

CULTURELE TALENTENONTWIKKELING: HOE DOE JE DAT?

Een onderzoek naar het begrip talentontwikkeling en naar het beleid van gemeenten en brede scholen in veertig achterstandswijken

Karin Hoogeveen is senior-onderzoeker/adviseur bij Sardes
S A R D E S, St.Jacobsstraat 63 / Postbus 2357 / 3500 GJ Utrecht / 030-2326200
k.hoogeveen@sardes.nl

Vraagstelling van het onderzoek

In opdracht van het ministerie van VROM (Wonen, Wijken en Integratie) voerde Sardes een onderzoek uit naar het beleid van gemeenten en brede scholen op het gebied van talentontwikkeling in veertig achterstandswijken in Nederland, ook wel krachtwijken genoemd. De onderzoeksvragen luiden:

- Welke verscheidenheid aan beleid gaat er schuil onder de etiketten ‘talent’ en ‘talentontwikkeling’ in de veertig krachtwijken?
- Welke activiteiten ondernemen gemeenten en brede scholen in de veertig ‘krachtwijken’ onder de noemer talentontwikkeling?
- Welke behoeften hebben gemeenten en scholen op het gebied van talentontwikkeling?

Tijdens de conferentie ‘Onderzoek in cultuureducatie’ beantwoorden we deze vragen voor culturele talentontwikkeling: wat kun je daaronder verstaan, wie zijn er verantwoordelijk voor, welke activiteiten worden momenteel uitgevoerd door gemeenten en scholen en welke behoeften zijn er?

Relevantie van het onderzoek

Talentontwikkeling is een term die we tegenwoordig overal tegenkomen. De betekenis ervan wisselt nogal eens. Sommigen hebben het over brede talentontwikkeling (‘ervoor zorgen dat kinderen zich maximaal kunnen ontplooien’), anderen hebben het over het scouten en ontwikkelen van toptalent (‘de wonderkinderen eruit halen’). Het ministerie van onderwijs hanteert de term talentontwikkeling nogal eens waar eerst gesproken werd over het bestrijden van onderwijsachterstanden. Met name van de kunsten wordt verwacht dat zij een belangrijke rol kunnen vervullen bij het ontwikkelen van talenten, omdat zij het ‘anders denken’ stimuleren, niet bang zijn om buiten de bestaande kaders te treden en ruimte bieden aan creativiteit.

De vraag naar de beste manier waarop (cultureel) talent *ontwikkeld* kan worden, kan niet beantwoord worden zonder een operationalisatie van het begrip talent. De betekenis die men aan talent geeft, is bepalend voor de wijze waarop het het best ontwikkeld kan worden. Ziet men talent als aanleg (‘je hebt het of je hebt het niet’), dan is het een kwestie van het opsporen van getalenteerde personen: ‘the war for talent’. Ziet men talent meer als een potentie die in ieder mens aanwezig is, maar alleen met de juiste combinatie van veel en goed oefenen tot volledige bloei kan komen, dan moet vooral veel gelegenheid gegeven worden voor oefenen. Iemand moet dan bijvoorbeeld gestimuleerd worden om minstens tien jaar of 10.000 uur te oefenen volgens het principe van ‘deliberate practice’, een vorm van oefening die de lerende dwingt de lat steeds iets hoger te leggen en waarbij reflectie een belangrijk onderdeel is.¹

¹ R. Rikers (2009). Van dubbeltje tot kwartje, Oratie Erasmus Universiteit op 27 februari 2009
K.A. Ericsson (1996). The road to excellence: the acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports and games. Mahwah, NJ: Erlbaum

Verdwijnt talent met het klimmen der jaren? Jong en talentvol is een gebruikelijke combinatie, maar oud en talentvol vinden we niet vaak als duo. Als dat zo zou zijn, is het zaak om talentontwikkeling vooral op kinderen en jongeren te richten. Een heel andere benadering is die van empowerment: het accentueren van kracht en kansen in plaats van problemen. Deze benadering leidt ertoe dat bijvoorbeeld het bewustzijn en het gedrag van risicojongeren door middel van talentcoaching op een positieve manier beïnvloed worden, zodat zij op het rechte pad blijven.

Het onderzoek biedt handvatten om greep te krijgen op de term talentontwikkeling en geeft inzicht in de wijze waarop gemeenten en scholen er betekenis aan geven, zodat van daaruit nagedacht kan worden over het voeren van beleid op dit gebied.

Onderzoeksmethode

Door middel van een beknopt literatuuronderzoek is allereerst het begrip talent nader geoperationaliseerd. Dat was geen diepgravend theoretisch onderzoek. Het ging meer om een 'quick scan' van samenvattende artikelen, nota's en andere beleidsdocumenten om verschillende opvattingen en benaderingen van talentontwikkeling op te sporen. De literatuur is vooral via internet gevonden.

Vervolgens is empirisch onderzoek uitgevoerd onder drie groepen respondenten:

1. Beleidsmedewerkers in de krachtwijken: er zijn 18 telefonische en 'face-to face' interviews afgenomen bij gemeentelijke ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor beleidsonderwerpen die sterk gerelateerd zijn aan talentontwikkeling (brede school, onderwijsachterstandenbeleid, krachtwijken, sport, welzijn en cultuur).
2. Schoolleiders: van de 231 basisscholen in krachtwijken hebben er 86 meegewerkt aan een schriftelijke enquête over talentontwikkeling en zijn twintig directeuren mondeling geïnterviewd.
3. Een zevental landelijke en provinciale organisaties op het gebied van sport, welzijn en cultuur is mondeling geïnterviewd.

Aan de respondenten is gevraagd welke activiteiten zij ontplooiën op het gebied van talentontwikkeling, welke ervaringen zij hiermee hebben opgedaan en welke wensen en behoeften zij op dit gebied hebben.

Resultaten literatuurstudie

Culturele instellingen en scholen

Binnen de culturele sector is er altijd al grote belangstelling geweest voor het ontwikkelen van talent bij kinderen en jongeren. Ook de overheid heeft hierin een belangrijke rol vervuld door het subsidiëren van muziekscholen, centra voor de kunsten en het stimuleren van cultuurparticipatie. Het culturele veld hanteert geen eenduidige betekenis van het begrip talentontwikkeling². De Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur signaleert in een onderzoek dat het aantal activiteiten dat talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur tot doel heeft, eindeloos groot is: 'Eigenlijk kan elke vorm van opleiding of scholing als talentontwikkeling worden beschouwd'.³ De netwerkorganisatie Netwerk CS constateerde in 2005 dat talentontwikkeling in de kunst- en cultuursector een containerbegrip is: 'Dit wordt

² Cultuurnetwerk Nederland (2007). Zicht op ... talentontwikkeling en cultuureducatie. Achtergronden, literatuur en websites. Utrecht

³ Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (2007). Van de straat. Talentontwikkeling in Rotterdam

extra in de hand gewerkt door de veelzijdigheid aan kunstcircuits, zoals topkunst, amateurkunst, community arts, urban circuit, subculturen, commercieel circuit. Elk circuit kent zijn eigen opvattingen over talent'.⁴ Een poging om talentontwikkeling wat meer te kaderen en initiatieven bij elkaar te brengen (gericht op jongeren) is de website van Talentzone⁵ in Amsterdam dat onder het motto 'Explore your creativity!' probeert aanbod voor jongeren te ontsluiten.

Uit een inventariserend onderzoek onder scholen voor voortgezet onderwijs die zich profileren als cultuurschool, komt naar voren dat er een brede en een smalle benadering is van culturele talentontwikkeling. In het eerste geval gaat het om scholen, in veel gevallen VMBO, die gericht zijn op het ontplooiën van de talenten van leerlingen vanuit het idee van achterstandsbestrijding. In het tweede geval gaat het om scholen die een relatie met het hoger kunstvakonderwijs hebben en talentvolle leerlingen voorbereiden op een vervolgstudie in de kunsten.⁶

De wijze waarop het begrip gehanteerd wordt, hangt samen met het nagestreefde doel. Gaat het om professioneel kunstenaarschap of staat persoonlijke ontplooiing centraal? Is het vooral gericht op het stimuleren van jongeren in achterstandsituaties, jongeren die niet vanzelfsprekend in aanraking komen met kunst en cultuur? Willen we meer diversiteit in de kunsten? Gaat het om de gevestigde kunst of om urban art? Willen we bereiken dat er meer creatieve industrie ontstaat?

Over het algemeen ziet men, wanneer het om culturele talentontwikkeling gaat, in het primair onderwijs meer gerichtheid op brede kennismaking, terwijl in het voortgezet onderwijs op sommige scholen aandacht is voor het opsporen en verder ontwikkelen van mogelijk (top)talent.

De grote gemeenten en provincies

In de vier grote steden komt de term talentontwikkeling dikwijls voor in beleidsplannen. Het is bijvoorbeeld een van de vier ambities in het Kunstenplan van de gemeente Amsterdam voor de periode 2009 - 2012. De gemeente koppelt het aan het thema 'aandeelhouderschap': 'Het functioneren van een stad berust voor een groot deel op het gevoel van bewoners dat zij mede-eigenaar van hun stad zijn: 'Voor het ontwikkelen van dit aandeelhouderschap vinden wij het belangrijk dat Amsterdammers hun eigen culturele talent leren herkennen.'⁷ De gemeente Amsterdam heeft een programma Brede Talentontwikkeling opgesteld dat voorziet in een wijkgebonden naschools aanbod (voor kinderen tot twaalf jaar). Dit aanbod moet kinderen bezig kunnen laten zijn met hun talenten binnen zes talentgroepen op het gebied van sport, kunst en cultuur, techniek, taal en communicatie. Het aanbod stelt kinderen in staat een talent bij zichzelf te ontdekken, waarbij het aanbod op zich is onderverdeeld in vier niveaus: Kennismaken, ontwikkelen, bekwamen, topprestaties.⁸ De gemeente Den Haag zet in op talentontwikkeling en diversiteit via het popmuziekbeleid en via het zogenaamde Actieplan Wijkcultuur. De gemeente neemt deel aan een onderzoek naar talentontwikkeling van jonge 'urban artists' en wil met name projecten stimuleren in stadsdelen waar het aandeel jongeren en Hagenaars met een niet-westerse achtergrond hoog is. Ook de gemeente Delft is actief op

⁴ E. Gottschalk (2005). Van talent naar beroep. Inventarisatie en enquêteonderzoek. Amsterdam: Gottschalk advies en organisatie

⁵ www.talentzone.nl

⁶ M. Hoogbergen & K. Hoogeveen m.m.v. K. Broekhof (2003). Cultuur maakt school. Praktijk en toekomst van cultuurscholen in het voortgezet onderwijs. Utrecht: Sardes

⁷ Gemeente Amsterdam, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (2007). Hoofdpijnen Kunst en Cultuur 2009-2012. Amsterdam: Gemeente Amsterdam

⁸ Gemeente Amsterdam, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (2008). Brede Talentontwikkeling voor alle jeugd in Amsterdam 2007-2010. In opdracht van Stuurgroep Brede Talentontwikkeling/Jong Burgerschap van Jong Amsterdam/Kinderen Eerst

het gebied van talentontwikkeling. Zij ondersteunt en stimuleert diverse projecten. Een voorbeeld zijn de minibudgetten à €500, waardoor jongeren met talent bijvoorbeeld een workshop of cursus kunnen volgen. Zij maken kans op zo'n budget als ze iemand hebben die hen ondersteunt (bijvoorbeeld een docent, ouder of jongerenwerker).

Als we kijken naar initiatieven voor talentontwikkeling op provinciaal niveau springt het inventariserende onderzoek van Bureau ART in opdracht van de provincie Drenthe in het oog.⁹ Hieruit blijkt onder meer dat ongeveer de helft van de provincies expliciet aandacht aan talentontwikkeling besteedt in hun cultuurbeleid. De mate waarin dit concreet wordt uitgewerkt, loopt echter sterk uiteen. Zeer concreet is bijvoorbeeld Groningen. Deze provincie wil de samenwerking tussen professionals en amateurs bevorderen door subsidies aan verschillende, bij naam genoemde projecten. Ook de provincie Gelderland presenteert in haar Cultuurnota 2005-2008 uitgebreide aandacht aan talentontwikkeling. Zij wil afgestudeerden van de kunstvakopleidingen kansen bieden om zich ook in de eigen regio verder te ontwikkelen. Daarentegen komt het begrip talent in de Cultuurnota 2005-2008 van bijvoorbeeld de provincie Zuid-Holland slechts eenmaal voor.

In de voortgangsrapportage Cultuureducatie 2006¹⁰ en 'Kunst van Leven'¹¹ wordt benadrukt dat talent (nog steeds) niet voldoende wordt benut en dat er te weinig aandacht is voor excellentie.

Vooralsnog lijkt de culturele sector –met de minister- in Nederland te hinken op twee gedachten: die van het nastreven van professioneel kunstenaarschap en die van de persoonlijke ontplooiing. Een duidelijke programmatische opbouw die deze twee uitgangspunten verbindt lijkt nog te ontbreken.

Operationalisatie talentontwikkeling

Op basis van de resultaten van de literatuurstudie kiezen we voor de volgende beschrijving van talentontwikkeling: 'het optimale resultaat halen uit de mogelijkheden van kinderen'.

Voor een operationalisatie van het begrip talent gaan we uit van de volgende kenmerken:

- talent is individueel;
- talent is dynamisch (in ontwikkeling);
- talent is, net als intelligentie, meervoudig;
- talent is niet beperkt tot (hoog)begaafden;
- ontdekking ervan is cruciaal (assessment);
- ontwikkeling van talent vergt professionele aandacht en structurele begeleiding;
- de rol van ouders en overige relevante 'omstanders' is van groot belang;
- talentontwikkeling kan op veel plekken gebeuren, maar samenhang met de leeromgeving strekt tot aanbeveling;
- talentontwikkeling is niet alleen maar 'leuk', maar is ook een ontdekking van het eigen potentieel en zelfbevestiging;
- talentontwikkeling vraagt om doorzettingsvermogen en vele uren oefenen.

Binnen talentontwikkeling onderscheiden we de volgende stadia:

Kennismaken > Ontwikkelen > Excelleren

⁹ M. Drenth & P. van der Zant (2007). Niet onder de korenmaat. Eindrapportage van een onderzoek naar talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur in de provincie Drenthe. Bureau ART

¹⁰ M.J.A. van der Hoeven (2006). Voortgangsrapportage Cultuureducatie. Brief aan de Tweede Kamer, 18 september 2006

¹¹R.H.A. Plasterk (2007). Kunst van leven. Hoofdlijnen cultuurbeleid. Den Haag: Ministerie van OCW

Deze opvatting van talentontwikkeling is gebruikt in het empirisch onderzoek onder beleidsmedewerkers, directies van scholen en vertegenwoordigers van relevante instellingen.

Resultaten interviews en survey

Gemeenten

In zijn algemeenheid geldt dat de gemeenten zich richten op de eerste twee fasen van talentontwikkeling (kennismaken en meedoen), waarbij in meerderheid sprake is van activiteiten die vallen onder het begrip kennismaken. Bij sommige gemeenten is nog geen sprake van een gedeelde, integrale visie op talentontwikkeling en is ook bij de ontwikkeling van wijkplannen (nog) geen aandacht besteed aan talentontwikkeling. Bij andere gemeenten zijn er wel visies en is sprake van aanbod (in al zijn mogelijke diversiteit), maar ontbreekt het aan instrumenten om planmatig tot realisatie van de doelstellingen te komen. Er is aangegeven dat ondersteuning hierin welkom zou zijn.

Kijkend naar het algehele stelsel aan activiteiten kunnen we stellen dat bij veel gemeenten wordt gestreefd naar een (binnen)schoolse kennismaking met talentgebieden en dat de verdere deelname veelal buiten de school(tijd) moet plaatsvinden. Bij 'herkend' talent moet rekening worden gehouden met het feit dat verdere ontwikkeling van dat talent vaak buiten de wijk zal moeten gebeuren, omdat het ontbreekt aan nabij toegankelijk en hoogwaardig aanbod.

Scholen

Uit het survey onder scholen komt het volgende beeld naar voren.

Tabel 1 Is de school actief op het gebied van talentontwikkeling van leerlingen?

	abs.	%
Nee, (nog) niet actief	26	30%
Ja, <u>binnen</u> het reguliere programma	12	14%
Ja, <u>naast</u> het reguliere programma	15	17%
Ja, <u>binnen</u> en <u>naast</u> het reguliere programma	30	34%
Anders (onduidelijk)	3	4%
Totaal	86	100%

Met twintig scholen zijn telefonische interviews gehouden over de talentontwikkeling. De doelstellingen van talentontwikkeling zijn vaak ambitieus. Scholen willen kinderen laten kennismaken met allerlei verschillende disciplines, de deelname aan activiteiten verhogen, kinderen toeleiden naar verenigingen. Bij dat alles wordt gestreefd naar afstemming en een gedeelde pedagogische aanpak. Anderzijds blijft de rol van de school bijna altijd beperkt. De meeste scholen concentreren zich op het eerste stadium van de talentontwikkeling: het 'kennismaken' met verschillende talentlijnen. De volgende stadia – meedoen, ontwikkelen en excelleren – worden meestal gezien als de verantwoordelijkheid van andere instellingen. Een schoolleider zegt nadrukkelijk: "activiteiten mogen de leerkrachten geen extra tijd kosten."

Tabel 2 Voor welke 'talentlijnen' worden activiteiten georganiseerd?

	abs.*	%**
sport, lijf & gezondheid	45	52%
kunst & cultuur	47	55%
techniek, ict & wetenschap	19	22%
communicatie & taalvaardigheid	26	30%
sociale vaardigheden	29	34%
anders	5	6%
totaal aantal actieve scholen	57	66%

* Er kon meer dan één antwoord worden gegeven. De som van de antwoorden is daardoor groter dan het aantal scholen dat actief is op het gebied van talentontwikkeling (57).

** Percentage van het totale aantal scholen (86).

In de enquête onder de scholen is gevraagd voor welke talentlijnen activiteiten worden georganiseerd. De meeste scholen zijn actief op meer dan één talentlijn. De meeste activiteiten worden georganiseerd op het gebied van Sport, lijf & gezondheid en van Kunst & cultuur. De overige talentlijnen krijgen wat minder aandacht.

Veel scholen maken gebruik van een kunstmenu, een programma aan activiteiten, waarbij er voor gezorgd wordt dat alle leerlingen met verschillende vormen van kunst ervaringen opdoen. Vrijwel alle scholen hebben een cultuurcoördinator en hebben in de afgelopen tijd cultuurbeleid geformuleerd. Dit is gestimuleerd door de landelijke regeling Versterking Cultuureducatie in het primair onderwijs. Sommige scholen doen meer dan dat. In het kader van de Rotterdamse dagarrangementen moeten kinderen aan alle disciplines meedoen: muziek, beeldend, theater en dans. De verplichting is goed voor hun doorzettingsvermogen, vindt de school.

Van de geënquêteerde scholen maakt een minderheid (10 van de 48 scholen) gebruik van combinatiefuncties. Daarbij is een werknemer in dienst van één werkgever, maar is werkzaam binnen twee of meer sectoren. De meest voorkomende combinatie is onderwijs en sport.

Tabel 3 Wordt gebruik gemaakt van combinatiefuncties onderwijs, cultuur en sport?

	abs.*	%**
combinatie onderwijs sport	20	23%
combinatie onderwijs cultuur	6	7%
combinatie anders	4	5%
totaal aantal scholen met combinatiefuncties	22	26%

* Er kon meer dan één antwoord worden gegeven. De som van de antwoorden is daardoor groter dan het aantal scholen met combinatiefuncties (10).

** Percentage van het totale aantal scholen (86).

Van de schoolleiders die telefonisch zijn geïnterviewd, heeft een aantal ervaringen met combinatiefuncties. Die ervaringen zijn over het algemeen zeer positief. Een combinatiefunctionaris verlaagt de drempel om te kiezen voor naschoolse activiteiten. Leerlingen maken onder schooltijd kennis met een nieuwe sport of met een dansvorm en hun leerkracht maakt ze enthousiast voor extra activiteiten na schooltijd, die door *dezelfde* leerkracht worden begeleid. Dat werkt heel stimulerend op de deelname. Volgens veel scholen is de combinatiefunctie een prima manier om een verbinding te maken tussen activiteiten binnen en buiten de school.

Om te bevorderen dat leerlingen ook latere stadia van talentontwikkeling doormaken, wordt veelal samengewerkt met verenigingen, vooral sportverenigingen en ook muziekschool, bibliotheek. Over het algemeen zijn de scholen hierover tevreden. Enkele schoolleiders wijzen er wel op dat de didactische kwaliteiten van begeleiders van activiteiten wisselend zijn. Dit geldt vooral wanneer die begeleiders weinig didactische ervaring hebben, zoals kunstenaars.

Bij sport en muziek zijn er weinig klachten. Een enkele geïnterviewde vindt dat de aanbieders van activiteiten meer vraaggericht zouden moeten werken.

Sommige scholen werken met 'talentmakelaars'. Zij vervullen een makelaarsrol tussen scholen en aanbieders van activiteiten. De vraag van scholen wordt in kaart gebracht, op basis daarvan wordt het beschikbare aanbod in de wijk in beeld gebracht.

Deelname aan de naschoolse activiteiten vindt doorgaans plaats op vrijwillige basis. In het kader van de dagarrangementen in Rotterdam zijn activiteiten verplicht. Scholen kiezen hier heel bewust voor: 'Dit is de enige manier om de doelgroepkinderen te bereiken. Als je het laat afhangen van de keuze van de kinderen, heb je de kans dat je juist degenen die het het hardste nodig hebben, niet bereikt.'

Sommige partijen kiezen er bewust voor wel of niet met anderen samen te werken. Zo hecht de IMC Weekendschool er aan wel met scholen samen te werken voor de werving, maar de uitvoering in eigen hand te houden. Net zoals zij zelden een welzijnsstichting als partner hebben omdat naar eigen zeggen daarmee te vaak begrippen als 'zelig' en 'achterstand' worden geassocieerd en dat begrippen zijn waar de Weekendschool zich niet mee wil profileren. Ook een vrijwilligersorganisatie als de Chinese school hecht aan de zelfstandigheid en het kunnen werken vanuit een eigen visie op talentontwikkeling.

Overigens doet zich in een aantal steden het probleem voor dat stedelijke (steun)functies onvoldoende wortels hebben in de afzonderlijke wijken en een stedelijk aanbod genereren dat zich niet altijd even makkelijk laat vertalen naar de krachtwijken.

Samenvattend

Uit het empirische onderzoek komt naar voren dat talentontwikkeling nog nauwelijks gestructureerd en integraal wordt aangepakt. Het ontbreekt partijen, zowel op gemeentelijk niveau als op het niveau van de wijk, aan overzicht over het feitelijke aanbod en de potentiële mogelijkheden. Op het gebied van sport en cultuur zijn relatief veel activiteiten, andere talentgebieden lijken wat minder aanbod te krijgen. Voor sommige respondenten is het evident dat talentontwikkeling een positieve benadering is die onder andere bij de aanpak van probleemgedrag tot betere resultaten leidt dan de sterke roep om repressie die op dit moment het publieke debat lijkt te domineren.

Conclusie en discussie

Het type activiteiten dat op dit moment in Nederland wordt uitgevoerd, is op zich niet nieuw, dit gebeurt al ruim tien jaar, onder andere in het kader van de brede scholen en de verlengde schooldag. Door de respondenten werd een aantal knelpunten aangegeven. Het aanbod komt doorgaans tamelijk 'ad hoc' tot stand, op basis van wat er beschikbaar is aan voorzieningen en activiteiten. Dat heeft als resultaat dat er over het algemeen geen sprake is van een beredeneerd programma dat recht doet aan het kernbegrip 'talentontwikkeling'. In het huidige aanbod gaat de meeste aandacht uit naar het eerste stadium van talentontwikkeling: kennismaking. De overige stadia komen vaak niet aan de orde.

Er blijkt behoefte aan een systematiek om op gestructureerde wijze aan talentontwikkeling te werken.

Het vervolg

In vier krachtwijken is een pilot gestart vanuit de vraag:

Hoe kun je systematisch en verdergaand werken aan talentontwikkeling in een (kracht-)wijk?
Aandachtspunten daarbij:

⇒ Op welke terreinen van talentontwikkeling begeef je je?

- ⇒ Komen de fasen van talentontwikkeling (kennismaken – bekwamen – stimuleren toptalent) in voldoende mate aan bod?
- ⇒ Hoe kun je een beredeneerd breed aanbod talentontwikkeling organiseren (voorbij het adhoc-beleid)?
- ⇒ Is je systeem (en de mensen) voldoende in staat om talent te ontdekken en door te verwijzen?

Het doel hiervan is het ontwikkelen van een methodische werkwijze, die bruikbaar is voor andere steden / krachtwijken, met praktische stappenplannen, draaiboeken en handreikingen. Dit traject loopt nog tot het einde van het jaar.

Literatuur

Cultuurnetwerk Nederland (2007). *Zicht op ... talentontwikkeling en cultuureducatie. Achtergronden, literatuur en websites*. Utrecht

Drenth, M. & P. van der Zant (2007). *Niet onder de korenmaat. Eindrapportage van een onderzoek naar talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur in de provincie Drenthe*. Bureau ART

Ericsson K.A. (1996). *The road to excellence: the acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports and games*. Mahwah, NJ: Erlbaum

Es, W. van, A.L. van der Vegt, C. Bongers, K. Hoogeveen & K. Vaessen (2009). *Talentontwikkeling in 40 krachtwijken. Samenvattende beschrijving van het inventariserend onderzoek*. Utrecht: Sardes

Gemeente Amsterdam, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (2007). *Hoofdpijnen Kunst en Cultuur 2009-2012*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam

Gemeente Amsterdam, Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (2008). *Brede Talentontwikkeling voor alle jeugd in Amsterdam 2007-2010*. In opdracht van Stuurgroep Brede Talentontwikkeling/Jong Burgerschap van Jong Amsterdam/Kinderen Eerst

Gottschalk, E. (2005). *Van talent naar beroep. Inventarisatie en enquêteonderzoek*. Amsterdam: Gottschalk advies en organisatie

Hoeven, M.J.A. van der (2006). *Voortgangsrapportage Cultuureducatie. Brief aan de Tweede Kamer*, 18 september 2006

Hoogbergen, M. & K. Hoogeveen m.m.v. K. Broekhof (2003). *Cultuur maakt school. Praktijk en toekomst van cultuurscholen in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: Sardes

Plasterk, R.H.A. (2007). *Kunst van leven. Hoofdpijnen cultuurbeleid*. Den Haag: Ministerie van OCW

Rikers, R. (2009). *Van dubbeltje tot kwartje*. Oratie Erasmus Universiteit op 27 februari 2009

Rotterdamse Raad voor Kunst en Cultuur (2007). *Van de straat. Talentontwikkeling in Rotterdam*

Websites

www.cultuurnetwerk.nl/cultuureducatie/talentontwikkeling/beleid.html

www.talentdevelopmentproject.org.au

www.talentzone.nl