel of het gesprek gaat over één of enkele talent(en). In dat geval treden de andere aanwezigen enkel op als peers om de conclusies te ondersteunen.

Voorzie een vragenlijstje op papier.

Verwijzingen naar literatuur, websites,...:

Luk Dewulf (2009). *Ik kies voor mijn talent*. Lannoo Campus.

9.5 Verslagen van de vergaderingen

September

Informatieve-/Brainstorm- vergadering: Opstart talent 16 september 2010

Aanwezig: Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roeck en Melissa Sandron

Afwezig: /

Verontschuldigd: Mhr. Vandenberghe

Voorzitter: /

Verslagnemer: Roelants Dana

Agenda

1. Wat hebben we reeds gedaan?
2. Vragen of opmerkingen
3. Ideeën
4. To do

Vergadering

1. Wat hebben we reeds gedaan?

Inge heeft reeds een boek gelezen van Luk Dewulf. Hij schreef een boek over talenten en bespreekt er onder andere de 'flow'-theorie van Csikszentmihalyi. Daarnaast geeft hij ook vormingen over talenten.

Luk Dewulf zegt dat je moet kijken naar je talenten en je deze verder moet ontwikkelen in plaats van te kijken naar wat je niet kan.

2. Vragen of opmerkingen

- Wat is de concrete vraag vanuit de HUB omtrent het OOD 'talent'?
- Wat zijn hun verwachtingen naar ons toe? Wat wordt van ons verwacht?
- Hoe staan we zelf tegenover het OOD 'talent'?
- Hoe hebben we het OOD 'talent' zelf ervaren?

3. Ideeën

- ECTS-fiches talent van 1, 2 en 3 Orthopedagogie van dit jaar naast elkaar leggen om de opbouw te bekijken.
- ECTS-fiches talent van de voorbije jaren opvragen en kijken hoe het OOD reeds is geëvolueerd.
- De opstart van het OOD 'talent' was heel sober en werd heel officieel gebracht. Misschien kan dit 'spectaculairder' zoals bij de 'bibdate' zodat het enthousiasme van de studenten wordt geprikkeld.

- De PMV-docenten hebben zelf vele talenten. Het zou misschien een mogelijkheid kunnen zijn dat zij hun eigen talent voorstellen. Vb. mini-beurs, studenten gaan in groepjes naar de activiteiten van de docenten kijken wanneer ze actief zijn in het werkveld
- De opstart van talent zou uit een grote brainstormsessie kunnen bestaan. Zo zouden de studenten mogelijks buiten het gewone, normale kader durven treden en eventueel zelf iets te ontwikkelen door zaken te combineren.
- Enkele voorbeelden geven aan de studenten omtrent creativiteit en toepassing van talenten in het werkveld.
- Talentenjacht.
- Verzamelboek van alle talenten die op de beurs in het tweede jaar Ortho worden voorgesteld. Op deze manier hebben de studenten meer dan hun eigen talent om op terug te vallen wanneer ze in het werkveld stappen. Het lijkt ons noodzakelijk een bredere kijk te behouden naar andere talenten toe zodat we ons niet enkel op ons eigen talent focussen, maar dat we ook oog kunnen hebben voor de talenten en mogelijkheden van de cliënten.
~jaarboek, redactie
- Het zou een leuk idee kunnen zijn om de uitwerking van ons eigen talent in het eindwerk te verwerken.

4. To do

Tijdens een volgende bijeenkomst houden we een open en eerlijk gesprek waarin we elkaar zullen vertellen wat onze sterke- en werkpunten zijn. Dit met het oog op een vlotte en goede samenwerking voor het komende jaar.

Vergadering: 17 september 2010

Aanwezig: Mhr. Vandenberghe, Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roeck en Melissa Sandron

Afwezig: /

Voorzitter: Mhr. Vandenberghe

Verslagnemer: Melissa Sandron

Agenda

1. Kennismaking
2. Vragen of opmerkingen
3. Ideeën
4. To do

Vergadering

1. Kennismaking

In het begin van de vergadering was er een korte kennismaking met Mhr. Vandenberghe. We kregen de kans om even te vermelden waarom we eigenlijk voor dit onderwerp (eindwerk) hebben gekozen. Hiernaast kregen we ook wat informatie mee en de uiteindelijke vraag vanuit de HUB:

- Waarom werkt het (rubriek talent) wel/niet bij onze studenten?
- Wat vinden we over 'talent' ontwikkeling in de recente literatuur?
- Mogelijke verbetersuggesties...

Deze vragen waar we, via een project, een antwoord op moeten vinden, bespreken we tijdens een vergadering met Mhr. Thys.

2. Vragen of opmerkingen

- Wat is de concrete vraag vanuit de HUB omtrent het OOD 'talent'? Hierop kregen we een antwoord tijdens de vergadering.
- Wie is de aanvrager/projectleider? Paul Thys.
- Vragen in verband met de deadlines.

3. Ideeën

- Kijken naar andere opleidingen: Hoe gaan zij om met het begrip "talent" en verwerken zij dit ook in hun opleiding?
- Lagere school, middelbaar, hoge school: het hele proces of enkel op niveau van hoge school?

4. To do

- Onze sterke en werkpunten aan elkaar meegeven.
- Wat is voor ons "Talent" binnen/buiten de opleiding?
- Afspraak met projectleider Paul Thys om nog wat meer te weten te komen over de concrete vraag vanuit de HUB.

Vergadering eindwerk Talent. 21 september 2010

Aanwezig: Paul Thys, Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roeck en Melissa Sandron.

Afwezig: /

Verontschuldigt: /

Voorzitter: Paul Thys.

Verslagnemer: Deborah D'Hondt

Agenda.

1. Concrete vraag van de aanvrager.

2. Suggesties / ideeën.

3. To do.

Vergadering.

1. Concrete vraag van de aanvrager.

A) Een stand van zaken weergeven → talent bevragen bij de 2de en 3de jaars.

Bvb: "Hoe heb je dit als student ervaren?" "Is het een meerwaarde?", "Hoe zou je het beter kunnen maken (suggesties)?"

B) Literatuuronderzoek.

Hoe kan je talent evalueren/omschrijven? Moet je het evalueren? Over welke competentie gaat talent → welke vaardigheden moet je ervoor inzetten/hebben? ...

C) Werk iets uit voor de opleiding Bachelor in de Orthopedagogie. (1 of 2 studiepunten)

1 studiepunt = 25 tot 30 uur belasting.

Het moet inpasbaar zijn in hoe PMV nu werkt.

2. Suggesties / ideeën.

- Via Qualtrix (zie hubwise applicatie) kan men een vragenlijst opstellen. Hiervoor contact opnemen met Meneer Van Puyenbroek → Hoe kan men het beste vragen stellen
Voorbeeldvragen: "Wat moet de 'outcome' zijn van talent?", "Hoe is talent verdeeld in het 2de jaar?", "Vinden jullie talentontwikkeling binnen de opleiding Orthopedagogie belangrijk/nodig?", "Wat versta je onder talent?", "Stel dat je aan Talent doet buiten de schoolcontext, zou je dat dan op dezelfde manier beleefd hebben?"
- Vragenlijst ook aan de andere docenten van PMV voorleggen.
Bvb: "Waar komt Talent nog aan bod in de opleiding en hoe wordt eraan gewerkt?"
- In het eindwerk een kort rubriekje maken van hoe Talent geëvolueerd is.
- Hoe zit het met de kwetsbare mensen? Komt Talent vanuit jezelf → wat is de trigger?
Bvb: hoe komt het dat een straatvoetballer uitgroeit tot een wereldspeler?
- Boeken: 'Van kiem tot kracht' van Luc Verheijen.
: Boek/cursus van Kris De Visscher (te vinden in de bibliotheek van school)

: 'Ik kies voor mijn talent' van Luk Dewulf

: 'Appreciative inquiry' van Luk Verleyen ??

: 'Van bezieling tot beweging – de waarderende benadering toegepast' van Griet Bouwen.

: 'Het element' van Ken Robinson.

- Naar site van Ambrosius tafel gaan → medialandschap → de digitale revolutie (Robinson zelf aan het woord)

3. To do.

Bij volgende vergadering wordt er nagegaan welke zaken al dan niet haalbaar zijn en wordt er besproken hoe we bepaalde zaken juist gaan aanpakken.

Verslag vrijdag 24 september 2010

Aanwezig: Melissa Sandron, Deborah D'hondt, Dana Roelants & Inge De Roeck

Verslagnemer: Inge De Roeck

Agenda

1. Persoonlijke puntjes (houding tov. Talent + sterktes/werkpunten)
2. Projectplan bekijken
3. Wetenschappelijke vaardigheden

Verslag

1) Persoonlijke puntjes

Dana

Fotografie met teksten

Eerste jaar kunnen uitleven (experimenteren, leuke presentatie)

Tweede jaar gevoel weg (talent verloren gegaan, weinig mee kunnen bezig zijn, last minute in het werkveld kunnen zoeken, miscommunicatie)

Talent goed initiatief, meerwaarde, ontspannend, uitweg tot expressie, inzetten als project in het werkveld.

Liever zelf iets ontwikkeld, kijken wat er is, zelf iets maken en toepassen in de stage.

+ enthousiast, dt-fouten, komt uit voor mening

- kans voor mening anderen, overwerk

Melissa

Fotografie

Eerste jaar te uitgebreid, te weinig informatie, te vrij, te weinig structuur.

Te weinig uitdaging, meer doelgericht zou meer uitdaging creëren!

Docenten meer erachter zitten, meer concrete afspraken!

Verwacht meer duidelijkheid en verwachtingen, uitdaging!

+ goed luisteren, enthousiasme,

- minder leidinggevend, planning

Deborah

Gitaar spelen

Eerste jaar meer plezier dan tweede jaar, leuk om te doen, gitaarles gevolgd.

Tweede jaar totaal verloren, niet veel meer voor gedaan! Vooral opgezocht op internet, ruimer gegaan naar 'muziek'. Enkel gewerkt voor beurs, niet verder daarbuiten.

Talent is iets handig, meerwaarde om in te zetten in je beroep.

Doorheen het jaar geen doelen om te bereiken, deadlines stellen? Had meer geholpen om er extra uit te halen! Eerste jaar moest je onmiddellijk iets kiezen, te weinig begeleiding (beide jaren)

Talent in de opleiding goed, kan er meer uithalen dan nu!

+ taal, schrijven, dt-fouten, enthousiasme

- soms te weinig mening zeggen, leiding nemen minder

Inge

Snoezelen

Niet echt talent van mij, eerder gekeken naar de toepassing in het werkveld.

Sommige zaken kwamen te laat in de opleiding (vb. bezoek in het werkveld, enz.)

Te weinig uitdaging, te weinig mee gedaan terwijl het echt een meerwaarde kan zijn.

Wel positief dat er gekeken wordt naar het werkveld.

+ enthousiast, , opzoeken

- eigen gevoel wegcijferen, onzeker,

Ideeën uit persoonlijke ideetjes

- Geen duidelijk vooruitzicht, doelstellingen
- 3^e jaar gaat verloren, wordt niets met talent gedaan
- Tussenproduct in het 2^e jaar, niet enkel beurs, maar tussenstap
- 1^e jaar meer enthousiasme, vonden het leuker
- 1^e jaar te vrij, te weinig begeleiding (ook 2^e jaar)
- Werkveldbezoeken, sommige elementen zitten verkeerd in de tijdslijn
- 1 grote hulpkreet: WE MISSEN UITDAGING

- Iedereen heeft heel veel talenten, als je er tijd insteekt zou je veel kunnen bereiken, je hebt 'weinig' tijd om er veel energie in te steken. Hier op school krijg je de mogelijkheid om er tijd in te steken! Pluspunt!

- Vertrekken vanuit eigen oogpunt, verklaren waarom je voor bepaalde bron kiest! (Reflectie)

2) Projectplan bekijken

- Doelstellingen

Lijken haalbaar, liever goed en niet te snel, we vinden het ok wat Paul vraagt, we zien wel wat er komt, nog geen besef hoeveel voorbereiding dit vraagt!

- Onderzoeksveld afbakenen

- **Wat is talent:** begrip, meerwaarde, uitgangspunten, is het meetbaar, kun je er punten opzetten? (evaluatie), nature/nurture (persoonlijk/ belang context?)
- Doorstroom: vooral op hogeschool-niveau bekijken, als er tijd en mogelijkheid is zeker doen!
- Hoe zit het in **onze opleiding:** doorheen verschillende vakken? Doorheen verschillende jaren?
- Kijken naar **studenten & docenten!** Niet alleen pmv-docenten, ook anderen (hoe werken zij met talent, hebben ze hier kennis van?) Werkdruk verlagen door studiebezoeken combineren (talent + terreinverkenning/ MAB, enz...)
- **Literatuur:** wetenschappelijke zaken gebruiken, eindwerken bekijken, literatuur uit andere landen? Actualiteit gebruiken?

Verbetering van het OOD 'Talent'

Wat is het, wat kunnen we er mee doen? (ruimer dan opleiding, naar anderen toe)

Specifiek: duidelijk beeld over talent, uitgangspunten van talent!

Meetbaar: studie studenten/docenten, hoe evalueren, wetenschappelijke studies!

Acceptabel: goede communicatie, transparant naar projectleider/promotor, eensgezind

Realistisch: haalbaarheid (doelstellingen binnen tijd), bruikbaarheid

Tijdsgebonden: deadlines

- Taakverdeling
- Verkenningfase: projectplan uitwerken (tegen 08 oktober voorlopige schets
Einddatum 8 november)
- Onderzoeksfase: literatuurstudie & enquête, vragenlijst → Wat eerst? Hoe opnemen in eindproduct? **Opsplitsen van de taken, iedereen boek(en) lezen**
- Eerste evaluatiefase: groepsproces, onderzoeksfase
- Uitvoeringsfase: eventuele ECTS-fiche (voorlopige schets), project om het te testen (Suriname en stageplaatsen/werkveld)
- Eindfase: doelen behaalt? Eindrapport (max.60p) en samenvatting! Voorbereiding presentatie
- Eindevaluatiefase: evaluatie

- Wetenschappelijke onderbouwing

Combinatie open/gesloten vragen → zelf meer uitleg kunnen geven (waarom?)

Duidelijke vragen stellen! (duidelijk waar we naartoe willen)

Belang deftige respons → we moeten er iets mee kunnen doen!

Niet te lang/ te kort!

Groep meenemen naar computers, motivatie meegeven, in de klas gaan, warm maken!

! Beginnen met de belangrijkste vragen!

3^e persoon enkelvoud!

Verplichte les, waar iedereen aanwezig moet zijn!

Nodig om te weten

- Verwachtingen van resultaten
- Omvang, doelgroep, steekproefgrootte → aantal studenten (2^e en 3^e jaar)

- Was het leuk? Wat maakte dit OOD leuk?

- Andere opleiding met talent
- Systeem en context bekijken (waarbinnen past talent, wat bedoeld de school/ docenten ermee)
- Rol van talent in het werkveld als je erin stapt (student/docent)

To Do

- ECTS fiches opvragen (vanaf 2003?)
- Projectplan tegen 08 oktober
- Planning voor jezelf eens bekijken tegen 08 oktober
- Tom → vaste afspraakdag op vrijdag, vooruit op planning gaan!
- Voor jezelf 10 vragen opstellen tegen 08 oktober

Oktober

Vergadering eindwerk Talent. 08/10/2010

Aanwezig: Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roeck en Melissa Sandron.

Afwezig: /

Verontschuldigt: /

Voorzitter: Deborah D'Hondt.

Verslagnemer: Melissa Sandron.

Agenda.

1. Inge licht interview toe.
2. Projectplan.
3. To do.

Vergadering.

1. Inge licht interview toe.

- Op hubwise extra map met interessante links van websites (vb. positieve revolutie).
- Interview met Inge (door 2 studenten, positieve revolutie): Onderzoek naar scholen die al werken met talenten. Komt minder voor bij hoge scholen, meer bij lagere scholen. Veel scholen die daar nu ook mee willen beginnen.
- Data:

Maandag 18 oktober → Overleg in Leuven met mensen die allemaal iets rond talent willen doen.

Dinsdag 19 oktober → Kindercongres. Kinderen aan het woord ivm Talent, (www.ond.vlaanderen.be/ikanda2010) in Antwerpen.

Woensdag 27 oktober → "Ontdek je talent beurs" in Gent.

Vrijdag 19 november → Vorming "Licht op leren".

- Idee om een boekenoverleg te maken ivm Talent.
- "Meervoudige Intelligentie": vaak alleen naar IQ gekeken, maar er zijn veel meer soorten intelligentie (Saskia Vandeputte).
- Boek: "Gelukkig zijn kun je leren." (Seligman)

2. Projectplan

- Opstellen van het projectplan.

3. To do

- Afwerken projectplan
- Afspraak met Tom Vandenberghe op 08/10/2010 om 13u30.
- Afspraak van 15 oktober verzetten naar een andere datum.

1. Een korte update naar Tom Vandenberghe toe

- Nieuwe info: verschillende data om samen te komen en informatie uit te wisselen (vanuit studenten en Kessel's en Smith)
- Evalueren
- Talent met een competentie gelinkt
- Belevingsonderzoek bij 2 en 3 Orthopedagogie via Qualtrics
- Literatuurstudie

2. Overlopen welke informatie we reeds hebben voor het projectplan

SPURTMethode

SITUERING:

schoolcontext, studenten, docenten,

andere schoolcontexten, komen de talenten daar ook zozeer aan bod, wordt daar ook rond gewerkt?

Talent is gebonden met PMV in de opleiding Orthopedagogie, kan 'talent' ook breder worden getrokken → bvb. mensen die werken in boekhouding, kunnen zij ook iets met ons onderzoek doen?

- omschrijving van de school – in projectplan

PROBLEEMANALYSE

- wat zijn de verwachtingen? – niet alleen van Paul Thys uit, maar ook van andere mensen (docenten)

- wat maakt dat Paul Thys deze aanvraag heeft ingediend?:

kracht bij zijn belief zetten om 'talent' verder te zetten

Paul is zelf ook al op onderzoek in boeken naar theorie omtrent talenten,

hij gaat zelfs een extra hoofdstuk toevoegen aan het OOD agogiek omtrent 'talent'

- wie is vragende partij: wie komt die eindwerk ten goede: Paul, studenten (onduidelijkheid die wijzelf hebben wegwerken),

onze eigen ervaringen en gevoelens omtrent waren eerder reeds in een verslag opgenomen en dit kan reeds een deel van de oplossing zijn

Waarom is er nu ineens zoveel aandacht voor talent? Waarom nu wel en 30 jaar geleden minder?

_ Positieve psychologie: focussen op het positieve, werken met de krachten, ...

_ Hebben studenten daar boodschap aan? Zit dit in het dagelijks leven van de studenten?

hoe voelen studenten dat aan dat je ineens mag koken, muziek maken, ...

hoe ervaren studenten dat

Melissa: Ik miste structuur

Dana: ik miste link met het werkveld

Inge: Ik kan me eens volledig uitleven, volledig zelfstandig mij ding doen.

Deborah: Ik miste vooral organisatie en duidelijkheid van wat het concept “talent” inhoud en hoe we er verder (eventueel later in het werkveld) mee aan de slag konden gaan.

Tegenstrijdige invullingen van hoe zie ik ‘mijn talent’, hoe zou ik dit willen invullen?

Eerste uitleg van Kris De Visscher naar de klas van Dana, Melissa en Deborah in het eerste jaar:

De meeste leerlingen stoppen met hobby’s en dergelijke wanneer zij beginnen aan de hogeschool. Nu een mogelijkheid om je ergens in uit te diepen en de mogelijkheid om er tijd in te investeren.

- Literatuurstudie en enquête zouden we misschien best willen samen laten lopen zodat beiden een input kunnen geven aan elkaar.
- Docenten hebben ook talenten die vaker niet geweten zijn door de studenten. Dit kan een interessante insteek zijn om motivatie en enthousiasme bij te creëren. (zie folder)
- Wat zijn de verwachtingen naar de verschillende docenten? Wat zijn jullie ideeën als docent?
Interview, groepsgesprek, groepsdiscussie, in groep informatie uitwisselen, ...
Zij hebben misschien ook mogelijke informatie en bronnen. Niet alleen de docenten van PMV, maar ook uit andere opleidingsonderdelen. (met allen die geïnteresseerd zijn)
Een vaste datum regelen om meer input te verkrijgen.
- Talent hangt momenteel samen met het OOD PMV, kan dit niet samengaan met andere OOD’s?
- Wat verstaan wij onder talent? Muzisch, agogisch, sociale vaardigheden, ...

3. Suggesties Projectplan

- Concreter maken van wat in een ECTSfiche moet komen te staan
- De HUBrussel als school en Orthopedagogie als een opleiding concreter omschrijven
- Voorwaarden en probleembeschrijving concreet scheiden van elkaar
- Wat is de vraag, van waar komt de vraag?
- Theoretisch kader (doelen) waar gaan we daarmee naartoe?
- ...

Probleem: eerst enquête of eerst literatuurstudie, timing- welke groepen zijn wanneer beschikbaar?

eerst 3 Ortho ondervragen m.b.v. enquête, daarna op basis van uitkomsten en lacunes de vraagstelling opnieuw doen met behulp van aanvullingen en correcties

- wanneer je eerst literatuur hebt gedaan, kan je specifiekere en gerichtere vragen gaan stellen

Opmerking: De tweedejaars studenten beginnen eind oktober reeds met stage en zijn vanaf dan slecht op maandag beschikbaar, deze dagen zijn echter goed gevuld. De derdejaars studenten zijn gedurende het tweede semester niet meer beschikbaar voor een enquête!!!

4. Wat zijn de volgende stappen?

- Contact leggen met docenten die bereid zijn te werken en te overleggen rond 'talent'. Een vaste datum zoeken, een bepaald schema uitdenken over wat we willen bespreken.
- Projectplan afwerken

5. To do

- Nagaan hoe we aan de ECTSfiches van het begin van het OOD talent kunnen geraken
- Zie puntje 4

Verslag vrijdag 10 december 2010

Aanwezig: Melissa, Deborah, Dana & Inge

Verslag: Inge

Verslag

1) Bespreking

- Overleg met Paul en Tom
 - ◊ (vragen of we het kunnen verzetten naar dinsdag 21 december).
- 16 december: theoretisch kader binnen.
- Idee van 2 daagse rond talent tijdens de blok.

2) Enquête

- Overlopen en aanvullen van enquête, vanaf leerlijn. Uitwerking, stage, evaluatie, verder in de opleiding, naar de toekomst toe.

Verslag eindwerk vrijdag 22 oktober 2010.

Aanwezig: Inge De Roeck, Melissa Sandron, Dana Roelants en Deborah D'Hondt.

Afwezig: /

Verontschuldigt: /

Voorzitter: Melissa Sandron.

Verslagnemer: Deborah D'Hondt.

Verslag.

- * Update van talent in het onderwijs, samenkomst Positieve Revolutie 20 oktober '10 (samenvatting volgt nog)
- * Afspraak om naar talentbeurs te Gent te gaan (Melissa en Deborah)
- * Verder uitwerken projectplan.
- * Timing opstellen.

To do.

- * Uitleg competentie in projectplan verwerken -> Melissa Sandron
- * Apa stijl aanpassen -> Dana Roelants
- * Timing uitwerken -> Deborah D'Hondt
- * Blauwe tekst goedzetten -> Inge De Roeck
- * Voorwaarden bekijken -> Dana Roelants

Verslag 29/10/2010

Aanwezig: Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roeck & Melissa Sandron

Afwezig: /

Verslagnemer: Deborah D'Hondt

Verslag:

- Ieder legt zijn visie over de projectafgrenzing uit. Hieruit halen we dan eerst de gezamenlijke zaken die iedereen heeft aangehaald.
Over zaken die niet iedereen heeft aangehaald wordt overlegt welke zaken we behouden voor de projectafgrenzing en welke niet.

Resultaat.

* Literatuur : focus leggen op talent, samenhangende thema's die echt relevant zijn mogen ook ter sprake komen, maar zeker niet te ruim in gaan.

: ieder leest 2 aparte boeken/studies/rapporten en vat deze samen.

* Schoolniveau : kijken naar de opleidingen binnen de HUB zelf en andere opleidingen binnen het hoger onderwijs.

: focus leggen op hoger onderwijs. Lager en middelbaar mag er ook bij betrokken worden om doorstroom te verduidelijken.

* Belevingsonderzoek : studenten van het 2^{de} en 3^{de} jaar Orthopedagogie bevragen.

: docentenoverleg → alle docenten van PMV + Philip De Zommers & Lieve Duthoy.

Verslag gesprek met Paul Thys (29/10/2010).

Aanwezig: Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roeck & Melissa Sandron

Afwezig: /

Verslagnemer: Deborah D'Hondt

Verslag:

- Bij de voorwaarden: de link met competenties laten vallen, want het huidig competentieprofiel wordt herwerkt. Onze link zou dus een beetje "overbodig" zijn.
- Projectdoelen aanpassen:

* **Doelstelling 1:** "Talent binnen Orthopedagogie, een analyse van de stand van zaken anno 2010."

Concreet: aan de hand van een vragenlijst.

Dan linken/verbanden zoeken. Bvb: talent bevat nu 3 studiepunten (is gelijk aan ... uur studielast), maar als er uit de bevraging dan komt dat de studenten er minder uren aan besteden dan voorzien is, maar het toch nog steeds te zwaar vinden, wat klopt er dan niet ?

* **Doelstelling 2:** "Wat bestaat er al van/rond talent buiten de hoge school en wat leren we eruit ?"

Concreet: via studies, vormingen, projecten, onderzoek, overleg met ervaringsdeskundigen, literatuur, ...

* **Doelstelling 3:** "Aanreiken van verbeteruggesties ten aanzien van talentontwikkeling binnen de opleiding bachelor in de Orthopedagogie."

Concreet: concrete ideeën inventariseren van hoe talent binnen het onderwijs kan plaatsvinden.

- Projectafgrenzing aanpassen:
 - * Literatuur: "focus op talent in België" → "focus op talent in Vlaanderen"
 - * De term "belevingsonderzoek" veranderen naar "Talentonderzoek binnen de opleiding".
 - * Vragenlijst ook naar alle docenten sturen (elektronische bevraging). Op basis daarvan nog een eventuele bijeenkomst organiseren voor verduidelijking + suggesties.
 - * Vragenlijst indelen in bepaalde "items". Bvb: 'beleving' + 'werkvormen' + 'evaluatie' + '..'
- En onder elk item dan bepaalde vragen die met het 'thema' te maken hebben.

Verslag gesprek met Tom (29/10/2010).

Aanwezig: Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roek & Melissa Sandron

Afwezig: /

Verslagnemer: Melissa Sandron

Verslag.

Agenda:

- Bespreking Projectplan

Vergadering:

- Opmerking: Het "Groen Licht" wordt niet meer gegeven door de promotor, maar door een andere docent, die het projectplan zal doorlezen (Bij ons: Koen Kelchtermans).
- Doorlopen van het projectplan:

*Probleembeschrijving:

→ Binnen het deeltje "Talent, een meerwaarde?", moeten we ook aangeven dat "Talent" maatschappelijk groeit. Er is een trend bezig, die ruimer is dan onze school.

→ Binnen onze opleiding staat persoonsvorming centraal.

→ Aangeven dat de leerlijn van "Talent", van in het eerste jaar, doorloopt naar PMVII.

→ Binnen het deeltje "Talent, een meerwaarde?" staat er: "...het OOD zijn uiteindelijke doeleinden niet kon realiseren.". Dit moeten we sterker uitdrukken. Wat precies lukt er niet? Welke doelstellingen lukken niet of vanwaar komt dat gevoel?

*Voorwaarden:

→ We doen geen belevingsonderzoek, maar een bevraging.

→ Niet het opleidingsonderdeel wordt onderzocht, maar wel de werkvorm.

→Aanvulling: "In de bachelor Orthopedaogie"

*Projectdoelen:

→ Concrete doelstellingen moeten beginnen met een werkwoord (wij beginnen met "via" en dit is een werkvorm).

→ Een concrete doelstelling wordt meer opgedeeld in subdoelen.

→ Doelstelling 2: Andere schoolcontexten bakenen we af naar hoge school – contexten en verplaatsen we naar de concrete doelstelling.

→ Doelstelling 3: Vorige doelstelling vervangen door praktijkonderzoek, analyse van Talent. We zouden van het aanreiken van verbeteringssuggesties een algemeen doel kunnen maken.

Opmerking: De bedoeling van een werkveldproject is dat het duurzaam is. Daarom zou het goed zijn om een “product” te vervaardigen (vb. Rapport). Dit zouden we eventueel in een overleg kunnen bespreken. (Reactie Dana: PMV – docenten op presentatie eindwerk en mogelijk overleg verduidelijken).

*Projectafgrenzing:

→ Persoonlijke afspraken rond mekaar (vb. Ieder leest 2 boeken) hoeven niet binnen de projectafgrenzing.

→ De bedenking van de buitenlandse literatuur toch vermelden: vb Engelse literatuur. Onze focus ligt op Vlaanderen, maar we nemen er buitenlandse literatuur bij.

→ Binnen (schoolniveau) HUB en andere opleidingen van hogere studies.

→ Deeltje “uitwerking” mag weg uit de projectafgrenzing.

*Timing:

→ Proberen van een (grobe) planning te maken.

→ Wat doe je tegen wanneer en (eventueel) wie?

*To do:

→ Taakverdeling maken: Wie doet wat?

→ Concreet: Wat zijn onze volgende stappen de komende maanden (brainstorm)? We kunnen dan bijvoorbeeld een prioriteitenlijst maken.

November

Verslag vergadering 12 november 2010

Aanwezig: Melissa, Deborah, Dana en Inge

Verslagnemer: Inge

- Onderlinge afspraken rond mails e.d.
- Overlopen boeken (wie leest welk boek)

Melissa: het Element

Dana: iedereen competent, werkboek talent, talent- en competentie management

Deborah: studies

Inge: ik kies voor mijn talent, van kiem tot kracht

- Verdeling taken (enquête of inhoudstafel literatuur)

Enquête: Dana en Melissa

Inhoudstafel literatuur: Deborah en Inge

1 persoon stuurt mail door (ten laatste zondag)

- Vragen Enquêtes

Basisgegevens: man/vrouw, leeftijd, onderwijstraject Orthopedagogie (1^e of 2^e), voor OOD PMV (1^e of 2^e of niet meer)

Vragen

- Opdelen in 3 niveaus
- Uitleg aan studenten: 3 niveaus toelichten, wat is Talent (werkvorm, blad Paul), deze enquête is anoniem en wordt niet doorgegeven aan docenten

1. Beleving

- In groep of individueel: genoeg gemotiveerd om het zelfstandig aan te pakken?
- Vond je dat je genoeg ondersteuning kreeg van de docenten?
- Voelde je je aangesproken om aan deze werkvorm te beginnen?
- Voldoende uitdaging?
- Ben je tevreden over wat je al bereikt hebt binnen deze werkvorm?
- Ik koos voor 'talent' het volgende (koken, muziek, fotografie, enz. of iets anders)

- Ik koos iets onbekend of iets waar ik al mee bezig was + waarom?
- Ik zag talent als een mogelijkheid om opnieuw een hobby (die ik opgaf) te beoefenen.
- Ben je van 'talent' veranderd in het 2^e jaar + waarom?
- Wat versta je zelf onder 'talent'?
- Denk je dat je een specifieke vaardigheid nodig hebt om talent binnen deze opleiding goed te kunnen uitwerken? Leg uit waarom wel/niet + zo ja, dewelke?
- Ik koos voor een talent uit interesse of uit verplichting door school, in welke mate motiveerde/belemmerde je dit?

2. Werkvorm

- Is het idee 'talent' een meerwaarde voor deze opleiding? (Waarom wel/niet)
- Is de werkvorm 'talent' een meerwaarde (uitwerking + presentatie)
- Ik weet hoe 'talent' in het werkveld kan worden ingezet?
- Waren de doelen rond de werkvorm 'talent' duidelijk? (Indien er iets niet duidelijk was, wat?)
- Heb/had je een duidelijk zicht op wat je moest doen?
- Gaf de ECTS-fiche voldoende informatie weer over de werkvorm 'talent'?
- Bood de opstart van talent mij voldoende duidelijkheid en structuur om zelfstandig aan mijn 'talent' te werken.
- Werklast: mijn inbreng voor deze werkvorm is (...onvoldoende-matig-goed...)
- Hoeveel tijd ben je gemiddeld met 'talent' bezig (geweest) binnen/buiten de schooluren?
- Kreeg je voldoende tijd om een talent te kiezen + kon je deze keuze voldoende uitdiepen voor jezelf?
- Ik zie linken binnen de werkvorm 'talent' met andere OOD's + welke?
- Vind je de opbouw (leerlijn) van deze werkvorm goed?
- Vind je dat 'talent' van het 2^e jaar verder bouwt op 'talent' van het 1^e jaar?
- Wat vond je goed aan deze werkvorm?
- Wat miste je binnen deze werkvorm?
- Mogelijk verbeter suggesties?

3. Evaluatie

- Ben je tevreden met hoe je 'evolutie' in talent geëvalueerd wordt/werd? (portfolio, gesprek, enz.)
- Hoe zou jijzelf willen dat talent geëvalueerd wordt? (suggesties)
- Nu wordt er gebruik gemaakt van portfolio, gesprek, presentatie (per onderdeel, was dit een goede evaluatievorm of niet? + uitleg)
- Bekijken vademecum werkveldproject

Einde onderzoeksfase: kladversie deel eindrapport (projectplan + projectdraaiboek + eerste versie literatuurstudie), moet goedgekeurd worden (= theoretisch kader: voorlopige literatuurlijst + inhoudsopgave eindrapport + samenvatting bronnen en toepassen op de projectvraag – waarom welke bronnen gebruikt?, duidelijke link theorie en praktijk)

- To do
- Deborah en Inge bereiden ruwe schets eindrapport voor (woensdag 17 november doorsturen naar elkaar), Deborah stuurt het door naar iedereen tegen **zondag 21 november**.
- Melissa en Dana bereiden enquête voor en voeren indien mogelijk in op qualtrics, Melissa stuurt dit door naar iedereen tegen **zondag 21 november**.
- **Maandag 22 november**: lunchen + bespreking (feedbackmoment)

Vergadering met Joris Van Puvenbroek (JVP) omtrent Qualtrics / enquête

Datum: midden november 2010

Aanwezig: Dana, Deborah en Melissa

Verontschuldigd: Inge

Afwezig: /

Wij leggen de enquête voor en vragen hem hieromtrent feedback. Daarnaast vroegen we ook informatie over de werking van Qualtrics en hoe we concreet een enquête kunnen aanmaken. Tijdens de vergadering werd de voorlopige vragenlijst overlopen en zo verloopt ook dit verslag: in volgorde van de vragen.

- Eerst en vooral merkt JVP op dat we met een structuur hebben gewerkt: beleving, werkvorm, evaluatie. Dit is al heel erg goed.
 - Voor ogen houden wat we eigenlijk willen bevragen. Bvb. 'hoe loopt het nu?'
 - Bij het stellen van vragen:
 - * géén twee vragen in één vraag steken!
 - * wel bvb. multiple choice, liquert schaal, ...
 - * specifieke, gesloten vragen: idee hebben over vragen en welk soort antwoorden er mogelijk zijn
- ➔ stramien, niet steeds wisselend patroon, dit wordt te vermoeiend voor diegene die invult

- Vb. Wil je talent: n groep
- ndividueel
- k weet het niet

- studenten aanbieden om vragen aan ons te stellen
- genoeg opties laten bij meerkeuzevragen
- genoeg ondersteuning van docenten? => dit is ja/nee-vraag en haal je weinig informatie uit; beter wel 'mate van', met behulp van de liquertschaal
- vraag of aangesproken voelen => in schaalvorm bevragen
- voldoende uitdaging => in schaalvorm bevragen
- tevreden? => gradaties van tevredenheid: heel tevreden – ... - heel ontevreden
- Ik koos iets: wat ik al deed
- ets nieuw
- ..
- Stellingen tussen steken:
 - * 'Ik zie talent als een manier om een hobby te beoefenen'
 - * 'Ik vond het een goede manier om aan anderen te kunnen tonen dat...'
- 'Wat is talent?': ook hiervoor stellingen geven
- ➔ keuzen laten 'wat meeste past' (~meerkeuzevraag)
- Wat heb je nodig om talent te kunnen beoefenen?
- capaciteiten
- ..
- Waarom koos ik voor dit talent:
 - verplicht
 - ..

Positief en negatief

Werkvorm → observeerbare feiten → X

* hele enquête is beleving

* andere benaming voor tussentitel 'beleving'

bvb. 1. Binnen welk vak hoort 'talent' in het curriculum

2. ...

- 'Ik vind het een meerwaarde voor de opleiding' => op school

- informatie (presentatie) NIET tussen haakjes zetten

- 'ik heb er genoeg uit geleerd om er zelf mee aan de slag te gaan'

→ 'wordt hiermee gerefereerd naar 'Ik weet wat ervan in het werkveld te vinden is.' ?

- Ik vond de doelen rond de werkvorm talent duidelijk.

- Heb je nu een duidelijk zich op de doelen.

→ misschien teveel gevraagd om te verwachten dat de studenten nu nog weten wat ze er toen van vonden

→ Ik vond de instructies van de eerste opleidingsfase omtrent talent duidelijk.

→ Ik vond de instructies van de tweede opleidingsfase omtrent talent duidelijk.

- 'De ECTS-fiche gaf onvoldoende informatie.'

→ onvoldoende: af en toe de vraag/liquertschaal omkeren

→ mensen uitpikken die niet consequent antwoorden bvb. steeds rechts klikken

→ stel je vragen af en toe dubbel: eens positief en eens negatief

→ wanneer je merkt dat iemand de vragenlijst snel-snel heeft ingevuld, laat je die gegevens er best van tussen

- De opstart van talent bracht bij mij het volgende teweeg:

..

..

..

- werklast

* Ik heb er dagelijks

wekelijks

maandelijks

..

OF

Ik heb er teveel

te weinig

(juist) gepast

..

- '+' is dubbele vraag in één

- Vind je wat je doet in de eerste opleidingsfase goed aansluiten bij talent in de tweede opleidingsfase.

- Herken je de leerlijn? a

Nee

Wat is een leerlijn?

Evaluatie

- onder 'werkvorm' plaatsen, geen aparte titel
- 'Ik ben tevreden met hoe talent wordt geëvalueerd'
- per evaluatievorm → goed of niet; liquert schaal
- zelf alternatieven aangeven hoe mogelijk te evalueren
- toonmoment in groep
- individueel toonmoment
- ..
- Zeker (!) voorbeelden van Paul Thys hier gebruiken*

- Hoe verliep toonmoment?
- Hoe was de organisatie?
- Hoe heb je ... ervaren?
- Was duidelijk wat werd verwacht?

- met welk doel talent in het werkveld zoeken?
- bruikbaar in relatie bgl-cliënt
- studenten => vragen naar → talent an sich
- hoe inzetten in relatie
- in enquête → nóg méér uitvragen over talent inzetten in werkveld
- zelf op zoek gaan naar talent in het werkveld

<>

mensen die naar school komen, hun talent tonen

- Wat zijn voordelen van niet een methodiek, maar een talent te gebruiken binnen een relatie?

Enquête

- De vragenlijst opstellen in een Word-document. De vragen noteren met antwoordcategorieën bij.
- inleidend tekstje
- "opleidingsfase"
- gekozen voor verdieping Systeem en Context of MAB => mogelijks interessante vraag

Qualtrics

- bekendmaking en afspraken bij Lieve Duthoy
- "create survey"
- Quick survey builder
- Question block => vb. (titel blok) talent in het algemeen
- vb. Talent als vak/werkvorm
- => per blok één blad
- binnen blok vraag creëren → vragen gewoon 'control c' en 'control v' vanuit Word-document naar Qualtrics
- rechtsboven parse => soort antwoord/vraag (vb. multiple choice, liquert schaal, slider; deze laatste twee berekenen gemiddelde)
- wanneer de enquête af is => verspreiden
- * preview survey

- * 'launch' => activate => survey link
 - * link kan via mail/bericht worden doorgestuurd
- vb. via Lieve Duthoy
- survey => survey options
- => progress bar (regenbooglogo)

Docenten

- ik heb zelf talent
 - ik wil mijn talent inzetten
 - ik weet hoe ik mijn talent kan inzetten
 - deze vragenlijst mogen we nog naar JVP doormailen te 'check' van opbouw/vraagstelling
 - het zal hoogstwaarschijnlijk niet mogelijk zijn om opnieuw samen te komen omtrent de vragenlijst,
- eventueel wel om de dataset van de reeds verwerkte van Qualtrics te bekijken

Algemene opmerkingen

- vraag en antwoordopties formuleren volgens hoe je normaal zelf zou antwoorden
- geen twee vragen in één
- genoeg antwoordopties laten
- vragen eens opnieuw stellen => positieve<>negatieve formulering
- 1 blok per blad
- verspreiden via mail: Lieve Duthoy
- vragen af en toe opnieuw stellen maar dan ene keer positief en andere keer negatief
- geen informatie tussen haakjes plaatsen
- 'beleving' niet als (tussen)titel zetten: hele enquête vraagt uiteindelijk naar de beleving
- de vragenlijst voor docenten mag eens worden doorgemailed naar JVP
- een tweede bijeenkomst bij JVP is mogelijk om de resultaten van Qualtrics te bekijken en door te nemen. Dan zal hij ons verder uitleggen wat we nu concreet met deze resultaten kunnen doen en hoe we wat waaruit kunnen afleiden.

Algemeen

Aanwezig: Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Inge De Roeck, Melissa Sandron

Afwezig: /

Verontschuldigd: /

Voorzitter: Dana Roelants

Verslagnemer: Melissa Sandron

Vergadering

*Dana stelt voorstellen, voor de enquête, van Joris Van Puyenbroeck voor.

*Deborah en Inge stellen hun voorlopige inhoudstafel voor.

*Opmerking Inge: Werkavond rond Meervoudige Intelligentie in Vilvoorde.

*Voorstel afspraak met Tom Vandenberghe: maandagmiddag (29/11/2010) of vrijdagvoormiddag (26/11/2010) voorleggen.

*Voorstel afspraak met Paul Thys: vrijdagvoormiddag (26/11/2010) voorleggen.

To do

*Inge gaat op zoek naar de studiedag van Paul Thys en stuurt de informatie door.

*Afspraak maken met Tom Vandenberghe.

*Afspraak maken met Paul Thys.

*Enquête van de studenten verder uitwerken.

*Enquête voor de docenten opstellen.

Overleg met projectaanvrager Paul Thys (26 november 2010)

Aanwezig: Paul Thys, Melissa, Deborah, Dana & Inge

Verslagneemer: Inge

Overlopen voorlopige enquête

- Paul stelde voor om tijdens de les agogiek eens 15min van de les vrij te maken voor het invullen van de enquête met de studenten.
- Paul vroeg zich af of ook de 1^e jaars bevroegd zullen worden.
- Belangrijk om te formuleren dat talent een onderdeel/rubriek binnen het OOD PMV is!

Verbetersuggesties enquête studenten

- Opbouw enquête
 1. Inleiding: talent algemeen
 2. Praktisch: talent binnen de opleiding
 3. Naar de toekomst toe

1) Inleiding

Talent heel actueel. Merk je dit? Hoe sta jij daar tegenover? (= misschien te suggestief?!)

Al gehoord van talentontwikkeling/de positieve revolutie?

Ik vind talent belangrijk, het geeft wat meer kleur aan het leven.

Ik vind talent op zich (los van de opleiding) een meerwaarde + toelichting.

Talent kan een stimulans zijn om mijn kwaliteit van leven te verbeteren.

Talent is voor mij belangrijk omdat je kijkt naar het positieve.

Ik heb al informatie opgezocht/een boek gelezen rond talent.

Talent zegt iets over jezelf.

Talentontwikkeling doet me naar de positieve dingen in mezelf kijken/heeft me ertoe gebracht.

Talent is een meerwaarde voor mezelf. Ik vind het een meerwaarde, ik vind talent belangrijk.

2) Praktisch: talent binnen de opleiding

Ik vind talent binnen de opleiding zinvol.

Ik heb het, achteraf gezien, graag gedaan.

Ik heb er een goed gevoel bij.

De manier waarop talent wordt vormgegeven vond ik/de gehanteerde werkvorm in het eerste jaar vond ik: presentatie, opstart, interview, mate van ondersteuning, zelfsturing, enz.

Past talentontwikkeling binnen een onderwijscontext? Of erbuiten?

Gaan talent en onderwijs samen? Staat talent haaks op het onderwijssysteem?

Ik vond het een meerwaarde dat ik met talent in het onderwijs aan de slag kon.

STAGE

Ik kan me vinden in de visie van talent binnen de opleiding.

Ik heb talent ook ingezet binnen mij stage/ ben ik nog van plan om het in te zetten.

Ik ben aan de slag gegaan/heb ideeën om er mee aan de slag te gaan.

DUIDELIJKHEID

De toelevering rond talent binnen de opleiding is voldoende. (ECTS-fiche)

Ik kreeg voldoende theorie rond talent.

Ik kreeg voldoende informatie rond de werkvormen

BELEVING

Maakte talent mij blij? (flow ervaring?)

Talent roept bij mij een gedachte op.

Talent heeft mij geïnspireerd.

Ik wordt voldoende geïnspireerd om er mee om te gaan in de stage.

EVALUATIE

Ik vind het (niet) goed dat er punten op talent gegeven worden.

Het feit dat je er punten mee kon verdienen, was voor mij een stimulans.

Talent mag binnen de opleiding een grotere plaats innemen.

LEERLIJN

Het proces om tot talent te komen moet beter uitgewerkt worden.

Er is een duidelijke link tussen het 1^e en 2^e jaar.

Er is een duidelijke leerlijn te herkennen.

VERDER IN DE OPLEIDING

Ik zou het zinvol vinden om er ook in het 3^e jaar mee aan de slag te gaan.

Als ik talent zou linken aan een ander OOD, zou het zijn.

3) Naar de toekomst toe

Ben je van plan om iets van je talentontwikkeling op je CV te zetten? (geeft perspectief)

Ik heb ideeën om er in de toekomst verder mee aan de slag te gaan.

Ben je van plan om er in je verdere loopbaan mee aan de slag te gaan?

Als alles kon, zou je talent dan gebruiken, inzetten in je leven/werk/...

DOCENTEN

Algemeen kaderen.

Zit het in de opleiding?

Vind je het belangrijk in de opleiding?

Binnen de onderwijs context goed? Is het bruikbaar?

Kan ik er in mijn OOD iets mee doen?

Denk je dat studenten het belangrijk vinden?

Heb je interesse om dit verder te ontwikkelen?/zie je het zitten om in een focusgroep te komen?

December

Verslag Talent bijeenkomst met Tom Vandenberghe: 3/12/2010

Aanwezig: Tom Vandenberghe, Deborah D'Hondt, Dana Roelants, Inge De Roeck, Melissa Sandron

Afwezig: /

Verslagnemer: Melissa Sandron

Vergadering

Enquête

- Toelichting van waar we mee bezig zijn
- Bedenkingen bij de vragen: woordgebruik van 'talent' zou niet voor iedereen duidelijk zijn
- Vragenlijst is voor studenten
- Eerstejaars zien 'talent' momenteel nog heel 'eng' → ze willen veranderen van talent. Het zou beter zijn om hen nu nog niet te ondervragen
- Opletten met het woord 'talent', omdat er meerdere talenten zijn
- Enquête moet ook een stuk onderbouwd zijn met literatuur
- Het scoren van de vragenlijst heeft verschillende vormen. Hiervoor zouden er genoeg toepassingen zijn via Qualtrics
- Kwaliteitsvragen moet je dubbel vragen
- **De enquête is de kern van onze bachelorproef.** Hierna moeten we hem analyseren en hierop verdere suggesties doen
- Voor we de enquête doorsturen zouden we deze best nog eens laten afchecken bij Joris Vanpuyenbroeck

Literatuurstudie

- Tijdens blok beginnen met theoretisch kader uit te schrijven (januari)
- Toelichting van de inhoud van het theoretisch kader
- Wat is er nodig om er mee aan de slag te gaan?
- Talent binnen Hoger Onderwijs
- Gaat het over een talent als een hobby of deze in een groter kader? Het zit achter de activiteiten die je ermee doet
- Bronnen of experts? Luk De Wulf, de positieve revolutie, Hilde Loenders,...
- De evaluatie van Talent is belangrijk
- "Van kiem tot kracht" → een interview
- Taakverdeling: enquête < > theoretisch kader

Volgende stappen

- Enquête aanpassen en bevragen
- We moeten het zelf aansturen bvb. “Waar ben je Talent al tegengekomen?”
- **We moeten denken vanuit de belevingswerken van studenten** bvb. Heb je al gehoord van de positieve revolutie?”
- Wanneer je vraagt: “Geeft Talent kleur aan je leven?”, moet je er zeker van zijn dat ze weten wat Talent juist is.
- Ze moeten ergens in de enquête een klik kunnen maken: “Ahja, Talent is meer dan...!”
- Enkel het stuk rond school heel specifiek maken
- Het brede stuk in het begin, dus niet beginnen met school
- Aantal definities geven vb: “Talent is voor mij...”
- Het heeft met zelfbeeld te maken, er gaan bijvoorbeeld heel weinig mensen zeggen dat ze getalenteerd zijn
- Via de enquête kunnen we een paar drempels wegnemen
- Het woord ‘onderwijssystemen’ niet gebruiken, want studenten moeten al weten wat dat is
- Wat zijn de **verwachtingen** rond Talent?
- Evaluatie moeten we heel concreet maken

To do

- Enquête!!!
- Afspraak maken met promotor: Maandag (20/12), dinsdag (21/12) of donderdag (23/12)

Concrete afspraken

- Leuven: Dana gaat niet mee.
- Eén iemand houdt alle documenten bij: Inge
- Eén iemand voor alle mails: Dana
- Wanneer we samenkomen onder de middag huren we onmiddellijk een lokaal af → maandagvoormiddag + dinsdagmiddag
- Volgende week moet de enquête af zijn (opgesteld en doorgestuurd naar Paul Thys)
- Deborah zet inhoudstabel van theoretisch kader op hubwise

Januari

Verlag overlegmoment Paul

Aanwezig: Deborah, Dana, Melissa, Inge & Paul

Afwezig: niemand

Agenda

Vragen van Paul beantwoorden

Vragen stellen aan Paul

Verslag

- 245 studenten Ortho → op dit moment ingeschreven!
- Opletten met interpretatie, hoe ver willen we hier in gaan?
- Planning overlopen+vraag of hij ook zijn planning online wil zetten
- Informatie die we nog vinden, doorsturen.
- Talent vooral in hobby's, ander idee van luk Dewulf (is iets duurzaam, naar later toe in job gebruiken)
- **Idee:** boekje bijhouden met onze verandering in kijk op talent (september, nu, mei)
- Relatie komt in verandering als je iets goed benoemt bij de ander! De ander gaat zich naar jouw beeld gedragen, is dan gemotiveerd om verder te gaan in zijn talent, om het extra te ontwikkelen.

Verslag dinsdag 11 januari 2011

Aanwezig: Melissa Sandron, Inge De Roeck, Deborah D'Hondt en Dana Roelants

Afwezig: /

Verontschuldigt: /

Agenda:

- Theoretisch kader: verdeling en uitschrijven
- Enquête
- Inge naar Suriname + werkveldproject gedurende de stage
- Afspraak met Tom en/of Paul?
- Projectplan => tekenen

- Eerst overlopen welke bron voor wat staat.

Inge

-Van kiem tot kracht (1) en Ik kies voor mijn talent (2) en artikels van Positieve Revolutie (2)

Talent is een onderdeel. Misschien best vertrekken vanuit iets ruimer en talent daarbinnen situeren.

(1) Bepaalde manier van interviews afnemen

(2) Wat is talent? Hoe erkennen? Hoe inzetten? Hoe inzetten op school?

(3) Lou van Beirendonc ~boek Dana

Deborah

-Vooral over wat talent is, verschillende definities. Hoe inzetten in school. Hoe talent erkennen. Dimensies van talent: verschillende soorten talent.

Misschien kunnen meervoudige intelligentie en dimensies van talent worden gelinkt?

Talent erkennen en herkennen bij anderen. Hoe talent stimuleren.

Welke factoren kunnen er in meespelen om talent te erkennen en herkennen.

Flow.

Melissa

Voornamelijk iets groter. Talent als onderdeel. Je moet iets doen wat je graag doet en waar je goed in bent; is je talent/passie. Twee kenmerken en voorwaarden om element te hebben. IQ-testen zijn eigenlijk niet goed, want baseert zich slechts op één aspect terwijl je meer verschillende soorten intelligentie hebt. Creativiteit en verbeelding. Flow: is als je in je element bent, ben je in je flow.

Via contact met anderen je eigen talenten erkennen en verder kunnen ontwikkelen.

Dana

Moet nog één boek gaan halen.

Eerste boek spreekt vooral over competenties, hoe deze worden geëvalueerd en geeft nieuwe manieren aan om feedback te krijgen en te leren.

Tweede boek (werkboek) gaat maar deels over wat talent is, maar baseert zich voornamelijk op de ontwikkeling van talent. Hij geeft vier competenties waarin een talent kan worden geplaatst. Vier dimensies om talent te ontwikkelen. Vier vragen om te weten wat je talent betekent en hoe je het kan ontwikkelen. Verschillende momenten om te ontwikkelen.

Opmerking Melissa: Mijn boek spreekt systemen/testen zoals dat van Kolb tegen. Het zou mensen teveel in hokjes duwen terwijl je resultaat per moment kan verschillen. Dana zegt dat dit ook in haar boek wordt vermeld dat je niet zomaar in hokjes mag gaan duwen en dat je de vier dimensies/leerstijlen/vragen best combineert.

- Structuur voor theoretisch kader

Er wordt op bepaalde manier naar onderwijs gekeken, talent is nu een hot item. Het is een andere manier van kijken tegenover meerdere aspecten van het mens zijn en wat talent is. Talent is hier een onderdeel van. Wat is talent? Hoe bij jezelf herkennen? Erkennen? Ontwikkelen? Bij anderen herkennen/erkennen? Terugkoppelen naar onderwijs, competenties, evalueren. Verbetersuggesties: soort 'conclusie'/samenvoegsel van theorie en praktijk en enquête.

Theoretisch kader (zie document 'Projecten' HUBwise en zie bovenstaande alinea)
Enquête (analyse en conclusie (en hypothese?))
Praktijk (KIK en Suriname)
Verbetersuggesties

- Enquête

Inge heeft dit nog nooit gedaan.
Deborah en Melissa hebben dit ooit gedaan.
Dana nam in het 6^{de} middelbaar een enquête af van de leerlingen.

Op Qualtrics zien wij slechts de antwoorden van 16 personen terwijl er 165 personen zouden zijn die deze hebben ingevuld. Hoe kunnen wij deze resultaten zien?

- Elk bekijkt de vragen en opmerkingen en schrijft hiervan meteen zijn opmerkingen en bedenkingen neer.

Iedereen stuurt zijn ding naar iedereen door. Elk geeft opmerkingen in één mail: bij opmerkingen van die persoon denk ik dit.. Bij dit denk ik dit.

OF Eén document met alle opmerkingen in. Dit wordt naar iedereen doorgestuurd via mail en zet het op HUBwise bij Projecten. Iedereen stuurt zijn document met opmerkingen door naar één persoon: **Melissa**. Deze zet alles samen in één document en stuurt dit naar iedereen door + zet dit op HUBwise.

!!! Zowel voor enquête studenten en docenten !!!
Dat van studenten heeft voorrang!

Opmerking: Ieder reageert éénmaal op het geheel (document Melissa). Indien je opmerkingen hebt op de opmerkingen die iemand anders maakte, typ/schrijf je het uit en breng je dit mee bij een volgende bijeenkomst.

Uiterste datum om door te sturen naar Melissa: 24^{ste} januari tot ten laatste 24u!

Volgende bijeenkomst: Vlak na voormiddagbespreking met Tom.

=> liefst niet op een woensdag voor Deborah

=> voor Inge liefst 27^{ste}

=> Tom Mailen: 25 januari in voormiddag

- Inge naar Suriname + werkveldproject gedurende de stage

- Inge vertrekt 1 februari.

Ze heeft een ander e-mailadres aangemaakt: inge.deroeck89@gmail.com .

Ze heeft Skype: Aquawasch@hotmail.com .

Vijf uur verschil: hier 10 uur 's morgens is 5 uur 's morgens bij Inge in Suriname.

Inge zou aan school willen vragen of ze haar boeken langer kan verlenen om ze eventueel mee te nemen.

Ze zou liefst grootste deel theoretisch kader en enquête uitgeschreven te hebben voor ze naar Suriname vertrekt.

Waarschijnlijk zal ze niet elke dag op internet kunnen. Misschien is een vaste dag een goed idee?

Met vier Skypen lukt niet. Een andere manier om contact te leggen is via chat Hotmail: aquawash. Om hierlangs te communiceren is een vast moment afspreken misschien aangeraden.

Inge heeft nog geen idee van stage-uren.

Inge komt 29 mei terug.

- Deborah: werkt 's avonds (van 15u tot 23u à 24u), op woensdag van 12u tot 24u en waarschijnlijk weekends.

- Melissa: werkt van maandag tot vrijdag (min één dag) van 9uur tot 17uur.

- Dana: 7uur 's morgens tot 11u à 11u30 OF in namiddag 14uur (ofwel 16uur) tot 22u. Ik doe ook weekends.

Dana zoekt rooster met weken op en stuurt dit naar iedereen door.

En zodra je meer uren hebt, vul je je eigen uren aan. Zo kunnen we lege momenten vinden.

Elk zet per datum zijn naam met de uren achter.

Misschien een idee dat Tom en Paul ook hun uren aanvullen op dit schema. Zo ziet iedereen elkaars mogelijkheden en onmogelijkheden. Dit document zal op HUBwise staan.

- Afspraak met Tom en/of Paul?

Aan Paul vragen of hij aanwezig kan zijn bij gesprek met Tom.
Paul en Tom mailen en op de hoogte brengen op de stand van zaken door te verwijzen naar dit verslag.

- Projectplan => tekenen

Vragen aan Paul om tegen de afspraak van 25 januari (hopelijk) het projectplan GETEKEND mee te brengen.

TO DO

- JVP mailen:

*enquête, zien niet alle resultaten

- Tom mailen:

* afspraak 25 januari

* aanvullen schema op HUBwise met eigen uren

* vraag of het goed zou zijn dat Paul bij dit gesprek komt zitten

* op de hoogte brengen op de stand van zaken door te verwijzen naar dit verslag

- Paul mailen:

* aanvullen schema op HUBwise met eigen uren

* na navraag bij Tom pas vragen aan Paul om eventueel aanwezig te zijn bij gesprek 25 januari

* op de hoogte brengen op de stand van zaken door te verwijzen naar dit verslag

* Vragen aan Paul om tegen de afspraak van 25 januari (hopelijk) het projectplan GETEKEND mee te brengen!

Teamvergadering 25 januari 2001

Aanwezig: Deborah D'Hondt, Inge De Roeck, Melissa Sandron en Dana Roelants

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

Agenda

- Resultaten van de enquête van de studenten analyseren en bespreken
- Resultaten van de enquête van de studenten neerschrijven voor eindproduct
- Afspraken omtrent schrijven van theoretisch kader eindproduct

Resultaten van de enquête van de studenten analyseren en bespreken

- Eén persoon overloopt zijn bevindingen, de rest vult aan.
- navragen hoeveel docenten en studenten er zijn

Resultaten van de enquête van de studenten neerschrijven voor eindproduct

- inleiding
- begin analyse resultaten

Afspraken omtrent schrijven van theoretisch kader eindproduct

- enquête van de studenten wordt geschreven door: Deborah en Dana
- enquête van de docenten wordt uitgeschreven door: Melissa en Inge
- tegen weekend van 12 en 13 februari is dit uitgeschreven en staat dit bij Projecten op Hubwise
- binnen de week feedback (tot 19 à 20 februari)
- ➔ bij deze feedback schrijf je reeds opmerkingen over de gelijkenissen of verschillen in de enquêtes
- tegen eind februari is dit deel af

➔ Idee

februari: enquête

maart: theoretisch kader

april: praktijk (KIK en Suriname)

mei: verbetersuggesties

Vragen waar antwoord nog op gezocht moet worden

- hoeveel studenten/docenten zijn er in de bacheloropleiding Orthopedagogie? Hoeveel hiervan zijn er man/vrouw?
- Mogen wij op voorhand weten wie de externe lezer van ons eindproduct zal zijn?

Februari

- Stage

Maart

- stage

April

- Stage

Mei

Vergadering eindwerk 18 / 05 / 2011

Aanwezig: Paul Thys, Dana Roelants, Deborah D'Hondt, Melissa Sandron & Inge De Roeck (skype)

Afwezig: /

Voorzitter: Paul Thys

Verslagnemer: Deborah

To do: overlopen feedback eindwerk

Verslag

- Structuur eindwerk wat anders indelen:

Beginnen met hoofdstuk 1 “wat is talent”: hieronder komt dan de definitie van talent en ook het onderdeel van Appreciative Inquiry komt hieronder. Hier kan men dan verwijzen naar het onderzoek van Inge. Hier moet ook nog een inleiding en besluit in verwerkt worden.

Vervolgens komt hoofdstuk 2 “talent en onderwijs” : het begrip “diversiteit” van Ken Robinson nog meer in verduidelijken. Hier moet ook nog een besluit in verwerkt worden.

Tot slot komt het hoofdstuk 3 “talent en competenties” : hier kan men het conflict tussen competentie management en competentieontwikkeling in verwerken, maar dan stoppen.

Na het theoretische gedeelte komt het gedeelte omtrent de enquêtes.

Vervolgens het praktijkgedeelte, wat we “good practice” gaan noemen. Hieronder komt de uitleg over de volgende projecten: VUURwerkt, de Positieve Revolutie en Jimmy's.

Nadien komt het gedeelte met de verbeter suggesties.

En tot slot komt het gehele besluit.