

Talentontwikkeling: opbrengstgericht werken met talenten

Nieuwsbrief 2 - april 2010



De tweede nieuwsbrief talentontwikkeling ...

De tweede
nieuwsbrief 1

Wat werkt op de
werkdag? 2

OOG voor talent 3

1 programma
met 25 projecten 4

Vragen of kopij?
Mail of bel! 4

Het programma Talentontwikkeling: opbrengstgericht werken met talenten komt goed op stoom. De twintig schoolprojecten zijn omschreven en worden concreet uitgewerkt in jaarplannen. De promovendi van de Erasmus Universiteit zijn op BOOR basisscholen begonnen met hun onderzoek naar effectieve instructie 'woordenschat' en 'begrijpend lezen'. Het werken met tutoren op PO en VO-scholen wordt meer ingebed in het curriculum. De samenwerking tussen wetenschap en onderwijspraktijk heeft vorm gekregen in samenwerkingscontacten met de Universitaire Pabo van Amsterdam, het SCO Kohnstamm Instituut en de Hogescholen van Rotterdam en Amsterdam.

Wij hebben de kaders van het programma neergezet en de doelen bepaald. Op hoofdlijnen. Op 1 juli 2013 hebben twintig participerende po en vo scholen van BOOR, Esprit en AWBR hun schooleigen talentproject succesvol uitgevoerd, de resultaten hiervan geïmplementeerd en de effecten hiervan gecommuniceerd met de omgeving. Het verbeterproces van de deelnemende scholen heeft de professionele en innovatieve attitude van de totale organisaties positief beïnvloed.

We zien de meerwaarde om dit als drie bestuurders op te pakken als volgt. Het programma past naadloos binnen de strategische doelstellingen van BOOR, Esprit en AWBR. Onze samenwerking verbreedt ons perspectief, geeft positieve energie en stimuleert het afleggen van verantwoording aan elkaar. Door cultuurverschillen en diversiteit in aanpak leren we en profiteren we van elkaars aanpak, processen en resultaten profiteren. Wij vinden het delen met andere besturen uit een andere stad belangrijk, evenals de koppeling tussen onderwijs en wetenschap. Wij willen dat het programma in ieder geval wetenschappelijk bewezen interventies oplevert die resultaat hebben in het onderwijs. Hierbij gaat het om de beïnvloeding tussen onderwijspraktijk en onderzoek. Onze ambitie is om met het programma een fikse bijdrage te leveren aan een vernieuwde cultuur op onze scholen, waarbij een evaluatieve houding en toepassing van wetenschappelijk bewezen methoden in het onderwijs meer vanzelfsprekend worden.

Wim Blok, Ruth Kervezee en René Peeters

Evaluatie 1e werkdag op 17 februari in Rotterdam

Uit de evaluaties die ingevuld zijn naar aanleiding van de eerste werkdag is gebleken dat jullie deze dag waardeerden met het cijfer 7.4. Hoewel dit een ruime voldoende is, biedt dit cijfer mogelijkheden voor verbetering. En zo willen we het graag!

Vooraf de verschillende workshops en het informele contact bij de koffie, lunch en werkdag scoorden hoog. Vaak noemen jullie dat de beginsituaties van de deelnemende scholen zeer verschillend zijn en dat elke school zijn eigen ambities en projecten heeft. Waarover met enthousiasme verteld werd en waarbij ook struikelblokken in de dagelijkse praktijk niet vergeten werden. Naast dat deze diversiteit veel kansen en mogelijkheden biedt is het nodig om tijdens het programma van de jaarlijkse werkdag voldoende keuze aan te bieden. Jullie noemden meermalen dat de dag zinvol was, informatief en motiverend en dat er handige contacten zijn gelegd tussen collega's van scholen in Amsterdam en Rotterdam. De eerste werkbezoeken over en weer zijn al afgelegd.

Van alle presentaties en workshops tijdens de werkdag is digitaal materiaal beschikbaar. Als je dit wilt hebben stuur dan een mailtje naar I.vantuyl@werkenmettalenten.nl dan stuur ik je dit graag toe.

2e Werkdag op woensdag 9 februari 2011 in Amsterdam

Op de tweede werkdag, voor alle directeuren, projectleiders en direct betrokken leerkrachten en docenten van de twintig participerende scholen en de collega's van onderwijsorganisaties die betrokken zijn bij het programma Talentontwikkeling, gaan jullie tevreden naar huis als ... Een kleine selectie van de geïnventariseerde wensen en behoeften.

- **Er uitwisseling is van successen en we bij elkaar in de keuken kunnen kijken**
- **Als blijkt dat de wisselwerking 'wetenschap' 'werkvloer' effect heeft op de groep**
- **Als we als school hebben kunnen vertellen dat we ons concrete jaarplan uitvoeren**
- **Als blijkt dat de dagdoelen gehaald zijn en de successen gevierd**
- **Als meer uit de verf is gekomen wat Talentontwikkeling nu echt is**
- **Als ons team het jaarplan 2011/2012 heeft kunnen maken**
- **Als ik naar een inspirerende spreker heb kunnen luisteren**
- **Als onze school tools heeft en geeft die wij kunnen delen en uitvoeren**

OOG voor talent

Als we alle dingen zouden doen waartoe we in staat zijn, dan zouden we letterlijk versted staan van onszelf

Thomas A. Edison, uitvinder (In:Dehouck, 2007) Afbeelding op blz. 4

Ken je je eigen talent? Wat doe je vaak en graag en schijnbaar zonder moeite? Als mensen talent voor iets hebben, hebben zij hiervoor vaak interesse en laten zij een repeterend gedragspatroon zien. Het is een natuurlijk gedrag. Ze laten dat gedrag ook zien als er niemand kijkt en doen het zelfs 'stiekem'. Vaak is dat gedrag voor de persoon zelf zo gewoon dat hij denkt 'dat kan toch iedereen'. Het gaat bij talent niet alleen om de potentie om iets goed te kunnen, maar zeker ook om de motivatie om deze potentie te ontwikkelen en in te zetten. Bovendien is een talent pas een talent als iemand het gedrag inzet in de juiste context. Dat maakt talent relatief. Vierjarige kinderen die leven op een vuilnisbelt in India kunnen allemaal op een afstand van tientallen meters met een steen een rat raken, die er met eetbaar afval vandoor wil gaan. In India kijkt niemand hiervan op. Maar wanneer een Nederlands kind dit zou kunnen, zou het kind worden bewonderd.

Mensen zijn, meer dan wij vaak geloven, afhankelijk van hun omgeving. Wij willen van succesvolle mensen graag weten wat hun persoonlijke kwaliteiten zijn, omdat we ervan uitgaan dat deze kwaliteiten hen zo succesvol maken. Maar deze mensen hebben geprofiteerd van hun afkomst, opleiding en bijzondere kansen. Talentvol zijn is een samenspel tussen het individu en zijn omgeving. Talent moet herkend en erkend worden en door motivatie en oefening in de juiste omgeving groeien. Wat Tiger Woods, Bill Gates en The Beatles gemeenschappelijk hebben is dat zij de gelegenheid kregen om op jonge leeftijd veel, heel veel te oefenen. En dat ze gestimuleerd en gewaardeerd werden door hun ouders, school en leraren.

De Nederlandse samenleving is van oudsher gericht op gelijkheid. Spreekwoorden als 'Hoge bomen vangen veel wind' en 'Doe maar gewoon dan doe je gek genoeg' illustreren de behoefte om vooral allemaal hetzelfde te zijn. Wie bijzonder wil zijn, moet uitleggen waarom hij wil uitblinken en moet zijn succes bevechten. Het gelijkheidsbeginsel kent goede kanten, maar staat ook mensen in de weg om voldoende oog en hart te hebben voor hun eigen talenten en de talenten van anderen. Laten we het gelijkheidsbeginsel als volgt inzetten; ieder mens heeft zijn eigen cocktail van talenten! Howard Gardner spreekt in dit kader over 'meervoudige intelligenties'. Deze zijn jullie bekend. In het onderwijs ligt het accent vaak sterk op de cognitie. Wij hechten sterk belang aan verbaal-linguïstische en logisch-mathematische kennis en toepassing. Bij talent gaat het niet alleen om deze intelligenties, maar ook om muzikaliteit, zelfsturing, handigheid, ondernemerschap en sociale vaardigheden. Dat weten we zelf maar al te goed.

Bovenstaande tekst is een samengesteld fragment uit het boek OOG voor Talent, van Claudine Verbiest. Alle deelnemers aan het programma zullen dit boek in de komende weken overhandigd krijgen.

1 ambitieus programma met 25 projecten

We hebben afgesproken om te spreken over het programma 'Talentontwikkeling: opbrengstgericht werken met talenten'. Het is een ambitieus programma met 25 verschillende projecten. In onderwijsland worden de begrippen 'projecten' en 'programma's' nogal eens voor verwarring, omdat ze niet juist gehanteerd worden. Elk project heeft een concreet begin, eind en SMART-omschreven doelen die met beperkte middelen onder bepaalde voorwaarden behaald moeten worden. Een programma is te definiëren als een omvangrijk samenwerkingsproces waarbij bepaalde complexe, gemeenschappelijke doelen gesteld worden.

Het programma Talentontwikkeling is een verzameling van activiteiten, zoals de 20 schoolprojecten, samenwerkingsverbanden met de Erasmus Universiteit, de Hogeschool Rotterdam, de Universiteit van Amsterdam e.a. en reguliere lijnactiviteiten die ieder bijdragen aan het realiseren van de programmadoelen. Eind april stelt de stuurgroep, Wim Blok, Ruth Kervezee en René Peeters, het programmaplan vast. Daarna is een adviesaanvraag bij de verschillende GMR-en noodzakelijk. Linda van Tuyl neemt als programmamanager de rol op zich van 'spin in het web'. Zij coordineert verschillende activiteiten, neemt de rol van 'makelaar in informatie' op zich en stimuleert de afzonderlijke projecten, o.a. door ze van procesmatige input voorzien. Het eigenaarschap van de projecten ligt altijd in de eigen organisatie. De stuurgroep, stuurt de coördinatie en de activiteiten van de programmamanager. In het programmaplan, dat begin mei verschijnt lezen jullie meer over het programma en de 25 projecten.

Heb je vragen over de inhoud van deze Nieuwsbrief?

Over het programma?

Bel Linda van Tuyl, 06-55898739

