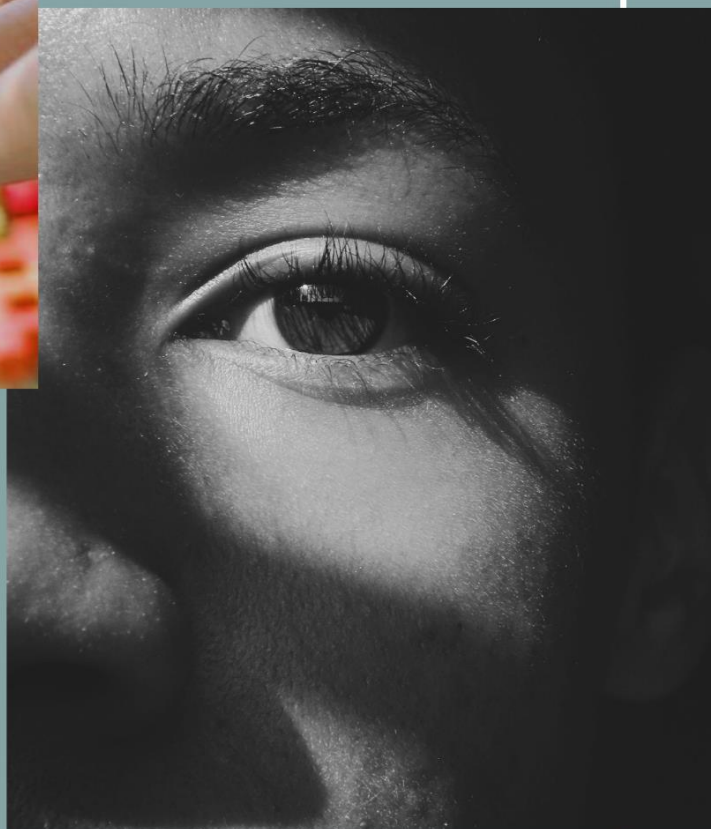


THESIS

Talentgedreven werken



"Er is alleen maar talent als het wordt gezien (Dewulf,2021). "



ANNALENA OHLIG
VT4B, 10173@KPZ.NL
PABO VOLTIJD
BEGELEIDER:
GRETHE KOSTER
PLAATS: DALEN

2023

Inhoudsopgave

Inhoud

Voorwoord	1
Inhoudsopgave	2
Excerpt en Samenvatting	5
Excerpt	5
Introductie	6
1.1 context.....	6
1.2 aanleiding.....	7
1.3 Praktijkprobleem.....	7
1.4 Relevantie en actualiteit	8
1.5 onderzoeksdoel.....	9
1.6 Begripsverheldering.....	10
1.7 Vraagstelling	11
1.8 structuur thesis	11
2. Theoretisch kader.....	12
2.1 Inleiding literatuurstudie	12
2.2 Literatuurstudie	12
2.2.1 De ideeën van pedagoog Gert Biesta	12
2.2.2 Talentgedreven werken	13
2.2.3 Leerlijn talentgedreven werken.....	15
2.2.4 Begeleiding vanuit leerkrachten.....	16
2.2.5 Basisbehoeften leerlingen	18
2.3 Conclusie literatuurstudie	22
3. Contextonderzoek	23
3.1 Inleiding contextonderzoek.....	23
3.2 Methode contextonderzoek.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.2.1 Context deelvraag 1 : Op welke wijze wordt talentontwikkeling ingezet binnen de St. School A?	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.2.2 Deelvraag 2: Welke behoeften liggen er binnen het team met betrekking tot het vormgeven van talentgedreven werken binnen de school?	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.2.3 Deelvraag 3 en 4:	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3. Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot talentgedreven werken bij de leerlingen wat betreft kennis over talentgedreven werken en attitude?	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

4. Wat is de huidige stand van zaken bij de leraren met betrekking tot talentgedreven werken wat betreft kennis, vaardigheden en attitude?	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.3 Resultaten contextonderzoek	27
Contextdeelvraag 1: Op welke wijze wordt talentontwikkeling ingezet binnen de School A?	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Contextdeelvraag 2: Welke behoeften liggen er binnen het team met betrekking tot het vormgeven van talentgedreven werken binnen de school?.....	28
Contextdeelvraag 3: Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot talentgedreven werken bij de leerlingen wat betreft kennis over talentgedreven werken en attitude?	27
Contextdeelvraag 4: Wat is de huidige stand van zaken bij de leraren met betrekking tot talentgedreven werken wat betreft kennis, vaardigheden en attitude?.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.4 Conclusie contextonderzoek	29
Conclusie en discussie	30
4.1 Discussie	30
4.2 Conclusie en advies.....	30
Conclusie.....	30
Advies	31
Ontwerpen.....	31
5.1 uitgangspunten ontwerpen	31
Literatuur.....	33
Bijlagen	35
Bijlage A: Verklaring inzake oorspronkelijkheid en gedragscode onderzoek.....	35
Bijlage B: Toestemmingsformulier voor opname en beschikbaarheid Thesis in de HBO Kennisbank.....	36
Bijlage C: Vragenlijst leerlingen vooronderzoek.....	37
Bijlage D: Vragenlijst leerkrachten + directrice	38
Bijlage E: Vragenlijst leerlingen groep 1-2	41
Bijlage F: Vragenlijst leerlingen groep 1-8.....	42
1. Wat is Talent*.....	42
2. Welk gevoel krijgt iemand die werkt met zijn/ haar talent?*	42
3. Heeft ieder mens talenten?*	42
4. Heb jij talent?*	43
5. Wil je meer bezig zijn met je talenten?*	43
6. Op welke manier zou je graag bezig zijn met je talent?*	43
7. Als iets niet lukt....*	43

8. Kan je talenten altijd aan iemand zien?*	44
9. Heb jij ideeën om te kunnen werken met talenten?*	44
10. Op welke momenten ben jij aan het werk met je talenten?*	44
Bijlage G: Kringgesprek met leerlingen	45
Bijlage H: Interview leerkrachten	46
Bijlage I: Data per deelvraag	0
Bijlage J: analyse van het contextonderzoek.	0

Excerpt en Samenvatting

Excerpt

Onderwerp:

Onderwerp: Talentgedreven werken

Belangrijkste bronnen: Dewulf (2021), Pronk & Busschots (2018), Steenbergen-Penterman & Houkema (2021)

Onderzoeksgroep: Vijf leerkrachten en alle leerlingen van de school. Het onderzoek is gericht op de groepen 1-8 met een totaal van 76 leerlingen.

Methode: Vragenlijsten voor leerkrachten en leerlingen, interviews met de leerkrachten en een kringgesprek met leerlingen.

Conclusie: Doelen stellen met leerlingen, leerlingen begeleiden bij de verschillende fasen, vaste momenten inplannen.

Samenvatting:

In dit onderzoek is gekeken hoe leerkrachten talentgedreven werken kunnen begeleiden in groep 1-8. De aanleiding hiertoe was dat de school het talentgedreven werken wil uitbreiden. De school werkt wel met talentgedreven werken, maar heeft geen vaste leerlijn of momenten om dit uit te voeren.

Dit leidde tot de volgende hoofdvraag: Hoe kunnen leerkrachten talentgedreven onderwijs begeleiden in groep 1-8?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is een literatuurstudie en een contextonderzoek gedaan. Uit het literatuuronderzoek blijkt dat leerkrachten het proces van talentgedreven waarborgen in verschillende fasen. Talentgedreven werken start met een paar randvoorwaarden. De leerling moet een positief zelfbeeld hebben, zich competent voelen, een goede relatie met de klas en de leerkracht hebben en zich eigenaar van het proces voelen.

Wat betreft de begeleiding van leerkrachten wordt momenteel onbewust al veel van talentgedreven werken ingezet. Leerkrachten stimuleren de groeimindset, zetten zich in om veerkracht te vergroten en gaan met de leerlingen kijken naar oplossingen voor persoonlijke tegenslagen.

Binnen het contextonderzoek is er gebleken dat de leerkrachten behoefte hebben aan handvaten en een vast moment voor talentgedreven werken. Leerkrachten en leerlingen hebben veel ideeën betreffende het talentgedreven werken. De literatuurstudie en het contextonderzoek leidden tot de conclusie dat de leerkrachten doelen moeten stellen met leerlingen, ze tools nodig hebben voor de verschillende fasen, leerlingen eerst geholpen moeten worden en daarna zelf regulerend kunnen werken.

Introductie

Dit hoofdstuk bevat een beschrijving over de praktijk. Je krijgt een beeld hoe de praktijk er uit ziet en leest wat de aanleiding is van het onderzoek. De relevantie, actualiteit en het onderzoeksdoel worden daarna benoemd. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een definitie van kernbegrippen, de vraagstelling en de opbouw van de thesis.

1.1 context

Het onderzoek wordt gedaan op de sint School A. De School A is een kleine school gevestigd in Steenwijksmoer. Het dorp Steenwijksmoer valt onder de gemeente Coevorden en maakt deel uit van stichting Catent. Samen met de School A telt Catent 35 scholen. De scholen zijn verdeeld over de provincies: Drenthe, Friesland, Gelderland en Overijssel. Stichting Catent is een Katholieke stichting waar andere geloofsovertuigingen ook welkom zijn (Stichting Catent, 2022).

De School A is de enige school in Steenwijksmoer. De school heeft dan ook veel leerlingen uit het dorp zelf, maar ook leerlingen die uit de omliggende dorpen komen. Het is een katholieke basisschool, maar accepteert alle geloofsovertuigingen. De School A telt op dit moment 67 leerlingen. De leerlingen zijn opgedeeld in drie groepen: groep 1/2, groep 3/4/5 en groep 6/7/8. Naast de leerlingen bestaat het team uit: een directrice, een intern begeleider, in totaal vijf leerkrachten, een onderwijsassistent en een WPO'er. De school werkt met een regulier rooster, wat betekent dat de leerlingen les hebben van half negen tot kwart over drie met een uur middagpauze, met uitzondering van de woensdag. Daarnaast zijn de groepen 1 tot en met 4 vrij op de vrijdagmiddag.

Het begrip eigenaarschap is een grote pijler binnen de school. Eigenaarschap is volgens Lieskamp (2017) krijgen leerlingen dan de kans om meer invloed uit te oefenen binnen hun eigen leerproces. De leerkracht en leerling volgen hierin niet zomaar een methode, maar de leerling is binnen dit proces niet enkel een passieve ontvanger. De leerlingen is actief bij het ontwerpen van het eigen leerproces. Ook wel learner agency genoemd. Eigenaarschap is altijd in combinatie met de termen: motivatie, zelfregulatie, overtuigingen en het zelfconcept. De leerling neemt verantwoordelijkheid voor het leerproces. Op de School A werken leerlingen al snel aan hun eigen doelen en leerproces. Leerkrachten kijken hierin ook met de leerlingen mee en laten ze steeds meer keuzes zelf maken. Als er wordt gekeken naar de start van eigenaarschap en zelfstandig werken, wordt de basis al bij de kleuters gelegd. De leerlingen krijgen keuzemogelijkheden tijdens het werken in hoeken, Kiezen bij een kralenplank zelf hun voorbeeld, gaan zelfstandig hun toiletgebruik regelen en gaan zelf opruimen na het werken. Eigenaarschap is volgens Lieskamp (2017) krijgen leerlingen dan de kans om meer invloed uit te oefenen binnen hun eigen leerproces. De leerkracht en leerling volgen hierin niet zomaar een methode, maar de leerling is binnen dit proces niet enkel een passieve ontvanger. De leerlingen is actief bij het ontwerpen van het eigen leerproces. Ook wel learner agency genoemd. Eigenaarschap is altijd in combinatie met de termen: motivatie, zelfregulatie, overtuigingen en het zelfconcept. De leerling neemt verantwoordelijkheid voor het leerproces. Vanaf groep vier starten leerlingen met een weektaak, maar in groep drie hebben de leerlingen al klaartaken en oefenen ze verder met zelfstandig werken. Indien een leerling klaar is kan er een keuze gemaakt worden uit de klaartaken. De klaartaken staan op een bord in de klas, denk hierbij aan: een taalspel, mijn plein op een Chromebook, stempelen op een tablet, Scula, een extra werkboek of de letterboom kleuren. Zelfstandig werken wordt op de school voornamelijk ingezet via de weektaak. Leerlingen kunnen na de verwerkingsopdrachten verder met een taak die hierop staat. Het zelfstandig werken is met een soortgelijke opbouw. Leerlingen gaan dan voor zichzelf aan het werk en kunnen indien nodig vragen om hulp. Leerlingen gaan na lessen ook zelfstandig

verwerken en kunnen tussen het lesprogramma door zelf hun taken inplannen. Aan het eind van de week moeten taken af en welke taak op welke dag gemaakt wordt is aan de leerling zelf.

1.2 aanleiding

De School A heeft het gebruik van talenten opgenomen in het schoolplan van 2023-2026, omdat ze hier meer op willen inzetten. Het talentgedreven werken sluit aan op de term eigenaarschap, omdat de leerlingen hierin ook aan de slag gaan met hun eigen leerproces en talenten. De leerlingen gaan dan aan de slag met hun eigen talenten en nemen daar zelf het voortouw in. In de huidige schoolgids van de School A staat vermeldt dat de school een kindertalentenfluisteraar school is en zich actief inzet voor de bewustwording van talenten. De school zet zich namelijk in om alle leerlingen hun talenten te laten ontdekken en benoemen (School A, 2022-2023). Het onderzoek is gericht op leraren handvaten te bieden om leerlingen te kunnen begeleiden bij hun zoektocht naar talenten en het werken hiermee.

Als er naar de praktijk gekeken wordt is er te zien dat er bij de kleutergroepen aandacht is voor de term veerkracht en waar je blij van wordt. De leerlingen gaan hierin met de leerkracht op zoek naar manieren om ook om te kunnen gaan met een tegenslag. De leerlingen gaan leren dat fouten bij het leerproces horen en er mogen zijn. Op die manier kan een leerling ook sneller nieuwe dingen proberen, want het is niet erg als je iets nog niet kan of moeilijk vindt. Er worden ook talentgesprekken gevoerd bij de kleuters, maar die zijn meer leerkrachtgestuurd dan in de midden- en bovenbouw. In de middenbouw en bovenbouw worden de talentgesprekken steeds minder leerkrachtgestuurd. Binnen deze gesprekken wordt er gekeken waar een leerling plezier uit haalt en weer energie van krijgt. Ze gaan op zoek naar een talent dat ook kan helpen bij het opbouwen van de veerkracht. Het opladen van hun batterij en een leerling blij maken staan centraal bij een talentgesprek (School A, 2022-2023). In een jaar komen niet alle leerlingen aan de beurt voor een talentgesprek. De afspraak is dan ook dat leerlingen binnen elke bouw een talentengesprek hebben.

Na het gesprek met leerkrachten en de directie is aangegeven dat er verschillende onderdelen zijn van talentgedreven werken, maar geen vaste leerlijn of werkwijze. Er is behoefte aan hulpmiddelen om leerlingen te begeleiden. De leerkrachten geven aan het een leuk en belangrijk onderdeel te vinden, maar het momenteel niet op een gestructureerde wijze terugkomt.

In de groepen 1 t/m 8 wordt geen vaste aanpak gehanteerd wat betreft het inzetten van de talenten in de praktijk. Dit wordt verder toegelicht in het praktijkprobleem.

1.3 Praktijkprobleem

Om het praktijkprobleem in kaart te brengen is er gebruik gemaakt van de technieken: in gesprek gaan met collega's en informatie verzamelen in de praktijk (Van der Donk & Van Lanen, 2021).

Tijdens het verzamelen van informatie in de praktijk zijn er diverse bronnen bestudeerd, waaronder het jaarplan. In het jaarplan staat beschreven dat de school vanaf dit jaar meer gebruik maakt van de talenten die leerlingen hebben (RBKS School A, 2022). Momenteel zetten ze talentgedreven werken in via het BOUW lezen, de speelpleincoaches voor groep 6/7/8 en de mogelijkheid om een deel van de gymles voor te bereiden. De school is bij de talenten vooral gericht op de intrinsieke motivatie van leerlingen, op het stuk waar leerlingen blij van worden en naar waar hun batterij van oplaadt. Het woord moeten is dan ook niet opgenomen in het talentgedreven werken.

Het gesprek met collega's en met leerlingen schetst een beeld in hoeverre het jaarplan en de praktijk op elkaar aansluiten en waar nog winst te halen valt voor de School A. Leerkrachten en leerlingen geven aan dat het prettig is dat sommige onderdelen van talentgedreven werken op de weektaak staan. Leerlingen zijn hierdoor eigenaar van het eigen leerproces en leerkrachten geven aan zelf niet altijd de mogelijkheden te hebben om het aan bod te laten komen. De knapkast is volgens leerkrachten ook ideaal om zelfregulerend in te zetten. De knapkast is gericht op verschillende talentgebieden van leerlingen. In deze kast staan verschillende opdrachtkaarten, die verdeeld zijn op basis van vakgebieden. Denk hierbij aan: muziek, beweging en rekenen. De leerkrachten gaven binnen het gesprek wel aan dat leerlingen veel hetzelfde kiezen en dat het vaak een opdracht is die ze bij een ander hebben gezien. Leerlingen geven aan dat het werken vanuit de knapkast erg leuk is en er veel verschillende opdrachten zijn.

Leerkrachten en leerlingen gaven in de gesprekken ook aan dat het voeren van de talentgesprekken goed wordt ingezet en hier veel plezier bij komt kijken. De talentgesprekken van leerlingen die aan de beurt zijn geweest hangen ook in het lokaal. De leerlingen die nog niet aan de beurt zijn geweest, willen allemaal graag aan de beurt komen. Iedereen op school is gemotiveerd om de talentengesprekken te doen. Daarnaast heeft het talentgesprek ook een plek gekregen binnen het nieuwe rapport om ook ouders mee te nemen in het proces van talentgedreven werken.

De enquête bij leerlingen zorgde ook voor duidelijke getallen wat betreft het werken met talenten. 90% van de leerlingen in groep 3/4/5 hebben bij de stelling we werken veel met onze talenten de verdrietige smiley gekleurd. De overige 10% heeft de neutrale smiley gekleurd. In groep 6/7/8 vindt 62% de verdrietige smiley passend bij het werken met talenten. De overige 38% koos de neutrale smiley. Er is in de groepen drie tot en met acht geen enkele leerling die vindt dat er veel wordt gewerkt met talenten (Bijlage C: vragenlijst vooronderzoek leerlingen). Na het invullen zijn enkele leerlingen bevraagd en hieruit blijkt dat ook niet alle leerlingen weten wat er allemaal bij talentgedreven werken hoort. In de praktijk zijn er al onderdelen die gericht zijn op de talenten, maar niet alle leerlingen koppelen dat aan de talenten van Dewulf (2022).

Het stuk talentgedreven werken van de kindertalentenfluisteraarschool zit nu voornamelijk in de talentgesprekken die worden gevoerd en het werken met de knapkast. Leerlingen vinden hier opdrachten die passen bij verschillende talenten. Er is geen vaste aanpak in alle groepen en er wordt niet gewerkt volgens een vaste leerlijn. Daarnaast heb je binnen een klas zelf heb je ook te maken met verschillen. De ene leerling heeft wel een talentengesprek gehad en de ander nog niet. Hierdoor kunnen niet alle leerlingen gaan werken aan dezelfde taak en/of opdracht.

Het onderzoek zal gaan over het begeleiden van talenten in de onderwijspraktijk, omdat de School A aangeeft dat hier meer aandacht voor moet komen. De school vraagt hierin expliciet naar een doorlopende leerlijn en vaste aanpak. De aanpak moet wel passend zijn binnen de combinatiegroepen.

1.4 Relevantie en actualiteit

De School A heeft behoefte aan het uitbreiden van het talentgedreven werken, zodat het structureel aan bod komt van groep 1-8. Nu heeft de school geen vaste hantering, betreft het doorvoeren van de talenten in de onderwijspraktijk van de school. De leerkrachten, directie en leerlingen spreken de behoefte aan verandering uit.

Volgens het NOS (2017) maken scholen te weinig gebruik van de talenten van hun leerlingen. Scholen verschillen hier ook erg in, omdat het geen eis is om gebruik te maken van talenten. Het NOS vermeldt hierin ook dat het onbenut laten van talenten kan leiden tot slechtere resultaten. Volgens van der Molen is het voor leerlingen ook erg frustrerend als ze iets goed kunnen en niemand dit ziet. Leerlingen hechten namelijk waarde aan die kwaliteiten en willen hierin gestimuleerd worden (2020). Naast de waarde die leerlingen hechten sluit van der Molen zich aan bij de NOS, omdat in haar boek te lezen is dat leerlingen veel kwaliteiten en talenten hebben maar we er in het onderwijs te weinig mee doen. Nederland is daarnaast het land dat in vergelijking met 27 andere Europese landen het minst vaak gebruik maakt van verbreding, verdieping en grote focus op eigen kritische analyse en creatieve probleemstellingen (Wyse & Ferrari, 2014). Deze onderdelen dragen bij aan het stimuleren van hun talenten en kwaliteiten. Scholen in Nederland besteden te veel tijd aan de domein-specifieke basiskennis. Talentgedreven werken kan een mooie opstap zijn om hier verandering in te brengen.

De School A wil wel structureel gebruik maken van de talenten van leerlingen en zichzelf hierin onderscheiden van andere scholen in Nederland. **Het is volgens de school van belang om de talenten van leerlingen te ontdekken en hiermee te werken. Het draagt namelijk bij aan de volgende onderwijsinhoudelijke onderdelen:**

- **Betere leerresultaten, omdat leerlingen hun talenten leren inzetten in verschillende contexten. Daarnaast durven leerlingen sneller nieuwe dingen te proberen en hebben ze genoeg veerkracht om na een tegenslag verder te gaan (Wyse & Ferrari, 2014).**
- **Hogere betrokkenheid en meer motivatie worden ook genoemd als positieve gevolgen van talentgedreven werken. Volgens van der Molen (2020) zijn leerlingen gemotiveerder, doordat ze actief zijn met activiteiten waar ze blij van worden en de tijd snel gaat voor hun eigen gevoel. De leerlingen ervaren plezier en in een situatie van plezier is de betrokkenheid hoger.**
- **Differentiatie tussen de leerlingen is makkelijker in te zetten, omdat alle talenten anders zijn. De leerlingen gaan op hun eigen niveau aan de slag met hun talenten (Dewulf, 2022).**
- **Ontwikkelen van verschillende persoonlijkheden en identiteiten. Leerlingen gaan ontdekken waar ze goed in zijn en ook kijken naar dingen die voor hun heel normaal zijn en leren dat dit in andere contexten erg waardevol kan zijn. Ze gaan op zoek naar hun eigen identiteit en ontdekken hun talenten om die verder te ontwikkelen (Pronk & Busschots, 2020).**
- **Verskillende vaardigheden worden ontdekt en geleerd. Leerlingen gaan via hun talenten ook nieuwe opdrachten doen en nieuwe uitdagingen aan. Ze gaan hun talenten in verschillende contexten verder ontwikkelen (Dewulf, 2022).**

1.5 onderzoeksdoel

Het doel van dit onderzoek is om de leerkrachten handvaten te bieden om leerlingen te begeleiden bij het talentgedreven werken.

Op de lange termijn is het doel talenten van leerlingen in te zetten buiten de schoolse omgeving van de School A.

Het doel heeft niet alleen invloed op de leerlingen, maar zal ook bijdragen aan de werkwijze van leerkrachten met betrekking tot de talenten van de leerlingen.

1.6 Begripsverheldering

Talent: Volgens Luk Dewulf (2022) is talent aangeboren, maar kan je hier zeker in groeien. Hij beschrijft die talenten als zaadjes in je lichaam. Net als een zaadje kunnen jouw talenten nog groeien. Talenten zijn niet voor iedereen iets waar ze zich bewust van zijn, maar iedereen heeft talenten. Talent is niet per definitie een sport die je goed kunt of al lang speelt. Talent heeft volgens Luk Dewulf dan ook betrekking op de impact die een activiteit op jou heeft. Hierbij gebruikt hij de kernwoorden: voldoening, batterij, authentiek en tijd vliegt.

Leerlingen hebben soms hulp nodig bij het ontdekken of het verwoorden van hun talenten. Talent ligt niet allemaal op de oppervlakte (Pronk & Busschots, 2018). Het is goed om als leerkracht de tijd te nemen talenten te ontdekken en in te zetten. Indien je niet helpt, zullen er altijd leerlingen zeggen dat ze geen talenten hebben.

Talentgedreven werken: Talentgedreven werken richt zich op het ontdekken, ontwikkelen en bijhouden van talenten. Als leerkracht help je leerlingen bij het ontdekken van hun talenten en het inzetten van die talenten in de praktijk. Hierbij worden alle leerlingen gezien als uniek en heeft iedere leerling potentie om te werken met dit talent (Dewulf, 2022). Talentgedreven werken draait voornamelijk om het opladen van je batterij. Leerlingen hebben veelal normale lessen en met het talentgedreven werken is er ruimte om te kijken waar een leerling blij van wordt en de tijd snel voorbij gaat. Een leerling hoeft niet veel inspanning te leveren voor de talenten, daarom kan het goed ingezet worden om te ontspannen (Pronk & Busschots, 2020).

Veerkracht: Volgens Pronk & Busschots (2020) is veerkracht het vermogen om je als individu aan te kunnen passen na een tegenslag. Je zal leren en groeien van een moeilijke situatie en het niet zien als falen. Het is duidelijk dat leren gaat met vallen en opstaan, leerlingen weten dan dat ze fouten mogen maken en dit hun leerproces juist verder zal helpen.

Doorgaande leerlijn: Een leerlijn is de weg die leerlingen afleggen bij het leren van een vak of lessen. Het draait om de leerstof die wordt aangeboden en de vakdidactische inzichten per vak. Om te spreken van een doorlopende leerlijn moet lesstof op elkaar aansluiten en dat de overstap naar de volgende klas ook soepel verloopt (SLO, 2022b).

Attitude: Je attitude duidt aan hoe je denkt over iets en dit heeft ook invloed op je handelen. (*attitude Nederlands woordenboek - Woorden.org, z.d.*). Binnen dit onderzoek gaat het om de gedachtegang van het personeel en de leerlingen rondom talentgedreven werken

Signalerend stimuleren: Signalerend stimuleren is een vaardigheid van leerkrachten die helpt om te kijken wat een leerling nodig heeft, hoe een leerling daar kan komen en wat daarvoor nodig is (Steenbergen-Penterman & Houkema, 2019). Binnen dit onderzoek wordt er gekeken of leerkrachten deze vaardigheden inzetten bij het talentgedreven werken.

1.7 Vraagstelling (1 van de 5)

Hoofdvraag

Hoe kunnen leerkrachten talentgedreven onderwijs begeleiden in groep 1-8?

Deelvragen

Generiek (literatuur)

Wat wordt er verstaan onder het begrip talentgedreven werken?

Hoe ziet een doorgaande leerlijn van talentontwikkeling in een basisschool eruit?

Op welke wijze kunnen de leerkrachten de leerlingen begeleiden bij het inzetten van hun talenten?

Wat hebben leerlingen nodig om hun talent te ontplooien?

Context vragen:

- Welke kennis en attitude hebben de leerlingen rondom talentgedreven werken?
- Welke kennis en attitude hebben de leraren rondom talentgedreven werken?
- Welke behoeften liggen er binnen het team met betrekking tot het vormgeven van talentgedreven werken binnen de school?

Ontwerp vragen:

In hoeverre voldoet het ontwerp “talentgedreven werken op school” in de praktijk?

1.8 structuur thesis

Het eerste hoofdstuk bestaat uit het schetsen van de context, het praktijkprobleem beschrijven en de vraagstelling weergeven. Hoofdstuk 2 is het theoretisch kader, die antwoord zal geven op de deelvragen die leiden tot generieke kennis. Hoofdstuk 3 is het praktijkonderzoek en zal antwoorden geven op vragen die leiden tot context kennis. Hoofdstuk 3 bestaat uit de onderdelen: methode per deelvraag, resultaten per deelvraag en de conclusie. In hoofdstuk 4 lees je de eindconclusie, daarna volgen de aanbevelingen en de discussie. Hoofdstuk 5 bestaat uit ontwerpeisen. De literatuurlijst is als laatst bijgevoegd en daarna bijlagen van alle hoofdstukken.

2. Theoretisch kader

Het vorige hoofdstuk bestond uit de context, de aanleiding, het praktijkprobleem en de vraagstelling. In dit hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de generieke deelvragen.

2.1 Inleiding literatuurstudie

In dit hoofdstuk is de generieke kennis neergezet. De drieslag van Biesta, Talentgedreven werken, de opbouw van talentgedreven werken, de begeleiding van leerkrachten en de basisbehoeften van leerlingen met betrekking tot talenten zijn de thema's die zijn opgenomen in dit hoofdstuk. Er wordt antwoord gegeven op de volgende deelvragen:

1. Wat wordt er verstaan onder het begrip talentgedreven werken?
2. Hoe ziet een doorgaande leerlijn van talentontwikkeling in een basisschool eruit?
3. Op welke wijze kunnen de leerkrachten de leerlingen begeleiden bij het inzetten van hun talenten?
4. Wat hebben Leerlingen nodig om hun talent te ontplooien?

2.2 Literatuurstudie

2.2.1 De ideeën van pedagoog Gert Biesta

Gert Biesta is een Nederlandse pedagoog met kritiek op de huidige vorm van onderwijzen. Hij beschrijft het onderwijs als de schakel tussen de maatschappij en gezinnen. Die rol is in zijn ogen nog niet goed terug te zien in de praktijk. Gert Biesta heeft zijn overtuigingen verwerkt in de drieslag van Biesta. De drieslag bestaat uit de onderdelen: subjectivering, socialisatie en kwalificatie.

Subjectivering:

Het worden en zijn van een subject, de persoonlijke vorming. Het leren omgaan met anderen om je heen en hun bijkomende meningen. Leerkrachten ondersteunen leerlingen om uit te groeien tot autonome en zelfstandige individuen. Biesta omschrijft dit als een creatieve en kritische persoonlijke groei (Biesta, 2022).

Socialisatie

Vorbereiden op het deelnemen binnen een samenleving. Het voorbereiden wordt gedaan door het aanleren van normen en waarden van de omgeving waarin een leerling opgroeit. Het is niet alleen gericht op iemands huishouden, maar kan bijvoorbeeld ook gaan om een organisatie of opleidingsniveau. Binnen het onderwijs komt dit ook terug, doordat je op een school veel verschillende groepen tegenkomt (Biesta, 2015) De normen en waarden van de maatschappij en cultuur worden hierbij ook bekeken met een kritische invalshoek.

Kwalificatie

Het helpen verwerven van de nodige kennis, inzichten en vaardigheden die leerlingen nodig hebben om te kunnen functioneren in onze samenleving. Het is gericht om leerlingen de nodige informatie te geven om een opleiding te volgen of te kunnen functioneren bij een baan. Kwalificatie is meer dan alleen kennisoverdracht. Het draait eveneens om het aanleren van belangrijke vaardigheden, zoals het oplossen van problemen en communiceren.

Binnen het drieslagmodel van Biesta is er meer ruimte voor het kind als individu. Leerlingen worden niet direct afgerekend als ze bepaalde scores en percentages niet behalen. De drieslag is namelijk niet

alleen gericht op de kennisoverdracht, maar ook op het ontwikkelen van het innerlijk. De pedagoog benadrukt dat subjectivering, socialisatie en kwalificatie alle drie aanwezig moeten zijn in het onderwijs. Momenteel is de aandacht bij de meeste scholen gevestigd op kwalificatie. Socialisatie en subjectwording zijn momenteel minder op de voorgrond. Het zou meer in evenwicht moeten zijn volgens hem (Biesta, 2012).

De drieslag van Biesta sluit haarfijn aan bij de ideeën van John Dewey. John Dewey is een Amerikaanse pedagoog, filosoof en psycholoog met veel invloed. Dewey (2011) beschrijft leerlingen als deelnemers van de samenleving en vindt dat het onderwijs hier meer aandacht aan moet besteden. Hij ziet het als de taak van de leerkrachten om leerlingen op te voeden als actieve burgers. Een leerkracht moet hierbij een balans vinden tussen de leerling zien als individu en als onderdeel van de gemeenschap. Hierbij is het belangrijk om ook niet te veel aandacht te besteden aan het individuele aspect. Leerlingen moeten hun talenten ontdekken, ontwikkelen en bijhouden. De leerinhouden moeten echter niet vergeten worden. Hij beschrijft een evenwichtige vorm van onderwijzen tussen leerlingen en leerkrachten. Enerzijds de vaardigheden en feiten, anderzijds de talentontwikkeling en het vermogen om te functioneren binnen de maatschappij moeten in evenwicht zijn (Dewey & Berding, 2011).

Deweys opvatting over talentontwikkeling was van groot belang op de hedendaagse opvattingen binnen het onderwijs en de ontwikkeling van leerlingen.

2.2.2 Talentgedreven werken

Talentgedreven werken is de term die door Pronk en Busschots (2020) werd gekoppeld aan het werken met talenten. Het talentgedreven werken kan ook worden gekoppeld aan de drieslag van Biesta. Talentgedreven werken is een vorm van subjectivering. **Het is namelijk ook een manier van afzetten tegen de huidige onderwijscultuur. De nadruk wordt weggenomen van het constant presteren. Het draait namelijk om de individu en niet om de meetbare resultaten. De ideeën van Dewey kunnen ook gekoppeld worden aan talentgedreven werken. Hij richt zich voornamelijk op de maatschappij en die betrekken binnen de school (Dewey, 2011). Het werken met talenten is een goede manier om die talenten ook te koppelen aan wat je er in het dagelijks leven mee kan en hoe dit invloed heeft op hoe je te werk gaat. Talentgedreven werken kan heel open vormgegeven worden en er zitten ook geen vaste regels aan, waardoor je echt per leerling kan differentiëren en experimenteren wat werkt. Leerkrachten begeleiden de leerlingen bij de zoektocht en gaan op zoek naar opdrachten voor de leerlingen.**

Om het talentgedreven werken volledig te kunnen begrijpen is het van belang om eerst de juiste betekenis van talent toe te passen. Talent beschrijven de meeste mensen als een gave waar iemand uitmuntend in is. Het woord talent wordt vaak ingezet om te duiden op sport en muziek. Volgens van der Molen (2020) klopt deze definitie maar deels en heeft ieder kind potentie om zich verder te ontwikkelen. De definitie is niet alleen maar gericht op het gebied van waarneembare hoge prestaties. Talenten van leerlingen moeten worden ontdekt, geprikkeld en gekoesterd worden. De talenten van leerlingen zullen niet altijd uitgroeien tot een hoog niveau, maar er is altijd ruimte voor ontwikkeling (Van der Molen, 2020). Talent is vanaf je geboorte aanwezig, maar talent moet dus net als een zaadje van een plant verder groeien. Veel leerlingen vragen zich af of ze wel talent hebben, doordat ze niet uitblinken en zichtbaar gedrag vertonen. Het vraagt hierdoor om de juiste begeleiding en een andere

kijk naar het begrip talent. Talent kan volgens Dewulf (2022) worden beschreven als iets waar je batterij van oplaadt, de tijd van gaat vliegen, de activiteit geen moeite kost, je jezelf kunt zijn en het een gevoel van voldoening geeft. Je kunt je talenten ontwikkelen op sociaal, intellectueel, creatief, praktisch, sportief en artistiek gebied.

Talentgedreven werken is gericht op het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Het ontdekken van de talenten gebeurt door het voeren van zogenaamde talenteninterviews. Een talentengesprek geeft inzicht op de talenten en positieve dingen over een leerling (Pronk & Busschots, 2020). Alles wordt met verschillende kleuren opgeschreven op een A4-papier. Een leerling kan na het gesprek terugkijken naar het A4-papier en terugdenken aan het gesprek. Het gesprek is een moment samen met de leerkracht en draagt bij aan de binding van leerkracht en leerling. Leerlingen voelen zich gezien en daarom draagt talentgedreven werken bij aan de groei van binnenuit. Het gesprek geeft meer inzicht dan een normale observatie. Een leerkracht ziet op een regulier moment alleen het topje van de ijsberg bij een leerling. Het topje van de ijsberg is het zichtbare gedrag van een leerling. Hetgeen wat we doen, het gedrag. Onder water is echter nog heel veel dat niet zichtbaar is. Alles onder water maakt van een persoon iets unieks. Het versterken van binnenuit zorgt voor meer zelfvertrouwen en dit draagt bij aan een positieve klassensfeer (Pronk & Busschots, 2020). Na het ontdekken van talenten zal de focus liggen op het ontwikkelen van die talenten. Het ontwikkelen van talenten kan op veel verschillende manieren worden ingezet op een school. In de praktijk kan talentgedreven werken worden ingezet in de vorm van uitdagende projecten of door het huidige onderwijsaanbod differentiëren. Naast het inzetten van projecten of het differentiëren is het van belang dat de school een veel waardering en erkenning geeft aan de leerlingen en hun talenten. Leerlingen blijven hierdoor gemotiveerd.

Leerlingen die werken met hun talenten, hebben hier enerzijds het idee dat de tijd vliegt en anderzijds gebruiken ze al hun concentratie en vermogen om hiermee bezig te zijn. De tijd die vliegt wordt ook wel flow genoemd (Dewulf, 2021). Werken met talenten zorgt er niet alleen voor dat de tijd vliegt, maar brengt nog meer positieve factoren met zich mee. Werken met talenten zorgt voor nieuwe energie, verbondenheid en veel positieve emoties.

Volgens professor Barbara Frederickson (2011) hebben die positieve emoties invloed op de motivatie van een leerling. Positieve emoties zorgen ervoor dat leerlingen het willen proberen en bereid zijn hier meer inspanning voor te leveren. Leerlingen halen hier naderhand meer voldoening uit. Ze ervaren hierbij opnieuw positieve emoties en komen in een positieve spiraal'. **Bij het talentgedreven werken is het van belang om ook nieuwe dingen te proberen en om hieruit ook weer voldoening te halen. Talentgedreven werken, positieve emoties en motivatie zullen elkaar versterken.**

Een andere term die aansluit **bij talentgedreven werken en positieve emoties** is de groeimindset van Carol Dweck. De groeimindset gaat ervan uit dat succes afhangt van inzet en het denken dat je met de juiste inzet en volharding ergens goed in kunt worden. Hierin ontstaat een positief beeld van inspanning en weten leerlingen dat succes gepaard kan gaan met tegenslagen (Dweck, 2017). De groeimindset heeft een positief effect op het hebben van succeservaringen (Claro, Paunesku & Dweck 2016). Leerlingen willen het proberen en schatten de kans groot dat het ook daadwerkelijk gaat lukken.

Zo bestaan er positieve correlaties tussen de groeimindset en veerkracht en psychologisch welbevinden en tussen een statische mindset en depressie. Veerkracht is noodzakelijk om, om te gaan met tegenslagen, uitdagingen en mislukkingen. Als leerkracht kan je leerlingen ondersteunen en helpen veerkrachtiger te worden. **De term veerkracht komt dan ook veel voor bij het talentgedreven werken. De veerkracht kan verder ontwikkeld worden door te werken met je talenten en leerlingen weten dan ook dat er fouten gemaakt mogen worden.** Leerlingen die helemaal vastlopen bij een tegenslag en niet meer vanzelf op gang komen hebben meer veerkracht nodig. **Mensen hebben** vanaf de geboorte zelf al veerkracht, maar raken dit deels weer kwijt als ze ouder worden. Positieve emoties staan hand in hand met veerkracht. Leerlingen met veel positieve emoties zijn bij een tegenslag sneller in staat om het nog eens te proberen. Het is belangrijk om leerlingen met faalangst, weinig zelfvertrouwen of gepeste leerlingen goed in de gaten te houden als leerkracht. Deze leerlingen hebben extra hulp nodig en kunnen extra veerkracht goed gebruiken. Die leerlingen kunnen van nature nog geen andere oplossing voor zichzelf bedenken. Een succeservaring of positieve emoties kunnen ervoor zorgen dat deze leerlingen anders reageren op dingen die ze lastig vinden (Pronk & Busschots, 2020).

Het vinden van talenten en het verder laten groeien hiervan zorgt voor meer veerkracht. Veerkracht is zeker niet makkelijk. Je moet weer opstaan na een val, dit vraagt om doorzettingsvermogen, vaker proberen en oefenen. Als leerkracht kan je een kind helpen om het vallen en opstaan vaker te proberen en hiermee te oefenen. Het groeidenken speelt hierbij een grote rol. Leren gaat niet zonder vallen en opstaan en nieuwe dingen leren zal niet zonder slag of stoot gaan. Als leerkracht kan je het goede voorbeeld geven door ook eigen ervaringen te delen met de leerlingen (Pronk & Busschots, 2020).

2.2.3 Leerlijn talentgedreven werken

Er is geen vastgelegde leerlijn binnen het talentgedreven werken, maar talentontwikkeling verloopt vaak wel systematisch binnen de school. De leerlijn heeft verschillende elementen, waaronder:

1. Talenten ontdekken: Talentontwikkeling begint volgens Pronk & Busschots (2020) met een talenteninterview. De leerkracht zit hierbij in een bubbel met een leerling. Samen gaan ze op zoek naar dingen waar een leerling blij van wordt. Het doel is om de leerling in beeld te krijgen en zijn of haar talenten te erkennen.
2. Talentontwikkeling: Na het ontdekken van talenten ga je die talenten verder ontwikkelen. Leerlingen werken tijdens projecten, zelfstandig werken of taken met hun talenten. De leerlingen werken aan hun talenten aan de hand van doelen.
3. Talenten bijhouden: Het onderhouden van talenten sluit aan bij de talentontwikkeling. Het is van belang dat leerlingen wekelijks bezig zijn met hun talenten om hier voldoening uit te halen (Dweck, 2017)
4. Communicatie tussen partijen: Talentgedreven werken kan alleen goed verlopen indien het een wisselwerking is tussen leraren, leerlingen en hun ouders. Leerlingen vinden hun talenten veelal heel normaal en zien het niet als talent. Het is dan aan de leerkracht de taak om ze te wijzen op hun talenten en echt te luisteren naar een leerling zelf (Pronk & Busschots, 2020). Talenten die ontdekt zijn worden gedeeld met andere collega's en de ouders van leerlingen. Op die manier kan er thuis ook gewerkt worden met die talenten en in de jaren daarna ook op school. Een leerling zal zich hierbij gezien voelen door de collega's en ouders.

Het talenteninterview kan echter niet met alle leerlingen tegelijk en zal dus leerling voor leerling gedaan moeten worden. Indien een leerling nog geen talenteninterview heeft gehad is het wel al mogelijk om te werken van binnenuit. Het werken aan veerkracht en groeidenken zal in het hele traject ingezet worden. Het kan vooraf, tijdens en na het stellen van doelen. Op die manier kunnen wel alle leerlingen betrokken worden en terechtkomen in die positieve spiraal. **Leerlingen weten dat het niet erg is om iets nog niet te kunnen en durven het opnieuw te proberen.**

2.2.4 Begeleiding vanuit leerkrachten

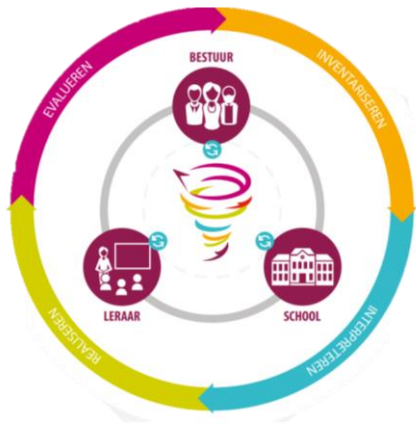
Leerkrachten begeleiden leerlingen gedurende het hele proces van talentgedreven werken. Binnen sommige fasen zijn leerkrachten actiever betrokken dan bij andere fasen.

- Tijdens de fase van het talenteninterview is het veelal de leerkracht die deze gesprekken zal voeren. Het is de leerkracht die dan stimulerende vragen stelt om de talenten van de leerling te achterhalen (Dewulf, 2021).
- Tijdens de fase van talentontwikkeling is het aan de leerkracht om opdrachten en tijd in te plannen om aan de slag te gaan met de talenten. De leerkracht heeft samen met de leerlingen doelen gesteld en zal in de loop van de tijd ook controleren in hoeverre de doelen behaald zijn of bijgesteld moeten worden.
- Tijdens de fase van talenten bijhouden zullen de leerlingen veel zelfstandig kunnen werken met de talenten. Leerkrachten moeten wel interesse blijven tonen en leerlingen in beeld hebben. Leerlingen moeten hun behaalde doelen of oplossingen kunnen delen. De leerkracht maakt hier eens in de zoveel tijd, tijd voor.
- Tijdens de fase van communicatie zal de leerkracht in gesprek gaan met ouder, leerlingen en ook ruimte creëren dat leerlingen met elkaar kunnen sparren. Leerlingen hebben dan contact met elkaar, met de leerkracht en hun ouders.

Leerkrachten zijn gedurende alle fasen de bewakers van het leerproces, maar leerlingen kunnen ook veel stappen zelfstandig nemen. Volgens Pronk en Busschots (2020) is het van belang om eerst voornamelijk te richten op het groeidenken en de veerkracht van leerlingen. In de lagere groepen zal de aandacht veelal gericht zijn op het opbouwen van veerkracht en veel nieuwe activiteiten proberen. Rond de middenbouw gaan er echt talenteninterviews plaatsvinden. Leerlingen kunnen daarna werken met hun talenten. In de bovenbouw weten de meeste leerlingen hun talenten en is het voornamelijk gericht op het bijhouden hiervan en de succeservaringen.

Figuur 1

Talenten toepassen in de praktijk



Opmerking. Overgenomen van: SLO (2022)

De fasen van Pronk en Busschots (2020) zijn puur gericht op de talenten. Deze van SLO is gericht op de onderwijspraktijk waar die talenten tot werking moeten komen. Volgens SLO (2022) is talentgedreven werken een cyclus van inventariseren, interpreteren, realiseren en evalueren. De cyclus is een constante wisselwerking van de onderdelen. De verschillende onderdelen kunnen bekeken worden in verschillende doelgroepen, op leerkracht-, leerling- en schoolniveau.

- Inventariseren is gericht op het peilen waar een school, leerkracht of leerling nu staat. Je richt je op de ontwikkelingen en mogelijkheden.
- Interpreteren is het afwegen van de doelen en de manieren daar te komen.
- Realiseren is het communiceren met alle partijen, het stellen en behalen van doelen en de vertaling naar activiteiten.
- Evalueren is het verzamelen van feedback over de werkwijze en het bekijken of doelen zijn behaald.

De leerkracht is binnen deze cyclus constant in contact met de leerlingen, ouders en de rest van de school. Talentgedreven werken is een proces van proberen en bijstellen. Leerkrachten helpen leerlingen met het stellen van doelen en het eventueel bijstellen van die doelen. Grenzen en mogelijkheden worden op deze manier samen ondervonden (SLO,2022).

Een leerkracht moet tegemoet komen aan de talenten van leerlingen (Steenbergen-Penterman & Houkema, 2019). De term Signalerend stimuleren wordt hierbij toegepast. Signalerend stimuleren is opgedeeld in vier fasen:

1. Waarnemen: (wat zien we?)

Het is belangrijk om de leerlingen eerst in beeld te brengen en je begeleiding daarop af te stemmen. Het houden van een talenteninterview kan en vorm zijn om leerlingen in beeld te krijgen (Dewulf, 2021). De omgeving waarin leerlingen zich bevinden kan ook bijdragen aan het stimuleren van talenten. Een rijke speelleeromgeving waar leerlingen kunnen werken, werkt motiverend.

2. Begrijpen: (wat heeft een kind nodig?)

Door veel te observeren wat een leerling nodig heeft van een leerkracht of leeromgeving, kan je de omgeving en of opdrachten steeds bijstellen. Je draagt als leerkracht bij aan de doorgaande

ontwikkeling van talenten. Hierbij probeer je een brede ontwikkeling te bewerkstelligen. Een brede ontwikkeling is evenwichtig lesgeven binnen de gebieden: hoofd, hart en handen. Hoofd is het gebruikmaken van je cognitieve vermogen. Hart is het werken binnen je passie of een ander gebied waar je betrokken bij bent. Handen is het werken met concrete materialen en opdrachten. Talentgedreven werken kan ingezet worden in alle gebieden.

3. Plannen: (wat gaan we doen?)

Het stellen van doelen is belangrijk om verdere ontwikkeling van de talenten te bereiken. Het is van belang om als leerkracht te helpen bij het opstellen van die doelen. Het stimuleren om steeds meer zelf te doen of zelf te bepalen is hierbij ook van belang. Het inzetten van talenten kan namelijk steeds meer zelf gereguleerd worden, mits je aan het begin de goede begeleiding en voorbeelden geeft (Steenbergen-Penterman & Houkema, 2019).

4. Realiseren: (Hoe gaan we het doen?)

In gesprek gaan met leerlingen zal een groot onderdeel uitmaken van het proces als leerkracht. De leerkracht moet feedback geven en een leerling aanmoedigen. Je investeert in een goede relatie en bent bewust van hun kwaliteiten. Leerlingen zullen dan zelf ook steeds beter hun kwaliteiten kennen en kunnen inzetten. De spreuk: "wat je aandacht geeft groeit" (Dewulf, 2021) sluit hier haarfijn op aan.

Naast de verschillende fasen waarin leerkrachten bijdragen aan het talentgedreven werken, zijn er een paar basisonderdelen die een leerkracht kan inzetten gedurende het hele schooljaar.

- Je kan de groeimindset stimuleren door als leerkracht zelf ook te ontdekken en fouten te durven maken. Voorbeeldgedrag vertonen zorgt er namelijk voor dat leerlingen zelf ook sneller nieuwe dingen durven.
- Als leerkracht kan je bijdragen aan die succeservaringen door veel complimenten te geven. De complimenten zijn gericht op wat een leerling doet en niet hoe een leerling is. Het compliment is met name gericht op de weg naar het doel, zoals "Wat moedig van je om het te proberen, ik weet dat je dit nog niet eerder hebt gedaan."
- Naast het geven van complimentjes is taal bij uitstek in te zetten voor een groeimindset. Indien een leerling zou zeggen ik kan het niet, kan je als leerkracht benadrukken dat kan je nog niet. Met taal kan een tegenslag worden gezien als een leerdoel (Dweck, 2017).
- Het is daarnaast goed om als leerkracht met leerlingen in gesprek te gaan over hun vooruitgang. Het benoemen en bespreken van vooruitgang zorgt ook voor een groeimindset. Hierbij kan je als leerkracht beginnen bij jezelf en voordoen op welke manier je nieuwe doelen kunt stellen.
- Het is van groot belang om te ontdekken waar een leerling plezier aan beleeft. Een mens bouwt aan veerkracht in situaties of momenten waarin blijdschap en plezier ontstaat. "Door momenten van blijdschap en plezier te creëren, werk je aan herstel", aldus Coppens & Schneiderberg (Pronk & Busschots, 2020).

2.2.5 Basisbehoeften leerlingen

De psychologische basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie heb je nodig om gemotiveerd te zijn en om tot leren te komen. Relatie is het veilig, geaccepteerd en verbonden voelen. Competentie

is het vertrouwen en plezier in eigen kunnen. Autonomie is het zelf mogen kiezen en eigen verantwoordelijkheid dragen (Steenbergen-Penterman & Houkema, 2019). Relatie, competentie en autonomie vormen de basis van het talentgedreven werken. Het talenteninterview is een mogelijkheid om sterk op die relatie in te zetten. De competentie kan worden behaald door de positieve feedback en het geven van complimenten. Daarnaast het oog hebben voor hetgeen dat goed is en goed gaat. Inzien van talenten en kwaliteiten in plaats van de algemene focus op hetgeen dat een kind niet kan. Het huidige onderwijssysteem is namelijk nog gericht op hetgeen wat een leerling niet kan zo snel mogelijk wegwerken. De talentbenadering legt de focus op de kwaliteiten en competenties van een leerling. Het besteden van tijd aan de kwaliteiten van een leerling zorgt voor nog meer groei hierin. Talenten worden dan volledig ontwikkeld (Dhert & Smits, 2011). Autonomie zal steeds meer terugkomen, doordat leerlingen bij het talentgedreven werken steeds meer zelf gaan reguleren (Steenbergen-Penterman & Houkema, 2019).

Naast de psychologische basisbehoeften moeten leerlingen een positief zelfbeeld hebben op het gebied van talentgedreven werken en eigen groei om tot leren te komen. Een positief zelfbeeld draait om een positieve houding naar jezelf en andere mensen toe. Een leerling met een positief zelfbeeld is bewust van het feit dat je kwaliteiten hebt en er ook leerpunten mogen zijn. Een leerling zal zichzelf dan ook niet vergelijken met een ander, omdat je allemaal andere kwaliteiten hebt. Het vergelijken met een ander kan namelijk zorgen voor een negatief zelfbeeld. Met een negatief zelfbeeld is het echter niet mogelijk om je eigen kwaliteiten te zien en je talenten te ontdekken en ontwikkelen (Remmerswaal, 2015).

Hierbij speelt de motivatie van een leerling ook een hele grote rol. Motivatie zal intrinsiek en extrinsiek aanwezig zijn (van der Molen, 2020). Motivatie komt van het Latijnse werkwoord “movere” wat bewegen inhoudt. Het woord motivatie doelt op je drijfveer om activiteiten te doen. Indien een leerling zich niet competent voelt zal er ook sprake zijn van amotivatie. Een leerling kan dan niet gemotiveerd aan de slag gaan met een taak. Naast competent voelen, moet een leerling ook het nut inzien van een taak. Mocht een leerling niet weten waarom iets gedaan of geleerd moet worden, zal dit ook niet gemotiveerd gebeuren (Verschueren & Koomen, 2016). Intrinsieke motivatie komt vanuit de leerling zelf. Het is vaak aanwezig bij een activiteit, die wordt ervaren als interessant of leuk. Intrinsieke motivatie gaat hand in hand met meer creativiteit en hoge concentratie. Daarnaast is er extrinsieke motivatie is motivatie door een persoon naast jezelf of een extra prikkel die is toegevoegd. Denk hierbij aan een leerkracht die een leerling extra kan motiveren en of stimuleren. De externe prikkel kan bijvoorbeeld een straf of beloning zijn. Een leerling kan intrinsiek gemotiveerd raken, indien er sprake is van een beloning tegenover hun prestatie.

Om tot werken te komen met je talenten is het voor leerlingen van belang om een rijke leeromgeving te hebben. De rijke speelleeromgeving nodigt uit om uit te proberen en daadwerkelijk te werken aan je talenten (Dweck, 2021). Een rijke speelleeromgeving wordt vaak gekenmerkt door bepaalde onderdelen:

Eigen inbreng van leerlingen is van groot belang.

Als leerkracht heb je niet een hele les en activiteiten voorbereid, maar je staat open voor de vragen en opmerkingen van de kinderen. Leerlingen hebben een prikkel nodig, zoals materialen om vragen

te bedenken en zijn veelal gedreven om nieuwe dingen te leren en ontdekken. Leerlingen kunnen met inzichten komen waar je als leerkracht niet aan hebt gedacht en hier reageer je dan op als leerkracht. Leerlingen kunnen dan vanuit hun intrinsieke motivatie en nieuwsgierigheid aan het werk.

Spelmateriaal wordt ingezet tijdens lessen.

Leerlingen hebben voornamelijk aan het begin materialen nodig om nieuwe activiteiten of kennis op te nemen. Materialen vormen een prikkel om aan de slag te gaan en vooral te doen. Het visueel maken van kennis heeft bij sommige leerlingen zelfs de voorkeur

Alle onderdelen worden gedaan binnen betekenisvolle contexten.

Leerlingen hebben bij nieuwe dingen vaak behoefte aan een context die hun aanspreekt. Indien de context niet passend is bij het niveau of de beleavingswereld zullen leerlingen geen nieuwe dingen proberen.

Zelfstandigheid wordt van leerlingen gevraagd.

De leerlingen gaan ook zelf aan de slag met hun werk. Het kan een talent zijn die een leerling moet ontdekken of

Hogere orde denken wordt gestimuleerd.

Volgens van der Molen (2020) zijn er veel verschillende definities van het hogere orde denken, maar in alle definities is het gericht op de denkvaardigheden over het eigen kritische denken. De leerlingen gaan dus kritisch kijken naar het leerproces. Hierbij gaan ze op zoek naar oplossingen voor een probleem en kijken hierbij ook in een andere context. Het is van belang om leerlingen te stimuleren een opdracht ook eens vanuit een andere invalshoek te bekijken. Leerlingen gaan hiermee lessen en activiteiten aan elkaar verbinden en dat zal bijdragen aan het onthouden van de kennis. Leerkrachten kunnen dit gemakkelijk toepassen door kritisch naar lesstof of opdrachten te kijken en waar nodig aan te vullen met een analyse, evaluatie of creatie.

Er wordt beroep gedaan op meta-cognitieve vaardigheden.

Meta-cognitieve vaardigheden zijn gericht op het kunnen nadenken over je eigen denken (van der Molen, 2020). Er zijn verschillende definities genoteerd bij het woord metacognitie, maar bij alle definities is het gericht op twee vaardigheden, namelijk kennis en regulatie. Metacognitieve kennis is kennis over jezelf als lerende en factoren die invloed hebben op het leren. De factor kan intern of extern zijn ook wordt er bij metacognitieve kennis gekeken naar denkstrategieën en het aanleren hiervan. Metacognitieve regulatie gaat om het reflecteren over het eigen denken en doen. Het gaat hierbij ook om het begrijpen van je taak wanneer je iets moet doen en hoe je dat kan inplannen. Daarnaast ga je kijken naar de effectiviteit van je taak, had dit nog beter gekund of sneller?

Verschillende talentgebieden komen aan bod.

Om een brede ontwikkeling te stimuleren is het van belang om alle talent gebieden voorbij te laten komen. Er zijn 8 verschillende talent gebieden namelijk: logisch- mathematisch, visueel ruimtelijk, lichamelijk- kinesthetisch, naturalistisch, interpersoonlijk, intrapersoonlijk en verbaal- linguïstisch.

Leerlingen hebben vaak talenten in verschillende gebieden kom maar daarom is het van belang om de verschillende talent gebieden voldoende aan bod te laten komen (SLO, 2019).

Open-einde vragen worden ingezet.

Leerlingen krijgen hierin geen gesloten vragen waar een ja of nee voldoende is. Ze moeten nadenken voordat ze antwoorden en krijgen de ruimte om eerst aan de slag te gaan met het talent voordat ze antwoorden.

Reflectie wordt uitgelokt

Leerlingen moeten oefenen om zelf te kijken hoe een opdracht is verlopen. Ze gaan hierin reflecteren op de opdracht, hun rol hierin, de werkwijze en denken na wat al goed ging en wat beter kan.

2.3 Conclusie literatuurstudie

Vanuit het praktijkprobleem blijkt dat de leerkrachten al onderdelen van talentgedreven werken inzetten, maar behoefte hebben aan **handvaten voor de leerkrachten**. De leerlingen zelf weten niet wanneer ze werken met hun talenten en beschouwen alleen het talentengesprek en de knipkast **verwerking van talenten**. De leerlingen willen graag meer werken met hun talenten.

Vanuit de literatuurstudie blijkt dat talentgedreven werken opgedeeld kan worden in vier fasen. Je hebt de fase van talenten ontdekken, talenten ontwikkelen, talenten bijhouden en communicatie met partijen (Pronk & Busschots, 2020). Leerlingen hebben eerst een talentengesprek met de leerkracht, daarna gaan ze met gestelde doelen zelfstandig aan de slag om talenten te ontwikkelen. Vervolgens worden zelfstandig de talenten bijgehouden. Leerkrachten kijken tussendoor hoe het gaat met de talenten van een leerling en praten hier ook over met verschillende partijen. Binnen de praktijk kan er gekeken worden welke fasen al goed uitgewerkt zijn en waar er ruimte is voor verbetering. Om talentgedreven werken uit te lokken, moet er een rijke speelleeromgeving aanwezig zijn **in** de school. Hierbij is het belangrijk dat er genoeg spelmateriaal is, de eigen inbreng groot is en **er ruimte is voor reflectie** (Steenbergen-Penterman & Houkema, 2019). Voordat leerlingen kunnen starten met talentgedreven werken is het van belang dat een aantal factoren aanwezig zijn. Leerlingen hebben een positief zelfbeeld, een groeimindset, veerkracht en motivatie nodig (Fredrickson, 2011). De hiervoor genoemde onderdelen kunnen ook goed ondersteund worden vanuit de leerkrachten (Claro, Paunesku & Dweck 2016). Vanuit het praktijkprobleem kan je concluderen dat leerkrachten talentgedreven werken leuk vinden, maar niet altijd weten wanneer ze ermee bezig zijn of kunnen zijn. Er is behoefte naar handvaten om het op een vaste manier te verweven in de onderwijspraktijk. De veerkracht, motivatie en het zelfbeeld van leerlingen zou in de praktijk ook betrokken kunnen worden bij de deelvragen.

Verder zullen de psychologische basisbehoeften van leerlingen niet verder worden uitgediept binnen het onderzoek, omdat het praktijkprobleem hier niet op gericht is. Daarnaast zijn de psychologische basisbehoeften op orde binnen de school.

3. Contextonderzoek

3.1 Inleiding contextonderzoek

In hoofdstuk 2 is er informatie verzameld doormiddel van een literatuurstudie en zijn de generieke deelvragen beantwoord. In dit hoofdstuk wordt er informatie verzameld om antwoord te geven op de context kennisvragen. Aan het eind van dit hoofdstuk staat een conclusie.

- Welke kennis en attitude hebben de leerlingen rondom talentgedreven werken?
- Welke kennis en attitude hebben de leraren rondom talentgedreven werken?
- Welke behoeften liggen er binnen het team met betrekking tot het vormgeven van talentgedreven werken binnen de school?

3.2 Methode contextonderzoek

Binnen de methode contextonderzoek staat genoteerd welke methoden er zijn ingezet voor het beantwoorden van de deelvragen. Er wordt beschreven welke procedure, deelnemers en instrumenten zijn gebruikt.

3.2.1 Deelvraag 1 en 2: Welke kennis en attitude hebben de leerlingen rondom talentgedreven werken?

En

Welke kennis en attitude hebben de leraren rondom talentgedreven werken?

Methode van dataverzameling

Om erachter te komen wat de stand van zaken is met betrekking tot talentgedreven werken wat betreft kennis en attitude is een gelijke werkwijze ingezet bij zowel leerkrachten als leerlingen. Om de deelvragen te beantwoorden is gebruik gemaakt van de methode bevragen. Dit gebeurt door het afnemen van een vragenlijst en het voeren van een groepsinterview. De leerkrachten en leerlingen hebben wel verschillende vragenlijsten. Voor leerlingen is het een zelfontworpen vragenlijst met voornamelijk gesloten vragen en kwantitatieve gegevens. Voor de leerkrachten is het een zelfontworpen vragenlijst met open-vragen. De resultaten zijn hierbij kwalitatief van aard, door het open karakter van de vragen in de vragenlijst. Daarnaast zorgt het interview met het team en de leerlingen voor kwalitatieve gegevens en onderbouwing. Er is gekozen voor een vragenlijst, omdat alle respondenten binnen een korte periode bevraagd kunnen worden. De vragen in de vragenlijst zijn gebaseerd op verschillende bronnen. De vragen over de groeimindset zijn gebaseerd op de literatuur van Bannink & Kuiper (2021) en Dweck (2017). De vragen over de leerkrachtvaardigheden zijn gebaseerd op de theorie van Dewulf (2021). De vragen over het begrip talent zijn gebaseerd op de theorie van Van der Molen (2020) en Dewulf (2021). De vragen over de term talentgedreven werken zijn gebaseerd op de theorie van Pronk & Busschots (2020). De vragen over het signalerend stimuleren zijn gebaseerd op de theorie van Steenbergen-Penterman & Houkema (2019). De vragen over een rijke speelleeromgeving zijn gebaseerd op de theorie van Steenbergen-Penterman & Houkema (2019) en Dweck (2021).

Data-analyse en randvoorwaarden

De data zullen geanalyseerd worden aan de hand van data-analysemethode 5: aantallen berekenen bij gesloten vragen en data-analysemethode 12: horizontaal vergelijken bij open vragen (van der Donk & Van Lanen, 2020).

Beschrijving Procedure

De vragenlijst van de leerkrachten is gedeeld via de mail, omdat het digitaal invullen sneller van aard is dan alles opschrijven. De vragenlijst van de leerlingen van groep 3 tot en met 8 stond op hun weektaak en is eveneens digitaal ingevuld. De vragenlijst van de kleuters is voorgelezen. Het interview is gebaseerd op dezelfde literatuur als de vragenlijst en zal voornamelijk ingaan op de gegeven antwoorden. Het interview met de leerkrachten bestaat eerst uit het delen van het theoretisch kader en vervolgens bevragen over de wensen en huidige stand van zaken. De leerlingen hebben te horen gekregen wie was gekozen als respondent en gingen daarna in een rustige ruimte de vragen beantwoorden.

Deelnemers

De deelnemers zijn bij leerlingen groep 3 tot en met 8. Hierbij gaat het om 37 leerlingen.

Bij leerkrachten is de vragenlijst gestuurd naar alle leerkrachten en de directrice.

Het interview bij leerlingen is gevoerd met vijf willekeurige leerlingen uit de middenbouw en vijf van de bovenbouw.

Het groepsinterview van de leerkrachten was voor alle leerkrachten en de directie.

Instrumenten

Het gebruikte instrument bij de leerkrachten is de vragenlijst “Vragenlijst leerkrachten + directie talentgedreven werken” (Bijlage D) en “Interview leerkrachten” (Bijlage: H)

Bij de leerlingen is het vragenlijst: “leerlingen groep 1-2” (Bijlage: E) , vragenlijst “leerlingen groep 3-8” (Bijlage F) en het “kringgesprek met leerlingen” (Bijlage: G)

Materiaal

De gebruikte materialen bij de leerlingen van groep 1/2 zijn de vragenlijst, een rood, oranje en groen potlood. De gebruikte materialen bij de leerlingen van groep 3-8 waren een Chromebook waar de vragenlijst op stond. De leerkrachten en directrice hebben de vragenlijst ingevuld via hun laptop, door het gedeelde bestand te downloaden.

Validiteit:

De gekozen leerlingen voor het kringgesprek representeren hun hele bouw. Het gesprek is in twee delen gedaan, omdat de leeftijd tussen de respondenten erg verschilt. Om te voorkomen dat de jongere leerlingen geen antwoorden geven is het opgedeeld, dat draagt bij aan het krijgen van je antwoord en hiermee de validiteit.

Validiteit is ook door gebruik te maken van verschillende bronnen sterker. De vragenlijsten zijn allemaal opgebouwd aan de hand van meerdere bronnen.

Betrouwbaarheid:

Het groepsinterview wordt gedaan met zo veel mogelijk leerkrachten om de betrouwbaarheid te vergroten. De gegevens zijn dan bepaald door meerdere leerkrachten.

Om sociaal wenselijke antwoorden tegen te gaan is er een korte toelichting gegeven aan de leerkrachten, over het belang van eerlijk antwoorden. Daarnaast staat het nog eens kort verwoord boven de vragenlijst. Dat draagt bij aan de betrouwbaarheid van de antwoorden, omdat de

leerkrachten weten waarom ze het invullen is de kans groter dat ze eerlijk zijn. Het antwoord zal dan niet afhangen van toeval, maar van de werkelijkheid.

3.2.2 Deelvraag 3: Welke behoeften liggen er binnen het team met betrekking tot het vormgeven van talentgedreven werken binnen de school?

Methode van dataverzameling

Om erachter te komen wat de behoeften zijn van de leerkrachten met betrekking tot talentgedreven werken is gebruik gemaakt van de techniek bevragen. De leerkrachten hebben eerst een vragenlijst waarnaar een interview wordt ingezet om te bevragen. Het interview is gericht om de gegeven antwoorden te onderbouwen. De methode bevragen is in deze context de enige methode die inzetbaar is, omdat het team moet vertellen waar ze behoefte aan hebben.

Data-analyse en randvoorwaarden

De data zullen geanalyseerd worden aan de hand van data-analysemethode 12. Hierbij ga je gegeven antwoorden horizontaal vergelijken.

Beschrijving Procedure

De vragenlijst is gedeeld via de mail en online ingevuld en teruggestuurd door de leerkrachten en de directrice. Na het evalueren van de antwoorden zijn er enkele vragen opgesteld voor het team. De vragen dienen zich om antwoorden van de vragenlijst uit te leggen. Het interview zal worden opgenomen, zodat er geen belangrijke details verloren gaan.

Deelnemers

De deelnemers van de vragenlijst zijn alle leerkrachten en de directrice.

Instrumenten

Het gebruikte instrument is de vragenlijst “Vragenlijst leerkrachten talentgedreven werken” (Bijlage D)

Materiaal

De gebruikte materialen van de vragenlijst zijn een device om de vragenlijst op in te vullen en de vragenlijst via de mail. Om het interview op te nemen is een telefoon en een tablet ingezet.

Validiteit:

Het interview is opgenomen om alle details en gegevens nog eens te kunnen luisteren op een ander moment. De validiteit is hiermee hoger, omdat je kunt filteren welke informatie je nodig hebt en welke informatie niet van belang is. Het onderzoeken wat je wilt onderzoeken kan nu goed worden ingezet, omdat je geen stress ervaart van het snel mee moeten typen of schrijven en belangrijke details vergeten.

De vragenlijst en het interview samen zorgen voor triangulatie binnen deze deelvraag. De validiteit is hoog, omdat je praktisch je deelvraag bij het team neerlegt. Daarnaast heb je schriftelijke antwoorden en verbale antwoorden om te onderzoeken wat je vraag is.

Betrouwbaarheid:

De betrouwbaarheid is lastig, omdat het een tijdelijk antwoord kan zijn. Een behoefte kan op een andere dag anders zijn.

Binnen dit onderzoek is er geen gebruik gemaakt van de methode observeren. Observeren is niet ingezet, omdat de kans op het valide uitvoeren van een observatie omtrent talentgedreven werken onwaarschijnlijk is. Talentgedreven werken is niet meetbaar genoeg, omdat het de hele dag door plaats kan vinden. Een gegeven dat niet meetbaar is kan ook niet in een observatieformulier gezet worden. De kans is groot dat er dan een dag voorbij gaat zonder gegevens voor een observatie. Om de validiteit te waarborgen is daarom de methode bevragen ingezet.

3.3 Resultaten contextonderzoek

Na het analyseren van alle gegevens kunnen de contextdeelvragen beantwoord worden. Hieronder zal er per Deelvraag geantwoord worden. De data zijn verzameld aan de hand van verschillende vormen van bevragen. Sommige deelvragen zijn beantwoord aan de hand van dezelfde instrumenten.

Contextdeelvraag 1 en 2 : Welke kennis en attitude hebben de leerlingen rondom talentgedreven werken?

En

Welke kennis en attitude hebben de leraren rondom talentgedreven werken?

Deze Deelvraag zal worden opgedeeld in twee categorieën: kennis en attitude.

Kennis leerlingen: uit de vragenlijst van de leerlingen blijkt dat 13% van de leerlingen denkt dat een talent een sport is waarin je uitblinkt. De overige leerlingen kiezen voornamelijk het antwoord: iets waar je goed in bent of het antwoord: iets waar je graag mee bezig bent of de combinatie hiervan. 32 van de 46 leerlingen denkt dat ieder mens talenten heeft. Bij de vraag heb jij talent hebben 40 leerlingen aangegeven dat ze talent hebben de overige 7 leerlingen geven aan dat ze het niet weten, omdat ze nog geen talentgesprek hebben gehad.

Attitude leerlingen: Uit de vragenlijst blijkt dat alle leerlingen positieve termen koppelen aan talentgedreven werken, zoals blijdschap, tevredenheid, geluk, gezien worden en het gevoel dat je veel kan leren. Leerlingen beamen in het groepsgesprek dat ze het werken met talenten leuk vinden. De knapkast is leuk en je kan veel afwisselen. Leerlingen die het talentengesprek hebben gehad vonden dit erg leuk om te doen. Sommige termen vinden ze wel lastig om te onthouden. De leerlingen die nog geen talentengesprek hebben gehad, willen graag aan de beurt zijn.

Kennis leerkrachten: uit de vragenlijst blijkt dat de leerkrachten niet de hele leerlijn van talentgedreven werken kennen. De fase van talenten ontdekken is bekend en staat voornamelijk in het teken van het talentgesprek. De fase van talenten ontwikkelen is voornamelijk gekoppeld aan de knapkast. De fase van talenten bijhouden is de fase waar de leerkrachten handvaten voor willen hebben. De fase van communicatie tussen verschillende partijen was voor alle leerkrachten onbekend of een gok. De termen talentgedreven werken, groeidenken en veerkracht zijn bekend bij de leerkrachten. De meeste leerkrachten hebben ook praktijkvoorbeelden gegeven.

Attitude leerkrachten: Uit de vragenlijst blijkt dat de leerkrachten het belangrijk vinden om de taak van talenten ontdekken op zich te nemen. 100% van de leerkrachten heeft gekozen voor eens, omdat leerlingen hun eigen talenten niet altijd zien. De directrice heeft hier aan toegevoegd dat de rest van de omgeving van de leerling ook moet helpen met het ontdekken van talenten.

Binnen het interview geven leerkrachten aan dat ze **behoeft hebben aan handvaten om leerlingen te begeleiden bij het talentgedreven werken**. Hierin geven ze aan dat ze het fijn zouden vinden als het met regelmaat terugkomt om het duidelijk te hebben voor hun zelf en voor de leerlingen. De leerkrachten geven aan dat het fijn is indien een deel door leerlingen zelf gedaan kan worden en als ze zelf goed weten welke leerlingen bepaalde talenten hebben. Ze zijn bereid om een vaste plek in het rooster te scheppen voor het talentgedreven werken.

Overige belangrijke gegevens:

Uit de vragenlijst van de leerkrachten blijkt dat talentgedreven werken momenteel voornamelijk nog in de eerste fase van talentgedreven werken en deels in de tweede en derde fase. Leerkrachten

hebben talentgesprekken met leerlingen, maar nog niet iedereen heeft een beurt gehad. Het werken met de talenten gaat via de weektaak, waar ze zelf mogen kiezen uit de knapkast.

Het interview met de leerkrachten geeft inzichten over de betekenis achter sommige gegeven antwoorden. Drie van de vier leerkrachten geeft aan nog geen doelen te stellen met talentgedreven werken. Leerlingen geven hierbij aan dat de knapkast ook ingezet wordt als middel van verwerking, maar hier wel enige vragen tegenover staan. De leerkrachten geven aan dat ze niet zeker zijn of de knapkast compleet is en of alle talenten aan bod komen of genoeg aan bod komen.

Uit de vragenlijst van de leerlingen blijkt dat het talentgedreven werken voor hun gevoel nu voornamelijk zit in de weektaak 43% van de leerlingen koos het antwoord weektaak en 26% koos voor het antwoord knapkast. Beide onderdelen hebben te maken met de weektaak. De overige antwoorden zijn Bouw-lezen en in de reguliere momenten binnen school.

Het kringgesprek met leerlingen laat zien dat nog niet alle leerlingen het talentengesprek hebben gehad. De leerlingen die aan de beurt zijn geweest geven aan dat ze vanuit de knapkast zoeken naar opdrachten die passen bij hun talenten. De leerlingen die nog niet aan de beurt zijn geweest willen ook graag aan de beurt komen.

Contextdeelvraag 3: Welke behoeften liggen er binnen het team met betrekking tot het vormgeven van talentgedreven werken binnen de school?

Vanuit de vragenlijst aan de leerkrachten en de directie blijkt dat het team voornamelijk op zoek is naar **handvaten om leerlingen te begeleiden tijdens het talentgedreven werken.**

Het interview met de leerkrachten gaf ruimte voor toelichtingen bij bepaalde antwoorden. De leerkrachten geven aan het werken met talenten snel door te schuiven, omdat het geen kerndoel is en het niet op een vast moment terugkomt in het rooster. De leerkrachten geven aan behoefte te hebben aan handvaten en tools voor talentgedreven werken. Daarnaast weten de leerkrachten nu niet in een oogopslag welke talenten leerlingen hebben. Ze geven aan dat het handig zou zijn als je snel ziet welke leerlingen een bepaald talent hebben om ze beter aan te sporen.

3.4 Conclusie contextonderzoek

In het praktijkprobleem blijkt dat talentgedreven werken wel wordt ingezet in de onderwijspraktijk van de school, maar niet op een vaste wijze. Vanuit het onderzoek in de praktijk blijkt dat de start van de leerlijn goed wordt ingezet, maar het ontwikkelen en bijhouden van talenten meer ingezet moet worden volgens leerkrachten en leerlingen.

Tijdens het groepsgesprek met de leerlingen blijkt dat leerlingen graag meer willen werken met hun talenten en graag aan de beurt willen zijn met het talentengesprek. De leerlingen hebben allerlei ideeën om talentgedreven werken toe te kunnen passen.

De leerkrachten vertellen in het interview dat ze talentgedreven werken momenteel uit het oog verliezen, omdat het geen vaste plek heeft in het weekrooster. De leerkrachten geven aan dat ze die reminder nodig hebben om het niet te laten verwateren.

De leerlijn van talentgedreven werken was voor alle leerkrachten nieuw. De leerkrachten geven aan het stuk met doelen stellen wel in te willen zetten, maar eerst een duidelijke leerlijn willen zien. De leerkrachten hebben duidelijke handvaten nodig om leerlingen te begeleiden en geven aan dat leerlingen aan het begin ook behoefte hebben aan begeleiding.

Kortom de leerkrachten zouden graag **ideeën en handvaten hebben om leerlingen goed te begeleiden tijdens het talentgedreven werken**. De leerkracht van de kleuters geeft aan dat er meer behoefte is aan handvaten voor talentgedreven werken **specifiek gericht op kleuters**. **De verwerking is momenteel vooral in de bovenbouw al in zijn werking gezet**.

Conclusie en discussie

4.1 Discussie

Om alle nodige informatie voor de school te vinden, zijn er af en toe keuzes gemaakt binnen het uitwerken van deelonderwerpen. Het onderzoek is nu gericht op de hele school. In een vervolgonderzoek kan het onderzoek gericht worden op een bouw, waardoor er dieper op vragen en antwoorden in kan worden gegaan. Nu blijven bepaalde termen en gegeven antwoorden aan de oppervlakte. **Het theoretisch kader is daarentegen al betrouwbaar genoeg, omdat er gebruik is gemaakt van verschillende literaire bronnen. Het onderzoek bestaat uit verschillende perspectieven en de bronnen hanteren grotendeels dezelfde opbouw. Je spreekt van betrouwbaarheid, omdat het geen toeval is dat alle schrijvers hetzelfde standpunt hanteren.**

Om de validiteit van het onderzoek te waarborgen is er gekozen om geen observatie te gebruiken als meetinstrument. Talentgedreven werken is namelijk niet goed te observeren, omdat het geen meetbaar gegeven is. De validiteit van het onderzoek is verhoogd door per deelvraag verschillende meetinstrumenten in te zetten en dit op leerkracht- en leerlingniveau te onderzoeken.

Per deelvraag zijn een boel respondenten gebruikt, wat de kans op toeval verlaagt. De betrouwbaarheid is groter, omdat je hierbij uit kunt gaan van een juiste weergave van de werkelijkheid (Van der Donk & Van Lanen, 2021).

De validiteit van het onderzoek had hoger kunnen liggen indien er naast bevragen ook andere methoden van dataverzameling werden ingezet. Hierin is geen triangulatie van dataverzameling. In een volgend onderzoek zouden er ook andere methoden worden ingezet.

4.2 Conclusie en advies

In de conclusie word antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek: **Hoe kunnen leerkrachten talentgedreven onderwijs begeleiden in groep 1-8?**

Conclusie

Talentgedreven werken brengt veel voordelen met zich mee op onderwijs inhoudelijk gebied, zoals betere resultaten, een hogere betrokkenheid, makkelijke mogelijkheid om te differentiëren, verschillende vaardigheden worden ingezet bij talentgedreven werken, leerlingen ontwikkelen hun persoonlijkheid en identiteit verder. De school vraagt om handvaten voor leerkrachten, omdat ze niet weten hoe ze een leerling kunnen begeleiden tijdens het talentgedreven werken. Leerlingen kunnen na de juiste begeleiding steeds meer zelfregulerend werken met hun talenten. Volgens Pronk en Busschots (2020) kunnen leerlingen na de gestelde doelen grotendeels zelfstandig aan de slag. Ze hebben af en toe een controle nodig van leerkrachten. Leerkrachten hebben dan ook in elke fase van talentontwikkeling een andere rol. In de fase van talenten ontdekken gaan ze een op een met leerlingen zitten om de talenten te ontdekken. In de fase van talenten ontwikkelen stimuleren ze leerlingen om te werken met hun talenten. Het groeidenken, de positieve mindset en de veerkracht worden hierbij getraind. Tijdens het bijhouden van talenten ga je samen met de leerling kijken naar de leerdoelen en ze eventueel bijstellen. Bij de fase van communicatie tussen partijen is er overleg met collega's, andere leerlingen en ook ouders. Alle omgevingsfactoren van de leerlingen spelen namelijk mee bij de talentontwikkeling. De eerste stap van het ontwerp zal zijn om leerkrachten de leerlijn uit te leggen en handvaten te bieden voor de verschillende vormen van begeleiding. Daarna zijn de leerkrachten in staat om met de handvaten te zorgen voor een goede begeleiding in de fasen.

Advies

Deze conclusie leidt tot het volgende advies:

1. Begeleid de leerlingen tijdens het talentgedreven werken. Denk hierbij aan: het geven van complimenten, het groeidenken stimuleren, kijken hoe het gaat met de doelen en ruimte maken voor presentaties van opdrachten.
2. **Zorg ervoor dat je de leerlijn van talentgedreven werken kent, omdat je zonder deze gegevens ook geen leerlingen kan begeleiden**

Ontwerpen

5.1 uitgangspunten ontwerpen

De conclusie en adviezen leiden tot de volgende ontwerpeisen:

Ontwerpeisen	Gebaseerd op:
In het ontwerp begeleiden de leerkrachten leerlingen bij het talentgedreven werken.	Context: Leerkrachten geven aan dat ze niet weten hoe ze talentgedreven werken kunnen begeleiden bij leerlingen. Daarnaast kent niet iedereen de leerlijn en vormen van begeleiden. Literatuur: Dewulf (2021) omschrijft een hele leerlijn van talentgedreven werken en benoemt hier ook verschillende activiteiten.
In het ontwerp krijgen leerlingen handvaten om zelfregulerend te kunnen werken met hun talenten.	Context: Leerlingen geven aan dat ze meer willen werken met hun talenten. Leerkrachten geven aan dat leerlingen momenteel vooral kiezen wat ze bij een ander zien en nog niet echt gericht zijn op hun eigen talenten. Literatuur: SLO (2022) beweren dat leerkrachten in alle fasen bewakers zijn van het leerproces. Pronk & Busschots (2020) beweren dat leerlingen na het stellen van doelen steeds beter zelfregulerend kunnen werken.
Het ontwerp bevat kennisoverdracht over talentgedreven werken en de leerlijn hiervan.	Context: De leerkrachten en leerlingen beschikken nog niet over alle kennis van de leerlijn en de termen die hier aan gekoppeld kunnen worden. Literatuur: Pronk en Busschots (2020) hebben een leerlijn geformuleerd voor talentgedreven werken. De school kan deze inzetten

Voorlopige ontwerpdoelen:

- De leerlingen werken zelfstandig aan hun doelen van talentgedreven werken

- De leerkrachten begeleiden leerlingen minimaal een keer per week tijdens het talentgedreven werken.
- De leerkrachten en leerlingen zijn tevreden met de veranderingen van talentgedreven werken.

Literatuur

- Bannink, F., & Kuiper, E. (2021). De Groei Mindset. *Tijdschrift Positieve Psychologie*, 2021(Februari), 49–55. <https://www.professioneelbegeleiden.nl/de-groei-mindset>
- Biesta, G. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten: Ethiek, politiek en democratie*. Boom Lemma uitgevers.
- Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van onderwijs*. Uitgeverij Phronese.
- Biesta, G. (2022). *Wereldgericht onderwijs: een visie voor vandaag*.
- Dewey, J., & Berding, J. W. A. (2011). *John Dewey over opvoeding, onderwijs en burgerschap: een keuze uit zijn werk*.
- Dewulf, L. (2022). *De talentenfluisteraar: haal het beste uit jezelf*. Uitgeverij Lannoo.
- Dweck, C. (2017). *MINDSET - UPDATED EDITION: Changing the Way You Think to Fulfil Your Potential*.
- Fredrickson, B. (2011). *Positivity: Groundbreaking Research to Release Your Inner Optimist and Thrive*. Oneworld Publications.
- Lieskamp, M. (2017, September). *Toekomstbehendig onderwijs?: Het belang van eigenaarschap voor het eigen leerproces van leerlingen*. Direct; Direct. Retrieved March 4, 2023, from <http://www.myriamlieskamp.nl/wp-content/uploads/2017/04/toekomstbehendig-onderwijs-Direct-5-2017>.
- NOS. (2017, 12 april). *Talent van leerlingen niet benut door grote verschillen scholen*. NOS.nl. <https://nos.nl/artikel/2167820-talent-van-leerlingen-niet-benut-door-grote-verschillen-scholen>
- Pols, W. 11 Dialogisch onderwijs als talentherkenning. *De pedagoog in de spotlight*, 138.
- Pronk, E., & Busschots, E. (2018). *Blij met mij! talent en veerkracht van je kind versterken*. Blij met mij! Academie.
- Pronk, E., & Busschots, E. (2020). *Talentgedreven onderwijs geven*. Koninklijke van gorcum.
- RBKS School A. (2022). *Jaarplan en jaarverslag 2022 RKBS School A* (Version 2022) [Dataset].
- SLO. (2019). *TalentStimuleren.nl - Inspireren, leren en creëren | Talentstimuleren.nl*. Talent Stimuleren. Retrieved January 4, 2023, from <https://talentstimuleren.nl/?file>
- SLO. (2022a). *Talenten toepassen in de praktijk*. [https://https://hoe_kun_je_talentontwikkeling_stimuleren%20\(2\)](https://https://hoe_kun_je_talentontwikkeling_stimuleren%20(2)).
- SLO. (2022b, januari 26). *Leerlijn*. Geraadpleegd op 3 juni 2023, van <https://www.slo.nl/thema/vakspecifieke-thema/kunst-cultuur/leerplankader-kunstzinnige-orientatie/lexicon/leerlijn/>

Remmerswaal, J. (2015). Zelfbeeld. In *Begeleiden van groepen* (pp. 377-383). Bohn Stafleu van Loghum, Houten.

Steenbergen-Penterman, N., & Houkema, D. (2019). *Hoe zie jij talenten van jonge kinderen?* SLO. Retrieved January 11, 2023, from

<https://www.slo.nl/thema/meer/talentontwikkeling/gespreksplaten/>

Stichting Catent. (2022, December 21). *Werken bij Catent*. Stichting Catent Verzorgt Basisonderwijs Regio Zwolle. <https://www.catent.nl/werken-bij-catent/>

Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2020). *Praktijkonderzoek in de school* (4th ed.). Coutinho.

Van der Molen, J. W. (2020). *Talenten voeden* [Online boek]. Kenniscentrum Wetenschap & Technologie Oost, KWTO. <https://www.kwto.nl/wp-content/uploads/2020/01/Boek-Talenten-Voeden-PDF-Versie-definitief-21-januari-2020-gecomprimeerd-1.pdf>

van der Molen et al, J. W., & Post, E. T. NAAR EEN RAAMWERK VOOR TALENTONTWIKKELING.

van Oers – de Bruijn, Y. (2013). Opbrengstgericht spelen in groep 1/2 van de basisschool. *Nieuw Meesterschap, Jaargang 4, nummer 1, september-oktober-november 2013*.

<https://www.onderwijs-perspectief.nl/wp-content/uploads/2014/03/Nieuw-Meesterschap-2013-nr.-1.pdf#page=6>

Vansteenkiste, M., Lens, W., Donche, V., & Aelterman, N. (2016). Motivatie in de klas. *Handboek diagnostiek in de leerlingenbegeleiding*, 180, 175-194.