



**“TALENT HEEFT
IETS VAN DOORN-
ROOSJE: JE MOET
HET WAKKER
KUSSEN”**

Jan T'Sas

Niets is tegenwoordig zo hot als talent. Bij wie moet je zijn als je daarover meer wil weten? Krax zocht het uit en vond The Learning Company. Dat is een hecht netwerk van vijftig professionals die gepassioneerd zijn door leren en ontwikkeling. Voor België is sociaal pedagoog Luc Verheijen een van de aanspreekpunten. "We houden ons bezig met individuele, organisatorische en maatschappelijke vraagstukken", licht hij toe. "We zoeken oplossingen die bijdragen aan individuele groei, duurzame organisatieontwikkeling, kennisproductiviteit, vernieuwing en verandering. We noemen onszelf "The Learning Company" omdat leren de kern is van wat we doen, omdat we graag goed gezelschap willen zijn en omdat we willen vernieuwen."

Verschillende opvattingen

Krax • Is talent de nieuwste hype?

Luc Verheijen • Talent krijgt inderdaad steeds meer aandacht, als tegenpool voor de klassieke opvatting over leren. Daarbij gaat men vooral uit van

tekorten. Je hebt een 4 op 10 voor Frans en er wordt over niets anders meer gepraat, zelfs als je drie negens hebt voor andere vakken. Een positieve tegenover een negatieve invalshoek dus. Nu is dit kijken naar talent ook weer niet zo modern als het lijkt. De basisopvattingen over talent lijken bijvoorbeeld veel op de emancipatorische beweging binnen het onderwijs uit de jaren zeventig. De onderdrukte een stem geven, ervan uitgaan dat iedereen vermogen heeft, talent en energie stimuleren... daar ging het toen om. Vandaag moeten we concluderen dat die beweging relatief weinig blijvend effect heeft gehad.

Krax • Laten we dan bij het begin beginnen: wat is talent precies?

Luc • Een dominante opvatting is dat talent gelijk staat aan een persoon: je hebt het of je hebt het niet. In een kenniseconomie betekent dit dat bedrijven de getalenteerde mensen willen binnenhalen en de anderen laten vallen. Een tweede, sterk groeiende opvatting luidt: iedereen heeft talent en dat moeten we stimuleren. Als je hiervan uitgaat, dan heeft dat twee effecten op een organisatie: mensen worden in hun kracht geplaatst en je realiseert betrokkenheid en eigenaarschap. Samengevat: 'Ik kan doen waar ik goed in ben.' Maar ik wil hier graag een derde visie aan toevoegen: talent is relationeel, het bestaat enkel als het wordt gezien. Of zoals bij Doornroosje: talent is er pas wanneer het wakker wordt gekust. Leraren en onderwijs in het algemeen spelen daarin een

cruciale rol. Leraren die uitgaan van een gemiddelde leerling, zien geen talenten.

Krax • In een klas moet je toch uitgaan van gemiddelden? Anders kom je nergens.

Luc • Onzin. Ken je "De School der Dieren"? Dat is een fabel van George Reavis, een onderwijsvernieuwer uit de jaren dertig. De fabel gaat over dieren die het ideale leerplan opstellen om te bepalen welke het beste dier is. Ze verzamelen de competenties waarin elk dier uitblinkt. Het beste dier is datgene met de hoogste score. Maar één norm voor "het beste dier" is onmogelijk: een karper zal nooit hard kunnen lopen, een havik kan niet zwemmen en een konijn niet vliegen. De fabel leert ons dat de gemiddelde leerling niet bestaat en dat differentiatie essentieel is om te leren. Als leraren de talenten van hun leerlingen willen spotten en stimuleren, kunnen ze niet anders dan een diversiteit van leervormen en leercontexten aanbieden.

Talent doen groeien

Krax • Wat doe je dan met laatbloeiers?

Luc • Het risico bestaat inderdaad dat bepaalde kinderen niet meteen blijk geven van een specifiek talent. Als talent bijzonder is, kunnen kinderen/jongeren de lat misschien te hoog vinden. Daarom mag talent niet worden gehanteerd als een onderscheidend kenmerk. Maar het is moeilijk, want dat onderscheidend denken zit in onze samenleving



Sociaal pedagoog Luc Verheijen

Iedereen heeft talent, en dat moeten we stimuleren.

ingebakken. In het bedrijfsleven zie je dat ook. Veel bedrijven hebben schrik van talentontwikkeling bij hun werknemers. Ze denken: 'Help, als we daar ruimte voor vrijmaken, wat krijgen we dan?'

Krax • Misschien vrezen ze te veel onderlinge concurrentie?

Luc • Ze overdrijven. De meeste mensen komen niet met exotische voorstellen als je hen vraagt wat ze echt graag willen. Ze willen gewoon hetzelfde werk met meer verantwoordelijkheid en/of specifiekere taken. Geef ze dan ook de kracht en de ruimte. Mensen komen in beweging als ze zich aangesproken weten op hun talent en hun bezieling. Bedrijven kunnen daar enkel hun voordeel mee doen.

Krax • Welke context moeten we creëren om talenten te doen groeien?

Luc • Op school pleit ik voor krachtige leeromgevingen. Het frontale lesgeven is al lang passé. Bovendien zie ik, als ik het rapport van mijn kinderen bekijk, enkel punten. Ik lees niets over plezier of talent. Allicht vinden we inspiratie in de *appreciative inquiry*, het "waarderend onderzoek". Dat is een visie en aanpak waarbij organisaties systematisch op zoek gaan naar het beste in mensen, hun organisaties, de hele samenleving. Waarderend onderzoek zoekt antwoorden op de vraag wat de meest effectieve impulsen geeft aan een systeem. Organisaties die zo redeneren, begrijpen dat je door op elk niveau te vertrekken van talent en krachten een betere samenleving creëert, met meer positivisme. Waarderend onderzoek ontstond in 1986. Het is enorm aan het groeien en heeft het al tot op de agenda van Kofi Annan geschopt.

Krax • Zijn scholen voldoende met talentontwikkeling bezig?

Luc • Dat begint. Ik kom op steeds meer plekken echt mooie voorbeelden tegen. Ik hoorde het verhaal van een kleuterjuf die met drie poppen werkt: Bennie, Kennie en Willie. Als ze Bennie meebrengt, gaat het die dag over wie je bent en hoe het met je is. Met Kennie praten de kinderen over waar ze goed in zijn, en met Willie over wat ze willen. De klasactiviteiten draaien daar om. En in de lerarenopleiding aan de Katho-



lieke Hogeschool Limburg zijn er concrete plannen om een derde van het curriculum integraal te besteden aan talentontwikkeling. Ze organiseert nu al een talentenacademie voor tieners. In de lagere school van de KT-scholengroep in Hasselt heeft men een experiment opgezet waarbij de jaarklassen worden opgedoekt, en het talent van de kinderen wordt ontwikkeld via *team teaching*. Bovendien worden de ouders daar heel sterk bij betrokken. Zo creëert de school het besef dat je niet alleen bezig bent in de wereld. Scholen, organisaties die hiermee bezig zijn, timmeren aan de weg. Al die sterke voorbeelden zijn fantastisch. Stel je voor dat we in Vlaanderen een beweging op gang kunnen brengen om dergelijke verhalen te delen en nog groter te maken!

Krax • Je hebt het vooral over onderwijs gehad. Hoe zit het met thuis?

Luc • Een mooi voorbeeld komt uit Nieuw Zeeland. De Maori's gaan op een wel heel specifieke manier om met jongeren die voor het eerst een crimineel feit plegen. Zodra ze zijn gearresteerd, doet de familie er alles aan om de jongeren uit de gevangenis te halen en thuis in de familie op te vangen. Ze hebben dan het volgende ritueel: de jongere zit in het midden van de kring en de familieleden vertellen urenlang over de goeie en leuke dingen die ze zich over hem herinneren. Tot het ze lukt om het 'zwarte schaap' weer binnen te halen. De Maori's hebben de ervaring dat dit de beste manier is om de jongere terug op het rechte pad te krijgen, en dat het risico op wegglijden in de criminaliteit >



Waarderend onderzoek leidt ertoe dat mensen zich verbonden voelen, hun kwaliteit met elkaar delen, daaruit de energie putten om samen dingen te doen.



+ De media verslaan immers niet de realiteit, zij maken de werkelijkheid.

veel groter is als de jongere wordt berecht in het klassieke juridische systeem.

Krax • En in de brede samenleving?

Luc • Onlangs vond er een internationaal congres plaats in Kathmandu: de *World Appreciative Inquiry Conference*. Daar werden tal van projecten voorgesteld die op waarderend onderzoek steunen: alfabetiseringsprojecten, microkrediet, meer eigenaarschap voor vrouwen. Projecten zowel in bedrijven als in scholen, in verenigingen... Het motto is: "Doing well by doing good." Een heel ander voorbeeld vind je bij ons via kunst: in Heusden-Zolder werd samengewerkt met kunstenaar Koen Vanmechelen. Hij maakte zijn kunstwerk, de Cosmogolem, een houten reus, samen met leerlingen uit technisch en beroepsonderwijs. De initiatiefnemers plaatsten zijn Cosmogolem op een publieke plek in de gemeente. Op die manier willen ze mensen via kunst met elkaar verbinden, in dit geval rond het thema talent en veerkracht. De verbinding groeit verder doordat mensen er samen over praten en reflecteren. Op die manier creëer je als kunstenaar eigenaarschap, hechting en een positieve waardering voor talent.

Waarderend onderzoek

Krax • De keuze voor het positieve, daar draait het duidelijk om.

Luc • De essentie van waarderend onderzoek is niet te blijven praten vanuit wat misloopt, maar vanuit wat goed gaat. Niemand houdt van problemen. Daarmee beweer ik niet dat je soms niet probleemoplossend moet werken (denk maar aan de geneeskunde), maar het werkt gewoon niet op alle domeinen.

Krax • Kan je een voorbeeld geven?

Luc • Als je het mislukken van relaties

bestudeert om tot betere relatietherapieën te komen, dan vertrek je vanuit een probleem. Vanuit waarderend onderzoek heeft men nagegaan wat koppels typeert die meer dan vijftien jaar samen zijn. Daaruit zijn twee kenmerken gekomen die men nooit zou hebben ontdekt vanuit de studie van mislukte relaties: mensen in een geslaagde relatie ondersteunen elkaars droom en ze schatten elkaars kwaliteiten hoger in dan ze werkelijk zijn. Een "positieve illusie" heeft men dat genoemd. Vanuit dergelijk onderzoek naar wat wél werkt, krijg je dus heel andere informatie. Nog een voorbeeld: hoe leer je het meest over de tevredenheid van medewerkers? Door stress op het werk te onderzoeken of door verhalen over bevlogenheid te verzamelen? Het laatste levert meer op. Nog belangrijker dan het positieve is wat men het "generatieve" noemt. Waarderend onderzoek leidt ertoe dat mensen zich verbonden voelen, hun kwaliteit met elkaar delen, daaruit de energie putten om samen dingen te doen. Zo ontstaat er een gedeelde "goesting" om werk te maken van een gewenste toekomst. Ten slotte vraag ik me af waarom de pers ook niet veel meer een positief verhaal brengt, zeker over jongeren. Zij spelen hier een onvoorstelbaar belangrijke rol. De media verslaan immers niet de realiteit, zij maken de werkelijkheid.

Krax • Je schrijft dat mensen doorgaans niet stilstaan bij hun kwaliteiten. 'Het gaat vanzelf.' Hebben kinderen en jongeren het daar niet nog moeilijker mee?

Luc • Integendeel! Kinderen weten zelfs heel goed waar ze goed in zijn, ze zien de essentie van wat er moet gebeuren, maar ze leren het af om het te benoemen. Veel leersystemen zijn nog altijd gericht op wat je niet kunt. Men gaat ervan uit dat talent zichzelf wel ontplooit. Het is de mythe dat ontwikkeling betekent dat je kan worden wie je wilt. Waar het echt om gaat is: worden wie je bent, inzien waar je wel en niet goed in bent en daar je conclusies uit trekt. Elk beleid zou daarop moeten inspelen. ✳

The Learning Company:
www.kessels-smit.com