

“

weeT njet man

”

Een participatief onderzoek naar brede talentontwikkeling in het mbo



COLOFON

Titel

‘Weet niet, man’

Een participatief onderzoek naar brede talentontwikkeling in het mbo

Auteur

Petra Josso Loureiro

Onderzoeksteam

Petra Josso Loureiro

Tessa Vermeer

Thijs Webster

Femke Schaafsma

Met dank voor inhoudelijke reflectie en kritische dialoog:

Anke Boerema (Hogeschool van Amsterdam)

Pamela Jakobs (Hogeschool Windesheim Almere)

Charlotte Vissenberg (Hogeschool Windesheim Almere)

Ontwerp omslag

Tessa Vermeer

Datum publicatie

23 april 2025

Dit onderzoek is uitgevoerd door de regionale kenniswerkplaats jeugd Flevoland, verbonden aan het lectoraat Klantenperspectief in Zorg en Ondersteuning van Hogeschool Windesheim in Almere.

Dit rapport is publiek beschikbaar. Voor meer informatie of vragen, neem contact op met Petra via LinkedIn.



INHOUD



VOORWOORD	3
SAMENVATTING	6
AANLEIDING	7
THEORETISCH KADER	10
METHODE	13
ONDERZOEKSDESIGN	11
DATA-ANALYSE	18
RESULTATEN	20
DEFINITIES VAN TALENT	20
ACTIVITEITEN BINNEN DE SCHOOLOMGEVING DIE BIJDRAGEN	21
DE BEHOEFTE VOLGENS JONGEREN EN DOCENTEN	23
ONDERSTEUNENDE EN BELEMMERENDE FACTOREN	26
CONCLUSIE EN DISCUSSIE	28
AANBEVELINGEN	31
SLOTBESCHOUWING EN VERVOLGSTAPPEN	33
REFERENTIES	36
BIJLAGEN	41
BIJLAGE 1. ENQUÊTE STUDENTEN	41
BIJLAGE 2. PEER-TO-PEER INTERVIEW TOPICLIJST	42
BIJLAGE 3. OPZET FOCUSGROEPEN DOCENTEN – TALENT	43
BIJLAGE 4. FOCUSGROEP STUDENTEN	47

VOORWOORD

'Weet niet, man.' Je hoort het jongeren zeggen, toch? Maar eerlijk is eerlijk: het zijn niet alleen jongeren. Diezelfde aarzeling hoor je van jong tot oud. Zoveel vragen waar we het antwoord niet direct op weten, tot we er eens echt bij stil staan.

Zo ook met het woord 'talent'. Lange tijd wist ik niet goed waar mijn eigen talenten lagen – en misschien weet ik het nog steeds niet helemaal zeker. Wat ik wel weet, is dat ik een diepe nieuwsgierigheid voel naar wat mensen in beweging zet, in positieve zin. Die zoektocht levert regelmatig een lach op, of in elk geval een vonkje in iemands ogen. En zonder direct naar theorie te grijpen, durf ik te zeggen dat positieve gevoelens bijdragen aan het welzijn van mensen én hun omgeving. Dat is wat mij drijft, en waarom het thema talentontwikkeling als een rode draad door mijn werk en leven loopt.

Is het dan toeval dat juist dit vraagstuk op mijn pad kwam? Natuurlijk niet. In de woorden van Paulo Coelho:

'E quando você quer alguma coisa, todo o Universo conspira para que você realize seu desejo' (1988).

Oftewel: 'Als je iets wilt, spant de hele wereld samen om je daarbij te helpen.'

Dat geloof ik. Ik leer van alles om me heen, en neem in mijn enthousiasme graag mensen mee – die op hun beurt mij, en weer anderen, in beweging brengen. Want talentontwikkeling is geen solo-reis. Het is een beweging die we samen maken.

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van de masteropleiding Social Work aan de Hogeschool van Amsterdam. Het bood mij de gelegenheid om mijn fascinatie voor talentontwikkeling niet alleen verder te verdiepen, maar ook te verbinden aan de praktijk van het sociaal werk. Daarbij ben ik dankbaar voor alle studenten, docenten en collega's die hun inzichten, ervaringen en twijfels met mij wilden delen. Jullie stemmen, vragen en verhalen hebben deze zoektocht betekenis gegeven – en meer dan eens richting.

Petra Josso Loureiro



INLEIDING

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van een samenwerking tussen Flevi's regionale kenniswerkplaats jeugd, het lectoraat Klantenperspectief in Ondersteuning en Zorg (KIOZ) van Hogeschool Windesheim en MBO College Almere. Vanuit Almere richt KIOZ zich op regionale vraagstukken met landelijke relevantie (KIOZ, 2025). In samenwerking met Flevi (Flevi, 2024) en lokale partners wordt onderzocht hoe jongeren in Flevoland veerkrachtig kunnen opgroeien. Een toelichting op de rol en positionering van zowel KIOZ als Flevi is opgenomen op de volgende pagina.

Binnen deze context is een samenwerking ontstaan met MBO College Almere, onderdeel van het ROC van Amsterdam – Flevoland (box 2). Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) leidt een groot en divers deel van de Nederlandse jongeren op voor de arbeidsmarkt (Inspectie van het Onderwijs, 2023). De studentenpopulatie varieert sterk in achtergrond, interesses en toekomstperspectieven, wat resulteert in een breed palet aan aanwezige talenten.

De vraag van het college naar brede talentontwikkeling, ingebed in de leefwereld van jongeren, sluit aan bij de onderzoekslijnen van zowel het lectoraat als Flevi. In dit onderzoek komen die werelden samen. Niet als losse domeinen, maar als verweven krachten: het mbo als dagelijkse praktijk, het lectoraat als reflectieve ruimte, en Flevi als regionale kennissamenleving. De recente koerswijziging binnen de Vakroute van MBO College Almere-Buiten, waarin de stem van de student en de verbinding tussen school en samenleving centraal staan, vormde een belangrijke aanleiding voor dit onderzoek. Samen met jongeren is verkend hoe brede talentontwikkeling wordt beleefd en hoe deze versterkt kan worden – niet top-down, maar vanuit de stemmen van binnenuit.



LECTORAAT KLANTENPERSPECTIEF IN ONDERSTEUNING EN ZORG

In het lectoraat Klantenperspectief in Ondersteuning en Zorg brengen we alle verhalen en zienswijzen van klanten in kaart, zowel in woorden als in beelden. Multidisciplinair, laagdrempelig en het liefst samen met de regio. Het is onze opdracht om praktijkgericht onderzoek dichterbij al onze partners en onze stakeholders te brengen. Of dat nu studenten, bedrijven of professionals zijn. Het lectoraat heeft zeven onderzoeksthema's, waarin onder meer onderzoek wordt gedaan naar veerkrachtige families, meer inclusie en zorglogistiek. Het lectoraat heeft haar standplaats in Almere en richt zich met haar onderzoek vooral op de regio Flevoland. Het lectoraat KIOZ maakt samen met het lectoraat Urban Innovation en het lectoraat Urban Care & Education onderdeel uit van het kenniscentrum Maatschappelijke Innovaties Flevoland. Kijk voor meer informatie [op de Windesheim website](#).

FLEVI'S KENNISWERKPLAATS JEUGD

In Flevi's kenniswerkplaats jeugd staat het thema veerkrachtig opgroeien centraal. Wat veerkrachtig opgroeien is, onderzoeken we door middel van actieonderzoek en onderzoek voor en door jongeren. We kijken breed en hebben oog voor de verschillende generaties in een familie, de levensloop van kinderen en jongeren en de samenwerking met professionals. Er worden verschillende onderzoeken uitgevoerd, waar de thema's 'prestatiedruk' en 'mentaal welbevinden' onderdeel van zijn. De opgedane kennis wordt gebundeld en zowel regionaal als landelijk gedeeld. Kijk voor meer informatie op de [website van Flevi](#).



SAMENVATTING

Dit onderzoek komt voort uit een koerswijziging waarbij mbo College Almere-Buiten zich nadrukkelijker wil ontwikkelen tot een sociaal systeem: een school waar talentontwikkeling niet alleen vakgericht is, maar breder wordt opgevat als onderdeel van persoonlijke groei en maatschappelijke participatie. De centrale vraag luidt: Welke behoeften, kansen en uitdagingen ervaren jongeren en docenten bij brede talentontwikkeling?

Het onderzoek is participatief opgezet, met twee mbo en een hbo student als co-onderzoekers die actief betrokken zijn geweest bij ontwerp, uitvoering en analyse. Via enquêtes, peer-to-peer interviews en focusgroepen met zowel jongeren als docenten is een gelaagd beeld ontstaan van hoe talentontwikkeling in de dagelijkse praktijk wordt beleefd. Uit de resultaten blijkt dat brede talentontwikkeling door veel jongeren en de docenten als belangrijk wordt gezien, maar dat er onder jongeren ook verschillen zijn. Sommige jongeren geven aan weinig behoefte te hebben aan aandacht voor talenten binnen het college, terwijl anderen juist meer ruimte, erkenning en praktische activiteiten wensen waarin ze zichzelf kunnen ontdekken — binnen én buiten het formele curriculum. Deze jongeren noemen het belang van positieve feedback, inspirerende leeromgevingen en de vrijheid om eigen interesses te volgen.

Tegelijkertijd geven jongeren aan dat het onderwijsprogramma vaak weinig ruimte laat om persoonlijke interesses te volgen, en dat de beschikbare activiteiten niet altijd herkenbaar of toegankelijk zijn. Sommigen ervaren stress door school, anderen missen erkenning voor wat ze buiten de opleiding doen of belangrijk vinden.



Docenten delen de ambitie om talentontwikkeling te bevorderen, maar geven aan dat het soms zoeken is naar hoe zij dit in de praktijk kunnen vormgeven. Ze missen tijd, concrete handvatten en een gezamenlijke visie binnen teams. Talentontwikkeling blijkt vaak afhankelijk van individuele inzet, wat leidt tot versnippering en ongelijke kansen. Toch worden er ook kansen gezien: in samenwerking met interne en externe partners, meer ruimte voor experiment en het waarderen van buitenschoolse talenten.

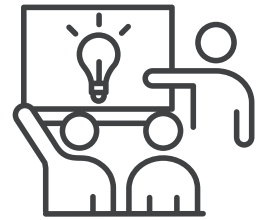
Het rapport formuleert vier aanbevelingen:

- Versterk positieve leeromgevingen.
- Investeer in teamgerichte professionalisering,
- Veranker talentontwikkeling structureel in het onderwijsprogramma.
- Benut bestaande netwerken beter.

Succesvolle implementatie vraagt om samenhang tussen studenten, docenten en organisatie — én om een cultuur waarin erkenning wordt uitgesproken, verbinding tot stand komt en er ruimte is voor talent in al zijn vormen.

Het onderzoek laat zien dat brede talentontwikkeling betekenis krijgt daar waar jongeren zich gezien voelen, waar waardering wordt uitgesproken en waar ruimte is voor ontmoeting, experimenteren en eigenaarschap — niet als los programma, maar als levende praktijk binnen een lerende gemeenschap.

AANLEIDING



Met de recente koerswijziging binnen de Vakroute van MBO College Almere-Buiten [1], waarin de stem van de student centraal staat, is de vraag naar talentontwikkeling nadrukkelijker op de agenda gekomen. In deze koers staat de verbinding tussen school, student en samenleving centraal (Wubbels et al., 2025). Het college wordt daarbij niet alleen gezien als leeromgeving, maar als onderdeel van de bredere leefwereld waarin school en wijk samen optrekken. Sociale verbondenheid en talentontwikkeling vormen daarin sleutelbegrippen.

Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek dat niet alle jongeren zich in gelijke mate gezien of erkend voelen (Tahir et al., 2023; Dopmeijer et al., 2024; Jakobs et al., 2024). In een schoolomgeving waarin prestatiedruk en standaardisering geregeld de boventoon voeren, blijft de vraag hoe brede talentontwikkeling werkelijk vorm krijgt. Wie krijgt de ruimte om te groeien – en wie niet? Er is behoefte aan inzicht in de mate waarin talentontwikkeling breder wordt opgevat dan beroepsvaardigheden, en hoe het duurzaam ingebed kan worden in de verdere ontwikkeling van de pijler. Dit onderzoek vormt daarin een eerste stap.

RELEVANTIE

Binnen de bestaande literatuur wordt talentontwikkeling vaak benaderd vanuit beleidsmatige of didactische invalshoeken. Hoewel die perspectieven waardevol zijn, bieden ze beperkt zicht op de dagelijkse werkelijkheid in het mbo – een context die sterk relationeel, divers en praktijkgericht is. Juist in de alledaagse interactie tussen studenten en docenten krijgt talent betekenis: via erkenning, begeleiding en gedeelde ervaringen (Prinzing et al., 2023; Dewulf, 2024).

Tegelijkertijd blijft het perspectief van jongeren in het mbo grotendeels onderbelicht. Veel studies richten zich op het hoger onderwijs of benaderen talent vanuit theoretische modellen, los van de dynamiek en leefwereld van mbo-studenten. Dit is problematisch, zeker gezien de grote diversiteit in leeftijd, achtergrond en leerroute binnen het mbo. Er is behoefte aan meer inzicht in hoe studenten én hun begeleiders betekenis geven aan talentontwikkeling in de dagelijkse praktijk.

Dit onderzoek sluit aan bij die kennislacune en kiest nadrukkelijk voor een relationeel perspectief. Door in dit onderzoek niet alleen jongeren te bevragen, maar hen ook te betrekken als co-onderzoekers, wordt ruimte gecreëerd voor nieuwe inzichten in hoe talentontwikkeling in het mbo gestimuleerd kan worden – niet alleen als beleidsdoel, maar als doorleefde en gedeelde praktijk.

[1] Het MBO kent vier niveaus: de entree opleiding (niveau 1), de basisberoepsopleiding (niveau 2), de vakopleiding (niveau 3) en de middenkader & specialistenopleiding (niveau 4). College Almere-buiten is opgedeeld in twee deelscholen: De Vakroute gevestigd in het Globe-gebouw, met entree en breed opleidingen, waaronder Veiligheid, Horeca en Zorg & Welzijn op niveau 1, 2 en 3. In het Atlas-gebouw zijn de Skills opleidingen gevestigd met een focus op mens en technologie in Zorg, ICT, Techniek en Media, niveau 3 en 4.



URGENTIE

Talentontwikkeling speelt een cruciale rol in hoe jongeren zichzelf leren kennen, zich ontwikkelen en deelnemen aan de samenleving (SER, 2021; Putnam, 2020; Abdallah et al., 2023). Door technologische en maatschappelijke veranderingen verschuiven sectoren en ontstaan nieuwe beroepen, wat aanpassingsvermogen en brede vaardigheden vereist (Foresight, 2008; Beno, 2020).

Vaardigheden zoals kritisch denken, samenwerken, creativiteit en zelfregulatie ondersteunen jongeren bij hun sociale en economische participatie en helpen hen richting te geven aan hun toekomst (SER, 2021). Daarbij versterkt talentontwikkeling motivatie, zelfvertrouwen en betrokkenheid, en vergroot het de kans op sociale verbondenheid (Dopmeijer et al., 2024; Tahir et al., 2023; King & Hicks, 2021; Fredricks et al., 2004). Door talenten zichtbaar te maken en in te zetten, bouwen jongeren niet alleen aan hun eigen potentieel, maar ook aan sociaal kapitaal: netwerken en relaties die hen ondersteunen in werk, burgerschap en het dagelijks leven (Putnam, 2020).

HOE KOMT TALENTONTWIKKELING TOT UITING IN DE PRAKTIJK?

Onderwijs is een centrale plek waar jongeren niet alleen vakkennis opdoen, maar ook ruimte zouden moeten krijgen om zichzelf te ontwikkelen en hun talenten te verkennen (Sociaal-Economische Raad, 2021). In de praktijk ligt de nadruk echter vaak op selectie, toetsing en niveau-indeling, waardoor minder aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling, experimenteren en vaardigheden zoals creativiteit, zelfkennis en samenwerking (Velden & Glebbeek, 2024; Miedema et al., 2010).

Deze focus op meetbare prestaties draagt bij aan een hoge prestatiedruk: bijna de helft van de jongeren ervaart regelmatig stress door school of studie (Dopmeijer et al., 2023; Visser, 2023). In een samenleving waarin succes vooral wordt afgemeten aan uniforme academische prestaties, komt de ontwikkeling van diverse talenten onder druk te staan (Beer & Pinxteren, 2016; Bovens, 2016). Daarmee schuurt de praktijk met het recht op brede ontwikkeling zoals vastgelegd in internationale kaders (box 1).



BOX 1: WAT ZEGT DE WET HIEROVER?

‘Ontwikkeling’ is een internationaal vastgelegd recht in het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989). In diverse artikelen van het verdrag zijn belangrijke aspecten vastgelegd die bijdragen aan ontwikkeling. Artikel 6 roept de staat op om het recht van het kind op leven en ontwikkeling te waarborgen. Artikel 27 richt zich op de levensstandaard die vereist is voor de ontwikkeling van het kind en artikel 29 stelt dat onderwijs gericht moet zijn op "de zo volledig mogelijke ontplooiing van de persoonlijkheid, talenten en geestelijke en lichamelijke vermogens van het kind." Een brede opvatting van talentontwikkeling vormt hiermee een belangrijke internationale pijler binnen wet- en regelgeving.



BOX 2: LOKALE CONTEXT

Dit onderzoek is uitgevoerd bij ROCvF MBO College Almere-Buiten. Als grote onderwijsinstelling in een jonge stad vormt het college een belangrijke plek waar jongeren hun weg zoeken richting toekomst, vak en identiteit. MBO College Almere, gelegen in Almere-Buiten, biedt meer dan honderd mbo-opleidingen. In 2023 telde het college ongeveer 3.120 studenten, verdeeld over vier opleidingsniveaus (ROC van Amsterdam – Flevoland, 2024).

De gemeente Almere onderstreept in haar beleid het belang van talentontwikkeling voor alle inwoners: "Almere wil een stad zijn waar iedereen zijn talenten optimaal kan ontwikkelen, een leven lang" (Fonds Verstedelijking Almere, 2023). Tegelijkertijd ligt de nadruk in praktijk vaak op doelgerichte bekwaamheid en meetbare prestaties, zoals ook naar voren komt in de Lange Termijn Investeringsstrategie Almere 2.0 (LISA):

"In een stad waar zoveel jongeren wonen en werken, is het van belang blijvend in te zetten op talentontwikkeling als ondersteuning van het nieuwe pionieren. Ieder heeft talent (sport, ondernemerschap, onderwijs, cultuur) dat kan worden ingezet bij de groei van de stad" (Almere, 2015).

Als toonaangevende onderwijsinstelling in de regio sluit ROCvF hierbij aan met een sterke focus op beroepsgerichte talentontwikkeling. In hun eigen woorden: "We halen het beste uit onszelf en dagen onze studenten uit hun talent volledig te benutten om te groeien naar een duurzame plek op een dynamische arbeidsmarkt" (ROCvF, 2024). Deze insteek weerspiegelt de gemeentelijke ambitie om jongeren te positioneren als actieve mede-bouwers van de stad.

THEORETISCH KADER

Talent verwijst in dit onderzoek naar de individuele aanleg en potentie van een persoon. Brede talenten duiden op een bredere interpretatie van deze aanleg, waarbij ook persoonlijke, sociale en emotionele kwaliteiten worden meegenomen. Talentontwikkeling richt zich op het proces waarin talenten worden ontdekt en versterkt, onder invloed van zowel persoonlijke motivatie als omgevingsfactoren. Deze samenhang vormt de basis voor de verdere uitwerking in dit onderzoek.

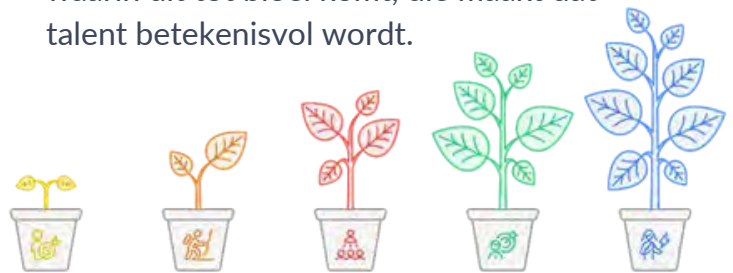
TALENT

Het concept talent is veelzijdig en uitgebreid bestudeerd in verschillende vakgebieden zoals de psychologie, het onderwijs, HRM en organisatiegedrag (Dewulf, 2024; Gagné, 2004; Gardner, 2011; Nelis & Sark, 2017; Runco & Jaeger, 2012). In de literatuur wordt talent vaak verdeeld in verschillende categorieën, zoals in figuur 1 gevisualiseerd. Deze categorieën tonen de complexiteit van talent en de verschillende manieren waarop het zich kan manifesteren. Dit onderzoek erkent deze veelzijdigheid en sluit aan bij de visie van Dewulf (2024), die talent benadert als een dynamisch proces dat niet vastligt, maar zich ontwikkelt in interactie met de omgeving.

COMPETENTIE OF TALENT?

Competenties en talent zijn nauw met elkaar verweven, maar verschillen op een belangrijk punt. Waar een competentie beschrijft welk gedrag in een bepaalde context wordt getoond, gaat talent verder: het geeft naast zichtbaar gedrag ook voldoening en energie.

Dewulf (2024) introduceert in dit kader het concept 'Talent in actie', waarbij talent wordt gezien als een dynamisch samenspel van aanleg, gedrag en context. Het gaat dus niet alleen om wat iemand goed kan, maar ook om hoe en waarom iemand dat doet. Zo kan bijvoorbeeld 'organiseren' als competentie worden beschreven: een jongere plant zorgvuldig, werkt gestructureerd en haalt deadlines. Dat wil nog niet zeggen dat de jongere er voldoening of energie uit haalt. Maar wanneer diezelfde jongere aangeeft dat hij energie krijgt van het coördineren van groepsprojecten, geniet van het overzicht houden en zichzelf daarin uitgedaagd voelt, dan gaat het over talent in actie. Het is die combinatie van persoonlijke aanleg, zichtbaar gedrag én de omgeving waarin dit tot bloei komt, die maakt dat talent betekenisvol wordt.

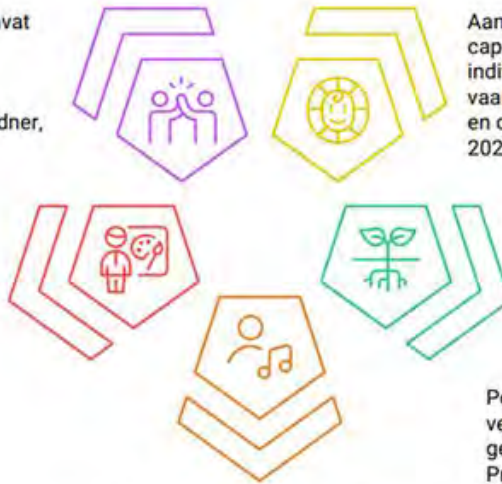


BREDE TALENTEN

In de context van dit onderzoek verwijzen de bewoordingen "brede talenten" en "brede talentontwikkeling" naar het stimuleren van talenten die niet uitsluitend gericht zijn op het vinden van een beroepsplek, maar bijdragen aan de algehele ontwikkeling van een individu. Howard Gardner's theorie van meervoudige intelligentie (2011) draagt bij aan een holistische kijk op talent in de literatuur én vormt een belangrijk uitgangspunt in dit onderzoek. Zijn benadering erkent uiteenlopende vormen van intelligentie en doorbreekt daarmee het idee dat talent enkel cognitief of meetbaar zou zijn. Dit biedt een kader om talentontwikkeling niet alleen te benaderen vanuit schoolprestaties, maar ook vanuit persoonlijke kwaliteiten en interesses.

Sociaal vs. Intrapersoonlijk

Sociaal/interpersoonlijk talent omvat vaardigheden voor effectieve communicatie en empathie. Intrapersoonlijk talent draait om zelfbewustzijn en zelfbeheer (Gardner, 2011).



Aangeboren vs. Verworven

Aangeboren talent verwijst naar natuurlijke capaciteiten en aanleg waarmee individuen geboren worden, versus de vaardigheden die door oefening, ervaring en onderwijs worden ontwikkeld (Dewulf, 2024; Nelis & Sark, 2017).

Creatief vs. Analytisch

Creatief talent betreft het vermogen om nieuwe en originele ideeën te genereren, terwijl analytisch talent zich richt op kritisch evalueren en logisch redeneren (Runco & Jaeger, 2012).

Potentieel vs. Prestatietalent

Potentieel talent benadrukt latente vermogens die mogelijk nog niet volledig gerealiseerd zijn (Gagné, 2004). Prestatietalent richt zich op waarneembare en meetbare prestaties.

Domein-specifiek vs. Algemeen

Domein-specifiek talent richt zich op vaardigheden in een bepaald vakgebied, zoals muziek of sport. Algemeen talent verwijst naar brede cognitieve capaciteiten die in verschillende domeinen toepasbaar zijn (Gardner, 2011).

Figuur 1 Diverse categorieën van talent

Onderzoek binnen de onderwijspsychologie toont aan dat wanneer onderwijs inspeelt op verschillende kwaliteiten en interesses, dit een positieve invloed kan hebben op de motivatie en betrokkenheid van jongeren (Ryan & Deci, 2000). Dit sluit aan bij literatuur die betoogt dat talentontwikkeling niet alleen afhankelijk is van aangeboren capaciteiten, maar ook van de mogelijkheden die jongeren krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen binnen een ondersteunende omgeving (Gagné, 2004; Abdallah et al., 2016; Nelis & Sark, 2017; Dewulf, 2024).

Een positieve leeromgeving speelt hierin een cruciale rol. De *broaden-and-build*-theorie van Fredrickson (2001) stelt dat positieve emoties de mentale en emotionele capaciteiten van individuen verbreden, wat bijdraagt aan veerkracht en persoonlijke groei. Een omgeving waarin jongeren zich veilig voelen en erkenning krijgen voor hun talenten, vergroot hun welzijn, motivatie en vermogen om met uitdagingen om te gaan (Tahir et al., 2023; Jakobs et al., 2024; Dopmeijer et al., 2024).

TALENTONTWIKKELING

Talentontwikkeling omvat zowel de individuele groei als de omstandigheden die bijdragen aan het ontdekken en benutten van capaciteiten (Gagné, 2004). Dit zijn niet alleen vaktechnische vaardigheden, maar ook bredere kwaliteiten die bijdragen aan de persoonlijke groei en motivatie (Dweck, 2006). Bandura's concept van *agency* benadrukt het belang van autonomie en de mogelijkheid om zelf keuzes te maken in het ontwikkelingsproces (Bandura, 2006).

Wanneer jongeren ervaren dat ze invloed hebben op hun leerproces, vergroot dit hun motivatie en doorzettingsvermogen. De Zelfdeterminatietheorie (SDT) van Deci en Ryan (1985) sluit hierop aan: autonomie, competentie en verbondenheid spelen een cruciale rol in motivatie en talentontwikkeling. Wanneer jongeren de ruimte krijgen om hun talenten te verkennen binnen een omgeving die aan deze basisbehoeften voldoet, vergroot dit hun intrinsieke motivatie en betrokkenheid (Deci & Ryan, 1985; Bandura, 2006).



De *growth mindset*-theorie van Dweck (2006) biedt een aanvullend perspectief: jongeren die geloven dat ze kunnen groeien door inzet en leren, tonen meer motivatie en doorzettingsvermogen. In onderwijscontexten waar prestatiedruk en vaste structuren overheersen, kan het stimuleren van *agency* en een *growth mindset* bijdragen aan een meer open leerklimaat waarin talentontwikkeling centraal staat (Dopmeijer et al., 2024).

Een belangrijk uitgangspunt in dit onderzoek is dat talentontwikkeling relationeel is: zonder de erkenning en interactie met anderen kan een individu zich mogelijk niet bewust zijn van diens talenten (Dewulf, 2024). Dit wordt versterkt door Prinzing, Le Nguyen en Fredrickson (2023), die met hun concept van *Positivity Resonance* aantonen hoe gedeelde positieve emoties in interactie met anderen bijdragen aan verbondenheid en betekenisgeving. Deze benadering sluit aan bij inzichten uit de positieve psychologie, waarin talentontwikkeling als een integraal proces wordt gezien dat niet alleen het beroep maar ook de bredere persoonlijkheid versterkt (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Om beter zicht te krijgen op hoe brede talentontwikkeling in de mbo-praktijk wordt ervaren, is de centrale onderzoeksvraag als volgt geformuleerd:

Welke behoeften, kansen en uitdagingen ervaren jongeren en docenten binnen ROC College Almere-Buiten bij brede talentontwikkeling?

1. Wat is talent volgens jongeren en docenten?
2. Welke activiteiten zet het college Almere-buiten in ten behoeve van brede talentontwikkeling?
3. Welke behoeften hebben jongeren en docenten ten aanzien van brede talentontwikkeling?
4. Welke factoren ondersteunen of belemmeren het ontdekken en ontwikkelen van brede talenten volgens jongeren en docenten?

METHODE

ONDERZOEKSDESIGN

Het totale onderzoek heeft plaats gevonden in de periode september 2024 – maart 2025. Het onderzoek is participatief uitgevoerd met behulp van verschillende methoden, zowel kwantitatief als kwalitatief. Dankzij deze diverse opzet kon door middel van datatriangulatie een breder beeld worden gevormd, waarin de perspectieven van zowel jongeren als docenten samenkwamen. Dit heeft bijgedragen aan de relevantie en diepgang van het onderzoek (Donk & Lanen, 2021).



PARTICIPATIEVE AANPAK

Dit praktijkgerichte onderzoek is participatief opgezet, waarbij twee mbo-jongeren (19 en 23 jaar) een actieve rol vervullen als co-onderzoekers en een collega van de afdeling bedrijfsvoering, tevens hbo-student bedrijfskunde (20 jaar), als sparringpartner en observator bij bijeenkomsten aanwezig is. Participatief onderzoek betreft jongeren vanuit hun ervaringsdeskundigheid en geeft hen rollen die zij zelf ambiëren, waardoor zij actief bijdragen aan het verzamelen van relevante kennis en inzichten die bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling binnen de school (Jurrius, 2012; Josso Loureiro et al., 2024).

Het onderzoeksproces

Gedurende het hele proces – van voorbereiding tot afronding – heeft participatie centraal gestaan. De co-onderzoekers zijn betrokken bij de definiëring van kernbegrippen, het opstellen van onderzoeksvragen en het verzamelen en analyseren van data.

Er zijn meerdere brainstormsessies ingezet met werkvormen zoals associatiekaarten, het maken van moodboards en woordwolken welke geholpen hebben om het begrip te concretiseren. De studenten hebben training ontvangen van de onderzoeker in onderzoeksvaardigheden, zoals enquêtering, interviewtechnieken en data-analyse, zodat zij zelfstandig konden bijdragen op een manier die zij prettig vonden.

Tussentijdse bijeenkomsten met de onderzoeker hebben begeleiding geboden, ruimte gegeven om bevindingen te delen en uitdagingen te bespreken, terwijl een WhatsApp-groep doorlopend contact tussen de onderzoeker en co-onderzoekers heeft gefaciliteerd. Om hun inzet te waarderen, ontvingen de co-onderzoekers een financiële vergoeding in lijn met een vrijwilligersvergoeding.



Meerwaarde en Impact

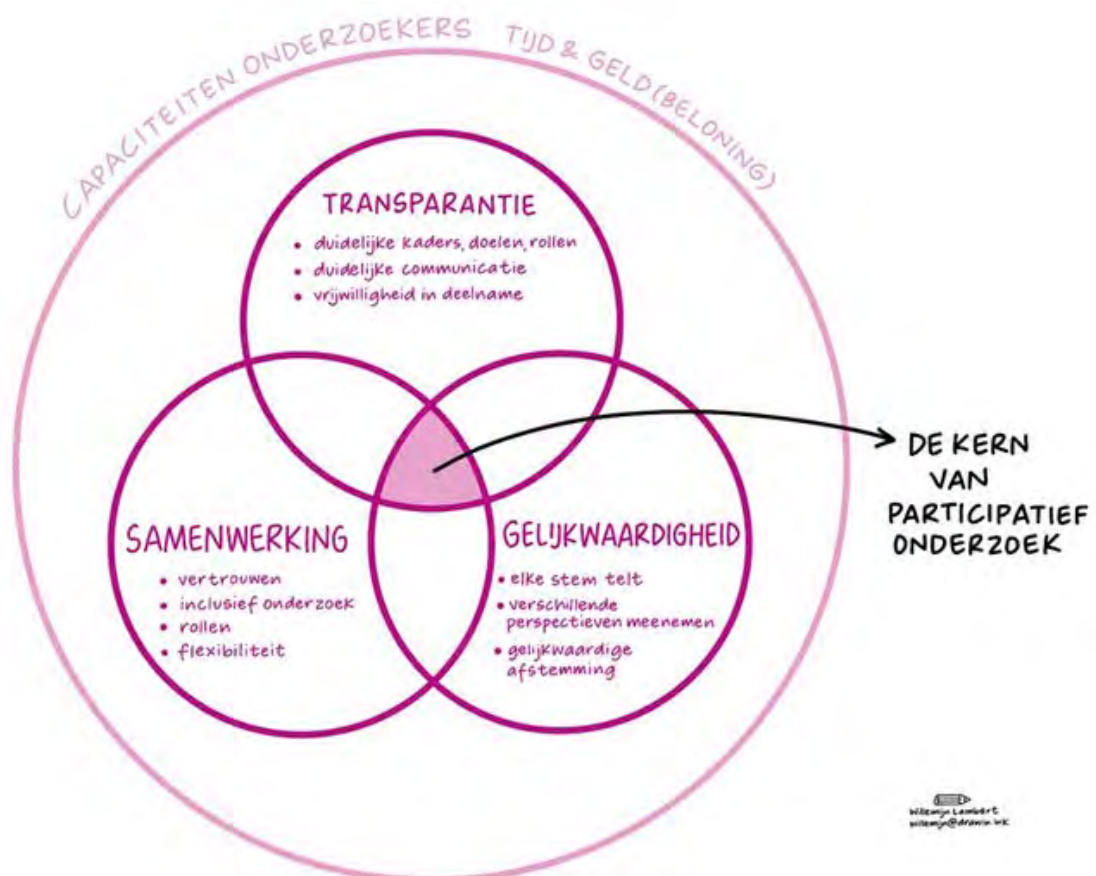
De keuze om de definiëring van talent samen met de jongeren te doen, is bewust gemaakt. Jongeren hebben hun eigen perspectieven op talent en talentontwikkeling, die kunnen afwijken van bestaande wetenschappelijke of beleidsmatige definities. Door hen actief te betrekken, is een definitie geformuleerd die beter aansluit bij hun beleavingswereld en schoolcontext. Bovendien vergroot het hun eigenaarschap over het onderzoek, wat de motivatie en betrokkenheid versterkt (Josso Loureiro, et. al., 2024).

Het succes van participatief onderzoek hangt af van het respecteren van fundamentele waarden en randvoorwaarden (zie figuur 2). Deze waarden zorgen ervoor dat het onderzoek niet alleen betrouwbare resultaten oplevert, maar ook een proces is waarin deelnemers zich serieus genomen voelen en daadwerkelijk invloed hebben.

Wanneer deze principes worden gewaarborgd, leidt participatief onderzoek niet alleen tot relevante kennis voor het onderzoek, maar heeft het ook een positieve invloed op de jongeren zelf. Zij voelen zich gehoord, erkend en gewaardeerd, wat hun betrokkenheid versterkt en bijdraagt aan de persoonlijke groei van de jongeren (Korput, 2024).

Werving en rol co-onderzoekers

De co-onderzoekers zijn geworven via een oproep onder mbo-jongeren met wie al een werkrelatie bestond, om te voldoen aan de randvoorwaarden binnen de beperkte tijd en middelen. De collega/hbo-student is vanuit interesse aangesloten. Deze jongeren zijn gemotiveerd om hun onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen en om data te verzamelen binnen hun sociale netwerk.



Figuur 2 Fundamentele waarden en randvoorwaarden (Josso Loureiro et. al., 2024)

ENQUÊTE JONGEREN

Onderzoekspopulatie

De enquête heeft zich gericht op mbo-studenten, een diverse groep jongeren van 16 tot 27 jaar die zich in een levensfase bevinden waarin ze balanceren tussen zelfstandigheid en de behoefte aan begeleiding (Jolles, 2023). Het mbo kent een brede instroom, met studenten op verschillende opleidingsniveaus en een onderscheid tussen bol- en bbl-studenten. Bol-studenten zijn gemiddeld 19,3 jaar, terwijl bbl-studenten vaak ouder zijn, met een gemiddelde leeftijd van 27,0 jaar (DUO, CBS, 2024).

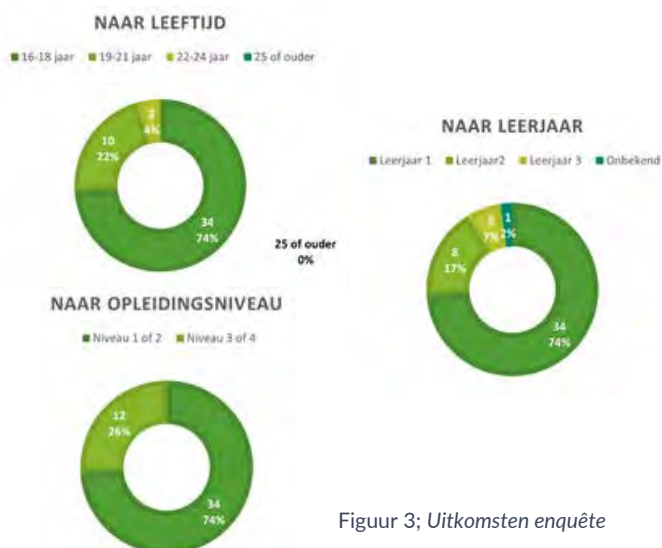
Werving

De co-onderzoekers hebben een flyer gemaakt en verspreid onder de gehele studentenpopulatie (N = 3120). De keuze voor de volledige studentenpopulatie, in plaats van een niveau of opleiding, is gebaseerd op het feit dat de co-onderzoekers alle studenten van het mbo-college de kans wilde geven zich uit te spreken over het onderwerp. Onder de respondenten is een VVV-cadeaubon van 15,- euro verloot. De flyer is zowel fysiek als digitaal verspreid, in gangen, persoonlijk, bij docententeams en via de mail. De enquête heeft twee weken opengestaan.



Dataverzameling

De enquête betrof een voorgestructureerde vragenlijst met open en gesloten vragen ontwikkeld door de co-onderzoekers samen met de onderzoeker aan de hand van de onderzoeksvragen (zie bijlage 1). De digitale opzet maakt het mogelijk om vragen in eigen tempo en omgeving te beantwoorden, wat toegankelijkheid en vrijwilligheid versterkt. In totaal hebben 46 studenten gereageerd verdeeld over alle niveaus, wat neerkomt op een responspercentage van ongeveer 1,5% (zie figuur 3). Hoewel de respons beperkt is en dus niet representatief voor de gehele studentenpopulatie, bieden de resultaten een eerste indicatie van thema's die spelen en hebben deze een basis gevormd voor het verdere onderzoek.



Figuur 3; Uitkomsten enquête

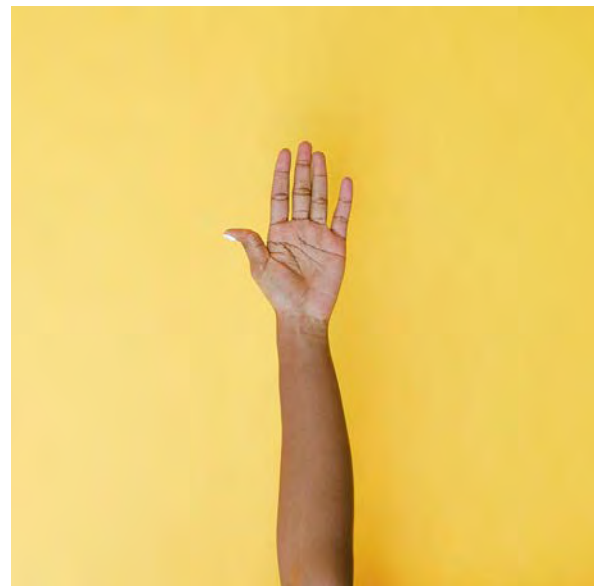
PEER-TO-PEER INTERVIEWS

Werving

Respondenten zijn aanvankelijk geworven via de enquête, waarin jongeren konden aangeven of ze openstonden voor een interview. Door planningsproblemen is hier slechts één interview uit voort gekomen. Voor de overige interviews hebben de co-onderzoekers hun eigen netwerk binnen het college aangesproken.

Dataverzameling

De co-onderzoekers hebben in december 2024 elk twee diepte-interviews afgenomen aan de hand van een voorgestructureerde topiclijst (zie bijlage 2) ontwikkeld door de co-onderzoekers samen met de onderzoeker. De interviews zijn gepland na de analyse van de enquête, zodat er eventuele verdieping opgehaald kon worden. De respondenten ($N = 4$) (21 - 22 jaar) zitten allen in leerjaar twee en volgen elk een andere opleiding: Maatschappelijk zorg niveau 3, Verzorgende IG Niveau 3, ICT-niveau 3 en gespecialiseerd pedagogisch medewerker niveau 4. Drie van de vier interviews hebben fysiek plaatsgevonden, één interview via Teams. De co-onderzoekers hebben elkaar ondersteund tijdens de interviews. De interviews zijn getranscribeerd en geanonimiseerd.



INTERVIEWS

Werving

De onderzoeker heeft via LinkedIn gericht contact gezocht met beleidsmedewerkers van het college die betrokken zijn bij activiteiten binnen het college. Er zijn tien medewerkers benaderd.

Dataverzameling

Er hebben twee individuele gesprekken plaats gevonden tussen medewerkers en de onderzoeker, waar deelvraag twee centraal stond. Het eerste gesprek was met een beleidsmedewerker innovatie, die onder andere verantwoordelijk is voor samenwerking VO-MBO, publiek-private samenwerking en subsidies. Het tweede gesprek vond plaats met een projectleider onderwijskwaliteit. Van beide gesprekken is een gespreksverslag gemaakt.



FOCUSGROEPEN

Werving

Er zijn twee focusgroepen georganiseerd op het mbo-college, gericht op respectievelijk docenten en studenten. De oproep voor deelname aan de docentenfocushgroep is breed verspreid binnen het college via zowel digitale als papieren flyers. Dit gebeurde via het MT tijdens team overleggen, door persoonlijke benadering van de onderzoekers en co-onderzoekers, en via LinkedIn—zowel openbaar als in gerichte berichten aan mbo-docenten.

De focusgroep met studenten heeft plaatsgevonden tijdens een bestaande bijeenkomst van een maatschappelijk diensttijd project binnen school waar talentontwikkeling een onderdeel van is.

Dataverzameling

De eerste focusgroep betrof vijf docenten van opleidingen waaraan de respondenten uit de enquête verbonden zijn, waaronder Zorg en Welzijn (niveau 3 en 4), Maatschappelijke Zorg (niveau 3 en 4), Techniek (niveau 2, 3 en 4), Entree, en een breed niveau-2 opleiding. Deze sessie duurde anderhalf uur en werd begeleid door de onderzoeker, met de hbo-studente als observator. Om een open en veilige sfeer te creëren waarin docenten konden spreken, is ervoor gekozen de co-onderzoekers niet aanwezig te laten zijn. Het gesprek volgde een vooraf opgestelde topiclijst (zie bijlage 3) ontwikkeld door de onderzoeker aan de hand van de onderzoeksvragen. De topiclijst is ondersteund door een PowerPoint, waarmee relevante thema's gestructureerd en uitgebreid aan bod kwamen.

Talentontwikkeling op School

FOCUS GROEP

Voor wie?
Wij zijn op zoek naar **docenten** van college Almere Buiten van verschillende opleidingen, die hun ervaringen, inzichten, en ideeën willen delen over talentontwikkeling in het onderwijs.

Maandag 2 december
College Almere-Buiten
15:00 - 16:30

MaaK samen werk van talent!

Het doel??

- 1 Het samenbrengen van verschillende perspectieven om een breed beeld te krijgen van hoe talentontwikkeling ervaren en ondersteund kan worden.
- 2 Het identificeren van kansen en uitdagingen die je als docent ziet bij het ontwikkelen van talenten bij studenten.

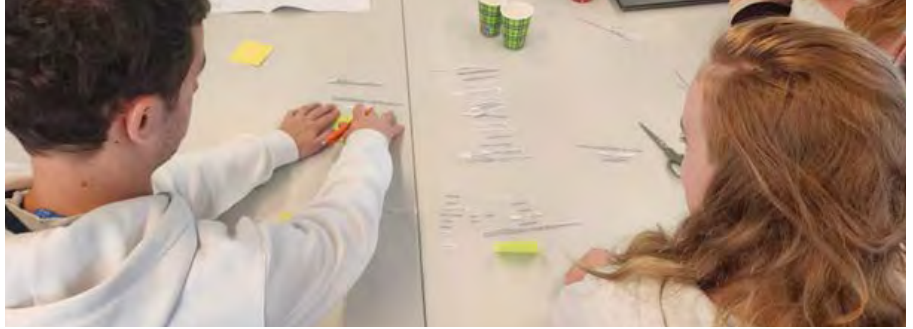
Aanmelden

Meer informatie?
Petro Josso Loureiro,
onderzoeker Windesheim
0650462784
p.josso@windesheim.nl

hogeschool
Windesheim

De tweede focusgroep heeft zich gericht op zes studenten (16-23 jaar, niveau 2 en 3). Deze sessie (45 minuten) werd eveneens begeleid door de onderzoeker, met een co-onderzoeker als observator. De gebruikte topiclijst was afgeleid van die van de docenten maar korter en met aangepast taalgebruik, afgestemd op mbo-niveau 2, (zie bijlage 4), wat zorgde voor een consistente aanpak. In beide sessies zijn afwisselende werkvormen ingezet, zoals associatiekaarten en brainstorm rondes om waardevolle inzichten te verkrijgen over de besproken thema's. De docent focusgroep is getranscribeerd en geanonimiseerd. Van de studenten focusgroep is een gespreksverslag gemaakt omdat het audiobestand niet bruikbaar bleek te zijn.

DATA-ANALYSE



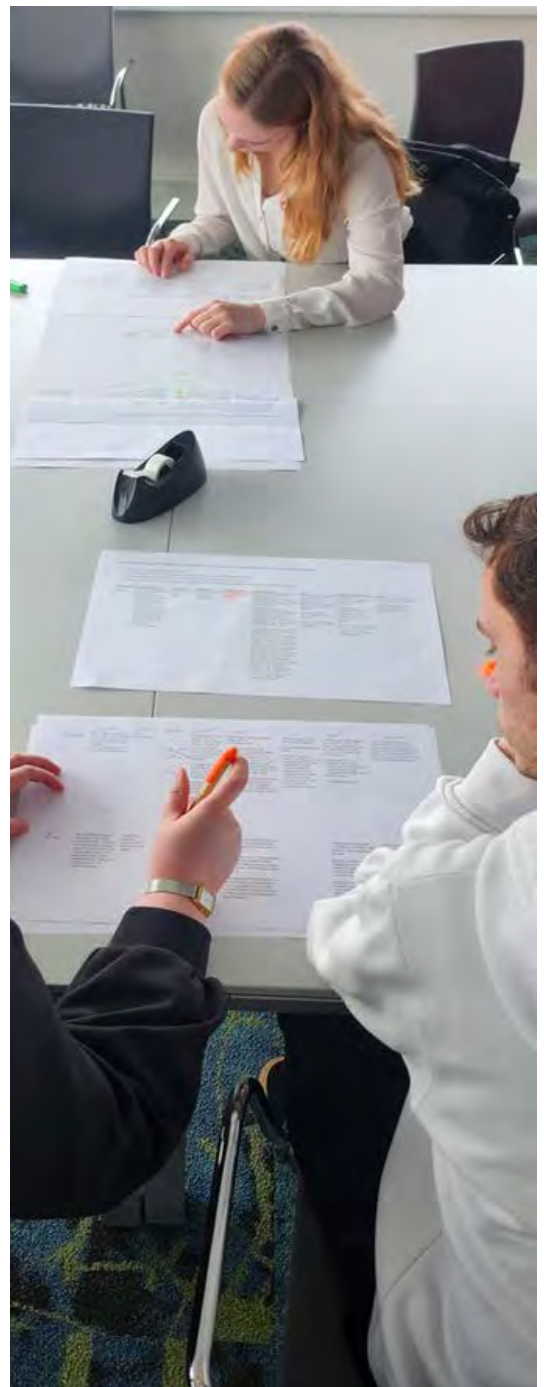
Kwantitatieve data

De analyse van de enquêtegegevens is uitgevoerd in samenwerking met de co-onderzoekers. Uitspraken van respondenten zijn eerst uitgeprint, vervolgens geknipt en thematisch geordend. Deze aanpak maakte het mogelijk om patronen en overeenkomsten in de antwoorden zichtbaar te maken.

Kwalitatieve data

Voor de analyse is een combinatie van deductief en inductief coderen toegepast (Donk & Lanen, 2021). In eerste instantie is de codeboom opgebouwd op basis van de onderwerpen uit de topiclijst en deelvragen. De transcripties werden vervolgens met MaxQDA deductief gecodeerd door de tekst systematisch te doorlopen. Fragmenten die overeenkwamen met deze thema's werden gemarkeerd en in de codeboom geplaatst (zie bijlage 8). Onverwachte inzichten werden geïdentificeerd, waarna nieuwe codes werden toegevoegd om inductieve inzichten ruimte te geven.

Na het coderen in MaxQDA is de codering samengevat in een Word-document. Hierin zijn de gecodeerde fragmenten per thema gegroepeerd, waarbij deze thema's direct gerelateerd zijn aan de deelvragen. De gecodeerde data zijn op deze manier geordend in thematische clusters, wat het mogelijk gemaakt heeft om de data verder in detail te analyseren. Dit is door het onderzoeksteam samengedaan door patronen en verbanden in de data te zoeken en deze te markeren met een verschillende kleuren stiften, wat een helder overzicht gaf van de rode draad in de gegevens (zie bijlage 9). Dit proces volgt de richtlijnen voor thematische contentanalyse, zoals beschreven door Bryman (2016), waarbij gecodeerde tekstfragmenten binnen overkoepelende thema's worden gegroepeerd om diepgaandere inzichten te verkrijgen.

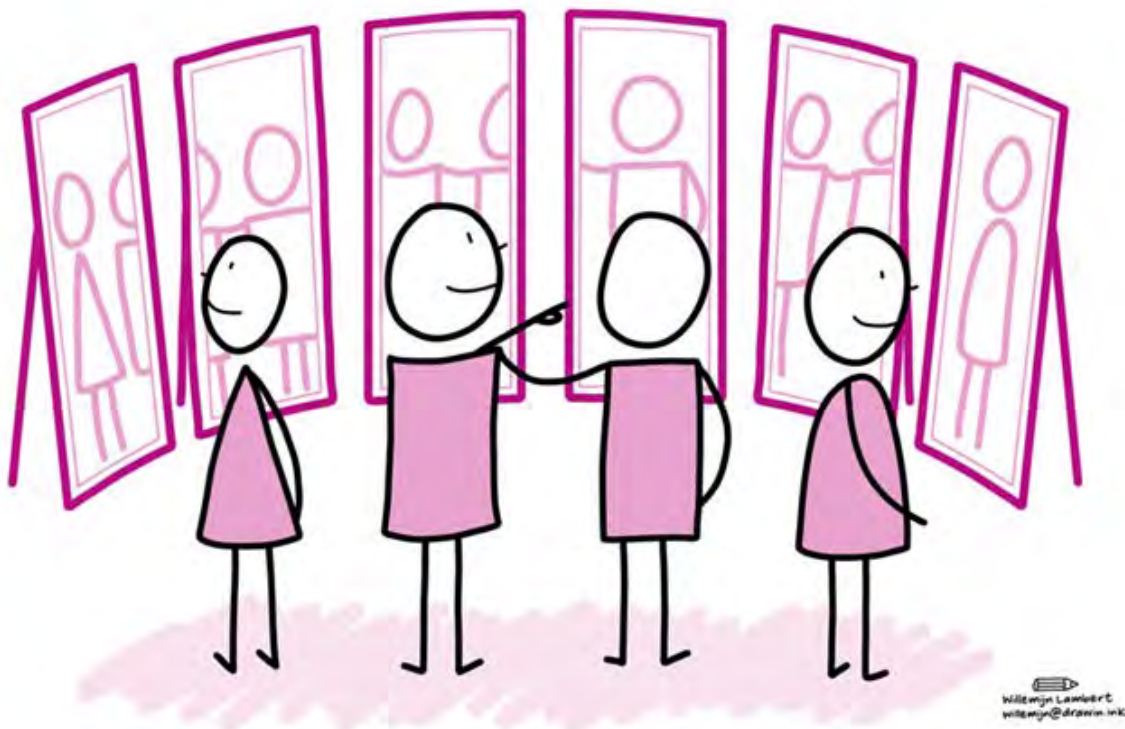


ETHISCHE ASPECTEN

Allereerst hebben respondenten, zowel de jongeren als de docenten, vooraf uitgebreide informatie ontvangen over de doelstellingen van het onderzoek, de werkwijzen en de mogelijke implicaties van hun deelname (zie bijlage 11). In de consentbrief is ook duidelijk gemaakt hoe hun gegevens opgeslagen zouden worden, wie toegang heeft tot de data, en hoelang deze bewaard blijft. Respondenten hebben minimaal twee weken de tijd gekregen om hierover na te denken, vragen te stellen en weloverwogen een beslissing te nemen over hun deelname. Aan de respondenten is vooraf duidelijk gemaakt dat deelname volledig vrijwillig was en dat zij zich op elk moment zonder consequenties konden terugtrekken. Dit heeft gezorgd voor duidelijkheid en heeft het vertrouwen van de deelnemers in het proces versterkt (Graham, et al., 2013). De gegevens zijn anoniem verwerkt, en de privacy van alle betrokkenen blijft gewaarborgd door strikte naleving van de geldende privacywetgeving.

Ondersteuning en Communicatie met Co-onderzoekers

Gedurende het onderzoek heeft de onderzoeker regelmatig aan de co-onderzoekers gevraagd hoe zij het onderzoek ervaren. Daarnaast hebben de co-onderzoekers doorlopend de mogelijkheid gekregen om zowel informele als formele gesprekken aan te gaan. Dit heeft er voor gezorgd dat er gezamenlijk nagedacht kon worden over mogelijke aanpassingen en het proces steeds respectvol en verantwoord bleef (Dedding, et al., 2013). De co-onderzoekers hebben tevens de contactgegevens van de onderzoeksbegeleider van Windesheim ontvangen, waarmee ze contact op konden nemen mocht daar behoefte aan zijn. Door deze praktische maatregelen is niet alleen gezorgd voor een ethisch verantwoorde uitvoering van het onderzoek, maar ook voor een transparante, eerlijke en zorgvuldige omgang met alle betrokkenen (VSNU, 2018).



RESULTATEN

Op volgorde van de deelvragen:

1. Wat is talent volgens jongeren en docenten?
2. Welke activiteiten zet het college Almere-Buiten in ten behoeve van brede talentontwikkeling?
3. Welke behoeften hebben jongeren en docenten ten aanzien van brede talentontwikkeling?
4. Welke factoren ondersteunen of belemmeren het ontdekken en ontwikkelen van brede talenten volgens jongeren en docenten?

1. DEFINITIES VAN TALENTEN

Jongeren: enquête en focusgroep

De meerderheid van de respondenten gaf aan dat talent iets persoonlijks is, bijvoorbeeld een gebied waar zij in uitblinken of energie van krijgen. Tegelijkertijd blijkt uit de antwoorden dat jongeren de vraag op verschillende manieren hebben geïnterpreteerd.



Hoewel de meerderheid talent persoonlijk opvatte, waren er ook jongeren die de vraag breder benaderden: sommigen dachten aan hun eigen talenten, zoals een sport of muziekinstrument, terwijl anderen nadachten over de vraag wanneer je iets überhaupt een talent noemt. De wordcloud in figuur 4 geeft de respons op de vraag 'wat is voor jou talent?' uit de enquête weer.



Figuur 4; Wordcloud overzicht antwoorden jongeren enquête

Docenten definieerden talent als een wisselwerking tussen aangeboren mogelijkheden, de context zoals de omgeving waarin een jongere opgroeit en de mate van stimulans die wordt geboden.

Docenten gaven aan dat talentontwikkeling niet alleen draait om het aanleren van vaardigheden, maar ook om het versterken van zelfvertrouwen. Plezier en doorzettingsvermogen spelen daarin volgens hen een cruciale rol.

Ik vind het echt best wel een filosofische vraag eigenlijk. In bepaalde dingen ben ik op dit moment goed, maar was ik daar ook goed in geweest als ik een hele andere jeugd had gehad en heel anders was opgegroeid?

- Docent

Met plezier bedoelen zij dat jongeren activiteiten ontdekken die hen energie geven en waarin zij zichzelf kunnen zijn. Doorzettingsvermogen verwijst naar de bereidheid om ergens moeite voor te doen, ook als het niet direct lukt. Docenten zien het als hun taak om binnen de schoolcontext een veilige en stimulerende omgeving te creëren waarin jongeren durven ontdekken, fouten mogen maken en stap voor stap leren doorzetten.

Talentontwikkeling is niet alleen het beter worden in iets, maar ook een proces dat iemand als mens verandert. Het hoofd gaat open, het gaat niet alleen om de vaardigheden, maar ook om vergroten van zelfvertrouwen

- Docent

2. ACTIVITEITEN BINNEN DE SCHOOLOMGEVING DIE BIJDAGEN AAN TALENTONTWIKKELING

Zowel jongeren als docenten en beleidsmedewerkers is in de interviews en focusgroepen gevraagd welke activiteiten zij kennen die bijdragen aan talentontwikkeling.

In de enquête zegt ongeveer 20% (n = 9) geen idee te hebben over activiteiten die bijdragen of zouden kunnen bijdragen: 'weet niet, man' is een regelmatig terugkomende uitspraak, ook in de interviews met de jongeren. De strekking van deze uitspraak komt ook in beide focusgroepen naar voren, echter in gesprek zijn er toch voorbeelden genoemd.

Zowel docenten als jongeren noemen in de focusgroepen de lessen Fix-the-Future en Work & Grow. Hoewel deze initiatieven in de basis bedoeld zijn om studenten in aanraking te laten komen met hun talenten en mogelijkheden, ervaren jongeren deze lessen vooral als 'veel praten en weinig doen'. Volgens hen is er te weinig ruimte om daadwerkelijk in de praktijk te ontdekken en uit te proberen wat bij hen past.

In de focusgroepen wordt ook de studentenraad genoemd als plek waar studenten hun talenten verder kunnen ontwikkelen. Studenten kunnen zichzelf opgeven voor de studentenraad. Docenten gaven aan dat er via coaching en scholing binnen de raad gewerkt wordt aan vaardigheden als presenteren, samenwerken en belangenbehartiging.

Zowel beleidsmedewerkers, docenten als jongeren noemen in de interviews en focusgroepen de Skills Heroes-vakwedstrijden als bekend initiatief. Deze wedstrijden zijn gericht op het versterken van vak trots, waarbij vakinhoudelijke talenten, samenwerking en presentatievaardigheden centraal staan (worldskillsnetherlands, sd). Docenten en jongeren merken in zowel de focusgroepen als bij de interviews op dat deelname extra tijdsinvestering van zowel studenten als docenten vraagt en het vooral toegankelijk lijkt voor de sterkere studenten binnen de opleiding.

Uit de interviews met beleidsmedewerkers blijkt dat er binnen het mbo-college verschillende initiatieven zijn die talentontwikkeling op uiteenlopende manieren ondersteunen.

Dan vraag ik me wel direct af van de studenten die zich niet opgeven. Hoe zit het met hun talenten en ontwikkeling en het stimuleren daarvan?
- Docent

Zo zijn er publiek-private samenwerkingen waarbij jongeren uitgedaagd worden om schoolopdrachten te verbinden met de praktijk. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking tussen de opleidingen kinderopvang en onderwijsassistent en het Digilab Flevoland, waar bedrijven actuele ICT- en marketingvraagstukken aanbieden via challenge based learning [2].

Daarnaast neemt het college deel aan verschillende trajecten die bijdragen aan het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Voorbeelden hiervan zijn het programma Onboard, waarin vo-leerlingen die hun diploma niet haalden via een combinatie van vo- en mbo-onderdelen alsnog hun diploma kunnen behalen, en het Back-on-track programma, dat jongeren in een kort oriëntatietraject begeleidt naar een passende mbo-opleiding. Ook het Maatschappelijke Diensttijd (MDT)-programma is binnen het college beschikbaar, waarbij jongeren via maatschappelijke projecten hun talenten ontwikkelen en tegelijk iets voor anderen betekenen. Dit programma staat open voor alle studenten van de Vakroute.

Docenten geven echter in de focusgroep aan dat zij niet goed op de hoogte zijn van de aanwezigheid, inhoud en mogelijke opbrengsten van deze verschillende initiatieven en programma's.

[2]Challenge Based Learning (CBL) is een onderwijsaanpak waarbij studenten in samenwerking werken aan realistische uitdagingen om kennis en vaardigheden toe te passen

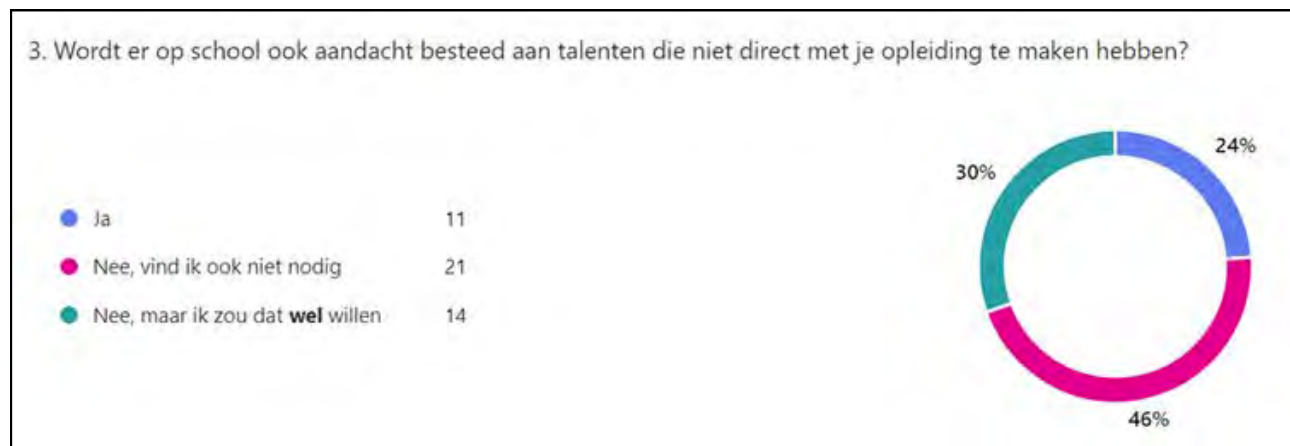
3. DE BEHOEFTE VOLGENS JONGEREN EN DOCENTEN

Tijdens de focusgroepen, interviews en enquête is gevraagd welke behoeften jongeren en docenten ervaren rondom brede talentontwikkeling. In onderstaande paragrafen worden deze behoeften thematisch uiteengezet.

Behoeften van jongeren

Jongeren hebben verschillende behoeften genoemd met betrekking tot talentontwikkeling binnen de schoolcontext. Uit de enquête bleek dat iets minder dan de helft van de respondenten (46%) het niet nodig vond dat er aandacht wordt besteed aan talenten die niet direct met de opleiding te maken hebben (zie figuur 5). De overige respondenten gaven aan dat er wel aandacht voor was of dat ze hier behoefte aan hebben (54%).

Daarnaast kwam uit de enquête, focusgroepen en interviews naar voren dat jongeren behoefte hebben aan ruimte en flexibiliteit om hun talenten te ontdekken en ontwikkelen, met actieve ondersteuning van docenten die hen hierbij begeleiden. Individuele erkenning en complimenten van docenten worden door jongeren genoemd als belangrijke factor voor hun zelfvertrouwen en motivatie.



Figuur 5; Uitkomst enquête



Het zou fijn zijn dat er gewoon meer aandacht wordt besteed aan je talenten en waar je goed in bent. Er wordt altijd benoemd waar je niet goed in bent of wat je nog beter kan doen
- Jongere



Behoeften van docenten

Docenten gaven in de focusgroep aan dat zij mogelijkheden zien om brede talenten van jongeren beter te stimuleren, maar dat zij niet altijd over de juiste aanpak of middelen beschikken om dit effectief te begeleiden.

Een belangrijke uitdaging die zij benoemen, is hoe zij jongeren kunnen ondersteunen die een specifieke interesse of aanleg hebben. Dit gaat niet alleen over herkennen en signaleren, maar ook over het creëren van kansen en mogelijkheden waar studenten actief mee aan de slag kunnen.

Docenten benoemen dat zij behoefte hebben aan concrete handvatten om talentontwikkeling in de praktijk vorm te geven.

Zij geven aan dat het soms lastig is om binnen het bestaande curriculum structureel aandacht te besteden aan de talenten en interesses van jongeren. Docenten geven in de focusgroep aan dat een inspirerende en praktische aanpak beter werkt dan enkel gesprekken voeren over talentontwikkeling, maar dat zij soms worstelen met hoe zij dit kunnen vormgeven binnen het bestaande curriculum en beschikbare middelen.

Talent is voor mij het universum. Het kan alle kanten opgaan, het is nooit volledig ontwikkeld, het heeft geen eind en zelfs als het aan zijn einde is, is het nog niet het eind
- Docent

Behoeftte aan concrete activiteiten en programma's

Zowel jongeren als docenten benoemen in de focusgroepen, interviews en enquête de behoefte aan meer ruimte voor activiteiten die talentontwikkeling op een praktische manier stimuleren. Jongeren noemen workshops, gastlessen, bedrijfsbezoeken, culturele uitstapjes en inspiratiesessies als manieren om in contact te komen met nieuwe onderwerpen, rolmodellen en praktijkervaringen. Zij noemen ook een ruimer aanbod van keuzemodules, welke nu vaak gerelateerd zijn aan onderdelen passend bij het beroep of de opleiding.

Docenten noemen daarbij ook creatieve sessies, een talentencarroussel of minimaal één keer per jaar een talentenweek als laagdrempelige manieren om jongeren op een positieve en praktische manier met hun talenten aan de slag te laten gaan. Jongeren geven daarnaast aan dat zij graag een breder en flexibeler aanbod zouden zien, zodat zij zelf kunnen kiezen wat het beste past bij hun interesses en capaciteiten, bijvoorbeeld door workshops zoals graffiti, beeldende vorming, muziek of andere creatieve sessies.

Er wordt veel gepraat, maar als je het niet een keer probeert, weet je eigenlijk niet waar je over praat
- Docent

Behoefte aan een stimulerende leeromgeving

Zowel jongeren als docenten benadrukken in de focusgroepen en interviews de noodzaak voor betere faciliteiten en een inspirerende leeromgeving. Jongeren geven aan dat de inrichting van de school van invloed is op hun motivatie en dat een creatieve, kleurrijke en uitnodigende omgeving hen stimuleert om hun talenten te laten zien en verder te ontwikkelen. Docenten onderschrijven dit en geven aan dat de fysieke inrichting van de schoolomgeving bijdraagt aan hoe studenten zich voelen en hoe zij hun eigen talenten en ontwikkeling ervaren. In de huidige praktijk ervaren zowel jongeren als docenten de leeromgeving van de deelschool waar de Vakroute in gehuisvest is als grijs en weinig inspirerend, wat volgens hen invloed heeft op hoe betrokken en gemotiveerd jongeren zich voelen. Docenten pleiten voor een uitnodigende, inspirerende omgeving waarin studenten zich welkom voelen en waar hun eigen werk zichtbaar is. Dit draagt volgens hen direct bij aan het stimuleren van brede talentontwikkeling.

Behoefte aan handelingsperspectief en expertise

Docenten hebben in de focusgroep aangegeven behoefte te hebben aan meer inzicht in hoe brede talenten van studenten geprikkeld en gemotiveerd kunnen worden. Een uitdaging die docenten hierbij hebben genoemd is dat zij geen goed handelingsperspectief hebben met het begeleiden van talentontwikkeling. Wanneer een student enthousiast wordt en de ogen oplichten bij een gesprek over een bepaald onderwerp, hoe zorg je er dan voor dat dit talent verder wordt ontwikkeld? Docenten worstelen met de vraag wat zij kunnen aanbieden om studenten hierbij te ondersteunen, zowel in middelen als in de benodigde expertise, die nog verder ontwikkeld moet worden. Daarnaast speelt demotivatie een rol: hoe stimuleer en motiveer je jongeren om actief met hun talentontwikkeling aan de slag te gaan?

Ik weet denk ik wel hoe ik kan helpen ontdekken, misschien. Maar doorontwikkelen? Daar stagneert het dan soms wel hoor
- Docent

Behoefte aan flexibiliteit en erkenning van buitenschools talent

Zowel docenten als jongeren uit de focusgroepen en interviews geven aan dat zij behoefte hebben aan meer flexibiliteit in de wijze waarop talentontwikkeling binnen de school wordt vormgegeven. Docenten benoemen dat jongeren vaker de kans zouden moeten krijgen om bij andere opleidingen te kijken en mee te doen, zodat zij hun talenten breder kunnen verkennen. Ook zien zowel docenten als jongeren graag dat talenten die buiten school zijn ontwikkeld – bijvoorbeeld op het gebied van muziek, sport of ondernemerschap – meer erkend en gewaardeerd worden binnen de school.

4. ONDERSTEUNENDE EN BELEMMERENDE FACTOREN VOLGENS JONGEREN EN DOCENTEN

Uit de focusgroepen, interviews en enquête blijkt welke factoren volgens jongeren en docenten talentontwikkeling stimuleren en welke dit juist belemmeren. Hieronder worden deze inzichten per groep uiteengezet.

Ondersteunende factoren volgens jongeren

Uit zowel de focusgroepen, interviews als de enquête onder jongeren komt naar voren dat een stimulerende omgeving, met goede faciliteiten en een breed aanbod van praktijkgerichte activiteiten, een belangrijke voorwaarde is om talenten te ontdekken en ontwikkelen. Jongeren geven aan dat zij vooral behoefte hebben aan activiteiten waarin zij praktisch aan de slag kunnen, met keuzevrijheid om hun eigen interesses te volgen. Persoonlijke erkenning en complimenten van docenten spelen volgens jongeren een belangrijke rol in hun motivatie en zelfvertrouwen. Tegelijkertijd erkennen jongeren uit de focusgroep dat docenten in grote klassen niet altijd in staat zijn om alle verschillende talenten te signaleren of te begeleiden.



Belemmerende factoren volgens jongeren

Uit de focusgroepen, interviews en de enquête blijkt dat jongeren diverse knelpunten ervaren rondom talentontwikkeling. Veel jongeren geven aan dat zij onvoldoende bekend zijn met de activiteiten die er zijn, of het gevoel hebben dat deze vooral bedoeld zijn voor de 'beste' studenten. Daarnaast ervaren zij dat het huidige onderwijsprogramma weinig ruimte biedt om persoonlijke talenten te ontdekken, omdat de nadruk ligt op het behalen van vakgerichte leerdoelen. Jongeren gaven aan dat de mogelijkheden die er wél zijn, vaak afhangen van toeval: een coach die hen stimuleert of een docent die hen op iets wijst. Ook benoemen zij dat de schoolomgeving niet altijd inspireert of uitnodigt tot het tonen van talenten, omdat de fysieke ruimte vaak als saai of sfeerloos wordt ervaren.

Ondersteunende factoren volgens docenten

Uit de focusgroep met docenten komt naar voren dat zij de waarde van een stimulerende omgeving herkennen als een essentiële voorwaarde voor brede talentontwikkeling. Zij benoemen praktijkgerichte workshops, samenwerking met externe partijen en de mogelijkheid voor studenten om buiten de eigen opleiding te kijken als belangrijke stimulerende factoren.

Docenten zien deze aanpak niet alleen als een manier om talentontwikkeling te bevorderen, maar ook als een middel om het zelfvertrouwen en eigenaarschap van studenten te vergroten.



*Stop de hele wereld in dit college en
laat talenten hier tot uiting komen*
- Docent

Belemmerende factoren volgens docenten

Docenten noemen in de interviews diverse belemmeringen die brede talentontwikkeling in de weg staan. Zij ervaren dat de sterke nadruk op het behalen van diploma's regelmatig ten koste gaat van bredere persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast benoemen docenten tijdgebrek, onduidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is, en een gebrek aan middelen en faciliteiten.

Volgens docenten heeft dit tekort aan middelen en faciliteiten ook invloed op de motivatie van jongeren. Zij merken dat de verschillen tussen de deelscholen[3] voelbaar zijn: in het Skills-gebouw zijn meer mogelijkheden om met professionele apparatuur te werken, wat jongeren volgens de docenten enthousiasmeert en uitdaagt. Binnen de Vakroute daarentegen zijn de voorzieningen beperkter, waardoor jongeren het gevoel kunnen krijgen dat hun opleiding minder waarde heeft. Dit kan volgens docenten een negatief effect hebben op de motivatie en betrokkenheid van jongeren bij hun eigen ontwikkeling.

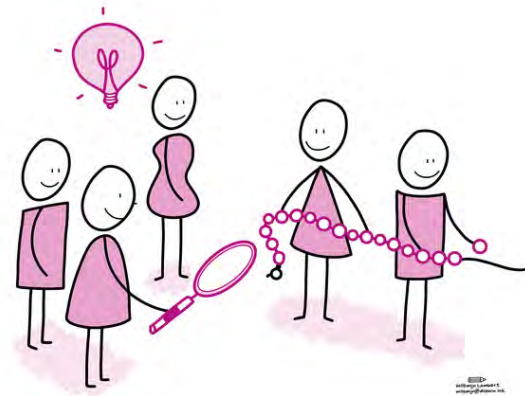
Visieverschillen en onduidelijkheid over rollen

Docenten geven in de focusgroep aan dat er op verschillende niveaus binnen de school een gebrek is aan een gezamenlijke, duidelijke visie op brede talentontwikkeling. Op microniveau (individueel docentniveau) interpreteren en benaderen docenten brede talentontwikkeling op uiteenlopende manieren. Sommige docenten nemen hierin proactief een rol, terwijl anderen zich vooral richten op de vak inhoud.

Op mesoniveau (team- en opleidingsniveau) blijkt tijdens de focusgroep dat brede talentontwikkeling in sommige teams wel expliciet op de agenda te staan, terwijl het in andere teams nauwelijks besproken wordt. Dit hangt volgens docenten sterk samen met hoe belangrijk individuele collega's en/of managers het thema maken binnen hun team. Omdat er op macroniveau (school- of directieniveau) geen heldere, gezamenlijke visie is op brede talentontwikkeling, ontstaat versnippering en zijn er grote verschillen tussen teams en opleidingen. Dit zorgt er volgens docenten voor dat het thema afhankelijk blijft van de persoonlijke overtuigingen en inzet van individuele collega's.

[3]. College Almere-buiten is opgedeeld in twee deelscholen: De Vakroute gevestigd in het Globe-gebouw, met entree en breed opleidingen, waaronder Veiligheid, Horeca en Zorg & Welzijn op niveau 1, 2 en 3. In het Atlas-gebouw zijn de Skills opleidingen gevestigd met een focus op mens en technologie in Zorg, ICT, Techniek en Media, niveau 3 en 4.

CONCLUSIE EN DISCUSSIE



De bevindingen in dit onderzoek laten zien dat talentontwikkeling binnen het mbo niet als een vaststaand concept kan worden benaderd, maar als een dynamisch proces waarin context, begeleiding en autonomie samenkomen. Zowel studenten als docenten erkennen het belang van talentontwikkeling, maar ervaren tegelijkertijd structurele belemmeringen zoals beperkte tijd, versnipperde initiatieven en een gebrek aan zichtbaarheid en toegankelijkheid van bestaande programma's.

METHODOLOGISCHE OVERWEGINGEN

De participatieve opzet van dit onderzoek heeft gezorgd voor een waardevolle aansluiting bij de leefwereld van jongeren. Tegelijkertijd kent deze werkwijze ook beperkingen. De werving verliep via bestaande netwerken, waardoor de diversiteit aan perspectieven mogelijk beperkt is gebleven. Door de volle agenda's van de co-onderzoekers was hun beschikbare tijd beperkt. Daardoor zijn sommige onderdelen van het onderzoek vereenvoudigd uitgevoerd – zoals de opzet van de interviews en de wervingsstrategie – waar andere onderdelen, zoals training en begeleiding, juist meer ruimte hebben ingenomen dan initieel ingeschat zodat er goed aangesloten kon worden bij de kennis en kunde van de co-onderzoekers.

De enquête kende een lage respons (1,5%), waardoor de kwantitatieve data vooral richtinggevend zijn. De kwalitatieve verdieping via interviews met jongeren en beleidsmedewerkers en de focusgroepen bieden context, maar is mede bepaald door beschikbaarheid en bereidheid van respondenten. Studenten en docenten die minder betrokken zijn of negatieve ervaringen hebben met talentontwikkeling, zijn hierdoor mogelijk onderbelicht gebleven. Ondanks deze beperkingen levert het onderzoek betekenisvolle eerste inzichten op, met aanknopingspunten voor vervolgonderzoek.

CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Talent: een wisselwerking op diverse niveaus

Uit het onderzoek blijkt dat talent door zowel jongeren als docenten breed wordt gedefinieerd. Jongeren zien talent vooral als een persoonlijke vaardigheid of passie, terwijl docenten talent beschouwen als een dynamische wisselwerking tussen aanleg, context en stimulans. Dit perspectief sluit aan bij de definities van talent zoals geformuleerd door Nelis & Van Sark (2017) en Dewulf (2024), waarin talent wordt gezien als een dynamisch proces dat niet losstaat van de context en persoonlijke ontwikkeling. De waargenomen praktijk binnen het mbo bevestigt deze benadering: talentontwikkeling wordt niet als een vaststaand gegeven beschouwd, maar als iets dat zich ontvouwt in interactie met omgevingsfactoren, motivatie en kansen.

Talentontwikkeling en gelijke kansen

Hoewel het college diverse initiatieven kent, zoals Skills Heroes, MDT en specifieke lesprogramma's, blijkt uit de resultaten dat docenten deze initiatieven niet allemaal kennen en dat deze niet voor alle studenten even toegankelijk of zichtbaar zijn. Dewulf (2024) benadrukt in zijn concept van 'Talent in Actie' dat talentontwikkeling niet alleen afhankelijk is van individuele motivatie, maar ook van een omgeving die talent stimuleert en erkent. Uit het onderzoek blijkt dat niet alle bestaande initiatieven binnen het college even toegankelijk zijn, waardoor niet iedereen gelijke kansen krijgt om talenten te ontplooien. Dit kan onbedoeld leiden tot verschillen in ontwikkelingsmogelijkheden tussen studenten, wat vragen oproept over de mate waarin talentontwikkeling binnen het college inclusief en rechtvaardig wordt vormgegeven.

Behoeften, kansen en uitdagingen volgens jongeren en docenten

Jongeren geven aan dat zij ruimte en flexibiliteit nodig hebben om hun talenten te ontdekken, zowel binnen als buiten het onderwijsprogramma. Sommigen willen juist meer ruimte voor talentontwikkeling, terwijl anderen aangeven hier minder of zelfs helemaal geen behoefte aan te hebben. Dit wijst op verschillen in hoe jongeren talent en groei ervaren en benadrukt het belang van maatwerk. Voor wie wél actief met talentontwikkeling aan de slag wil, is positieve feedback een belangrijke randvoorwaarde: jongeren geven aan dat hun motivatie en zelfvertrouwen toenemen wanneer docenten hun kwaliteiten expliciet benoemen.



Dit sluit aan bij de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985), waarin competentie, verbondenheid en autonomie als psychologische basisbehoeften worden gezien. Autonomie werkt hierin alleen ondersteunend als deze samengaat met structuur en begeleiding (Ryan & Deci, 2000).

Tegelijkertijd ervaren jongeren ook uitdagingen. Ze geven aan dat het aanbod van talentgerichte initiatieven niet altijd zichtbaar of toegankelijk is, en dat het vaak afhangt van toevallige factoren – zoals een betrokken docent – of zij de kans krijgen om hun talenten te ontwikkelen. Sommige initiatieven lijken vooral bereikbaar voor de 'sterkere' studenten. Ook het toetsingsgerichte karakter van het onderwijsprogramma wordt genoemd als belemmering: de beperkte flexibiliteit binnen het onderwijsprogramma laat weinig ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, waardoor jongeren moeite hebben om mogelijkheden voor talentontwikkeling binnen het onderwijs te herkennen en benutten.

Deze afhankelijkheid van toevallige factoren raakt aan een bredere uitdaging: de mate waarin jongeren zich gezien en serieus genomen voelen in hun potentieel.

Zoals Dweck (2006) stelt, ontwikkelt talent zich niet in isolatie, maar in interactie met feedback, verwachtingen en erkenning. Wanneer deze voorwaarden ontbreken of ongelijk verdeeld zijn, krijgen niet alle jongeren dezelfde kans om hun talenten te laten groeien – ook al beschikken ze over het potentieel.

Toch zien jongeren kansen in inspirerende leeromgevingen, betrokken docenten en externe ervaringen zoals projecten of stages. Dit sluit aan bij de *broaden-and-build*-theorie van Fredrickson (2001), waarin positieve ervaringen bijdragen aan veerkracht, betrokkenheid en leerbereidheid.

Docenten benoemen vergelijkbare behoeften. Ook zij zien het belang van brede talentontwikkeling, maar geven aan dat zij tijd, ruimte en concrete handvatten missen om dit goed te begeleiden. De behoefte aan een gedeelde visie binnen teams en duidelijke kaders komt sterk naar voren. Zonder gezamenlijke uitgangspunten blijft talentontwikkeling te veel afhankelijk van persoonlijke inzet en overtuiging. Tegelijkertijd signaleren docenten dat zij beter toegerust willen worden in het herkennen van talenten, het voeren van waarderende gesprekken en het begeleiden van studenten buiten de standaard leerdoelen om. Dat vraagt om tijd, versterking van coachende vaardigheden én om ruimte voor intervisie en samenwerking.

Kansen worden gezien in een schoolcultuur waarin waardering, samenwerking en ruimte voor experiment vanzelfsprekend zijn. Uitdagingen liggen vooral in het gebrek aan tijd, middelen en afstemming binnen het team, en in een systeem dat vooral gericht is op toetsbare resultaten en doorstroom.

Zoals Velden & Glebbeek (2024) beschrijven, ondermijnt de dominante nadruk op kwalificatie en prestatie het brede ontwikkelperspectief dat het mbo juist zo nodig heeft. Ook Prinzing, Le Nguyen en Fredrickson (2023) benadrukken dat gedeelde positieve ervaringen en erkenning cruciaal zijn – niet alleen voor studenten, maar ook voor docenten – om tot betekenisvolle interactie en duurzame ontwikkeling te komen.

Wat studenten en docenten hiermee laten zien, is dat brede talentontwikkeling niet losstaat van de relaties en structuren waarin zij vorm krijgt. Het is niet alleen een kwestie van inhoud of aanbod, maar van cultuur, ruimte en wederzijdse erkenning.





AANBEVELINGEN

Op basis van de onderzoeksresultaten zijn vier aanbevelingslijnen geformuleerd die aansluiten bij zowel de behoeften van studenten en docenten als bij de bestaande structuren van het college. Deze aanbevelingen richten zich op het versterken van de leeromgeving, de rol van docenten, de plaats van talentontwikkeling binnen het curriculum en de verbinding met externe netwerken.

Versterking van positieve leeromgevingen

1

Een motiverende leeromgeving vraagt om fysieke en sociale ruimtes waarin studenten worden aangemoedigd hun talenten te verkennen. Het creëren van inspirerende plekken, waar jongeren worden uitgedaagd en gezien, versterkt zowel motivatie als zelfvertrouwen. Dat betekent niet alleen inspirerende plekken om te leren en te doen, maar ook om plekken waar studenten samen creatieve projecten kunnen doen, elkaar ontmoeten en hun werk zichtbaar is. Aanbevolen wordt om deze plekken participatief te creëren en beheren. Zo kan een cultuur ontstaan waarin persoonlijke kwaliteiten worden herkend en uitgesproken. Het bewust inzetten van waardering als pedagogisch instrument draagt zo bij aan een leeromgeving waarin jongeren durven groeien. Dit sluit aan bij de visie van het college op de school als sociaal systeem (Wubbels, et. al., 2025).

Vergroten van expertise en samenwerking binnen docententeams

2

Docenten geven aan behoefte te hebben aan handelingsperspectieven om brede talentontwikkeling concreet vorm te geven. Bijvoorbeeld via trainingen waarin docenten leren hoe talentgerichte gesprekken gevoerd kunnen worden en interesses van studenten helder in kaart gebracht kunnen worden. Aanbevolen wordt om intervisie, training en het ontwikkelen van een gedeelde visie structureel te faciliteren. Samenwerking binnen teams draagt bij aan een cultuur waarin brede talentontwikkeling gedragen wordt – en niet afhangt van individueel enthousiasme. Deze aanbeveling richt zich op het versterken van de rol van docenten als begeleiders van talentontwikkeling en het creëren van een gedeelde verantwoordelijkheid binnen het team.

Structurele inbedding van talentontwikkeling in het onderwijsprogramma

3

Talentontwikkeling krijgt pas echt betekenis wanneer deze niet aanvullend, maar integraal onderdeel is van het curriculum. Dit vraagt om ruimte in het rooster, aandacht tijdens voortgangsgesprekken, en flexibiliteit in het erkennen van buitenschoolse talenten. Aanbevolen wordt om hier jongeren- en docentenparticipatie in te zetten bij het vormgeven van keuzemodules en activiteiten, zodat zowel eigenaarschap als relevantie versterkt wordt.

Betere benutting van externe netwerken en initiatieven

4

Binnen en buiten het college bestaan al veel waardevolle initiatieven. Door deze beter zichtbaar te maken voor zowel jongeren als docenten, en jongeren actief te betrekken bij samenwerking met interne en externe partijen – zoals in projecten, stages of maatschappelijke activiteiten – wordt talentontwikkeling betekenisvol én duurzaam. Dit voorkomt versnippering en draagt bij aan een duurzame inbedding van talentontwikkeling.



Slotbeschouwing en vervolgstappen

Om te waarborgen dat het onderzoek aansluit bij de praktijk, is gekozen voor een participatieve onderzoeksaanpak. De aanbevelingen richten zich niet alleen op het structureel inbedden van talentontwikkeling in het onderwijs, maar ook op de actieve rol van jongeren en docenten hierin. Om structurele implementatie mogelijk te maken, is het essentieel om aandacht te besteden aan de professionalisering van docenten, jongeren en de organisatie als geheel.

Wat betekent dit voor docenten?

- Van losse initiatieven naar een gezamenlijke visie: Docenten hebben baat bij een gedeelde visie op talentontwikkeling, waarin samenwerking en kennisdeling centraal staan.
- Van vakinhoudelijke expertise naar brede talentbegeleiding: Dit vraagt om versterking van coachende en begeleidende vaardigheden, iets waarvoor training en intervisie essentieel zijn.
- Een balans vinden tussen vaste structuren en ruimte voor talentontwikkeling: Talentontwikkeling verweven binnen bestaande curricula vraagt om flexibiliteit zonder dat de kern van het onderwijs onder druk komt te staan of docenten extra werkdruk opgelegd krijgen.
- Waardering als onderdeel van de pedagogische basis: Het expliciet benoemen van persoonlijke kwaliteiten, zoals inzet of creativiteit, versterkt een leeromgeving waarin jongeren én docenten zich gezien en gemotiveerd voelen. Zo wordt waardering een vanzelfsprekend onderdeel binnen het college.

Wat betekent dit voor studenten?

- Meer eigenaarschap over het leerproces: Jongeren worden actief betrokken bij hun eigen leerontwikkeling, wat vraagt om reflectie en begeleiding.
- Een omgeving waarin experimenteren normaal is: Talentontwikkeling krijgt pas echt vorm als jongeren fouten mogen maken en leren door te doen.
- Een schoolcultuur waarin talent zichtbaar en erkend wordt: Dit vraagt om een structurele manier om talenten te herkennen en ontwikkelen.

Wat betekent dit voor de organisatie?

- Ondersteuning en waardering van – en voor - docenten en jongeren: Tijd, middelen en begeleiding zijn nodig om talentontwikkeling structureel mogelijk te maken.
- Een balans tussen flexibiliteit en structuur: Curriculum en toetsing moeten talentontwikkeling ondersteunen, zonder dat het bestaande onderwijs onder druk komt te staan.
- Duurzame samenwerking met externe netwerken: Talentontwikkeling stopt niet bij de schoolmuren en vraagt om structurele samenwerkingen met de buurt, bedrijven, maatschappelijke organisaties en vervolgonderwijs.

Kritische overwegingen bij de implementatie van de aanbevelingen

Hoewel de aanbevelingen aansluiten op de onderzoeksbevindingen, brengt de implementatie enkele uitdagingen met zich mee. De mate waarin talentontwikkeling daadwerkelijk structureel wordt ingebed, hangt niet alleen af van motivatie en ondersteuning, maar ook van de ruimte binnen het onderwijssysteem en de manier waarop talentontwikkeling zich kan verhouden tot bestaande onderwijsstructuren.

Een eerste aandachtspunt is de uitvoerbaarheid. Talentontwikkeling kan niet afhankelijk blijven van incidentele initiatieven of individuele docenten, maar vraagt om voldoende tijd, middelen en ondersteuning. Wanneer docenten en studenten geen ruimte ervaren om hieraan te werken, kan het een extra belasting worden in plaats van een verrijking. Draagvlak binnen het college is essentieel om te voorkomen dat talentontwikkeling versnipperd blijft en slechts op kleine schaal wordt toegepast. Dit vraagt om een goede introductie en concrete borging binnen beleid en teams, zodat talentontwikkeling geen optionele toevoeging is, maar een vanzelfsprekend onderdeel van de onderwijspraktijk.

Daarnaast spelen culturele en beleidsmatige factoren een rol. Onderwijsinstellingen werken binnen een systeem waarin toetsing, eindtermen en kwalificatiedossiers een belangrijke plaats innemen. De uitdaging ligt in het vinden van een balans: talentontwikkeling moet voldoende ruimte krijgen om zich organisch te ontwikkelen, zonder dat het ten koste gaat van onderwijskundige kaders. Dit vraagt om een combinatie van formele en informele leermomenten, waarin talentontwikkeling zowel binnen als buiten het curriculum kan plaatsvinden.

Het is belangrijk om voor ogen te houden dat talentontwikkeling niet voor elke docent en jongere een vanzelfsprekend is. Sommige jongeren floreren bij autonomie en vrije keuze, terwijl anderen behoefte hebben aan duidelijke kaders en begeleiding. Ook voor docenten geldt dat de mate waarin zij zich comfortabel voelen met een coachende en begeleidende rol kan verschillen. Dit vraagt om een aanpak waarin talentontwikkeling toegankelijk is voor verschillende leerstijlen en ondersteuningsbehoeften, zonder dat het een 'verplicht nummertje' wordt. Door hier rekening mee te houden en differentiatie mogelijk te maken, wordt talentontwikkeling een haalbaar en duurzaam onderdeel van de onderwijspraktijk.

Tot slot vraagt brede talentontwikkeling om meer dan structuren en programma's: het vraagt om ontmoetingen waarin jongeren zich gezien weten, waarin erkenning plaatsvindt, en waarin gedeelde positieve ervaringen kunnen ontstaan. De theorie van *Positivity Resonance* (Prinzing, et. al., 2023) benadrukt hoe deze micro-momenten van verbondenheid — een blik van begrip, gezamenlijke verwondering, oprechte interesse — niet alleen bijdragen aan welzijn, maar ook aan motivatie, veerkracht en groei. Binnen het mbo, waar studenten, docenten en context voortdurend op elkaar inwerken, is dit relationele fundament essentieel. Dit onderzoek laat zien dat juist daar waar interactie, erkenning en ruimte voor meervoudige talenten samenkomen, brede talentontwikkeling betekenis krijgt. Het is in die gedeelde ervaring, en niet alleen in beleidsstukken of lessen, dat talent tot leven komt.

Vervolgonderzoek en verdere ontwikkeling

Om de impact van deze aanbevelingen te vergroten, is verder onderzoek nodig naar de implementatie en effectiviteit van initiatieven en programma's binnen het college. Hierbij kan worden gekeken naar:

- Hoe jongerenparticipatie effectief kan worden geïntegreerd in de ontwikkeling en evaluatie van talentprogramma's, zodat deze beter aansluiten bij de behoeften van studenten.
- Hoe docentenprofessionalisering kan bijdragen aan een leercultuur waarin brede talenten worden erkend en gestimuleerd.
- De toegankelijkheid en zichtbaarheid van talentprogramma's en hoe deze verbeterd kunnen worden zonder extra werkdruk voor docenten.
- De mate waarin talentontwikkeling verweven kan worden met bestaande gesprekscycli, beoordelings- en kwalificatiesystemen in het mbo.
- Door deze aspecten verder te onderzoeken, kan een gedragen en duurzaam model voor talentontwikkeling binnen het mbo worden ontwikkeld, waarin alle jongeren –ongeacht achtergrond of leerroute– de kans krijgen om hun talenten te ontplooien.



REFERENTIES

Abdallah, S., Day, M., Distelbrink, M., Pehlivan, T., Soeterik, I., & Volman, M. (2023). Agency arrangeren, speelruimte voor jongeren als changemakers. Literatuurstudie, Kenniscentrum ongelijkheid. Opgeroepen op september 2023

Abdallah, S., Kooijmans, M., & Sonneveld, J. (2016). Talentgericht werken met kwetsbare jongeren. Uitgeverij Couthinho.

Almere. (2015). Beleidsnota's. Opgeroepen op mei 2024, van Almere.nl: <https://www.almere.nl/bestuur/gemeentelijk-beleid/onderwijs-sport-en-cultuur>

Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), pp. 164-180. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>

Beer, P. D., & Pinxteren, M. (2016). Meritocratie, Op weg naar een nieuwe klassensamenleving? Amsterdam University Press. doi:10.5117/9789462983397

Beno, M. (2020, feb). Four Factors that will shape the Future of Work. *Journal on Advances in Theoretical and Applied Informatics*, 5, pp. 1-7. doi:<https://doi.org/10.26729/jadi.v5i1.3114>

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. pp. 241-258). Greenwood Press.

Bovens, M. (2016, juni 11). Wat er mis is met de meritocratie in Nederland. Opgeroepen op september 2023, van Sociale vraagstukken: <https://www.socialevraagstukken.nl/wat-er-mis-is-met-de-meritocratie-in-nederland/>

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed. ed.). Oxford University Press.

Caluwé, L. D., & Vermaak, H. (2016). Knowing yourself as a change agent. In D. Jamieson, Barnett, & A. Buono, *Consultation for Organizational Change Revisited* (pp. 185-210). Information Age Publishing.

CBS. (2024). CBS. Opgeroepen op mei 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/leeftijd/jongeren>

Coelho, P. (1988). *O Alquimista*. Rio de Janeiro: Rocca.

Deci, E., & Ryan, R. (1985). Self-determination and intrinsic motivation in human behavior. Springer Science & Business Media.

Dedding, C., Jurrius, K., Moonen, X., & Rutjes, L. (2013). Kinderen en jongeren actief in wetenschappelijk onderzoek: Ethiek, methoden en resultaten van onderzoek met en door jeugd. . LannooCampus.

- Dewulf, L. (2024). Ik kies voor mijn talent (30ste druk ed.). Lannoo uitgeverij.
- Donk, C. V., & Lanen, B. V. (2021). Praktijkonderzoek in zorg en welzijn (derde, herziene druk ed.). Coutinho.
- Dopmeijer, J., Scheeren, L., Baar, J. V., & Bremer, B. (2023). Harder Better Faster Stronger? Trimbos-instituut, ECIO en RIVM. Opgeroepen op september 2023, van <https://ecio.nl/publicaties/harder-better-faster-stronger-onderzoeksrapport-prestatiedruk-en-stress-hoger-onderwijsstudenten/>
- Dopmeijer, J., Scheeren, L., Bremer, B., Sweijen, S., Schenk, L., & Krämer, T. (2024). Als je door de bomen het bos niet meer ziet. Trimbos-instituut. Opgeroepen op Oktober 2024, van <https://ecio.nl/wp-content/uploads/sites/2/2024/09/Rapport-Als-je-door-de-bomen-het-bos-niet-meer-ziet.pdf>
- DUO, CBS. (2024). studentenhuisvesting.incijfers. Opgeroepen op mei 2024, van <https://studentenhuisvesting.incijfers.nl/mosaic/lms/8--mbo#:~:text=De%20gemiddelde%20leeftijd%20van%20mbo,is%2020%20jaar%20of%20jonger.>
- Dweck, C. (2006). Mindset: The new psychology of success. Random House.
- Flevi. (2024). Flevi. Opgeroepen op 2025, van <https://www.flevikenniswerkplaatsjeugd.nl/>
- Fonds Verstedelijking Almere. (2023, april). Meerjarenplan FVA 2021-2025. Opgeroepen op mei 2024, van Almere 2.0: <https://almere20.nl/wp-content/uploads/2023/07/Almere-2.0-Online-Meerjarenprogramma-FVA-2021-2025.pdf>
- Foresight Mental Capital and Wellbeing Project. (2008). Mental Capital and Wellbeing: Making the most of ourselves in the 21st century. The Government Office for Science. Opgeroepen op december 2023, van <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c59eced915d6969f44488/mental-capital-wellbeing-report.pdf>
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 3, pp. 218–226. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15, pp. 119–147. doi:<https://doi.org/10.1080/1359813042000314682>
- Gardner, H. (2011). Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences. Basic Books.
- Graham, A., Powell, M., Anderson, .., Fitzgerald, R., & Taylor, N. (2013). Ethical research involving children. UNICEF Office of Research Innocenti.
- Inspectie van het Onderwijs. (2023). De staat van het onderwijs. Rijksoverheid. Opgeroepen op juni 2024, van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-ca88c083d07b9cadbd09838725e51932970e9d2a/pdf>

Jakobs, P. (2024). Jongeren gelukkiger met sterke sociale basis op school. Sociale Vraagstukken. Opgeroepen op februari 2025, van <https://www.socialevraagstukken.nl/jongeren-gelukkiger-met-sterke-sociale-basis-op-school/>

Jakobs, P., Thijssen, A., & Josso Loureiro, P. (2024). Heb oog voor elkaar. Een participatief onderzoek naar de mentale gezondheid van leerlingen op het vmbo. Flevi's regionale kenniswerkplaats. Opgeroepen op februari 2025, van <https://www.flipsnack.com/ECEF7F66AED/meergronden-rapportage-november-2024/full-view.html>

Jolles, J. (2023). Het tienerbrein. Over adolescent tussen biologie en omgeving (Derde druk ed.). AUP Amsterdam University Press.

Josso Loureiro, P., Thijssen, A., & Tahir, L. (2024). Samen kennis maken: jongerenparticipatie in praktijkgericht onderzoek. Uitgeverij Anderszins.

Jurrius, K. (2012). Uit de spagaat! Naar een kwaliteitsraamwerk voor participatief jongerenonderzoek. Ipskamp Drukkers.

King, L., & Hicks, J. (2021, januari). The science of meaning in life. *Annual Review of Psychology*, pp. 561–584. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-072420-122921>

KIOZ. (2025). Klantenperspectief in ondersteuning en zorg. Opgeroepen op 2025, van Windesheim: <https://www.windesheim.nl/onderzoek/lectoraten/klantenperspectief-in-ondersteuning-en-zorg>

Korput, J. V. (2024). Vergeet de catering niet, randvoorwaarden voor participatief jongerenonderzoek. In P. Josso Loureiro, A. Thijssen, & L. Tahir, Samen kennis maken: jongerenparticipatie in praktijkgericht onderzoek (pp. 30-38). Uitgeverij Anderszins.

Masselink, R., & Nieuwenhof, R. V. (2008). Waarderend Organiseren Appreciative Inquiry: co-creatie van duurzame verandering. Gelling Publishing.

Miedema, I., Es, W. V., & Studulski, F. (2010). Alles is Talent. Drukkerij Folkertsma de Vrije Fries. Opgeroepen op oktober 2024, van https://sardes.nl/wp-content/uploads/2022/11/Alles_is_Talent_deel1.pdf

Nelis, H., & Sark, Y. V. (2017). Talent binnenste buiten. Kosmos Uitgevers.

Onderwijsraad. (2007, november). Doorstroom en talentontwikkeling. Opgeroepen op oktober 2024, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31289-7-b1.pdf>

Prinzing, M., Nguyen, K. L., & Fredrickson, B. (2023). Does shared positivity make life more meaningful? Perceived positivity resonance is uniquely associated with perceived meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 125(2), pp. 345–366. doi:<https://doi.org/10.1037/pspi0000418>

Putnam, R. (2020). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (Revised, Updated ed. ed.). Simon & Schuster.

Rijksoverheid. (2023). Samen gericht opleiden voor wendbare vakmensen. Opgeroepen op juni 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/11/15/rapport-ibo-toekomstbestendigheid-mbo>

ROC van Amsterdam - Flevoland. (2024). Jaarmagazine 2024. Opgeroepen op oktober 2024, van <https://www.samenwerkenaantalent2024.nl/jaarmagazine-2024/mbo-college-almere>

ROCvF. (2024). Missie_en_beleid. Opgeroepen op oktober 2024, van [rocvanflevoland: https://www.rocvanflevoland.nl/Over-het-ROCvF/Missie_en_beleid](https://www.rocvanflevoland.nl/Over-het-ROCvF/Missie_en_beleid)

Runco, M., & Jaeger, G. (2012). The Standard Definition of Creativity. *Creativity Research Journal*, 24, pp. 92-96. doi:10.1080/10400419.2012.650092

Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 1, pp. 68-78. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 1, pp. 5-14.

Sociaal-Economische Raad. (2021). Gelijke kansen in het onderwijs. Structureel investeren in kansengelijkheid voor iedereen. Sociaal-Economische Raad. Opgeroepen op oktober 2024, van <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/gelijke-kansen-in-onderwijs.pdf>

Spierts, M., Sprinkhuizen, A., Scholte, M., Hoijtink, M., Jonge, E. D., & Doorn, L. V. (2017). *De brede basis van het sociaal werk. Grondslagen, methoden en praktijken*. Uitgeverij Coutinho.

Strien, P. V. (1986). *Praktijk als wetenschap. Methodologie van het sociaal-wetenschappelijk handelen*. Koninklijke Van Gorcum.

Tahir, L., Josso Loureiro, P., & Vissenberg, C. (2023). Sense of belonging. Flevi's regionale kenniswerkplaats. Opgeroepen op december 2023, van <https://www.windesheim.nl/onderzoek/lectoraten/klantenperspectief-in-ondersteuning-en-zorg#accordeon-72046-116461>

Velden, R. V., & Glebbeek, A. (2024). Het MBO in de onderwijswedloop: Kan de ladder ooit een waaier worden? Maastricht University. Opgehaald van <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/het-mbo-in-de-onderwijswedloop-kan-de-ladder-ooit-een-waaier-word-2>

Ven, H. V., Donker, A., Wesseling, W., Haterd, J. V., Jong, E. D., Metwally, L., & As, A. V. (2023). Succesvolle aanpakken voor mbo-studenten in een kwetsbare positie. Nederlands Jeugdinstituut, Expertisecentrum beroepsonderwijs. Opgeroepen op december 2023, van https://www.nro.nl/sites/nro/files/media-files/eindrapport_-_succesvolle_aanpakken_van_mbo-studenten_in_een_kwetsbare_positie_0.pdf

Verdrag inzake de rechten van het kind. (1989, november 20). Opgeroepen op mei 2024, van <https://wetten.overheid.nl/BWBV0002508/2002-11-18>

Vermaak, H. (2017). Iedereen verandert, nu wij nog. Boom.

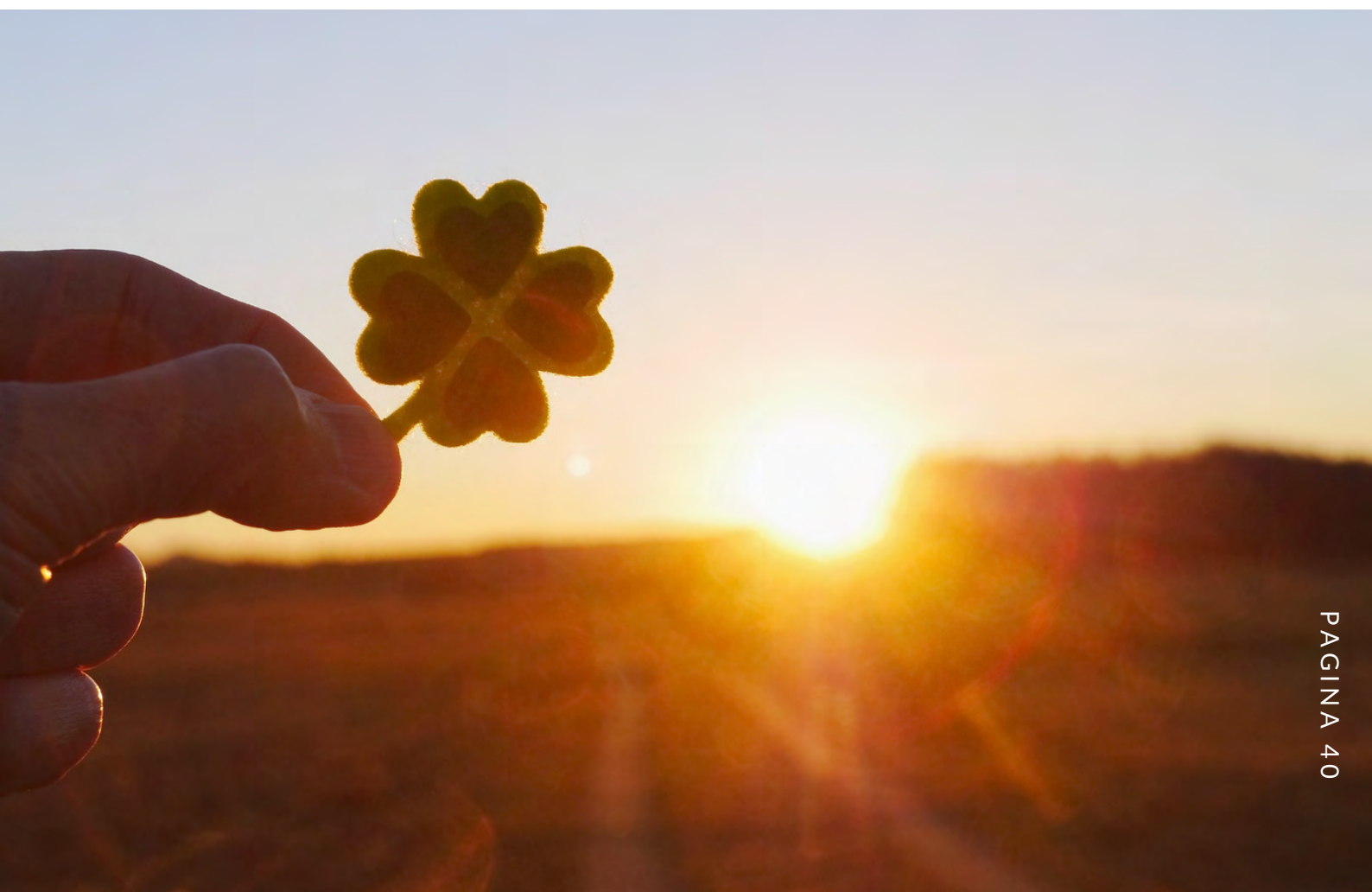
Visser, J. (2023). Is het voor een cijfer? De Correspondent.

VSNU. (2018). Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit. DANS. doi:<https://doi.org/10.17026/dans-2cj-nvwu>

Winter, M. D. (2024). Medemenselijk opvoeden. SWP Amsterdam.

worldskillsnetherlands. (sd). watisskillsheroes. Opgeroepen op februari 2025, van worldskillsnetherlands: <https://worldskillsnetherlands.nl/skillsheroes/watisskillsheroes/>

Wubbels, F., Josso Loureiro, P., Vissenberg, C., & (in press). (2025, maart). De Vakroute: School als sociaal systeem. Journal of Social Intervention: Theory and Practice, 1(34), pp. 67–74. doi:<https://doi.org/10.54431/jsi.867>



BIJLAGEN

BIJLAGE 1. ENQUETE STUDENTEN

Periode waarin de enquête open heeft gestaan: 9 oktober 2024 – 10 november 2024

-Wat is voor jou talent?

-Wat is volgens jou op school nodig om talenten te ontdekken en te ontwikkelen?

-Wordt er op school ook aandacht besteed aan talenten die niet direct met je opleiding te maken hebben?

☐ Ja

§ Hoe en door wie wordt er aandacht besteed aan talenten die niet direct met je opleiding te maken hebben?

☐ Nee, vind ik ook niet nodig

☐ Nee, maar ik zou dat wel willen

§ Op wat voor manier zou je willen dat er aandacht besteed wordt aan talenten die niet direct met je opleiding te maken hebben?

-Welke opleiding volg je?

-In welke leeftijdscategorie val je?

☐ 16-18

☐ 19-21

☐ 22-24

☐ 25 of ouder

-Welk leerjaar zit je?

☐ Leerjaar 1

☐ Leerjaar 2

☐ Leerjaar 3

☐ Leerjaar 4

☐ (open antwoord)

-Onder de antwoorden van deze enquête verloten we in de week van 11 november een cadeaubon. Wil je kans maken? Vul je emailadres in.

-Sta je open voor een interview om verder te praten over dit onderwerp? Vul dan hieronder je naam en telefoonnummer (of emailadres) in:

BIJLAGE 2. PEER-TO-PEER INTERVIEW TOPICLIJST

"Bedankt dat je mee wilt doen aan dit interview. Ik ben benieuwd naar jouw mening en ervaringen rondom talent en hoe jouw school je hierbij ondersteunt."

"Het interview gaat over hoe jij talent ziet, wat jouw ervaringen zijn op school, en wat jij belangrijk vindt voor jezelf. Alles wat je deelt blijft vertrouwelijk en er zijn geen goede of foute antwoorden. Het duurt ongeveer 30 minuten."

Voor dat we starten heb ik een toestemmingsformulier. Wil je deze doornemen en als het akkoord is tekenen?

Wat is voor jou talent

•Wat is voor jou talent

oZou je er een voorbeeld voor willen geven waar jij talent in hebt

•Hoe belangrijk is het voor jou om talent te ontdekken/of te ontwikkelen

oWaarom?

•Merk je dat er ook aandacht is voor dingen waar je goed in bent, maar die niet direct met je opleiding te maken hebben?

oVertel eens?

Welke activiteiten helpen jou op school

•Zou je iets kunnen vertellen over talentontwikkeling bij jou op school?

oWat voor mogelijkheden zijn er?

Zijn er dingen die het voor jou lastig maken om talent te ontdekken en te ontwikkelen

•Zijn er dingen die het lastig maken voor het ontdekken en het ontwikkelen van je talent op school

oWaarom wel zo of niet zo: Vertel er eens wat meer over

oWat doet dat voor ontdekken en ontwikkelen van talenten

Wat zou jij graag willen zien

•Wat voor activiteiten houden ze op het ROC die bijdragen hebben aan het ontdekken en ontwikkelen van talent

•Wie is er belangrijk voor het ontdekken en ontwikkelen van talent op school? (bv. klasgenoten, school, docenten, huismeesters, directie)

•Hoe wordt het vormgegeven op school?

Stel je zou het zelf vorm mogen geven wat school moet doen om jou te helpen ontdekken:

•Op wat voor manier zou je het willen zien?

•Wat zou je graag verandert willen hebben

•Wat doet dat voor ontdekken en ontwikkelen van talenten

Bedankt voor je deelnamen, zijn er nog dingen die je wilt vertellen die nu niet ter sprake zijn geweest maar wel belangrijk zijn voor dit onderwerp?

BIJLAGE 3. OPZET FOCUSGROEPEN DOCENTEN – TALENT

Introductie (5 minuten)

Welkom allemaal bij deze focusgroep over brede talentontwikkeling. Met brede talentontwikkeling wordt naast beroep specifieke talenten ook, en juist, de niet-beroep specifieke talenten bedoelt. We gaan vandaag met elkaar in gesprek over de definitie van talent, welke taken en rollen de onderwijsinstelling en de docenten daarbij hebben en als laatste wordt er vooruit geblikt, waar ben je tevreden over, wat zou je graag anders zien en vooral ook welke oplossingen zie je.

Kort voorstellen

Toestemmingsformulier doorlopen.

Voor deze focusgroep hebben we veel te bespreken, maar in totaal 1,5 uur. Dus laten we rekening houden met elkaar, en de volgende gespreksregels hanteren:

Formuleer je antwoord zo kort en bondig mogelijk. Ivm de opname is het fijn als er zo min mogelijk door elkaar heen gepraat wordt.

Geef iedereen ruimte om diens verhaal te doen.

Deel 1: Definitie (25 minuten)

We starten met het bespreken van de definitie van talent. Dit doen we aan de hand van een werkvorm “het associatiespel”. Hiervoor zien jullie allerlei afbeeldingen liggen. We geven jullie even de tijd om na te denken over jouw definitie, gevoelens en ideeën rondom talent. Kies daarna een kaart (of 2) die daar het beste bij past. Hierna gaan we met elkaar in gesprek over de gekozen kaarten en het begrip talent.

Na het kiezen gaan we in op de volgende vragen:

Leg uit: waarom heb je voor deze kaart gekozen? (gevoel / achterliggend idee?)

Wat houdt talent in volgens jou? (Of Waar denk je aan bij het woord talent?)

Taak observant: Meeschrijven met de kernwoorden op een bord/flap

Terugkoppeling studenten definitie – wordcloud

Wat vinden jullie hiervan, wat valt op?

Vragen

Hoe komt talentontwikkeling volgens jullie tot zijn recht op dit moment bij ROC college Almere Buiten?

Welke activiteiten worden er ingezet?

Vaststellen huidige situatie – schoolbreed en/of opleidingsspecifiek?

Bv. Curriculum of docent specifiek? Initiatief studenten?

Gardner:

Korte uitleg van de verschillende talenten/intelligenties adhv Gardner (filmpje)

Vragen:

De focus van dit onderzoek ligt op brede talentontwikkeling. Met brede talentontwikkeling wordt naast beroep specifieke talenten ook, en juist, de niet-beroep specifieke talenten bedoelt. De theorie kan helpen in het zien van de brede mogelijkheden, maar is niet leidend in dit onderzoek.

Hoe kijk je naar de verschillende mogelijkheden volgens deze theorie? Kan je een voorbeeld bedenken bij een onderdeel en hoe dit tot zijn recht komt binnen het college? (Vanuit de brede kijk op talent)

Wordt er op school ook aandacht besteed aan talenten die niet direct met de opleiding te maken hebben?

Voorbeelden?

Terugkoppeling studenten

Wat vinden jullie hiervan, wat valt op?

Welk antwoord zou je zelf geven, en waarom?

Slide met antwoorden van studenten

Deel 2: Taken en rollen (20 minuten)

Het tweede deel van deze focusgroep zoomt dieper in op de mogelijke behoeften bij het vormgeven van brede talentontwikkeling.

Tijdens dit onderdeel leggen we verschillende stellingen voor waar je bij aangeeft of je het er mee eens of oneens bent. Daarna gaan we met elkaar in gesprek over deze stellingen.

Stelling 1: College Almere Buiten besteed te weinig aandacht aan brede talentontwikkeling van studenten.

(Optie: Eens / Oneens)

Waarom heb je hiervoor gekozen? (deelnemers aanwijzen)

Hoe zie jij de rol van de onderwijsinstelling in het creëren van mogelijkheden voor brede talentontwikkeling?

Waarom? Doet het college dit ook? Heb je een voorbeeld?

Stelling 2: Als docent is het mijn taak om te helpen de brede talenten van studenten te ontdekken en/of ontwikkelen.

(Opties: Eens / Oneens)

Waarom heb je hiervoor gekozen? (deelnemers aanwijzen) Waarom zie je dit wel of niet als jouw taak?

En hoe zie je jouw eigen rol? Kun je omschrijven wat jij doet? Kun je hier een voorbeeld van geven?

Wat is volgens jou de ideale situatie?

Stelling 3: Ik weet hoe ik vanuit mijn rol de brede talenten van de student kan helpen ontdekken en/of ontwikkelen.

(Opties: Eens / Oneens)

Ben je tevreden over je eigen vaardigheden en rol rondom het ontdekken en/of ontwikkelen van brede talenten bij studenten?

Hoe word je hierin gefaciliteerd door het college?

Hoe denk jij dat het college jouw rol ziet?

Taak observant om bij te houden hoeveel mensen ja/nee gescoord hebben. Zodat bij de doorvragen daarnaar gerefereerd kan worden.

Deel 3: Gewenste situatie (25 minuten)

In deel 1 en deel 2 hebben we gesproken over brede talentontwikkeling binnen het college, hoe studenten dit zelf zien en de rollen/taken van het college en docenten hierbij. In dit laatste deel willen we focussen op de knelpunten die we momenteel ervaren en over de gewenste situatie: waar willen we naartoe?

Tijdens dit onderdeel gaan we starten met saboteren om vervolgens een brug te slaan naar de oplossingsrichtingen. Oftewel; we gaan eerst bedenken wat er allemaal misgaat en waarom eventuele nieuwe ideeën ook allemaal niet gaan slagen. We starten met:

Stap 1: Brainstormen knelpunten

3 minuten: Zelf brainstormen

Deelnemers bedenken zo veel mogelijk redenen wat er momenteel allemaal niet werkt (de huidige situatie rondom het bevorderen van brede talentontwikkeling). Dit hoeft niet alleen vanuit de rol van het college te zijn, je kan ook knelpunten bedenken vanuit studenten of vanuit de omgeving.

Deelnemers schrijven dit allemaal op, op een eigen blaadje

Stap 2: Prioriteren

1 minuut

Kies 2 knelpunten van de knelpunten die je zojuist hebt opgeschreven: Welke zijn het belangrijkste/ het grootste probleem / waar wil je mee aan de slag? Zet hier een cirkel omheen.

Stap 3: Delen

5 minuten

2 knelpunten delen met de groep

Observant schrijft mee op de flipover

Stap 4: Oplossingen bedenken

10 minuten

Bedenk oplossingen bij de X aantal gekozen knelpunten. Dit mogen zowel bestaande als compleet nieuwe oplossingen zijn. Wat werkt, of zou kunnen werken? Op deze manier breng je in kaart wat de knelpunten zijn, maar bouw je tegelijkertijd een brug richting mogelijke oplossingen en veranderingen (toekomstige situatie).

Kwantiteit: zoveel mogelijk

Leg de flipover met de knelpunten op tafel, schrijf de oplossingen rondom de knelpunten

Stap 5: Prioriteren

5 minuten (iedereen 1 minuut pitchen)

Als je nu naar de directeur zou gaan: wat is dan het eerste dat je zou pitchen wanneer je stappen wilt gaan zetten voor brede talentontwikkeling van studenten? Wat ga je doen?

Waar kies je voor en waarom?

Taak observant: Tijd bijhouden!

Afsluiting

BIJLAGE 4. FOCUSGROEP STUDENTEN

1. Welkom & Uitleg (5 minuten)

Korte uitleg: we gaan samen praten over talenten. Wat kun je goed? Waar word je blij van? En hoe helpt school daarbij?

Iedereen noemt zijn/haar naam en iets waar die trots op is (dit mag van alles zijn: koken, voor iemand zorgen, een sport, een hobby).

2. Wat is talent? (10 minuten)

Vraag: Wat betekent talent voor jou?

Werkvorm: Op tafel liggen kaartjes met plaatjes van verschillende talenten (sporten, koken, zorgen, creatief zijn, samenwerken, etc.).

Iedere student kiest één of twee kaartjes die bij hem/haar passen.

Iedereen vertelt kort waarom dat kaartje past bij zijn/haar talent.

3. Talenten op school (10 minuten)

Vragen:

- Ontdek je op school ook talenten van jezelf? Zo ja, hoe?
- Doen docenten of school iets om je te helpen met talent ontdekken?
- Wat zou je leuk vinden dat school zou doen om je talenten te ontdekken?

Antwoorden worden op een groot vel papier geschreven of getekend.

4. Wat werkt goed en wat kan beter? (15 minuten)

Werkvorm: Brainstorm op een groot vel papier in 2 delen:

- Wat helpt jou nu al bij het ontdekken van je talenten?
- Wat mist er nog? Wat zou school beter kunnen doen?

Studenten schrijven of tekenen hun ideeën.

Korte nabespreking met de groep: wat zijn de belangrijkste punten?

5. Afsluiting (5 minuten)

Bedankt voor jullie input.

Laatste vraag: Als jij de baas van de school was, wat zou je morgen meteen veranderen om talenten beter te ontdekken?