# Beschrijving leerarrangement iXperium designteam

**NAAM DESIGNTEAM – INSTELLING, PLAATS (SCHOOLJAAR)**

**Talentontwikkeling- De Leijgraaf Oss/Veghel 2019-2020**

|  |  |
| --- | --- |
| **Programmalijn** | 1. gepersonaliseerd leren met ICT
 |
| **Aanleiding** | Kennen wij onze studenten eigenlijk wel (goed)? |
| **Werkhypothese** | Door gebruik van vele diverse presentatievormen, waarvan een groot deel met ICT, zoals te vinden zijn op o.a. [www.relectietoolbox.nl](http://www.relectietoolbox.nl/), alle (toekomstige) studenten MBO uitnodigen om in beeld te brengen WIE ze zijn. Met WIE bedoelen we dan vooral de volle breedte, waaronder ook hun Talenten. Bedoeling is om de nieuwe site, dus geen aanvulling van de boven benoemde, te vullen met ideeën en voorbeelden van mogelijkheden om jezelf te presenteren.  Door hier gebruik van te maken, verwacht ik voor: -LOB, o.a. solliciteren, projectgroepen samenstellen, sterke punten benutten, etc.  -Gepersonaliseerd leren Dat onder huidige en toekomstige MBO studenten en zo mogelijk ook uitstroom naar arbeid of vervolgonderwijs te bereiken dat iedere nieuwe student op een bij hem/haar passende manier een mogelijkheid heeft gevonden om aan de docenten en begeleiders in stagebedrijf te laten zien wie hij/zij is en wat zijn/haar talenten zijn.  Doordat we de leerling/student mogelijkheden laten zien en een keuze laten maken (of zelfs nieuw benoemen en uitwerken) in een passende manier, bevorderen we de positiviteit en energie die daaruit gehaald kan worden. Doordat we de mogelijkheden digitaal aanbieden en binnen die mogelijkheden ook keuzes aanbieden die niet ICT gebonden zijn, ligt er een uitdaging bij de student/leerling. Uiteindelijk kan natuurlijk iedere mogelijkheid gedigitaliseerd worden middels foto's en filmpjes.  Dat zal uiteindelijk resulteren in leerlingen en studenten die erkend en herkend worden, energie kunnen halen uit hun (school)werk en nu vooral op hun talenten worden aangesproken en aangemoedigd EN NIET OP WAT ZE ALLEMAAL (NOG) NIET KUNNEN.  |
| **Doelgroep** | Alle studenten (V)MBO |
| **Vak/opleiding/sector** | Onafhankelijk |
| **Beschrijving van het leerarrangement (gebaseerd op curriculair spinnenweb SLO[[1]](#footnote-2))** |
| **Basisvisie** | * Wat is het motief voor deze les(sen)reeks?
* Vanuit welke vakontwikkelingen of pedagogisch-didactische visie is de les(sen)reeks opgezet?
 |
| Op basis van jaren ervaring in het onderwijs, worden we iedere keer weer verrast door studenten die iets kunnen wat ze blijkbaar als heel gewoon beschouwen en zich er niet van bewust zijn dat ze iets “beter” kunnen dan hun omgeving. We kennen dus onze student niet, sterker nog, de student kent zichzelf vaak ook niet (volledig). Als je je studenten hun talenten maximaal wil laten benutten, zal je EN je studenten EN hun talenten moeten kennen. Door de studenten maximaal gebruik te laten maken van hun talenten, verkrijgen ze ook voldoende energie om de taken en opdrachten die buiten hun talentgebied liggen ook te kunnen afronden. Gebaseerd op de theorie van Luk Dewulf: *Talent is het hebben van een unieke gave, een natuurlijke aanleg. Talent wordt zichtbaar in elke activiteit die moeiteloos gaat en die je voldoening geeft. Als je doet waar je goed in bent, dan vliegt de tijd. En dan laad je je batterijen op.* |
| **Leerdoel(en)** | * Wat moet er met de opdracht of les worden bereikt?
* Wat kunnen studenten na de opdracht of les wat hen nu niet (voldoende) lukt?
* Wat kan of moet er aan het eind van de opdracht of les worden getoetst?
 |
| * Studenten leren hun talenten kennen, in welke (werk)omgeving die talenten het best tot hun recht komen, welke valkuilen er zijn als ze hun talenten overdrijven en ook welke wijze er nog verbeteringen te behalen zijn.
* We dagen de studenten uit om zichzelf te presenteren waarbij ze uit een scala aan (digitale) tools kunnen kiezen en daarmee hun creatieve grenzen op te zoeken en zo mogelijk te verruimen.
* Ze kunnen (en durven) te benoemen waar ze goed in zijn en kunnen dat inzetten bij gesprekken e.d.
* Er is geen eindtoets, anders dan de producten die opgeleverd zijn (podium en talentscan). Einddoel is wel dat ze anders naar zichzelf EN anderen gaan kijken.
 |
| **Leerinhoud**  | * Wat leren studenten van de les(sen)reeks?
* Gaat het om vakinhouden, om (vak)vaardigheden of attitudes?
 |
| Studenten leren zichzelf kennen en werken op die manier ook aan hun houding (beeld) naar anderen Er is een korte lessenreeks ontwikkeld, die inzetbaar is bijvoorbeeld in het kader van LOB. In de lessenreeks wordt verwezen naar de website “Pak je Podium”, die allerlei werkvormen bevat waarmee leerlingen zicht kunnen krijgen op hun eigen talenten, waaronder de Talentenscan van MyTalentbuilder en 360° feedback. Daarnaast worden leerlingen uitgedaagd hun talenten op een creatieve manier te etaleren bijvoorbeeld door (digitale)poster, gedicht, VLOG, stripverhaal. En we dagen nog steeds uit om nieuwe mogelijkheden aan te dragen! In de lessenreeks gaan studenten achtereenvolgens aan de slag met:1.Wat is talent2.Welke talenten zijn benoemd door Luk Dewulf3. Welke zie ik bij mezelf en bij mijn groepsgenoot4. Komen de talenten die jij ziet en die de ander bij jou ziet overeen? Beschrijf de achtergronden bij verschillen.5.Doe de talententest.6. Zie je talenten bij jezelf die goed bij je opleiding passen?7. Kies een podium wat bij je past en wat je kent of juist wil leren en laat zien wie jij bent en wat jouw talenten zijn. |
| **Leeractiviteiten** | * Hoe leren en werken de studenten gedurende de opdracht of les?
* Welk gedrag of welke activiteiten laten zij zien?
 |
| De studenten werken alleen (bij een van de opdrachten in 2-tallen) waarbij het leren gaat door te doen. Het maken van de talententest is individueel, evenals hun uiteindelijke presentatie-mogelijkheid. Ze gaan vanuit hun eigen creatieve talent aan de slag, maar worden tegelijk ook uitgedaagd om zich andere mogelijkheden eigen te maken. Bij de mogelijkheid van 360° feedback in de talententest, kunnen ze vanuit diverse zijden mensen mee laten kijken en op basis van die feedback acties gericht op verbeteringen proberen in te zetten. |
| **Rol van de leraar** | * Wat is de rol van de leraar bij de les(sen)reeks?
* En die van eventuele anderen (bijv. (technisch)onderwijsassistent, mentor, ouders)?
 |
| De docent treedt op als begeleider/facilitator (welke ICT materialen zijn er en kunnen mogelijk extra ingeleend/gehuurd worden?) en zorgt door het tijdig geven van feedback zodat iedere student stap voor stap naar een passend eindproduct werkt en beschikbaar is (waar nodig) voor toelichting. Bij het creëren van de podia is de docent ook (mede)procesbewaker, zodat de benodigde tussenstappen ook gezet worden (zoals bijvoorbeeld eerst een storyboard maken). |
| **(ICT-)leermiddelen** | * Welke (ICT-)leermiddelen en -toepassingen zijn nodig voor de (les)senreeks?
* Hoe worden deze ingezet, door wie en wanneer?
 |
| De in te zetten ICT leermiddelen zijn eigenlijk alle digitale devices waarover de student kan beschikken. Voorbeelden daarvan zouden (3D) camera’s, green screen, 3D scanners/printers/plotters, e.d. kunnen zijn. Software die daarbij beschikbaar kan zijn en (met name open source)toepassingen ondersteunen het maakproces, zoals film/geluid editor software, grafische software, e.d. Deze worden zowel ingezet bij de talententest, als ook via de website met de mogelijkheden om een podium te creëren. Voor de talententest is een account nodig, waarvoor kosten in rekening worden gebracht. Maar een eigen account voor iedere student is niet per se nodig, hergebruik door resetten is mogelijk. Maar met een eigen account kan de student langdurig blijven ontwikkelen, ook na de schoolperiode. |
| **Groeperingsvormen**  | * Leren studenten in groepjes?
* Hoe groot is de totale groep studenten? En de groepjes?
* Hoe en door wie is de groep samengesteld? En de groepjes?
 |
| Slechts bij 1 opdracht is sprake van groepswerk, groep van 2 met uitzondering 3 studenten. Deze stellen ze wel zelf samen, omdat ze elkaar al wat langer moeten kennen om elkaars aanwezige talenten te kunnen beoordelen. Bij 360° feedback spreken we eigenlijk niet van groepswerk, maar er is dan wel degelijk sprake van samenwerking die een of twee richtingen kan zijn. |
| **Tijd** | * Wanneer vindt de les(senreeks) plaats?
* Hoeveel tijd beslaat de les(senreeks)?
* Hoeveel tijd besteden de studenten aan de leeractiviteiten?
* Wat betekent dit voor de inroostering en planning?
 |
| Lessenreeks kan pas plaats vinden nadat de studenten elkaar minimaal een periode van zo’n 10 weken hebben leren kennen. De lessenreeks beslaat een deel van het (bij voorkeur) LOB programma en heeft een doorlooptijd van zo’n 5 weken, waarbij er per week 1 klokuur nodig is op school en daarbuiten minimaal 1 klokuur per week aan eigen tijd. |
| **Leeromgeving (ook ICT) / plaats** | * Waar leren de studenten gedurende de les(sen)reeks?
* Binnen of ook buiten de school?
* Indien ook op school: in welke ruimtes?
* Welke ICT-toepassingen worden hierbij ingezet?
 |
| Leren doen de studenten overal, zelfs op school! Iedere ruimte kan hiervoor worden gebruikt, maar een ruimte beschikbaar hebben/maken waarin meer ICT-faciliteiten beschikbaar zijn (camera, green screen e.d.) heeft veel voorkeur. De in te zetten ICT-middelen zijn eigenlijk niet beperkt, daar de student een keuze kan maken welke methodiek hij/zij verkiest op een podium te maken voor zichzelf. Beschikbaarheid van benodigde zaken kan echter wel beperkingen opleggen! |
| **Toetsing/beoordeling** | * Hoe wordt getoetst wat de studenten hebben geleerd (schriftelijk, mondeling, via een onderzoeks- of ontwerpopdracht, een practicumtoets, een presentatie)?
* Waar worden de studenten op beoordeeld (op kennis, vaardigheid, houding, product en/of proces)?
* Wie beoordeelt?
* Hoe worden het leerproces en de leeropbrengsten van studenten gemonitord?
* Willen we de informatie over het leerproces en de leeropbrengsten van studenten gebruiken om vervolgstappen voor studenten te bepalen en/of om studenten feedback te geven? Zo ja, hoe willen we dit doen?
* Welke ICT-toepassingen worden ingezet bij toetsing, monitoring en feedback?
 |
| Een student wordt uiteindelijk niet beoordeeld op de producten zelf, maar wel op aanwezigheid en authenticiteit van het opgeleverde:* Talentenoverzicht uit samenwerking met medestudent, met uitgewerkt overzicht over verschillen
* Talentenscan uit test
* Podium (product) waarin de student zichzelf presenteert
* Vergelijkingsopdracht t.a.v. talenten en eigen beroepsopleiding
 |
| **Differentiatie en rol ICT** | * Wordt er gedifferentieerd in dit leerarrangement?
* Zo ja, hoe en welke rol speelt ICT hierbij?
 |
| Differentiatie vindt plaats doordat iedere student eigen keuzes kan maken bij een deel van de opdrachten. ICT kan hier een rol bij spelen doordat een student “veilig” kan kiezen voor een toepassing (ICT/geen ICT)waar de student al bekend mee is of kiest voor de uitdaging om iets nieuws te leren. |
| **Zelfsturing en rol ICT** | * Draagt het leerarrangement bij aan de zelfregie van studenten?
* Zo ja, hoe en welke rol speelt ICT hierbij?
 |
| Studenten krijgen beter zicht op hun talenten. Dit inzicht geeft hun meer handvatten om keuzes te maken in hun leerloopbaan en/of werkomgeving. Leerlingen worden uitgedaagd om zichzelf op verschillende manieren, ook met behulp van ICT te presenteren, zoals VLOG, film, poster, presentatie, moodboard etc.…… Ook maken ze zelf de keuze waar en wanneer ze het opgeleverde product in gaan zetten, bijv. bij een stagegesprek, coachgesprek etc. |

|  |
| --- |
| **Organisatie:** |
| Hoe ziet de schoolorganisatie eruit om deze aanpak goed vorm te geven? (denk bijvoorbeeld aan groepering, rooster, ICT-infrastructuur, onderwijskundige visie, personele inzet, gebouw en inrichting, scholing, benodigde tijd en middelen, benodigde ondersteuning) |
| Om de studenten in staat te stellen om hun ontwikkeling zelf te sturen, hebben ze een eigen account nodig voor de talentenscan. Op die manier kan een student over een veel langere tijd verbeteracties inzetten en via een nieuwe 360° feedback krijgen en daarop anders acteren en ook de verbetering weer benutten. Ook andere instrumenten, zoals benoemd op de website van pakjepodium.com moeten binnen school aanwezig zijn, waarbij tegelijk ook ICT-deskundige begeleiders bereikbaar zijn die kunnen helpen bij vragen en problemen. Iedere docent die aan de slag wil met de (ICT) materialen, zal zich die (deels) zelf eigen moeten maken door training en/of scholing. Minimaal zal de docent in elk geval zelf de website doorlopen en er zelf mee werken om de eigen talenten in kaart te brengen. Ook de organisatie en visie van de onderwijsinstelling behoeven aandacht. De veranderende wereld om ons heen vraagt om andere onderwijskundige uitgangspunten voor ons onderwijs. De bepalende ontwikkelingen daarin zitten in de technologie en internet, in de beweging naar de veranderende maatschappelijke, economische - en sociale verhoudingen. Maar ook in andere werkverhoudingen. Dit leidt tot de vraag naar andere vaardigheden van werkenden die we samenvatten onder de term ‘21e-eeuwse vaardigheden’. In het strategisch beleid (2019) van De Leijgraaf is een belofte gedaan over waar het onderwijs aan moet voldoen. Het moet:* toekomstgericht en wendbaar zijn;
* uitgaan van praktijkgericht onderwijs;
* **de talenten van studenten maximaal benutten;**
* een uitgebalanceerd onderwijsprogramma bevatten.

Een school-breed gedragen visie waarin het gebruiken van de talenten van je studenten en ze ondersteunen bij het verder ontwikkelen daarvan, werkt absoluut mee om er ook voor te zorgen dat je als docent over de juiste materialen en dergelijke kan beschikken.  |
| Welke veranderingen binnen de school/instelling zijn nodig om het leerarrangement uit te kunnen voeren? Hoe zorgen we dat aan deze voorwaarden voldaan is / wordt? |
| Om zorg te dragen voor de verdere implementatie van het ontwikkelde materiaal, zal er in schooljaar 20-21 een implementatieteam worden gevormd die met het ontwikkelde materiaal op grotere schaal dan de huidige pilot aan de slag gaat. Daarbij gaan we nu uit van een doorsnede van de Leijgraaf populatie door zo’n 100 studenten uit verschillende branches en niveaus mee te nemen in een ontwikkeltraject van 1 schooljaar. Deze studenten doorlopen dan de Talententest met 360° feedback en verbetermogelijkheden gedurende het hele jaar, gestuurd vanuit coach- en/of LOB-lessen. Tegelijk zullen meerdere docenten die als coach/LOB docent aan deze studenten verbonden zijn meegenomen worden. Dit zal dan gedragen moeten worden vanuit directie/management, waarbij de start zal liggen bij de vorming van het implementatieteam. Tevens moet er dan vanuit projectfinanciering, voldoende accounts beschikbaar komen voor de eerder genoemde 100 studenten, zodat deze minimaal een jaar met de materie kunnen werken en doorontwikkelen. |

|  |
| --- |
| **Onderzoek, reflectie en product/opbrengsten**[op basis van logboek, (groeps)evaluatie en andere relevante informatie/instrumenten] |
| **Onderzoeksmethodiek** | * Wat was de onderzoeksopzet?
* Welke fases van het ontwerpproces zijn doorlopen?
* Welke instrumenten zijn gebruikt of ontwikkeld?
 |
| De onderzoeksopzet was als volgt:*Uitgevoerde activiteiten t.a.v.* ***het verhelderen van de vraag***: Diverse gesprekken met experts. Inlezen in artikelen en boeken rondom thema Talent om uit te vinden welke definitie ons het meest aanspreekt en ook duidelijk maakt waarvoor we willen gaan. O.a.: * 21st century skills van Kasper Boon e.a.
* Ik kies voor mijn talent van Luk Dewulf
* Ontdek je sterke punten van Tom Rath (theorie van Donald Clifton)
* Versterk (en benut) je sterke punten van Marcus Buckingham (ook op basis van Clifton).
* Dromen, durven doen van Ben Tiggelaar.
* website Talentstimuleren.nl van SLO
* website Mytalentbuilder.com
* website Standout.tmbc.com

Tegelijk ook al verkennend aan de slag in gesprekken met HAS hogeschool (binnen een opleiding wordt actief gewerkt met talentscan) en met collega van Niveau2+. Ook het product van eerdere designteams bekeken (reflectietoolbox en begeleiding via Facebook*Uitgevoerde/geplande activiteiten in* ***de verkennende fase***:Raadplegen experts, bevragen studenten, collega’s en mensen uit eigen omgeving, bezoeken beurzen, onderzoeken literatuur/websites, kleine pilots met (individuele) studenten, onderzoeken en testen (bestaande) methodieken om talent in beeld te brengen/te meten. Het resultaat van de verkennende fase kan worden gevat in 2 onderdelen, die absoluut met elkaar verbonden zijn:Onderdeel 1: Wie ben je en wat maakt je blij/geeft je energie.Onderdeel 2: Welke talenten heb je, gemeten met een erkende en onderbouwde test.Onderdelen 1 en 2 zullen gelijktijdig gedaan worden en waar mogelijk met elkaar in connectie komen/worden gebracht. De talentscan van Luk Dewulf via Mytalentbuilder kreeg uiteindelijk de voorkeur door de herbruikbaarheid en uitbreiding met 360° en gedegen onderbouwde adviezen. *Uitgevoerde/geplande activiteiten t.a.v. het opstellen van de* ***ontwerpeisen***: onderzoeken van bestaande (digitale) mogelijkheden om o.a. talenten in beeld te brengen, creatieve sessie met docenten, mediamentoren en onderwijsmanagers om feedback te krijgen op resultaten tot nu toe en input ten behoeve van verdere ontwikkeling ontwerpeisen/product. Kennisdeling stand van zaken – feedback ophalen. Ontwerpeisen zijn voor onderdeel 1 in elk geval: open source, makkelijk en begrijpelijk uitvoerbaar met mogelijkheden om het ook, zover technisch mogelijk, niet digitaal uit te voeren. Bijvoorbeeld: Een collage op papier in plaats van met Photoshop. Ten behoeve van onderdeel 1 willen we een les of lessencyclus opstellen om zodoende groepen/klassen mee te kunnen nemen in de 1e stap op weg naar Talent(h)erkenning. De ontwerpeisen die uiteindelijk voor ons van belang zijn: 1. Eigen openbare website
2. Zelfgekozen wijze van presenteren (er is wat te kiezen, open source)
3. Uitdagen om te leren
4. Nooit 100% ICT vaardigheid bij iedereen, dus ook andere opties
5. Talentenscan
6. Talenten zien bij een ander en jouw talent laten beoordelen door die ander
7. Omzetten bestaande site van reflectietoolbox. Niet alles was geschikt, omdat een aantal zaken heel specifiek op reflecteren gericht waren en niet ingezet kunnen worden als podium om te laten zien WIE jij bent. Bijvoorbeeld beschrijven met ABCD methode of reflecteren via emoticons.
8. Taligheid, zowel van test als site.
9. Ontwikkel van handvatten om met je talent om te gaan en je werkomgeving te kiezen passend bij je talenten.
10. Voorbeelden ter inspiratie op de site.

*Uitgevoerde/geplande activiteiten t.a.v. ontwerpen, experimenteren en testen:* Vanuit een kopie van de site reflectietoolbox.nl zijn we gaan bekijken welke middelen inzetbaar waren, welke we wilden toevoegen en daarna alle teksten e.d. aangepast en nieuwe voorbeelden gezocht en uiteindelijk de site opgeleverd in concept medio eind april 2020. Intussen werd al gestart met een pilot bij Niveau2+ opleiding Helpende door een lessenreeks, ontworpen door collega Sanne. Vanuit die groep zijn uiteindelijk 17 tests gemaakt, waarbij ook vooraf en achteraf vragen werden voorgelegd aan de studenten. Voorafgaand aan de test vroegen we iedere student om aan te geven waar ze goed in zijn en waar ze nier goed in zijn (Blauw-Rood-test). Na de test vroegen we ze wat ze van de test vonden, of ze zichzelf herkenden in de uitkomsten en of anderen dat ook doen. Of hun Blauw-Rood overeenkomsten heeft met de talenten en wat ze met de talentenscan willen gaan doen.8 studenten gaven op de laatste vragen respons, hier kunnen we niet harde wel voorzichtige conclusies aan verbinden, maar zou wel een onderdeel van vervolg in een implementatieteam kunnen krijgen. *Evaluatie en overdragen:* 1. De 1e lessenreeks was teveel sturend, studenten hadden te weinig eigen keuzes, terwijl dat toch een van de ontwerpprincipes was. Daarom uiteindelijk een andere versie gemaakt, die echter net uitgetest is.
2. Rol van docent is ook vooral om tijdens het proces feedback te geven op acties en doel van student en dus niet pas op het laatst beoordelen.
3. Het beoordelen van je talenten door anderen om je heen is uitdrukkelijk opgenomen in de nieuwe lessenreeks, omdat talenten vaak niet door de persoon zelf worden herkend als zijnde talent.
4. Evaluatie van het geheel liep vertraging op door Covid-19-maatregelen.
5. Adviezen aan implementatie-team. Inbedding van de lessenreeks als geheel in zowel LOB bij VMBO als MBO. Uitgebreide pilot met eigen accounts per student voor langere tijd, liefst gehele schoolloopbaan.

Voorlopig kunnen we wel stellen dat we, op basis van de reacties van 8 studenten uit de pilotgroep, mogen concluderen dat ze de talentenrapportage waarderen en willen inzetten bij hun loopbaangesprekken. Ook zien we dat er al wel op kleine schaal gebruik is gemaakt van de mogelijkheden die de site aan studenten biedt om zichzelf te laten zien.  |
| **Conclusies en reflectie** | * Welke conclusies kunnen worden getrokken?
* Vanuit literatuur komt vooral in beeld dat als je mensen kunt laten werken vanuit hun talenten, datgene waar ze energie uit kunnen halen, deze energie ook gebruikt kan en mag worden voor de zaken die ze moeilijk/lastig vinden om die op een minimaal aanvaardbaar niveau te brengen.
* Door studenten uit de pilot eerst te bevragen op wat ze wel en niet goed kunnen (Blauw-rood vragenlijst) en ze daarna de talententest te laten maken, zien we dat ze vaak best een goed beeld van zichzelf hebben, maar dat de bevestiging met een rapportage verhelderend werkt.
* Studenten geven aan dat mensen om hun heen (vaak ouders) de talenten ook herkennen, waardoor de test nogmaals een bevestiging oplevert voor de student.
* Wel geven de studenten aan dat de talententest lastig taalgebruik kent en vrij lang is. Dit zou verder onderzocht moeten worden, omdat we een heel eenzijdige pilotgroep hadden. Maar mogelijk is een lijstje met extra info per vraag bij de test een optie.
* Belangrijk is dat studenten niet gestuurd, wel motiverend begeleid worden bij de lessenreeks, waarbij ze zelf keuzes kunnen maken, maar uiteindelijk wel aan de opdrachten moeten voldoen.
* Op de diverse externe beurzen waar we waren, is gebleken dat er ook veel volwassenen zijn die baat zullen hebben bij een onderbouwde talentenrapportage, vooral als deze mensen zoekend zijn naar een nieuwe baan en/of opleiding. Vooral mensen die wat moeilijker bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt zouden hiermee geholpen zijn (IBN Talentenbeurs nov 2019)
* Positieve ervaringen, succesfactoren, hindernissen

Hindernis in de laatste maanden was ongetwijfeld Covid-19, waardoor geen fysieke lessen en contact met studenten en collega’s meer mogelijk was. Daarmee waren de mogelijkheden voor een grotere pilotgroep met meer diversiteit meteen beperkt. Ondanks dat, zagen we wel enthousiasme bij de uiteindelijke deelnemers. * Tips en aanbevelingen
* Eigen accounts!! Liefst gehele schoolloopbaan, maar minimaal een schooljaar!
* Breder vervolg met zo’n 100 studenten uit diverse richtingen en niveaus om te achterhalen of je een Talentenprofiel per opleiding kunt samenstellen.
* Inbedden van het geheel in LOB activiteiten
* Uitbreiden naar VO scholen, doorlopende leerlijnen inclusief een doorlopend LOB traject.
 |
| **Product(en) / opbrengst(en)** | * Welke producten zijn ontwikkeld, waar zijn deze te vinden (url)?
 |
| Ontwikkeld, op basis van bestaande website van de reflectietoolbox is de site <http://pakjepodium.com/>. Op deze site zijn diverse ICT-toepassingen te vinden waarmee iedere bezoeker in staat wordt gesteld om, op basis van eigen kunnen en keuze zich te presenteren. Samengevat: Audio-Video-Foto, Beschrijvend met diverse tekstvormen, muzikale varianten, presentatievormen, uitdagende creatieve vormen, spelvormen en stripverhaal. Binnen deze site is een koppeling die doorverwijst voor de talententest naar de extern beheerde site <https://www.mytalentbuilder.com/nl/talentencenter/home>. Deze talententest geeft een uitgebreide rapportage waarin je sterkste talenten beschreven worden en adviezen beschreven worden over valkuilen, verbeterpunten en best passende werkomgeving. Via 360° feedback kan deze test, indien je een persoonlijk account aanvraagt, gedurende lange tijd een instrument bieden waarin je ontwikkelingen kunt volgen en daar feedback op krijgt om nog verder te verbeteren. Loopbaanontwikkeling op en top.Verder is er een leerarrangement beschikbaar en is uit de testresultaten een aantal, zij het nog voorzichtige (door de Covid-19-maatregelen was de pilot beperkt) conclusies getrokken, die beschikbaar zijn op de site <https://www.ixperium.nl/onderzoeken-en-ontwikkelen/designteams/talenten-herkennen-etaleren-en-ontwikkelen-roc-de-leijgraaf/> |

1. <https://slo.nl/thema/meer/curriculumontwikkeling/instrumenten/spinnenweb/inleiding/> [↑](#footnote-ref-2)