

TREFWOORDEN

Beroepenhuis
Talenten

SLEUTELS

Assessment
Eigenwaarde
Eigenheid
Samenwerking

BRON

Kooyman, S. (2016, November) *Talenten van kinderen in beeld*, Leergemeenschap STEM+, CoP 5, Gent

Sara Kooyman is verantwoordelijke van de educatieve projecten van Het Beroepenhuis in Gent

www.beroepenhuis.be

INLEIDING

Het Beroepenhuis wil een context creëren om kinderen hun talenten te laten ontdekken door het 'ervaren' in beroepenateliers. Ze werken maximaal hiervoor in groepen van 16 leerlingen. De klasgroepen doen allemaal dezelfde 2 ateliers in een sessie (er zijn 10 ateliers mogelijk).

Op die manier wil men de horizon van kinderen verruimen als het gaat over beroepen.

Belangrijk hierbij is dat er na afloop van het atelier samen met de kinderen gereflecteerd wordt. Dus dat ze hun talenten ervaren door na de activiteit nadien te gaan benoemen in kleine deeltaken.

Bijvoorbeeld metselen:

- waterpas plaatsen van een steen: nauwkeurig werken
- wie ondervond een meerwaarde door als duo te werken: samenwerken

Deze proberen ze dus te expliciteren door in interactie te gaan met de groep en op te bouwen via vraagstelling.

Naast de ateliers is er ook een tentoonstelling met kleine doe-testjes (bv. nauwkeurige stuurvaardigheden in relatie tot het beroep van binnenschipkapitein).

Daarnaast organiseren ze ook projecten als bedrijfsbezoeken, doedagen in samenwerking met de VDAB, de zorg rally.

HOE BENADEREN EN/OF BENOEMEN WE TALENTEN?

Dit was de centrale vraag van waaruit het beroepenhuis is gestart om in te zetten op talenten van kinderen. Dit naast het vertrekpunt van de beroepen, die duidelijk gedocumenteerd zijn in bijvoorbeeld de Cobra-fiches van de VDAB.

Cobra-fiche

- basiscompetenties in plaats van talenten = wat moet je kunnen, eerder taken
- specifieke competenties
- sleutelvaardigheden
- persoonlijkheidskenmerken

Wordt vervangen door BKD's: wat je moet kennen en kunnen voor een bepaald beroep (omwille van gelijkheid in Europa op een schaal van 8 niveau's, welke talenten heb je nodig in het onderwijs en vervolgens in het beroep): vermelding van competenties met bijkomende uitleg over handelingen. (app.akov.be)

Arbeidsmarkt wil meetbare competenties. Onderwijs wil leerlingen breed vormen. Visies staan soms tegenover elkaar. **Het is dus zoeken naar evenwicht tussen vraag van beroepenveld naar meetbare competenties en visie van onderwijs naar brede vorming. In deze gesprekken voel je een grote zoektocht om evenwicht te creëren, waar het overlegmodel essentieel is. Ook binnen andere initiatieven is het noodzakelijk om alle partners breed te gaan betrekken en mee te nemen in dit proces. Vb. techniekcoaches, huiswerkbegeleiding,... om een gedeelde visie te kunnen uitdragen.**

Het Beroepenhuis stuurt zijn aanpak voortdurend bij. Zo werd bijvoorbeeld vastgesteld dat het reflectiegesprek na afloop van een beroepenatelier erg vrijblijvend is en er nood is aan 'vastzetten' van talenten voor kinderen. Ook blijkt een bredere benadering blijkt nodig dan technische beroepen. Daarom denken ze aan opbouw van een portfolio?, het betekenis bij studieadvies? Dit omdat ze meer willen aanbieden dan enkel de scope van onze beroepen die in de kijker staan binnen beroepenhuis, en dus ook de visie van brede vorming willen mee nemen.

Een belangrijke vraagstuk hierbij blijft: **wat is 'een talent'?**

Bijvoorbeeld de scheidingslijn tussen wat is 'een competentie' en wat is 'een talent' is heel broos. Er zijn verschillende benaderingen, maar het Beroepenhuis hanteert ongeveer volgende insteek:

- Competenties: 'wat we nog niet kunnen' - wat verworven moet zijn ...
- Talenten: 'wat we kunnen' - iets waar je aanleg voor hebt, waarin je kan groeien ...

BESTAANDE METHODIEKEN?

Het beroepenhuis bestudeerde er een 30-tal. Hieronder vinden jullie de voornaamste conclusies, elementen terug.

- *Plantyn – methode voor wero-techniek*
Benadering van 10 technische talenten: creatief – handig – kritisch – planmatig – probleemoplossend - veilig – zorgzaam – nauwkeurig – sociaal – communicatief

Binnen de leerlijn in deze methode leren kinderen stapsgewijs de talenten kennen.
 - *Succesvolle intelligentie (Sternberg)*

Vaak wordt deze methode gebruikt voor hoogbegaafde kinderen (extra-curriculair), maar ze is zeker ook bruikbaar bij alle kinderen. De focus ligt op het zelf bewust worden van wat je doet voor kinderen, waarbij talenten worden ondergebracht in 3 grote rubrieken: praktisch – analytisch – creatief.
Meer info op: <http://www.plusklas-unique.com/succesvolle-intelligentie-van-sternberg.html>
Link filmpje: <https://www.youtube.com/watch?v=WLTih58dLoQ>
 - *Helden van elke dag (77 talenten op basis van de cobra-fiches vertaald naar kinderen), Kwaliteitspel, Tapas city (Karel Moons), my digital me junior, talentenarchipel, horizontaal (taalmethode die verschillende talenten betreft), ...*
- ⇒ Vaststelling was dat er geen enkele methode was die 'het Beroepenhuis' volledig kon overnemen om hun werking op te enten. Dit vooral om gericht de link te kunnen leggen naar hun werking, studierichtingen en beroepen. DUS werd er een methodiek op maat ontwikkeld, met volgende kenmerken:
- Eenvoudig gebruik voor alle doelgroepen (10-14 jaar, buitengewoon onderwijs en OKAN leerlingen)
 - 20-tal talenten vertrekkend vanuit 5 groepen: motorisch / cognitief / sociaal-communicatie-attitude / studerend / vakgericht
 - Doelgroep: 3^e graad lager onderwijs en 1^{ste} graad SO.
 - Aanpak:
 - Er wordt gewerkt per 2 met een talentenkaart (20 talenten waaronder ook STEM-talent): halfweg de activiteit moeten de kinderen invullen welke talenten ze denken te hebben.
 - Bij een volgend reflectiemoment geeft de persoon waarmee er samengewerkt wordt 3 talenten aan de ander en geeft er een voorbeeld bij. Het voorbeeld zorgt ervoor dat

kinderen niet zomaar een talent geven en bovendien blijkt het horen van de talenten zeer waardevol voor degene die de feedback ontvangt.

- Nadien wordt aan ouders gevraagd om dit even te evalueren bij hun kind aan de hand van een aantal vragen.

⇒ **Nu ook hanteren binnen de werkateliers i.p.v. interactie in groep in aanvang.**

Talentenevaluatie komt op die manier op 4 niveaus te liggen:

- Zelfevaluatie van talenten en interesses
- Peer evaluatie (bv. interactie over talenten met voorbeelden)
- Leerkrachten
- Ouders (talenten als communicatiemiddel met ouders)

HET AANREIKEN VAN FEEDBACK

Belangrijke kanttekening bij het geven van feedback of tijdens reflectiemomenten:

Teveel talenten en prestaties benadrukken kan leiden tot verminderd leren.

Zie Dweck 'A study on Praise and Mindsets': <https://www.youtube.com/watch?v=NWv1VdDeoRY>

De manier waarop je iets aanmoedigt of waardeert kan een grote impact hebben op hoe kinderen daarmee omgaan. Bijvoorbeeld in het filmpje: waarderen op basis van intelligentie versus waarderen op basis van inzet.

Uit het onderzoek van Dweck kan je besluiten dat waarderen uiteraard goed is, maar dat men dan vooral het proces en de inzet moet waarderen, en minder de intelligentie, de leeruitkomst of het product...

Zich bewust zijn van dergelijke inzichten kan belangrijk zijn voor de manier waarop we begeleiden en evalueren in de klas, maar ook erbuiten. Bijvoorbeeld binnen de context van het Beroepenhuis: jij hebt heel nauwkeurig gewerkt, je kan hier zeker nog in groeien ... of ik zie dat jij heel nauwkeurig bent, goed zo!

Ook binnen hoogbloeiër (zie www.hoogbloeiër.be (vooral rond hoogbegaafdheid)) wordt gewerkt met de visies van Dweck en Sternberg: fixed and growing mindset. Benaderingen, hoe vertel je iets, ...

Dit geldt trouwens ook voor bijvoorbeeld gender.

Nog een aantal websites meegegeven m.b.t. eigen talenten ontdekken:

www.onderwijskiezer.be, www.portal.berufe-universum.de

Hierbij kan het ook helpen om het kader van SDT of ZDT (zelfdeterminatietheorie) even bij de hand te nemen om de intrinsieke en extrinsieke motivatie even van naderbij te bekijken.

<http://www.vopspsy.ugent.be/nl/ontwikkelingspsychologie.html>