



Passie in onderwijs

Inclusief kijken naar talent

Elk kind heeft talent, het is de opdracht van onderwijs en opvoeding om dat talent wakker te kussen. Alex Latimer (2012) schetst in het kinderboek *Pinguïns verborgen talent* de zoektocht van pinguïn naar zijn talent. Moraal van het verhaal: iedereen bezit kwaliteiten en je hebt anderen nodig om die te ontdekken. Om die inclusieve talentgerichte blik op te roepen op scholen pleit ik in dit artikel voor werken vanuit een groei-mindset en appreciative inquiry (waardierend veranderen) voor de gehele schoolontwikkeling.

■ Eveline Kersten

K Inclusive visie op talent

Meyers en Van Woerkum (2014) bevinden in hun onderzoek een beweging van exclusief naar inclusief talentmanagement.

Waar er voorheen naar talent werd gekeken als exclusief - slechts 20% van je medewerkers zijn potentiële talenten – zien zij steeds meer dat organisaties kijken naar talent als inclusief – iedereen heeft talenten - en is investeren in persoonlijke ontwikkeling van iedereen van belang. Deze beweging zien we ook steeds meer in het onderwijs. Het idee dat kinderen zich moeten ontplooiën, dat ze begeleid worden in hun natuurlijke ontwikkeling en dat ze zich ook nog een beetje prettig voelen, is vrij recent (De Rooy, 2018). Waar jaren de nadruk lag op beleidsplannen, rendementen en kwaliteitstoetsen, is het besef dat het gaat om die leerling steeds meer wijdverspreid. Kiezen voor talent is belangrijk, want door te doen waar je goed in bent krijg je niet alleen extra energie, het bezorgt je ook meer veerkracht en zelfvertrouwen (De Wulf & Borms, 2017). Basisidee is dat wanneer leerlingen de vrijheid krijgen om dingen voor een deel op hun eigen manier te doen, ze er meer plezier in krijgen en meer succes behalen. Door de aandacht te richten op wat werkt en te onderzoeken hoe je dat kunt versterken, worden leerprocessen niet alleen effectiever, maar ook leuker (Buurt, Teeuwisse & Timmermans, 2017). Als iedereen doet waar hij goed in is, worden we gelukkiger.

Positieve sfeer

Empathische leraren verbeteren de motivatie en academische vaardigheden van hun leerlingen. En andersom zorgen goede resultaten van leerlingen weer voor positieve leraren. Een positieve sfeer gecreëerd door de leraar verhoogt de motivatie van kinderen om te leren (Pakarinen et al., 2014). Welbevinden is dus belangrijk; leraren doen er goed aan welbevinden belangrijk te vinden. Dit blijkt positief verband te houden met

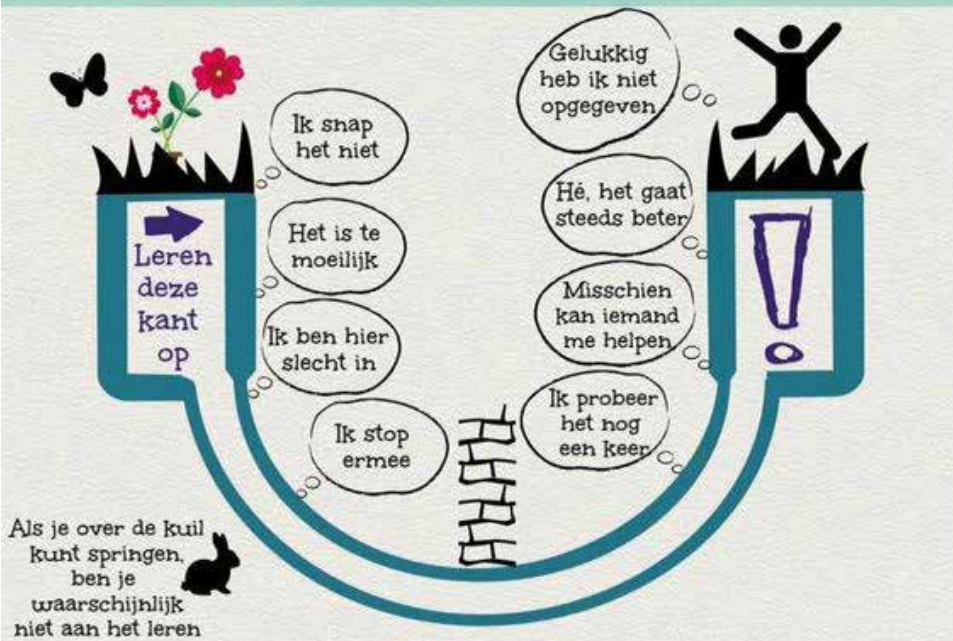
betere prestaties van leerlingen (Briner & Dewberry, 2007). Als je het potentieel van mensen wil aanboren dan is het van belang positieve ervaringen in herinnering te roepen of die te creëren. (Korthagen & Nuiten, 2015). Een dubbel uitgangspunt in de sociologie is dat menselijk gedrag enerzijds tot stand komt in een sociale omgeving en anderzijds aan de verandering van diezelfde omgeving bijdraagt. Door docenten mee te nemen in deze positieve beweging, zullen leerlingen positiever worden en weer positiever naar leraren gaan kijken. Positief organisatieklimaat zorgt voor betere prestaties. Als we de schoolontwikkeling willen bevorderen moeten we aandacht besteden aan wellbeing, omdat het zorgt voor meer motivatie en meer zelfvertrouwen. Welbevinden op school is een belangrijke factor van een professionele schoolcultuur (Galenkamp, 2018). We zien op scholen in Nederland al lessen in geluk.


Van fixed naar growth mindset via de leerkuil


De term mindset staat voor de manier waarop kinderen (en volwassenen) denken over zichzelf en in het bijzonder over hun intelligentie en kwaliteiten. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen een vaste mindset en een groei mindset. Kinderen met een vaste mindset geloven dat hun persoonlijke eigenschappen vaststaan. Je bent met een bepaalde hoeveelheid intelligentie en kwaliteiten geboren en daarmee zul je het de rest van je leven moeten doen. Kinderen met een groei mindset geloven dat ze zichzelf steeds kunnen blijven verbeteren en ontwikkelen. Je talenten zijn slechts het startpunt; je kunt steeds blijven groeien door hard te werken en ervaring op te doen. Omdat kinderen met een vaste mindset het gevoel hebben dat hun kwaliteiten onveranderlijk zijn, vinden ze het belangrijk dat ze vaak kunnen laten zien dat ze over een behoorlijke portie aangeboren talent beschikken. Kinderen met een groei mindset genieten van moeilijk werk, omdat ze hierdoor het gevoel krijgen dat ze zich aan het ontwikkelen zijn. Fouten maken


Zo voelt het
als je aan
het leren bent

De Leerkuil




 Gebruik je kwaliteiten en talenten


 Geloof dat je altijd beter of slimmer kunt worden

 Ben niet bang om fouten te maken





 Heb het lef om uitdagingen aan te gaan

 Onthoud dat leren stap voor stap gaat

 Doe je best voor de dingen die je wilt bereiken

 Geef niet op als het lastig wordt

 Stel doelen en maak een goed plan

 Vraag hulp als dat nodig is

TalentenLab
www.hettalentenlab.nl
www.fixiegrowie.nl

powered by
Piktochart
make information beautiful

hoort erbij: je kunt er iets van leren en je kunt jezelf verbeteren. Kortom, een groei mindset leidt tot een passie voor leren. Wil je een kind zijn talenten optimaal laten benutten, dan is het dus van belang dat hij een groei mindset ontwikkelt. Het goede nieuws is: je kunt je mindset veranderen, en volwassenen kunnen kinderen helpen een groei mindset aan te leren of te behouden; andersom kan uiteraard ook. Overigens het is niet zo dat je volledig fixed of growth 'bent'. Het kan best zo zijn dat je op het gebied van ICT een vaste mindset hebt, maar op het gebied van tuinieren over een groei mindset beschikt. Het gesprek en hoe je kunt bewegen van een vaste naar groei mindset is uiteraard het meest interessant. De leerkuil (Talentenlab, 2017) laat zien welke stappen je zet als je aan het leren bent en hoe je van een fixed naar een growth mindset gaat.

Schoolontwikkeling als geheel

Tot nu toe zien we dat veel onderzoek en aandacht is uitgegaan naar de strengths based ap-

Talenttegels

Een mooi voorbeeld zijn de talenttegels bij Fontys Lerarenopleiding Sittard. In het gesprek met studenten op de opleiding over wat talenten eigenlijk zijn kwamen zij al snel met mooie woorden over hun opleiders. Met gemak spraken zij volzinnen uit over de talenten die zij herkenden bij opleiders. Waar de ene student de creativiteit of het onbegrensde helpen kon waarderen, sprak de ander zich uit over de enorme vakkennis. Met het uitspreken van de talenten spraken zij ook een belofte uit voor de toekomst: verdiep je vooral verder op dat gebied. Studenten lieten de complimenteuzen teksten op tegels plaatsen en reikten die later uit aan opleiders; sommige voorzien van speech. Een mooie start van een ontwikkelingsproces.

proach voor personen. Om talentgericht denken en handelen echt een plek te geven in onderwijs zou de aandacht verlegd moeten worden naar de complete organisatie. Meer onderzoek zou gedaan moeten worden naar aspecten van de organisatie die leren en groei bevorderen in plaats van naar hoe medewerkers zich moeten aanpassen voor hun werkomstandigheden. Dat betekent dat de huidige focus van onderzoek meer moet gaan naar sociale systemen waar mensen deel van uitmaken (Hackman, 2009). Het onderzoek naar bijvoorbeeld de sociale ontwikkeling en groepsprocessen in de klas en op school is een jong terrein binnen de onderwijssociologie maar de standaard op dat terrein is gelijk hoog (Veenstra, 2016). Professor Nienke Moolenaar deed in Nederland onderzoek in basisscholen. Zij constateert dat hechte sociale netwerken zorgen voor meer betrokken leraren en dat de school meer open staat voor vernieuwing. Indirect stelt ze betere leerlingprestaties vast. De mate waarop onze leergierigheid uit de verf komt, hangt ook af van de mate waarin deze door de omgeving gestimuleerd wordt. Leergierigheid is een passie voor leren, het ervaren van een honger naar nieuwe kennis en vaardigheden. Door te leren vergroten we niet alleen onze mogelijkheden maar worden we ook gelukkiger en gaan we beter functioneren. Het gaat om willen in plaats van om moeten (Visser, 2017). Een leergierig schoolklimaat zorgt voor betere resultaten.

Hoe: waardierend veranderen

En zoals de omslag langzaam gaat van meetcultuur naar procesgerichtheid in het leerproces zal ook de organisatiekant baat hebben bij een proceskundige visie op verandering. Proceskunde gaat over het aandachtig ondersteunen van de ontwikkeling van individuen, groepen en processen in sociale systemen. Organisaties zijn vanuit dit perspectief een sociaal systeem, bestaande uit relaties en patronen tussen individu, groep en organisatie (Goedhart, 2016). Ook Van der Bruggen (2007) schetst een stapsgewijs schoolontwikkelingsproces. Zo'n proces is eer-

Empathische leraren verbeteren de motivatie en academische vaardigheden van hun leerlingen



der heuristisch en iteratief van aard: stapsgewijze verkenning, versnelling, terugschakelen, differentiëren tussen wat de betrokkenen in het proces aankunnen, ervaringen delen, aansluiten bij de tempoverschillen tussen individuen en het team als geheel, reflecteren op belemmeringen, ten behoeve van teamleren, heen en weer bewegen. Horten en stoten, vallen en opstaan, enzovoort. Jacky van de Goor (2016) geeft aan dat er een oproep moet lonken (de sprong onderaan in de leerkuil); inspiratie, een oproep vanuit opwindning, kansen, enthousiasme, positieve spanning. En we putten uit appreciative inquiry (Cooperrider, 2005). *'To appreciate'* betekent iets waarderen, het herkennen van het beste in de mensen of de wereld om ons heen. Het woord duidt ook op het waarnemen van die dingen die leven (gezondheid, vitaliteit) geven aan jezelf en organisaties. Het tweede woord *'inquiry'* betekent iets verkennen en

ontdekken. Je stelt vragen die de capaciteiten en vermogens van mensen en organisaties versterken. Vragen die je helpen positief potentieel waar te nemen, de mogelijkheden ervan te zien en dat potentieel te verhogen. Je gaat dus op zoek naar het beste in mensen, in hun organisaties, en in de wereld om hen heen. In de combinatie van appreciative inquiry en het proceskundige perspectief komen we tot het volgende procesontwerp voor talentgerichte schoolontwikkeling:

1. *Ontdek*
Kijk naar wat werkt in de school. Waar zit de energie van collega's? Waar gaan mensen voor rennen? Vraag naar momenten waarop mensen zich het meest betrokken voelen, en trots zijn op wat ze doen. Versterk dat, zet dat in het zonlicht.
2. *Inspireer*
De oproep vanuit opwindning, kansen,

enthousiasme, positieve spanning. Wat zijn de dingen die mensen inspireren en gelukkig maken? Hoe kunnen mensen over het diepste punt van de leerkuil stappen (theorie U).

3. *Vertrouw en geef aandacht*
Bij het mobiliseren van de kracht van de onderwijsprofessionals vinden zij hun eigen weg.
4. *Vernieuw*
In deze fase gaan mensen aan de slag. Het gaat hier niet zozeer om dat acties passen bij de functie, maar wie gepassioneerd is om aan de desbetreffende actie vorm te geven. Initiatieven van mensen worden gestimuleerd.

En dan nog dit: we moeten vooral blijven kijken en benadrukken naar wat er al goed gaat in het Nederlandse onderwijs en dat is al heel wat. Laten we niet verstrikt raken in negativisme want dan zouden we onze eigen doelen verloochenen. Behoud het plezier en vooral het vertrouwen in de kracht van de professional en zijn systeem. De weg ontvouwt zich als het ware vanzelf (Jsseling, 2011). Vandaar het geloof in 'heilzame verwaarlozing'. In het onderwijs zelf zit een enorme verbeterkracht. De zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (1985) geeft aan dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn en overgaan tot actie als ze zich competent, autonoom en verbonden voelen. Mensen komen in beweging als ze ergens waarde kunnen toevoegen, zelf initiatief kunnen nemen en dit samen met anderen kunnen doen.

Talentgerichte schoolontwikkeling als integrale variant

Op veel scholen zien we dat denken en handelen vanuit talentdenken of strenght based approach blijft hangen in de studieloopbaan- of LOB-lijn in het voortgezet onderwijs. Ik wil hier graag pleiten voor een bredere aanpak dan dat. Want als het gaat om vorming (Visser, 2016), kan ook talentgerichtheid in drie scenario's worden vormgegeven op scholen; een vak, een uitgesmeerde of integrale (community) variant kan ingezet worden. Als we echt willen dat elk kind zijn waardevolle plek vindt in de samenleving dan wordt de talentgedachte iets van de hele school. En dat moet gaan om begeleiding bij keuzes maken, omgaan met sociale druk, tevreden zijn (gelukkig) en ook je eigen kompas vinden. Als een school aan dat proces meer dan oppervlakkig vorm en richting wil geven, en het tegelijk niet – te veel, met specifieke inhouden of interventies – wil controleren of sturen, dan kan zij proberen de omgeving waarin kinderen opgroeien naar haar hand te zetten. Het handelen van alle individuen in de school is geijkt op dezelfde doelen en waarden die de school zich voor haar onderwijs en opgroeien van haar leerlingen heeft gesteld. En stappen we af van het 'one-size-fits-all-denken', maar laten we kinderen (en ook leraren dus) het pad volgen waar ze heel goed in zijn en wat ze zelf willen (Volkskrant, 2018). Het systeem volgt het kind in plaats van andersom. ■

Positief onderwijs is een manier van werken in het onderwijs waarbij de school voor leerlingen nadrukkelijk niet alleen een plek is om je academisch en vaktechnisch te ontwikkelen, maar ook om als persoon te groeien. Door bijvoorbeeld je eigen kwaliteiten te ontdekken, vriendschappen te leren ontwikkelen en onderhouden, veerkrachtig te worden. Concepten uit de positieve psychologie hebben bij positief onderwijs een prominente plek in de school. Er is aandacht voor zowel de leerprestaties als voor welbevinden en floreren. Die twee gaan hand in hand. Zodat op school in allerlei opzichten een solide basis wordt gelegd voor een gelukkig en evenwichtig leven als volwassene. In juni 2018 vindt een wereldwijde conferentie plaats in Texas op dit gebied,

www.ipen-network.com

Eveline Kersten is consultant en procesbegeleider bij Fontys pro educatie. Ze begeleidt (onderwijs)organisaties en professionals in het talentgerichte werken en denken en is betrokken bij het onderzoek naar talentgerichte cultuur van het lectoraat Dynamische Talentinterventies van Fontys HRM.

Referenties

- Biesta, G. (2015). Meten wat we waardevol vinden, of waardevol vinden wat gemeten wordt. In R. Klarus & F. de Beer (Eds.), *Waar, schoon en goed onderwijs*. Leusden: ISVV.
- Briner, R., & Dewberry, C. (2007). *Staff wellbeing is key to school succes, a research study into the links between staff wellbeing and school performance*. London: Birkbeck College, University of London, in partnership with Worklife Support.
- Bruggen, B. van de (2007). *Wisselspanning: Energie voor onderwijsinnovaties*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Buurt, A., Teeuwisse, E., & Timmermans, N. (2017). *Waarderend leren in het voortgezet onderwijs: Versterken van talent, plezier en motivatie op school*. Huizen: Pica.
- Bohlmeijer, E., Bolier, L., Walburg, J., & Westerhof, G. (2013). *Handboek positieve psychologie: Theorie, onderzoek en toepassingen*. Amsterdam: Boom.
- Cooperrider, D.L., & Whitney, D. (2005). *Appreciative inquiry: A positive revolution in change*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dewulf, L., & Borms, B. (2017). *Iedereen talent*. Tiel: Lannoo.
- Dweck, C.S., (2011). *De weg naar een succesvol leven*. Amsterdam: SWP.
- Galenkamp, H., & Schut, J. (2018). *Handboek professionele schoolcultuur: Focus op koers en gedrag*. Huizen: Pica.
- Goedhart, A., & Steen, B. van der (2016). *Proceskunde: Een pleidooi voor werken met aandacht*. Utrecht: Kessels & Smit.
- Goor, J. van de (2016). *Hartelijk georganiseerd: Organisatiecultuur begrijpen en ontwikkelen*. Amsterdam: Boom.
- Haan, E. de, Grant, A., Burger, Y., & Eriksson, P.-O. (2016). A large-scale study of executive coaching outcome: the relative contributions of working relationship, personality match, and self-efficacy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(3), 189-207.
- Hackman, J.R. (2009). The perils of positivity, department of psychology. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 309 – 319.
- Hiemstra, D. (2016). *Talentedwijzer: Talentontwikkelingsprogramma*. Amsterdam: Boom.
- Hiemstra, D., & Yperen, N. van (2015). The effects of strength-based versus deficit-based self-regulated learning strategies on students' effort intentions. *Motiv. Emot.*, 39(5), 656-668.
- Hiemstra, D., & Bohlmeijer, E. (2013). De Sterke-Kanten-Benadering: Persoonlijke kwaliteiten als hefboom voor verandering. In Bohlmeijer, E., Bolier, L., Westerhof, G., & Walburg, J.A. (Eds), *Handboek positieve psychologie*. Amsterdam: Boom.
- IJsseling, G. (2011). *Weg van de eenvoud: Essentie als kompas voor organisaties*. Schiedam: Scriptum.
- Krabbenborg, M., Kuijpers, A., & Thunnissen, M. (2017). De ideale hbo-docent: Een duizendpoot. *Onderwijsinnovatie*, 14-15.
- Korthagen F., & Nuiten, E. (2015). Krachtgericht coachen is meer dan alleen kracht aanspreken. *Coachlinkmagazine*, 4, 14-17.
- Kuiper, R. (2018). Als docenten niet klagen maar zelf veranderen, krijg je beter onderwijs: Hoe het Calvin College 'misschien wel de beste school van Nederland' werd. *Volkscrant*, 8 januari.
- Latimer, A. (2012). *Pinguïns verborgen talent*. Antwerpen: De Vries-Brouwers.
- Meyers, C. (2016). *Talentmanagement: Van exclusief naar inclusief*. Tilburg: TIAS.

- Meredith, C. (2015). *Goede relatie met collega's maakt leraren gelukkig*. Leuven: KU Leuven.
- Murthy, V. (2014). Interdisciplinary lessons for contemporary challenges: The zeitgeist leadership practice of excelling at work. *World Journal of Entrepreneurship, management and sustainable development*, 10(4), 262-284.
- Nelis, H., & Sark, Y. van (2016). *Talent binnenstebuiten: Daag jongeren uit met hun talenten aan de slag te gaan*. Utrecht/Antwerpen: Kosmos.
- Niemeijer, M., & Niemeijer, A. (2018). Opinie: Het Nederlandse leersysteem moet beter inspelen op de talenten van de leerling. Het Nederlandse leersysteem moet beter inspelen op de talenten van de leerling. *Volkscrant*, 27 februari.
- Pakarinen, E., Lerkkanen, M.-K., Salminen, J., Silinskas, G., Poikkeus, A.-M., Siekkinen, M., & Nurmi, J.-E. (2015). The Longitudinal Associations between TeacherChild Interactions in Kindergarten and Students' Academic Skills in Elementary School. *Early Childhood Research Quarterly*.
- Robinson, K. (2009). *Het Element: Wanneer passie en talent samenkomen*. Utrecht: Spectrum.
- Raeijmakers, F. (2012). Mindset, de basis van talentontwikkeling. *Kinderwijz magazine*.
- Rooy, P. de (2018). *Geschiedenis van het onderwijs in Nederland*. Amsterdam: We-reldbibliotheek.
- Scager, K., & Thoolen, B. (2006). *De docent als coach in het hoger onderwijs*. Groningen: Noordhoff.
- Seligman, M.E.P., Ernst, R.M., Gillham, J., Reivich, K., & Linkins, M. (2009) Positive education: Positive Psychology and Classroom Interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.
- Stevens, L. (2010). Leraar wie ben je? *Egoscoop*, 14(4), 32-33.
- Talentenlab (2017). *De leerkuil*. Breda: Talentenlab.
- Tjepkema, S., Visser, T., Scheepers, L., Spruyt, M., Snick, K., Timmermans, N., & Netten, S. (2016). *Talentgericht werken verankeren: hoe doe je dat?* Utrecht: Kessels & Smit.
- Thunnissen, M. (2017). Talent, het woord met de vele gezichten. *Personeelsbeleid*, 1, 10-11.
- Visser, A. (2016). *Persoonsvorming als curriculaire uitdaging: Een conceptueel vooronderzoek*. Enschede: Stichting Leerplan Ontwikkeling.
- Veenstra, R., Dijkstra, J.K., & Huitsing, G. (2016). Sociale ontwikkeling en groepsprocessen in de klas. In B. Eidhof, M. van Houtte, & M. Vermeulen, *Sociologen over onderwijs: Inzichten, praktijken en kritieken* (309-325). Antwerpen/Apeldoorn: Toronto, Canada: Hogrefe.



BELEEF DE ZANDBAK

NIEUW LEREN EN ONTMOETEN



do 30 en vr 31 augustus 2018
Nieuw Leren & Ontmoeten
De Zwanenhof Zenderen

“ Ik had zin in een experience day
en kreeg wat ik zocht: verrassende inzichten
en veel inspiratie. Ik vond het nóg
leuker en intiemer dan ik had verwacht. ”

Festival bezoeker 2017

Beleef, leer, deel, ontmoet, speel, geniet en bewonder...

Voor iedereen die zijn repertoire voor
ervarend leren wil opfrissen.

- Nieuwe energie
- Start leerseizoen
- Stevig inhoudelijk programma
- Mooie ontmoetingen

Een begrip in de wereld van leiderschap,
coaching, teamontwikkeling,
communicatie, nieuw organiseren en
persoonlijk leren.

Aanmelden? Ga naar
www.beleefdezandbak.nl

PERSONLIJK
GROEIEN

TEAM LEREN

ORGANISATIE
ONTWIKKELING

ACTIVITEITEN



volg het festival, blijf op de hoogte via onze nieuwsbrief