



Bureau Advies Research Training
voor non-profit en overheid

**Woekeeren met talenten
of woekeeren met projecten?**
*rapportage over de eerste fase
van een evaluatieonderzoek naar
talentontwikkelingsprojecten in de
kunst- en cultuursector*

Oktober 2010
Margreet Windhorst
Peter van der Zant

Samenvatting en conclusies

Het Fonds voor Cultuurparticipatie, de provincie Drenthe en de gemeenten Den Haag, Enschede, Utrecht en Zaanstad gaven in juni 2010 opdracht aan Bureau ART een evaluatieonderzoek uit te voeren. Object van onderzoek waren projecten op het gebied van talentontwikkeling en culturele loopbaan die door het Fonds en door gemeenten en provincies worden geïnitieerd en/ of ondersteund in het kader van hun cultuurparticipatiebeleid. De opdracht betrof vooralsnog de uitvoering van de eerste, inventariserende en beschrijvende fase van het onderzoek. Dit is het eindrapport over deze eerste fase.

Het begrip talentontwikkeling en de uitwerking in het beleid

Het begrip 'talentontwikkeling' vindt zijn oorsprong in het personeelsbeleid. Uit de ervaringen met 'talentontwikkeling' in het personeelsbeleid kan men onder andere afleiden, dat een strategie voor talentontwikkeling alleen succesvol kan zijn als het integraal deel uitmaakt van de totale bedrijfsstrategie. Ook is het essentieel dat de diverse instrumenten voor talentontwikkeling in samenhang worden ingezet, wil talentontwikkeling daadwerkelijk succesvol zijn. Instrumenten zijn bijvoorbeeld het werven van talenten, het testen van competenties (in de praktijk of in testsituaties), het aanleren van nieuwe competenties, het meten van prestaties (prestatie- en potentieelbeoordeling), het opstellen van loopbaanplannen en het ontwikkelen van een personeelsinformatiesysteem (om talenten te kunnen volgen).

Talentontwikkeling is de laatste jaren een centraal begrip geworden in het sportbeleid. Talentontwikkeling in de sport kenmerkt zich door de systematische, landelijke aanpak, waarbij landelijke sportbonden sturing geven en door het werken vanuit een vast model, gericht op de diverse leeftijdsgroepen. Interessant zijn het idee van een talentvolgsysteem en de aanpak waarbij vanuit een algemene sportoriëntatie op jongere leeftijd langzaam wordt toegewerkt naar verdere specialisatie in de richting van topsportbeoefening.

Door de Onderwijsraad en de Raad voor Cultuur is talentontwikkeling op de agenda gezet van de culturele sector. Het begrip wordt de laatste jaren veel gebruikt in het cultuurbeleid van provincies en gemeenten en het beleid van (landelijke) cultuurfondsen.

In het provinciale beleid op het gebied van talentontwikkeling valt op dat veel provincies een verbinding willen leggen tussen amateurkunst en het ontwikkelen van talenten, zo blijkt uit de bestudering van de provinciale cultuurnota's. Vaak wordt talentontwikkeling verbonden met algemene doelstellingen, zoals jeugdbeleid, ontplooiing en 'dynamiek' in de samenleving. Er worden nauwelijks concrete, meetbare doelstellingen geformuleerd ten aanzien van talentontwikkeling.

Uit de globale inventarisatie bij gemeenten komt naar voren dat veel inspanningen van gemeenten zich lijken te richten op ontwikkeling in de breedte: het op stedelijk en wijkniveau stimuleren van jongeren, met name kansarme jongeren, tot actieve cultuurparticipatie. In sommige gemeenten, zoals Den Haag en Utrecht, wordt ook de verbinding gelegd met de ontwikkeling van toptalent. Bij de concentratie op ontwikkeling in de breedte blijven artistiek-inhoudelijke doelstellingen van talentontwikkeling vaak onderbelicht. Vooral maatschappelijke doelen treden dan op de voorgrond: binding met de stad, activering van jongeren in achterstandswijken e.d.

De (landelijke) cultuurfondsen hebben veel aandacht voor toptalent, zo blijkt uit een recent rapport. Het gaat niet alleen op de ontwikkeling van artistieke vaardigheden, maar ook om het ontwikkelen van competenties op het gebied van ondernemerschap en het formuleren van een visie op de eigen artistieke ontwikkeling. De cultuurfondsen besteden nog weinig aandacht aan evaluatie en monitoring van talentontwikkeling. Er zijn nauwelijks voorbeelden van trajecten waarin talenten langdurig worden gevolgd in hun ontwikkeling. Effecten van talentontwikkelingsprogramma's worden zelden systematisch in kaart gebracht.

Kennis over talentontwikkeling

Kijken we naar het (Nederlandse) onderzoek naar talentontwikkeling, dan ontstaat het volgende beeld:

- Er zijn enkele studies verricht naar talentontwikkeling en begaafdheid, maar het ontbreekt aan onderzoeken naar de feitelijke praktijk van talentontwikkeling en de invloed van talentontwikkelingsprogramma's.
- Uit de weinige studies komt naar voren dat intrapersonlijke factoren (motivatie, zelfsturing e.d.) en omgevingsfactoren (rol van ouders, aanwezigheid van voorzieningen) zeer belangrijk zijn.
- Uit de onderzoeken naar talentontwikkeling in de sport blijkt o.a. dat een ketenbenadering voor talentontwikkeling cruciaal is, waarbij een samenspel vereist is tussen diverse actoren (verenigingen, scholen enz.). Ouders spelen een belangrijke rol; deze rol kan per fase in het proces van talentontwikkeling anders zijn. Ook talentcoaches zijn belangrijk, bij voorkeur als zij vanuit een ketenperspectief denken en de rol van individuele trajectbegeleider vervullen.
- Er is nog erg weinig onderzoek gedaan naar talentontwikkeling in de kunsten en er zijn nauwelijks studies gedaan naar de effecten van investeringen in talentontwikkelingsprogramma's in de kunsten.
- Er zijn geen duidelijke definities wat artistiek talent is. Ook is onduidelijk hoe kwaliteit van prestaties gedefinieerd kan worden.
- Talentontwikkeling in de kunsten volstrekt zich waarschijnlijk per kunstdiscipline op een andere wijze.
- De weinige studies die beschikbaar zijn over talentontwikkeling in de kunsten benadrukken het belang van doorzettingsvermogen en veel – gestructureerde- oefening.

Initiatieven op het gebied van talentontwikkeling

Er zijn in Nederland honderden initiatieven op het gebied van talentontwikkeling. Neemt men de talentontwikkelingspiramide (blz. 37) als uitgangspunt, dan constateren we dat op het eerste niveau (het 'ontkiemen van talenten') de laatste jaren het aantal culturele activiteiten in het primair en voortgezet onderwijs sterk is toegenomen. Deze activiteiten leggen de basis voor ontdekking en ontwikkeling van artistieke talenten. Sommige scholen profileren zich zelfs met extra aandacht voor kunst en cultuur, zoals de kunstmagneetscholen en de cultuurprofiel scholen. Er zijn voorbeelden van scholen die expliciet aandacht besteden aan talentontwikkeling, onder andere door samenwerking met lokale culturele instellingen. Ook de culturele activiteiten in de brede school kunnen zorgen voor doorstroming naar actieve cultuurparticipatie.

Het tweede niveau van de piramide wordt met name gevormd door de actieve amateurkunstbeoefening, waar ca. 7,5 miljoen mensen, waaronder relatief veel jongeren, aan deelnemen. Ook volgen veel jongeren cursussen aan muziekscholen, lokale kunstencentra of (particuliere) dansscholen. In allerlei kunstdisciplines worden er door orkesten, gezelschappen en instellingen initiatieven genomen om talenten in de eigen discipline op te sporen, extra te begeleiden of te laten doorstromen.

Van belang zijn daarnaast de vele festivals, concoursen en podia, zoals het Prinses Christina Concours en de Kunstbende, en de meer informele talentontwikkelingstrajecten in de grote steden (m.n. hiphop en andere vormen van urban). Tot het tweede niveau rekenen we ook de kunstopleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs; hier worden soms speciale trajecten ontwikkeld om getalenteerde leerlingen te laten doorstromen naar het hoger kunstvakonderwijs.

Op het derde niveau van de piramide is vooral het kunstvakonderwijs belangrijk. Momenteel volgen zo'n 25.000 studenten een bachelor- of masteropleiding in een van de kunstdisciplines. Ten behoeve van talentontwikkeling bestaan er aparte samenwerkingsverbanden tussen voortgezet onderwijs en kunstvakonderwijs. De laatste jaren gaat het kunstvakonderwijs nieuwe verbindingen aan met de beroepspraktijk. Ook zijn er projecten gericht op cultureel ondernemerschap en het vestigen van een beroepspraktijk (m.n. Kunstenaars&Co). Landelijke cultuurfondsen richten zich met name op doorstroming van talenten naar het hoogste (inter)nationale niveau, door het verstrekken van beurzen, prijzen e.d. voor toptalenten.

Enkele voorlopige conclusies

Het is in dit stadium van het onderzoek nog niet mogelijk definitieve conclusies te trekken over talentontwikkeling in de kunst- en cultuursector. Toch dringen zich na deze eerste, inventariserende fase van het onderzoek enkele voorlopige conclusies op:

- Er lijkt weinig samenhang te zijn in de diverse lokale, provinciale en landelijke initiatieven op het terrein van talentontwikkeling. Met name talentontwikkeling in de breedte en talentontwikkeling naar de top staan over het algemeen los van elkaar.
- Veel projecten die de term 'talentontwikkeling' dragen zijn wellicht beter te kenschetsen als 'actieve cultuurparticipatie' of hooguit als 'talentontkieming'.
- Een samenhangende ketenbenadering lijkt in de kunstensector te ontbreken. Veel initiatieven beperken zich hooguit tot een volgende schakel in de keten, zonder visie op de ontwikkeling van een (mogelijk) talent door de totale keten heen.
- Uit onderzoek blijkt dat de omgeving (ouders, vrienden) heel belangrijk is bij talentontwikkeling, maar in de meeste projecten lijkt het betrekken van de omgeving nog niet veel verder te gaan dan het uitnodigen van ouders voor presentaties of voorstellingen.
- Er is geen modelmatige onderbouwing van het totaal van activiteiten en initiatieven, zoals dat in de sport wel gebeurt.
- Er worden nauwelijks meetbare doelstellingen geformuleerd, zowel op het niveau van de projecten als op het niveau van het beleid.
- Er is nog weinig aandacht voor de meting van effecten van de activiteiten en initiatieven. Er is doorgaans geen adequaat talentenvolgsysteem.

In de tweede fase van het onderzoek kunnen deze voorlopige conclusies worden getoetst.

Tweede fase onderzoek

De tweede fase van het onderzoek zal dieper ingaan op de resultaten en effecten van talentontwikkelingsprojecten in Den Haag, Enschede, Utrecht en Zaanstad en de provincie Drenthe (en mogelijk andere gemeenten en provincies). Met het oog daarop zijn in de eerste fase van het onderzoek twee beschrijvende modellen uitgewerkt, één op mesoniveau (projecten) en één op macroniveau (het beleid). Het projectenmodel is getoetst bij tien projecten en op grond van deze toetsing bijgesteld.

Het projectenmodel kan worden gebruikt voor de beschrijving van een groter aantal initiatieven op het terrein van talentontwikkeling, dan de tien die in het kader van de eerste fase van het onderzoek werden bestudeerd. Op basis van deze beschrijving kan een typologie van talentontwikkelingsprojecten in Nederland worden opgesteld. Ook kan het model desgewenst worden omgewerkt tot een checklist voor de beoordeling (door fondsen, gemeenten en provincies) van nieuwe initiatieven op het terrein van talentontwikkeling.

Het beleidsmodel kan gebruikt worden om het beleid van de diverse gemeenten en provincies op het terrein van talentontwikkeling te beschrijven. Dit model kan eveneens, indien gewenst, tot een checklist worden omgewerkt voor het ontwikkelen en evalueren van talentontwikkelingsbeleid.

Maar het belangrijkste is dat de modellen in de tweede fase van het onderzoek gebruikt worden om (mogelijke) resultaten en effecten van talentontwikkelingsprojecten in kaart te brengen.

INHOUDSOPGAVE

| | blz. |
|---|------|
| Samenvatting en conclusies | 2 |
| 1. <i>Wat was de aanleiding voor het onderzoek?</i> De inleiding | 7 |
| 2. <i>Hoe werd het onderzoek aangepakt?</i> De opzet van het onderzoek | 10 |
| 3. <i>Wat is 'talentontwikkeling'?</i> De ontwikkeling van een begrip en de uitwerking in het beleid | 11 |
| 3.1 De oorsprong van het begrip 'talentontwikkeling' | |
| 3.2 Talentontwikkeling in de sport | |
| 3.3 Talentontwikkeling in het onderwijs | |
| 3.4 Talentontwikkeling in de culturele sector | |
| 3.5 Talentontwikkeling bij de provincies | |
| 3.6 Talentontwikkeling bij gemeenten | |
| 3.7 Talentontwikkeling bij de cultuurfondsen | |
| 3.8 Samenvatting | |
| 4. <i>Wat weten we over talentontwikkeling?</i> Enkele onderzoeken op een rijtje | 24 |
| 4.1 Onderzoek naar begaafde en talentvolle leerlingen in het onderwijs | |
| 4.2 Het model van Gagné | |
| 4.3 Verkenning begeleidingsgegevens Talentontwikkeling | |
| 4.4 Effecten van talentontwikkeling in de sport | |
| 4.5 Artistieke ontwikkeling en het belang van oefenen | |
| 4.6 Talent in de kunsten: ontdekking, ontwikkeling en begeleiding | |
| 4.7 Beleid voor talentontwikkeling: hoe doe je dat? | |
| 4.8 Talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten | |
| 4.9 Evaluatie van talentontwikkeling in de grote steden | |
| 5. <i>Wat wordt er gedaan?</i> Een poging tot ordening van initiatieven op het terrein van culturele talentontwikkeling | 35 |
| 5.1 De talentontwikkelingspiramide | |
| 5.2 Ontkiemen: initiatieven op niveau 1 en de doorstroming naar niveau 2 | |
| 5.3 Verkennen: initiatieven op niveau 2 en de doorstroming naar niveau 3 | |
| 5.4 Verdiepen: initiatieven op niveau 3 en de doorstroming naar niveau 4 | |
| 5.5 Samenvatting | |
| 6. <i>Hoe vallen beleid en projecten voor talentontwikkeling te kenmerken?</i> Twee beschrijvende modellen | 52 |
| 6.1 De totstandkoming van de modellen | |
| 6.2 De aspecten van het beleidsmodel | |
| 6.3 De aspecten van het projectmodel | |
| 6.4 Het beleidsmodel en het projectmodel in schema | |

1. Wat was de aanleiding voor het onderzoek? De inleiding

Talentontwikkeling is in. Bijna dagelijks zijn er op diverse televisiezenders programma's te zien, waar jongeren en soms ook ouderen een kritische jury proberen te overtuigen van hun muziek-, dans- of zangkwaliteiten. Van Idols en Popstars tot Holland's got talent. In het kielzog van deze landelijke televisieprogramma's worden in veel provincies en steden talentenjachten georganiseerd. Het niveau van de kandidaten is niet altijd even hoog. John de Mol startte onlangs zelfs met een nieuw programma, The Voice Of Holland, waarin voortaan met talentvolle kandidaten van hoog niveau wordt gewerkt, die door deskundige coaches worden begeleid in plaats door een jury vermakelijk worden afgebrand. Dat was wat hem betreft een nieuwe invalshoek.

Maar ook overheden en culturele instellingen laten zich niet onbetuigd. In veel beleidsplannen komen de termen 'talent' en 'talentontwikkeling' veelvuldig voor. Wie gaat inventariseren wat er allemaal in Nederland aan talentontwikkeling wordt gedaan stuit al gauw op honderden initiatieven. Het is de vraag of talentontwikkeling daardoor niet een containerbegrip wordt, een etiket voor elke vorm van actieve cultuurparticipatie. Het is moeilijk om samenhang te ontdekken in alle initiatieven. Bovendien is het onduidelijk wat de effecten zijn van de aanzienlijke investeringen in talentontwikkeling. Leiden de projecten tot een betere benutting van talenten? Stromen talentvolle jongeren nu beter door naar het kunstvakonderwijs? Krijgen talenten nu meer kansen om uit te groeien tot professional? Kunnen zij hun ambities verwezenlijken om landelijk of zelfs internationaal door te breken? Al deze vragen bleven tot dusver onbeantwoord.

Tegen deze achtergrond gaven het Fonds voor Cultuurparticipatie, de provincie Drenthe en de gemeenten Den Haag, Enschede, Utrecht en Zaanstad opdracht aan Bureau ART voor een evaluatieonderzoek. Bureau ART onderzocht projecten op het gebied van talentontwikkeling en culturele loopbaan die door het Fonds en door gemeenten en provincies zijn geïnitieerd en/ of ondersteund in het kader van hun cultuurparticipatiebeleid. Het onderzoek richtte zich met name op de vier steden en de provincie Drenthe. Daarnaast werden andere gemeenten en provincies in de evaluatie betrokken.

De werkzaamheden van Bureau ART betroffen vooralsnog de uitvoering van de eerste, inventariserende en beschrijvende fase van het onderzoek. In de tweede fase van het onderzoek zal meer diepgaand worden gekeken naar de resultaten en effecten van talentontwikkelingsprojecten in Den Haag, Enschede, Utrecht en Zaanstad en de provincie Drenthe (en mogelijk andere gemeenten en provincies). Het gehele onderzoek sluit daarmee aan bij de alom gevoelde behoefte om in de cultuursector meer 'evidence based' te werk te gaan.

Het onderzoek vond plaats in de periode juni tot en met november 2010 en werd begeleid door: Dayenne Smolders (gemeente Enschede), Marlies Romeijnders (gemeente Zaanstad), Diane Scheenstra (gemeente Den Haag), Liesbeth van Droffelaar (gemeente Utrecht), Gerrit Kamstra (provincie Drenthe), Marjo van Hoorn (Cultuurnetwerk Nederland) en Toon Kets (Fonds voor Cultuurparticipatie). De commissie kwam vier maal bijeen. De eerste keer om de offerteaanvraag te bespreken, de tweede maal (juni) om de onderzoeksopzet door te spreken, de derde maal (augustus) om op basis van de tussentijdse resultaten bij te sturen en een conceptmodel te bespreken en de vierde keer (oktober) om het concepteindrapport van commentaar te voorzien.

Dit is het eindrapport van Bureau ART over het eerste deel van het evaluatieonderzoek. Hoofdstuk 2 beschrijft kort de opzet van het onderzoek beschreven. Hoofdstuk 3 (Wat is talentontwikkeling?) gaat nader in op het begrip 'talentontwikkeling', zoals dat is uitgewerkt in Human Resources Management, in de sport, het onderwijs en in de cultuursector. Hoofdstuk 4 (Wat weten we over talentontwikkeling?) zet het (met name Nederlandse) onderzoek over talentontwikkeling op een rijtje. Hoofdstuk 5 (Wat wordt er gedaan?) beschrijft aan de hand van een talentontwikkelingspiramide op hoofdlijnen de recente Nederlandse initiatieven op het terrein van talentontwikkeling in de cultuursector. Hoofdstuk 6 (Hoe vallen talentontwikkelingsprojecten te kenmerken?) bevat een model voor de beschrijving van projecten op het gebied van talentontwikkeling en een model voor de beschrijving van het beleid ten aanzien van talentontwikkeling. In kaders staan, verspreid in de tekst, beschrijvingen van de tien talentontwikkelingsprojecten in Den Haag, Utrecht, Enschede, Zaanstad en Drenthe, die in het kader van dit onderzoek werden bestudeerd.

TALENTONTWIKKELING OP VMBO-SCHOOL COMPAEN, ZAA NSTAD

Culturele activiteiten op school vormen voor veel leerlingen een eerste kennismaking met actieve kunstbeoefening. Op school leren zij hun talenten te ontdekken en mogelijk verder te ontwikkelen. Een voorbeeld van talentontdekking en – ontwikkeling op school zijn de projecten van Compaen, een vmbo-school met ca. 730 leerlingen in Zaanadam. Deze school is drie jaar geleden gestart met een structureel cultuurproject voor alle eerste klassers. Vorig schooljaar is het uitgebreid naar het tweede leerjaar. Het is de bedoeling dat er uiteindelijk een doorgaande leerlijn ontstaat naar de derde klas.

In het eerste leerjaar nemen alle leerlingen deel aan allerlei actieve vormen van kunstbeoefening, als onderdeel van het enkele jaren geleden ingevoerde projectonderwijs. Er zijn projecten Techniek, Taal, Kunst&Cultuur en Sport. In het project Kunst&Cultuur wordt toegewerkt naar een voorstelling Romeo&Julia, voor ouders en andere belangstellenden.

In leerjaar 2 biedt de school talentgroepen aan waarbij de leerling zich verder kan verdiepen in een onderwerp naar hun keuze. De leerlingen kunnen twee onderwerpen kiezen uit zes thema's. Kunst&Cultuur is daar één van. Het vormt een van de meest populaire onderwerpen op de school. Het project heet Spotlight. Dit jaar volgen zo'n 70 leerlingen uit het tweede leerjaar het project. De leerlingen van Compaen komen over het algemeen van huis uit weinig met kunst en cultuur in aanraking en worden door hun ouders niet altijd gestimuleerd om zelf actief kunst te beoefenen.

Romeo&Julia en Spotlight zijn interdisciplinair van opzet; allerlei disciplines, zoals dans, toneel, muziek, vj, maar ook media en podiumtechniek (decorbouw) vermengen zich. Binnen de school zijn de projecten vakoverstijgend. Dat betekent dat ook docenten van andere vakken, zoals taal, aan de projecten Kunst&Cultuur. De projecten maken deel uit van het lesrooster; het is dus geen extra activiteit voor de leerlingen en docenten. Docenten krijgen roosteruren om het project voor te bereiden.

Het artistiek-inhoudelijke doel van het project is leerlingen kennis en ervaring te laten opdoen met de verschillende kunstdisciplines in een doorlopende leerlijn. Zowel de lessen door de kunstvakdocenten als de workshops door professionele kunstenaars bouwen steeds voort op eerder aangeboden lesstof, vaardigheden en technieken. Het pedagogisch-didactische doel is leerlingen te leren plannen, samenwerken en presenteren. Ook wordt aandacht besteed aan mediawijsheid.

Compaen werkt bij de twee projecten samen met diverse andere culturele instellingen in Zaanstad en omgeving, onder andere het poppodium de Kade, het Zaantheater, de Vereniging Zaanse Erfgoed en het lokaal kunstencentrum Fluxus. Er worden lessen en workshops gegeven, door professionals van deze culturele instellingen, maar steeds meer ook door eigen docenten.

De ouders van de leerlingen worden voor de voorstellingen uitgenodigd. Daardoor krijgen ouders meer inzicht in de talenten van hun kinderen.

Er zijn volgens de betrokkenen nu al effecten waar te nemen. De projecten zorgen voor een verbetering van de samenwerking tussen docenten, de sfeer in het team en de omgang tussen docenten en leerlingen. Ook worden leerlingen door projectonderwijs gestimuleerd om samen te werken en te plannen. De Kunst&Cultuurprojecten dragen bij aan een positieve uitstraling naar buiten, met name in de lokale media en bij de ouders. De culturele instellingen leren zich meer en beter op het onderwijs, in het bijzonder op het vmbo, te richten. Leerlingen hebben een beter inzicht gekregen in de culturele infrastructuur; er zijn leerlingen doorgestroomd naar instellingen voor actieve kunstbeoefening. Zo zijn er vijf leerlingen naar NEST van het MUZ-Theater gegaan. Eén meisje is naar ISH doorgestroomd. Zij geeft nu als gastdocente weer les op haar oude school.

2. Hoe werd het onderzoek aangepakt? De opzet van het onderzoek

Hoofdvraag van dit eerste deel van het evaluatieonderzoek was hoe activiteiten op het gebied van talentontwikkeling te typeren zijn op grond van diverse relevante kenmerken. Het onderzoek moest daarom verschillende benaderingen en definities van culturele talentontwikkeling in kaart brengen als referentiekader voor empirisch onderzoek naar feitelijke doelen, doelgroepen, aanpak en context van talentontwikkelingsprojecten sinds 2009. Resultaat moest een empirisch gefundeerde typering zijn van talentontwikkelingsprojecten, inclusief de ambities, doelstellingen en methoden die daarmee verbonden zijn. Ook de context waarin ze tot stand komen, ten uitvoer komen en op kwaliteit en resultaten worden beoordeeld, moest in de typering worden opgenomen.

In overleg met de begeleidingscommissie besloot Bureau ART het eerste deel van het onderzoek als volgt te faseren:

Stap 1: Voorbereiden (juni – juli)

Als eerste fase van het onderzoek werden door Bureau ART relevante documenten en verslagen bestudeerd en gesprekken gevoerd met de meest direct betrokkenen, werkzaam bij het Fonds voor Cultuurparticipatie, de gemeenten Enschede, Den Haag, Zaanstad, Utrecht en de provincie Drenthe. Bureau ART presenteerde de opzet van het onderzoek tijdens de vierde landelijke conferentie van het Fonds voor Cultuurparticipatie voor beleidsmedewerkers van provincies en gemeenten op 17 juni 2010.

Stap 2: Verbreden (juli tot augustus)

De tweede fase van het onderzoek behelsde een inventarisatie van:

- a. het beleid van provincies en gemeenten ten aanzien van talentontwikkeling
- b. de projecten en initiatieven op het gebied van talentontwikkeling
- c. het onderzoek naar (de effecten van) talentontwikkeling.

Deze inventarisaties werden uitgevoerd met behulp van de gegevens en publicaties van Cultuurnetwerk Nederland op het terrein van talentontwikkeling¹. Ook werden alle cultuurnota's en websites van de 12 provincies en een groot aantal gemeenten gescand, evenals de websites en programma's van de provinciale steunfunctie-instellingen voor (amateur)kunst en van relevante lokale kunstencentra.

Deze fase leverde de elementen voor de ontwikkeling van twee beschrijvende modellen van talentontwikkeling.

Stap 3: Verdiepen (september tot oktober)

De derde fase was gewijd aan de beschrijving en typering van tien talentontwikkelingsprojecten in de provincie Drenthe en de gemeenten Den Haag, Enschede, Utrecht en Zaanstad. Het in fase 2 ontwikkelde model diende daarbij als leidraad. De beschrijvingen kwamen tot stand door analyse van documenten (projectplannen, verslagen e.d.) en interviews met de meest betrokken medewerkers van de uitvoerende instellingen.

Stap 4: Vertalen (oktober tot begin november)

Deze tien beschrijvingen leidden tot bijstelling en aanvulling van het model. Uit de inventarisaties uit fase 2 en de typering uit fase 3 vloeiden conclusies voort over culturele talentontwikkeling in Nederland. Bovendien werd een apart document opgesteld met enkele suggesties voor de probleemstelling en de opzet van de tweede fase van het onderzoek.

¹ O.a. Talentontwikkeling en cultuureducatie, Literatuurselectie ter gelegenheid van de Dag van de Cultuureducatie 10 juni 2010 en Zicht op ... talentontwikkeling en cultuureducatie, achtergronden, literatuur en websites, Utrecht, 2007

3. Wat is 'talentontwikkeling'? De ontwikkeling van het begrip en de uitwerking in het beleid

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op het begrip 'talentontwikkeling' en de uitwerking van het begrip in het beleid. In paragraaf 3.1 belichten we de oorsprong van het begrip in het personeelsbeleid. Daarna bezien we de uitwerking van het begrip 'talentontwikkeling' in de sport (paragraaf 3.2) en in het onderwijs (paragraaf 3.3). Paragraaf 3.4 gaat nader in op de ontwikkeling van het begrip in de sector van kunst en cultuur. Daarna volgen paragrafen over het beleid van provincies inzake culturele talentontwikkeling (3.5), gemeenten (3.6) en de (landelijke) cultuurfondsen (3.7).

3.1 De oorsprong van het begrip 'talentontwikkeling'

De term 'talentontwikkeling' komen we voor het eerst tegen in verhandelingen over intern personeelsbeleid en management-development. In de literatuur over personeel en organisatie gebruikt men begrippen als 'talentontwikkeling' en 'talent management' al meer dan 25 jaar. In de jaren negentig van de vorige eeuw kwam de term 'Human Talent Management' (HTM) in Nederland in zwang in het personeelsbeleid². Kern van HTM was dat men voortaan niet meer mensen voor een *functie* in een organisatie zou moeten werven, maar voor een *loopbaan*. Een van de belangrijkste aandachtspunten bij human talent management was daarom 'potentieel aanboren, motiveren, behouden en ontwikkelen'. Uit deze nieuwe benadering vloeide voort dat traditionele functie-eisen meer en meer werden vervangen door competenties. 'Competenties' verwezen dan naar de afzonderlijke vaardigheden, kennis en attitudes die iemand in staat stellen om zijn professionele taken succesvol uit te voeren. Competenties bleken overigens lastig te 'managen'; daarom wordt recent wel gepleit voor het *faciliteren* van talenten in plaats van competentie management.

Al vanaf het begin bleek talentmanagement verschillende betekenissen te hebben voor bedrijven. Bij sommige bedrijven ging het vooral om het management van hoogwaardige individuen of toptalenten (high potentials) en lag het accent op de invulling van strategische topfuncties. Bij andere bedrijven en organisaties ging het meer over de vraag hoe in het algemeen talenten van medewerkers zo optimaal mogelijk kunnen worden benut. Prof. Lidewey van der Sluis, hoogleraar Strategisch Talent Management van Nyenrode Business Universiteit ontwikkelde bijvoorbeeld in 2008 het Talentenkompas op basis van wetenschappelijk onderzoek³. In haar model ligt de nadruk op talentontwikkeling voortkomend uit passie en een bepaalde persoonlijkheid. Talent is iets dat zich ontwikkelt in gedrag, vaardigheden, kennis en ervaring. Talent wordt bepaald door wat je kunt, wat je wilt en door welke kansen je krijgt en durft te nemen. Haar stelling: talentontwikkeling is geen doel maar een middel. Ze geeft aan dat vaak ten onrechte wordt gedacht dat talenten zich alleen onder de *high potentials* bevinden. Ook de middenmoot moet worden meegenomen bij talentontwikkeling. Volgens Van der Sluis moeten organisaties zich beter afvragen *hoe* ze en *in wie* ze willen investeren. Vaak krijgen talenten allemaal hetzelfde programma: *the peanut butter theory*. Van der Sluis geeft aan dat het beter zou zijn *the cherry picking strategy* toe te passen. Elk individu krijgt dan een specifiek ontwikkeltraject op maat. Het blijkt dat het talent zich daardoor veel sneller ontwikkelt. Organisaties die talent goed managen kampen met minder verloop, zijn een aantrekkelijke werkgever, zien de betrokkenheid en motivatie van de werknemer toenemen en de financiële prestaties stijgen.

² M.J.R. Schoemaker en Th. D Geerdink, Human Talent Management: een visie op besturen, faciliteren en ontwikkelen van personeel, 1991

³ Informatie ontleend aan website slo, thema talent in voortgezet onderwijs

De ervaringen met 'talentontwikkeling' in het personeelsbeleid leren ons, dat een strategie voor talentontwikkeling alleen succesvol kan zijn als het integraal deel uitmaakt van de totale bedrijfsstrategie. Ook is het essentieel dat de diverse instrumenten voor talentontwikkeling in samenhang worden ingezet, wil talentontwikkeling daadwerkelijk succesvol zijn. Relevante instrumenten zijn bijvoorbeeld het werven van talenten, het testen van competenties (in de praktijk of in testsituaties), het aanleren van nieuwe competenties, het meten van prestaties (prestatie- en potentieelbeoordeling), het opstellen van loopbaanplannen en het ontwikkelen van een personeelsinformatiesysteem (om talenten te kunnen volgen). Bovendien blijken loopbanen van talenten zich niet lineair te hoeven ontwikkelen; het gaat eerder om een geheel van diverse mobiliteitsvormen, waarbij zowel horizontale als verticale stappen worden gezet.

3.2 Talentontwikkeling in de sport

Op andere beleidsterreinen is het begrip 'talentontwikkeling' inmiddels eveneens geïntroduceerd. Het meest nadrukkelijk is dat tot dusver het geval op het terrein van de sport, waar het NOC*NSF is belast met de uitvoering van het programma voor talentontwikkeling. NOC*NSF maakt, net als het Ministerie van VWS, een onderscheid tussen 'breedtesport' en 'topsport'. NOC*NSF plaatst talentontwikkeling binnen het kader van het topsportbeleid. Daarin is structureel aandacht voor het herkennen en ontwikkelen van talenten, inclusief hun opleiding tot topsporters.

Het Masterplan Talentontwikkeling⁴ neemt als uitgangspunt het Canadese model van 'Long Term Athlete Development' van I. Balyi. Dit model maakt een onderscheid in leeftijdscategorieën en heeft ook aandacht voor verschillen tussen jongens en meisjes.

| jongens | meisjes | | |
|-------------|-------------|--------------------------|--|
| 18+ jr. | 19+ jr. | Trainen om te winnen | Train to Win Maximaliseren fysieke training, specifieke vaardigheden en internationaal podium |
| 15 – 21 jr. | 16 – 23 jr. | Trainen voor hoog niveau | Train to compete De motor optimaliseren en sporttak/ onderdeel/ positie specifieke vaardigheden ontwikkelen |
| 11 – 15 jr. | 12 – 16 jr. | Trainen voor omvang | Train to train De motor opbouwen en sporttakspecifieke vaardigheden ontwikkelen |
| 8 – 11 jr. | 9 – 12 jr. | Leren trainen | Learning to train Basis sporttechnische vaardigheden en fysieke trainingsvormen |
| 6 – 8 jr. | 6 – 9 jr. | Oriëntatie | FUNDament Basis bewegingsvaardigheden één of meer sporttakken |
| 0 – 6 jr. | 0 – 6 jr. | Spel | FUNDament Gymnastiek Zwemmen Lopen Fietsen |

⁴ Talent Centraal, Masterplan Talentontwikkeling 2006-2010, NOC*NSF

Het plan maakt een onderscheid tussen talentherkenning (herkennen van een talentvolle sporter als potentieel topsporter op basis van meerdere indicatoren) en talentontwikkeling (een programma van activiteiten die de opleiding van talenten tot het vak van topsporter vormen). Het proces van talentherkenning duurt in de regel 3 tot 5 jaar, de opleiding in het kader van talentontwikkeling 5 tot 8 jaar.

Bij talentherkenning gaat het om:

- scouting (kijken naar een aantal vaardigheden van sporters tijdens een wedstrijd en/of training, door aangewezen personen van een sportbond, om te beoordelen of de sporter geschikt is voor een bepaalde positie);
- systematisch testen (op één dag worden prestatiebepalende kwaliteiten, ook tactiek en mentaal, getest om de beoordelen of een sporter geschikt is voor een bepaalde selectie);
- transferprojecten (sporters die niet doorstromen in hun eigen sport laten deelnemen aan een andere tak van sport die beter bij hen past);
- een combinatie van deze activiteiten.

Elementen uit het plan zijn onder andere:

- Het wegnemen van factoren die zorgen voor uitval van talenten, zoals sport en onderwijs kunnen combineren, reistijden, gebrek aan goede trainingsfaciliteiten en een tekort aan gespecialiseerde begeleiding.
- Het starten van LOOT-scholen waar talenten de kans krijgen sport en onderwijs te combineren.
- Het opstellen per sporttak van meerjarige opleidingsprogramma's, specifiek gericht op de verschillen in leeftijd en ontwikkelingsfases van talenten.
- Het realiseren van opleidingsprogramma's met voldoende trainingsuren (ca. 10.000 uren gedurende een periode van 10 jaar) (zie onderzoek Ericsson, hoofdstuk 5).
- Het creëren van een beroepsgroep van gespecialiseerde talentcoaches.
- Het bundelen van opleidingsprogramma's en faciliteiten in hoogwaardige accommodaties.
- Sterkere landelijke sturing op regionale en lokale initiatieven.

De meerjarige opleidingsprogramma's hebben de volgende kernelementen:

- Aansluiting op leeftijd en opleidingsfase;
- Wetenschappelijk onderbouwd of evidence based;
- Normering voor prestatieprofiel van de talenten;
- Normering voor omvang, inhoud en kwaliteit van het programma;
- Normering voor vereiste begeleiding en overige randvoorwaarden;
- Curriculum voor de opleiding van talenten tot het beroep van topsporter;
- Curriculum vertaald in een opleidingsprogramma;
- Toepassing van een kijkwijzer en talentvolgsysteem.

Door middel van certificering willen NOC*NSF en de sportbonden de kwaliteit van de meerjarige opleidingsprogramma's monitoren en waarderen.

Overigens blijkt Nederland momenteel vooral hoog te scoren met het aantal topsporters in relatie tot het aantal inwoners dankzij de ongekend goede structuur voor 'breedtesport'. Nergens in de wereld zijn er per duizend inwoners zoveel sportverenigingen en leden van sportverenigingen. Deze brede basis compenseert als het ware het gebrekkige systeem van aanvoer van talenten, bijvoorbeeld in vergelijking tot een land als Australië. Daar worden jaarlijks 10.000 jongeren van 14 jaar systematisch worden getest en vervolgens

geïntroduceerd in een sport die fysiologisch het beste bij hen past⁵. Nadeel van instroom via de sportverenigingen is overigens wel, dat er nauwelijks zicht is op de talenten van ongeorganiseerde sporters.

3.3 Talentontwikkeling in het onderwijs

Ook in het onderwijs wordt het begrip 'talentontwikkeling' meer en meer gebruikt. Zo bracht de Onderwijsraad enkele jaren geleden een advies uit over de vraag hoe het onderwijs meer aandacht kan besteden aan jongeren met problemen en jongeren met bijzondere talenten, onder andere kunstzinnig en cultureel talent⁶. De Onderwijsraad benadrukte dat zeer vroege herkenning en ontwikkeling van talenten, zeker bij dans en muziek, noodzakelijk is om deze tot volle wasdom te laten komen. Het advies maakte een onderscheid tussen 'breedtevoorzieningen' en 'topvoorzieningen'. De overheid, zo constateerde de Onderwijsraad, heeft al veel initiatieven genomen om in de breedte de ontwikkeling van kunstzinnige en culturele talenten in het onderwijs te stimuleren. De Onderwijsraad verwachtte, dat deze breedtevoorzieningen ook een plek bieden waar talent kan worden ontdekt en daarmee een basis vormen waarop een topvoorziening voor bijzonder getalenteerde jongeren kan worden gebouwd. De voorzieningen en mogelijkheden voor jongeren ontbreken evenwel, stelt de raad. Zo is het aanbod van centra voor de kunsten voor jongeren zeer beperkt en bieden scholen vaak uitsluitend de traditionele kunstvakken aan.

In april 2006 verscheen een gezamenlijk advies van de Onderwijsraad en de Raad voor Cultuur, waarin zij speciale aandacht vroegen voor de vooropleidingen muziek en dans. Ze adviseerden om te onderzoeken of de LOOT-systematiek uit de sportwereld toepasbaar is in de kunstsector, zodat ook hier talentontwikkeling structureel gefaciliteerd zou kunnen worden⁷.

Het ministerie van OCW maakt in het verlengde van het advies van de Onderwijsraad een onderscheid tussen 'talent in brede zin' en toptalent⁸. Talent in brede zin is bedoeld om alle kinderen de kans te geven culturele talenten te ontdekken en te ontplooien. Het haakt aan bij thema's als diversiteit en de bindende werking van cultuureducatie. Met name jongeren met een andere culturele achtergrond hebben een extra stimulans nodig. Toptalent heeft betrekking op een selecte groep, die de potentie heeft om bij de internationale top te behoren. Deze talenten moeten vanaf jonge leeftijd goed begeleid worden. Dat is dan ook doelstelling van het beleid op dit gebied is.

⁵ Echte winst topsport zit in talentontwikkeling, De Volkskrant, 31 juli 2008

⁶ Onderwijsraad, Hoe kan het onderwijs meer betekenen voor jongeren?: kwalificatie, zorg en talentontwikkeling in samenwerking tussen onderwijs en andere jeugdvoorzieningen, advies, Den Haag, 2004

⁷ Een LOOT-school is een school voor voortgezet onderwijs waar leerlingen onderwijs en topsport kunnen combineren. Er zijn inmiddels 29 LOOT-scholen in Nederland.

⁸ Ministerie van OCW, Voortgangsrapportage Cultuureducatie, Brief aan de Tweede Kamer, 18 september 2006

JONGE COMPOSITEN EN LIBRETTISTEN AAN HET WERK IN DE MUZIEKTHEATERWERKPLAATS IN ENSCHEDE

Enschede heeft een rijke infrastructuur op het gebied van (klassieke) muziek. De stad beschikt over een conservatorium, een muziektheater, een operagezelschap en een orkest. De stichting Muziektheaterwerkplaats wil jonge componisten en librettisten ontwikkelingsmogelijkheden bieden, gebruik makend van de gedegen en complete infrastructuur die Enschede te bieden heeft. De Muziektheaterwerkplaats wil bovendien een bijdrage leveren aan de vernieuwing van het muziektheater en hoopt op deze manier jonge muziekprofessionals aan de stad Enschede te binden.

Vanaf januari 2011 kunnen duo's van een componist en een librettist muziek en tekst insturen voor een muziektheaterstuk van maximaal 90 minuten voor maximaal 6 uitvoerenden. De inschrijving sluit in november 2011. Daarna selecteert een professionele jury drie inzenders die een proeve van hun stuk mogen uitvoeren. Zij worden daarbij begeleid en gecoacht door leden van de jury. De proefproducties worden in de zomer van 2012 uitgevoerd. De winnaar mag zijn inzending uitwerken tot een volwaardige muziektheatervoorstelling. De instellingen in het Muziekkwartier helpen de winnaars om (landelijk) afzet te vinden voor hun productie en geven hen in die zin ook een start als cultureel ondernemer.

De Muziektheaterwerkplaats richt zich primair op conservatoriumstudenten, studenten van schrijfopleidingen en jonge professionals, dus op de top van de talentontwikkelingspiramide. Leerlingen van basisscholen, voortgezet onderwijs en mbo-opleidingen krijgen gelegenheid om het proces van de totstandkoming van de (proef)voorstellingen te volgen. Die opzet past naadloos in het beleidsplan Muziek van de gemeente Enschede, dat stevig bouwt aan de basis van de talentontwikkelingspiramide door scholieren binnenschools kennis te laten maken met muziek.

De stichting Muziektheaterwerkplaats is een samenwerkingsverband van jeugdtheater Sonnevand, Artez Hogeschool, de Nationale Reisopera en de Stadsschouwburg/het Muziektheater Enschede. Bij het maken van de voorstelling op basis van de winnende inzending zijn de kunstvakopleidingen van Artez en de Technische Universiteit Enschede betrokken.

De Muziektheaterwerkplaats moet een schakel worden in een complete keten van voorzieningen voor cultuurparticipatie en talentontwikkeling in Enschede. Die keten krijgt in 2012 fysiek gestalte in de Fabrieksschool, waarin ook het jeugdtheater, de vooropleiding Dans, het medialab Enschede en de stichting Kinderopvang Enschede onderdak zullen vinden. Samen hebben deze instellingen een cultuureducatie- en talentontwikkelingsaanbod voor een doelgroep van 2 tot en met 26 jaar.

Het is nog te vroeg om te bepalen of de Muziektheaterwerkplaats echt bijdraagt aan talentontwikkeling. Wel weten de organisatoren al waar het succes van af zal hangen: de respons van de doelgroep, het artistieke niveau van de inzendingen en de eindproducten, de verdere ontwikkeling van de deelnemers na afloop van de competitie en hun (inter)nationale succes.

3.4 Talentontwikkeling in de culturele sector

In maart 2007 zette de Raad voor Cultuur met het advies *Innoveren, participeren!* talentontwikkeling nog eens prominent op de agenda van de cultuursector⁹. Hierbij legde de raad een verbinding met amateurkunst als 'een vindplaats en kweekvijver voor artistiek talent'. Voorzieningen op dit gebied zouden dus laagdrempelig moeten zijn. 'Peer education' en 'peer coaching', belangrijke instrumenten voor in talentontwikkeling gespecialiseerde instellingen, zouden voor een deel van de jonge talenten een opstap naar het kunstvakonderwijs kunnen vormen. De raad pleit voor continuïteit in het onderwijs, waarbij cultuurprofiel scholen die zich op talentontwikkeling richten een rol zouden kunnen spelen.

In juni 2007 verscheen *Kunst van leven*, waarin minister Plasterk de hoofdlijnen van zijn cultuurbeleid uiteenzet¹⁰. Onder het motto 'Een hoge top, een brede basis' neemt talentontwikkeling hierin een prominente plaats in. De minister constateerde dat talent nog steeds niet voldoende worden benut en dat er te weinig aandacht is voor excellentie. Om dit te veranderen moeten toptalent en topinstellingen beter gesteund worden. Het Ministerie van OCW neemt een aantal maatregelen om talentontwikkeling te stimuleren, onder andere door het versterken van productiehuisen en presentatie-instellingen, de ondersteuning van experimenten in de podiumkunsten en een betere aansluiting tussen het kunstvakonderwijs en de beroepspraktijk c.q. arbeidsmarkt.

Karin Laarakker¹¹ constateert desalniettemin in de publicatie 'Zicht op ... talentontwikkeling en cultuureducatie' dat het begrip 'talentontwikkeling' in het culturele veld een minder eenduidige betekenis heeft dan in de sport. Er is veel verwarring over de precieze inhoud van het begrip. Sommigen constateren zelfs dat 'talentontwikkeling' een containerbegrip is.

Om grip te krijgen op de diverse definities van talentontwikkeling die culturele instellingen en organisaties hanteren kijkt Karin Laarakker naar verschillende aspecten van initiatieven:

- a. Het doel: artistiek-inhoudelijke doelen (bijv. professioneel kunstenaarschap) of maatschappelijke doelen (persoonlijke ontplooiing, vergroting interesse in cultuur, actieve cultuurparticipatie).
- b. Algemene doelgroepen: gericht op (toekomstige) professionals of op amateurs.
- c. Specifieke doelgroepen: bijvoorbeeld gericht op jongeren van niet-Nederlandse afkomst en/of jongeren in achterstandsposities.
- d. Individu of groep: gericht op individuele talentontwikkeling of ontwikkeling van een groep (koor, popgroep, theatergezelschap e.d.).
- e. De discipline: gericht op de gevestigde kunstdisciplines (theater, dans, muziek, literatuur, AV, beeldend) of op straatcultuur of urban culture: rap, hiphop, graffiti, beatboxing, streetdance e.d.

⁹ Raad voor Cultuur, *Innoveren, participeren!*, Advies agenda cultuurbeleid en culturele basisinfrastructuur, Den Haag, 2007

¹⁰ Ministerie van OCW, *Kunst van leven*, hoofdlijnen cultuurbeleid, Den Haag, 2007

¹¹ Karin Laarakker, *Zicht op ... talentontwikkeling en cultuureducatie*, 2007

3.5 Talentontwikkeling bij de provincies

In cultuurbeleidsplannen van provincies, gemeenten en plannen van culturele instellingen komt het begrip talentontwikkeling de laatste jaren veel voor. Zo noemen alle provincies 'talent' of 'talentontwikkeling' in hun cultuurbeleid; sommige stellen daarin het begrip zelfs centraal. We geven hieronder een aantal voorbeelden.

In de cultuurnota van Fryslân, 'Finsters iepen', wordt vooral ingezet op het behoud van talenten in Friesland: "We hebben basisvoorzieningen nodig, waar mensen actief en passief van kunst en cultuur kunnen genieten, waar talent zich kan ontplooiën. Om dat talent ook hier te houden en Fryslân voor talent van buiten de provincie aantrekkelijk te maken, hebben we opleidingen nodig, en een inspirerend productieklimaat." (..) "Die infrastructuur kunnen we bieden als we Fryslân als één culturele regio zien, een regio met een fijnmazig netwerk van basisvoorzieningen. Met een aantal kernen en specifieke locaties voor kunst en cultuur waar het talent dat uit de basis naar boven komt tot bloei kan komen. Met die toplocaties trekken we ook gerenommeerde professionals naar de provincie, die dat talent inspireren met kunstwerken, concerten, maar ook met masterclasses en gezamenlijke producties."

Het cultuurbeleid van de provincie Drenthe is gericht op kruisbestuiving tussen kunstdisciplines en tussen amateur- en professioneel initiatief. De provincie wil nieuwe samenwerkingsvormen stimuleren, nieuw talent en initiatief de kans geven om zich te ontwikkelen en te bewijzen. De provincie stimuleert talentontwikkeling met name via het projectplan Keienbende, opgesteld door het lokale kunstencentrum ICO i.s.m. lokale kunstencentra. In het plan worden de provinciale voorrondes van de Kunstbende als basis gebruikt voor talentontwikkeling. Verder krijgen sommige instellingen of gezelschappen subsidie (mede) ten behoeve van talentontwikkelingsactiviteiten, zoals jongerentheatercollectief NiznO, Peer Group, Drents Jeugd Theater De Reus, de Noorderlingen en dansgezelschap ZIRR. Daarnaast ontvangen enkele festivals en het Drents Jeugd Orkest en het Jeugdsymfonie Orkest subsidie vanwege de mogelijkheden tot talentontwikkeling die deze bieden.

De provincie Drenthe liet al in 2006/ 2007 onderzoeken welk beleid zij het beste kon voeren ten aanzien van talentontwikkeling in de cultuursector¹². Het onderzoeksrapport trekt onder andere de conclusie, dat gemeenten in een provincie als Drenthe in hun beleid (t.a.v. de lokale kunstencentra e.d.) vaak prioriteit geven aan ontwikkeling in de breedte, dat wil zeggen in de toegankelijkheid van voorzieningen voor de diverse bevolkingsgroepen. Zij geven minder prioriteit aan diepte-investeringen in een (selecte) groep van talenten. Daarom ligt er voor de provincie Drenthe juist een belangrijke taak weggelegd bij talentontwikkeling, aldus het rapport.

De provincie Groningen had talentontwikkeling al als speerpunt in de cultuurnota voor 2005-2008 opgenomen. De provincie zet dat de periode 2009-2012 voort en wil het beleid nog verder aanscherpen. Volgens de nota is de gebruikelijke weg voor (artistiek) talent op het gebied van dans, muziek en theater, een paar jaar scholing en dan een diploma. Maar er zijn meerdere wegen die naar Rome leiden, aldus de nota. Voor het tot uiting komen van het aanwezige talent is een goede infrastructuur nodig die ervoor zorgt dat er voldoende mogelijkheden aanwezig zijn waarop talenten in de dop vanuit een 'brede basis' uiteindelijk kunnen doordringen tot de nationale en internationale top. Aandacht voor instroom en doorstroming van talenten is daarbij van belang. Talentontwikkeling verder uitbouwen kan leiden tot een meerwaarde bij andere belangrijke en actuele onderwerpen binnen het

¹² Marjon Drenth en Peter van der Zant, Niet onder de korenmaat, eindrapportage van een onderzoek naar talentontwikkeling op het gebied van kunst en cultuur in Drenthe, Bureau ART, januari 2007

culturele beleid, zoals de kwaliteit van het aanbod, vernieuwing, jeugd en jongeren, professionalisering en ondernemerschap.

Ook de noordelijke samenwerking zet in op talentontwikkeling. Eind 2007 hebben de noordelijke partners, bestaande uit de steden Groningen en Leeuwarden en de provincies Groningen, Fryslân en Drenthe, hun gezamenlijke culturele ambities vastgelegd in de cultuurvisie 2009-2012 Grenzen Overschrijden. Hierin geven zij aan zich onder de noemer 'versterken van dynamiek' willen inspannen voor het versterken van experiment, talentontwikkeling en samenwerking.

De provincie Zeeland geeft in haar cultuurnota aan diegenen te faciliteren die de ambitie hebben zichzelf te ontwikkelen in een discipline. Daarbij verwacht de provincie van de professionele kunsten, waar gewenst en waar het meerwaarde met zich meebrengt, een nauwe samenwerking met amateurkunstinstellingen, bijvoorbeeld bij ondersteuning van (jong) talent. Volgens de provincie zijn er voor jong talent met name in de popsector veel mogelijkheden om hun talent te ontwikkelen en om op te treden, bijvoorbeeld activiteiten in samenwerking met scholen en het project Kunstbende.

De provincie Zuid-Holland streeft met het cultuurbeleid naar een actieve deelname aan het culturele leven, als belangrijke voorwaarde voor de ontplooiing van mensen: hun talent, hun geestelijk leven, hun expressie en hun samen leven. De provincie Noord-Holland wil een plan van aanpak opstellen voor de ontwikkeling van jong cultureel talent analoog aan de sport. Dit plan van aanpak moet eind 2012 gereed zijn. De provincie Utrecht kent een aparte subsidieregeling 'Talentvolle makers en innovatieve projecten'; onlangs werden uit 104 aanvragen vier projecten geselecteerd van jonge talenten op het gebied van theater, muziek en beeldende kunst.

De provincie Overijssel zet tijdens de periode 2010-2012 een aantal cultuurmakelaars in om onder andere talentontwikkeling te stimuleren. Speerpunt van het amateurkunstbeleid in Overijssel is talentontwikkeling, met name de bovenlaag van de talentvolle amateurs. De cultuurmakelaar speelt een rol in het signaleren van hiaten op het terrein van amateurkunst. In de cultuurnota van de provincie Gelderland is het stimuleren van de ontwikkeling van talent onder andere een onderdeel van het podiumbeleid. De provincie Limburg heeft voor de periode 2009-2012 als uitgangspunt geformuleerd dat zij inzet op het ontplooiën van culturele talenten en het herkennen van (top)talenten. De provincie wil jonge talenten verbinden aan professionals en ervaringsdeskundigen en deze talenten een platform bieden. De culturele infrastructuur in Limburg moet hierin een spilfunctie vervullen en verbindingen leggen tussen breedte (amateurkunsten), talentstimulering en top.

De provincie Flevoland, tot slot, koppelt talentontwikkeling op het gebied van cultuur nadrukkelijk aan het jeugdbeleid: "De doelgroep tot 18 jaar maakt 28% van de Flevolandse bevolking uit. We laten kinderen en jongeren kennismaken met culturele uitingen, op school en in de vrije tijd. Het is belangrijk dat hun culturele loopbaan vroeg start, als toeschouwer, maar ook door zelf actief bezig te zijn met kunst, waardoor creatieve talenten een kans krijgen. Cultuur is naast sport hét middel om jongeren te bereiken, waarbij het stimuleren van talent hand in hand gaat met een preventieve doelstelling."

Het valt in de beleidsplannen van de provincies op, dat er nauwelijks concrete, meetbare doelstellingen worden geformuleerd ten aanzien van talentontwikkeling. Als er al doelen worden geformuleerd, bevatten deze veel zogeheten 'iteratieve' termen als 'het stimuleren van', 'het ontwikkelen van' of 'het kennismaken met', die als zodanig nooit meetbaar zijn.

Een plan voor een structurele aanpak van talentontwikkeling in Drenthe

ICO, het lokale kunstencentrum in Assen, heeft onlangs een ambitieus plan opgesteld voor een betere aanpak van talentontwikkeling in de provincie Drenthe. Het motto is: 'een structurele aanpak in plaats van incidentele projecten'. Als kern van het plan heeft men de bestaande, jaarlijkse voorrondes van de Kunstbende in de provincie genomen. Het plan is om deze voorrondes meer in het teken van talentontwikkeling te plaatsen, door structurele samenwerking aan te gaan met allerlei instellingen. Daarom heet het plan 'De Drentse keienbende'.

Het gaat in eerste instantie om jongeren van 13 tot en met 18 jaar, maar het voornemen is dit uit te breiden naar 10 – 25 jaar, eerst – in de periode 2010-2012 – door de groep 19 t/m 25 jaar erbij te betrekken, in een later stadium de 'jonge keitjes' (10 t/m 13 jaar).

Over twee jaar wil de Drentse Keienbende in alle scholen voor voortgezet onderwijs in Drenthe actief zijn. Ook wil de Drentse keienbende een bijdrage leveren aan de integratie van activiteiten in het reguliere CKV-lesprogramma. De huidige scholentour van de Kunstbende is hierbij het uitgangspunt.

Om ook talent in kleinere dorpen te kunnen scouten worden samen met jongerenwerkers van welzijnsorganisaties workshops, demonstraties en andere jongerenactiviteiten georganiseerd in sozen en jongerencentra. Daarbij worden jongeren aangespoord om iets met hun talent te doen.

Met de vier kunstencentra in Assen, Hoogeveen, Emmen en Meppel worden in 2010-2011 bijzondere projecten opgezet en uitgevoerd voor en vooral met de jonge talenten van de centra. De organisatie zet in op het creëren van een grotere betrokkenheid van docenten van de kunstencentra en hun leerlingen, die moet resulteren in een grotere deelname van jongeren. In zogeheten broeiplekken in de kunstencentra worden jongeren begeleid bij het voorbereiden van hun acts en gestimuleerd om met elkaar samen te werken.

Ook streven de organisatoren van de Keienbende er naar, dat theaters en festivals de mogelijkheden uitbreiden voor het organiseren van jongerenevenementen en –voorstellingen.

Tot nu toe waren het alleen de winnaars van de landelijke finales van de Kunstbende die prijzen kregen, zoals een uitgebreide masterclass bij ArtEz hogeschool voor de kunsten. Daar wil ICO verandering in brengen. Het plan is om alle Drentse finalisten, drie per categorie, op maatwerk nazorg aan te bieden, zodat zij hun talenten verder kunnen ontwikkelen. Dat kan een masterclass zijn of samenwerking met professional of langdurige coaching. Ook zullen talenten worden doorverwezen naar (semi-)professionale groepen en gezelschappen, als Peer Group en het Jeugd Symfonie Orkest Drenthe.

Om deze talentontwikkeling op maat te kunnen financieren richt ICO een Stimuleringsfonds op. Aan het bedrijfsleven en aan landelijke en regionale fondsen wordt gevraagd een bijdrage te leveren aan dit fonds.

ICO hoopt dat over een paar jaar zichtbaar wordt dat meer jongeren uit alle delen van Drenthe zich inschrijven voor de voorrondes en de kwaliteit van de acts tijdens de voorrondes wordt vergroot. Ook kan gekeken worden of de finalisten inderdaad doorstromen naar vakopleidingen of (semi-) professionele gezelschappen. Maar het meedoen aan de workshops tijdens de scholentour of aan de voorrondes hoeft niet alleen altijd een artistieke loopbaan tot gevolg te hebben. Het kan ook al betekenen dat je hebt leren samenwerken of beter functioneert in het onderwijs of in je werk.

3.6 Talentontwikkeling bij gemeenten

Ook veel steden hebben de laatste jaren beleid ontwikkeld ten aanzien van talentontwikkeling. We geven hieronder enkele voorbeelden, waarbij we bijzondere aandacht besteden aan het beleid in de gemeenten Den Haag, Utrecht, Zaanstad en Enschede, de opdrachtgevers van dit onderzoek.

In de grote steden richt de talentontwikkeling zich ook of vooral op (allochtone) jongeren in minder kansrijke situaties of in kansarme wijken. Zo kent Amsterdam het programma 'Brede Talentontwikkeling en Jong Burgerschap', waarmee de gemeente alle kinderen en jongeren in de stad de mogelijkheid wil bieden om hun talenten te ontwikkelen. Eén van de zes deelterreinen is kunst&cultuur. Talentontwikkeling is ook een van de vier ambities in het Kunstenplan 2009-2012 van de gemeente Amsterdam. De gemeente koppelt het aan het thema 'aandeelhouderschap': het gevoel van bewoners dat zij mede-eigenaar zijn van hun stad. Het leren herkennen van culturele talenten is daarvan een belangrijk onderdeel.

De gemeente Den Haag heeft de afgelopen jaren sterk ingezet op de ontwikkeling van (top)talenten in de discipline theater/ toneel. Vier instellingen/ gezelschappen kregen financiële ondersteuning bij de begeleiding en coaching van (jonge) individuele, talentvolle spelers en regisseurs. Doel was om talenten betere ontwikkelmogelijkheden te bieden en hun talenten voor de stad te behouden. Ook werd talentontwikkeling tot een van de belangrijke doelstellingen gemaakt van het Actieplan Wijkcultuur; de gemeente richt zich vooral op 'urban artists' en op jongeren en Hagenaars met een niet-westerse achtergrond. Bovendien ondersteunt de gemeente initiatieven op het gebied van talentontwikkeling van onder andere Parkpop (The road to Parkpop), het Zwingfestival en het Haags Hiphopcentrum H3C.

De gemeente Groningen profileert zich, in samenwerking met o.a. de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen, als 'City of Talent'. Onder de noemer 'Groningse Nieuwe' wil de gemeente de relatie tussen de gevestigde culturele instellingen en jonge makers versterken. De gemeente vindt dat de grotere instellingen het als hun kerntaak moeten beschouwen om talent te scouten, te begeleiden en een podium te bieden.

In Almere is talentontwikkeling zowel speerpunt in het sportbeleid als in het cultuurbeleid. Almere ondersteunt de komende vier jaar vier culturele instellingen in hun talentontwikkelingsplannen: jongerentheatergroep SubSuburbia, Almeers Jeugd Symfonie Orkest, Talentklas muziek van de Kunstlinie en de Faust Theaterschool (musicaltalentklas).

De gemeente Utrecht wil talentontwikkeling stimuleren als onderdeel van het beleidsplan 'De Ontdekking van Utrecht'. Het gaat zowel om ontwikkeling van toptalenten als talentontwikkeling in de breedte. In het kader van het actieplan wordt talentontwikkeling in Utrecht met name instrumenteel ingezet ten behoeve van andere of bredere doelstellingen, met name de bevordering van artistieke groei, vernieuwing en doorstroming, die van levensbelang zijn om het culturele klimaat de komende jaren levendig te houden. Extra aandacht gaat uit naar talentvolle jongeren met een dubbele culturele bagage. In dat verband wordt onder meer gedacht aan het creëren van (fysieke) ruimte voor urban culture.

Delft ondersteunt en stimuleert diverse projecten op het gebied van talentontwikkeling, bijvoorbeeld het project minibudgetten, waarmee jongeren met talent een workshop of cursus kunnen volgen.

Arnhem kent een aparte subsidieregeling Talentontwikkeling, om de kennismaking met en beoefening van podiumkunsten op wijkniveau te bevorderen. De gemeente stimuleert professionele podiumkunsteninstellingen om nieuwe projecten op het gebied van talentontwikkeling in wijken op te zetten, in samenwerking met wijkorganisaties en/ of wijkbewoners zelf.

De gemeente Enschede zet met stimuleringsmiddelen een cultuurcoach in om de verbindingen tussen professionals, amateurs, brede school en wijkinitiatieven te bewerkstelligen en zo talent verder te brengen. Ook krijgen jonge (vaak allochtone) talenten die in meer informele verbanden kunst beoefenen een podium, door een van de Culturele Zondagen in Enschede te wijden aan 'fresh talent'.

De gemeente Zaanstad voert geen expliciet beleid gericht op talentontwikkeling. Wel ondersteunt de gemeente een aantal initiatieven die tot 'talentontwikkeling' kunnen worden gerekend. Deze initiatieven hebben over het algemeen raakvlakken met cultuureducatie. Een voorbeeld is het Compaenproject, waarbij leerlingen van een vmbo-school kennis en ervaring opdoen met de verschillende kunstdisciplines in een doorlopende leerlijn; zowel de lessen door de kunstvakdocenten als de workshops door professionele kunstenaars bouwen steeds voort op eerder aangeboden lesstof, vaardigheden en technieken. Het MUZ Theater (theater voor jongeren) blaast de jongerenopleiding NEST nieuw leven in. Ook wordt het jeugdorkest van Zaanstad Rajakymoes! ondersteund. Met gebruikmaking van de Rajakymoes-methode neemt de gemeente deel aan het project 'Muziek in elk kind' van het Fonds voor Cultuurparticipatie.

3.7 Talentontwikkeling bij de cultuurfondsen

Bureau ART inventariseerde bij alle landelijke cultuurfondsen (zowel de door het Rijk gefinancierde fondsen als particuliere fondsen als het VSBfonds, het Prins Bernhard Cultuurfonds, het SNS-REAAL fonds en het Cultuurfonds van de Bank Nederlandse Gemeenten) en bij enkele lokale cultuurfondsen (het Amsterdams Fonds voor de Kunst en Fonds 1818) welke regelingen zij momenteel kennen op het gebied van talentontwikkeling¹³.

Enkele conclusies uit de inventarisatie bij Cultuurfondsen zijn:

- Bij het ondersteunen van talent (of competentie-)ontwikkeling gaat het niet alleen om artistiek-inhoudelijke ontwikkeling, maar ook om ontwikkeling van competenties op het gebied van ondernemerschap, zakelijk inzicht, presentatie, p.r. en dergelijke. Bovendien is het belangrijk dat talenten een visie ontwikkelen op de eigen artistieke ontwikkeling.
- Fondsen selecteren op verschillende manieren wat talenten zijn, ook talenten met een multiculturele achtergrond. Zo vertrouwen sommige fondsen op hun adviseurs, terwijl andere fondsen landelijke of lokale instellingen en professionele talentontwikkelaars een rol bij de selectie laten spelen ("wij moeten jou een talent vinden" vs. "anderen moeten jou een talent vinden").
- De cultuurfondsen besteden nog weinig aandacht aan evaluatie en monitoring van talentontwikkeling. Er zijn nauwelijks voorbeelden van trajecten waarin talenten langdurig worden gevolgd in hun ontwikkeling en effecten van talentontwikkelingsprogramma's systematisch in kaart worden gebracht.

¹³ Bureau ART, Regelingen voor talenten gescout, eindrapportage over een quick scan van regelingen talentontwikkeling en diversiteit in opdracht van het Fonds voor Cultuurparticipatie, 2010

3.8 Samenvatting

Het begrip 'talentontwikkeling' vindt zijn oorsprong in het personeelsbeleid. Uit de ervaringen met 'talentontwikkeling' in het personeelsbeleid kan men onder andere leren, dat een strategie voor talentontwikkeling alleen succesvol kan zijn als het integraal deel uitmaakt van de totale bedrijfsstrategie. Ook is het essentieel dat de diverse instrumenten voor talentontwikkeling in samenhang worden ingezet, wil talentontwikkeling daadwerkelijk succesvol zijn.

Talentontwikkeling is vervolgens een centraal begrip geworden in het sportbeleid. Talentontwikkeling in de sport heeft een aantal voor de cultuursector interessante kanten: de systematische, landelijke aanpak, waarbij landelijke sportbonden sturing geven en het werken vanuit een vast model, gericht op de diverse leeftijdsgroepen (onderscheiden naar meisjes en jongens). Ook de aanpak waarbij vanuit een algemene oriëntatie op jongere leeftijd langzaam wordt toegewerkt naar verdere specialisatie in de richting van topsportbeoefening en het idee van een talentvolgsysteem kunnen van belang zijn voor de cultuursector.

De Onderwijsraad en de Raad voor Cultuur agendeerden talentontwikkeling ook in de culturele sector. Het begrip wordt de laatste jaren veel gebruikt in het cultuurbeleid van provincies en gemeenten en het beleid van (landelijke) cultuurfondsen.

Bezien we het provinciaal beleid op het gebied van talentontwikkeling, dan valt op dat veel provincies een verbinding willen leggen tussen amateurkunst en het ontwikkelen van talenten. Vaak wordt talentontwikkeling verbonden met algemene doelstellingen, zoals jeugdbeleid, ontplooiing en 'dynamiek' in de samenleving. Er worden nauwelijks concrete, meetbare doelstellingen geformuleerd ten aanzien van talentontwikkeling.

Uit de globale inventarisatie bij gemeenten blijkt dat veel inspanningen van gemeenten zich lijken te richten op ontwikkeling in de breedte: het op stedelijk en wijkniveau stimuleren van jongeren, met name kansarme jongeren, tot actieve cultuurparticipatie. In sommige gemeenten, zoals Den Haag en Utrecht, wordt ook de verbinding gelegd met de ontwikkeling van toptalent. Door de concentratie op ontwikkeling in de breedte worden er vaak niet of niet alleen artistiek-inhoudelijke doelstellingen geformuleerd bij het beleid voor talenten, maar vooral maatschappelijke doelen: binding met de stad, activering van jongeren in achterstandswijken e.d.

De (landelijke) cultuurfondsen hebben veel aandacht voor toptalent. Het gaat niet alleen om de ontwikkeling van artistieke vaardigheden, maar ook om het ontwikkelen van competenties op het gebied van ondernemerschap en het formuleren van een visie op de eigen artistieke ontwikkeling. De cultuurfondsen besteden nog weinig aandacht aan evaluatie en monitoring van talentontwikkeling. Er zijn nauwelijks voorbeelden van trajecten waarin talenten langdurig worden gevolgd in hun ontwikkeling en die effecten van talentontwikkelingsprogramma's systematisch in kaart brengen.

DANSTALENT VAN DE STRAAT KRIJGT KANS IN UTRECHT

Onder de noemer STRAAT werken DOX, Het Lab en Springdance sinds 2009 samen om urban dans in Utrecht naar een hoger artistiek niveau te tillen. STRAAT doet dat door jonge dansers en dansmakers de kans te geven zichzelf te ontwikkelen en te presenteren aan een groot publiek. STRAAT richt zich specifiek op autodidacten, veelal mensen uit het *battle* circuit.

STRAAT laat jonge, (semi)professionele makers een productie uitwerken onder leiding van een *master*, een gerenommeerde choreograaf. De dansers die meedraaien in de uitvoering van een productie zijn heel verschillend van niveau. Ten slotte wordt ook (een deel van) het publiek steeds uitgenodigd om actief mee te doen.

Elke editie van STRAAT heeft een looptijd van een jaar en valt uiteen in drie delen.

In STRAAT 1 werken geselecteerde dansmakers met door Springdance aangedragen *masters* aan de kennismaking met en ontwikkeling van verschillende stijlen.

In STRAAT 2 geven de dansmakers van STRAAT 1 workshops aan getalenteerde dansers en bereiden zij een presentatie voor op dansscholen in de regio. Na afloop kunnen dansers van de betreffende dansschool zelf meedoen met een (mini-)workshop.

STRAAT 3 toont de resultaten van STRAAT 1 en 2 aan een breed publiek tijdens een groot evenement. Na afloop krijgen bezoekers de kans zelf ook mee te doen aan een (mini-)workshop.

STRAAT werkt gericht aan de artistieke ontwikkeling van de makers en dansers. De partnerorganisaties en de projectorganisatie selecteren de deelnemers op hun ontwikkelingspotentie. Het gaat dan met name om artistieke verdieping en professionalisering. Specifiek wordt gezien of een goede danser het ook in zich heeft om een maker te worden. Andere factoren die meewegen bij de selectie zijn eigen stijl, nieuwsgierigheid, didactische kwaliteiten en binding met Utrecht.

Doordat STRAAT ook beginners en het publiek betreft, is er tot op zekere hoogte ook sprake van het ontdekken van talent maar vooral van het aanboren en aanwakkeren van gedrevenheid voor dans.

De eerste editie van STRAAT liet zien dat deelnemers veel van elkaar leren en zich enorm kunnen optrekken aan de besten van de groep. De rol van de *masters* is cruciaal. Zij coachen en begeleiden, maar vooral bevragen zij de makers voortdurend over hun plannen, de achterliggende gedachten en de uitwerking.

Verscheidene deelnemers aan STRAAT timmeren al flink aan de weg en hebben uitzicht op een professionele carrière als danser en/of maker.

STRAAT werkt samen met dansinstellingen van diverse pluimage, zoals commerciële dansscholen, Merx & Dansers, Habek Hip Hop House en de de mbo-dansopleiding van het ROC Midden-Nederland. En natuurlijk met danstalent van de straat...

Het succes van STRAAT valt of staat met de samenwerking tussen DOX, Het Lab en Springdance, met de bereidheid van de gevestigde choreografen om zich in te zetten voor de ontwikkeling van jonge makers en met de levendige informele urban danscultuur, waarvan de bereidheid om van elkaar te leren en te experimenteren zo'n wezenlijk kenmerk is.

4 Wat weten we over talentontwikkeling? Enkele onderzoeken op een rijtje

In dit hoofdstuk zetten we de uitkomsten op een rijtje van enkele onderzoeken naar talentontwikkeling. Na een korte beschrijving van enkele studies naar talentontwikkeling in het algemeen (paragrafen 4.1 tot en met 4.3) en naar talentontwikkeling in de sport (paragraaf 4.4), concentreren ons op onderzoeken die in Nederland zijn gedaan naar talentontwikkeling op het terrein van kunst en cultuur (paragrafen 4.5 tot en met 4.9).

4.1 Onderzoek naar begaafde en talentvolle leerlingen in het onderwijs

De National Foundation for Educational Research in Groot Brittannië inventariseerde in 2003 wat er bekend is in de literatuur over 'gifted and talented pupils'¹⁴. Met 'gifted pupils' wordt geduid op leerlingen die speciale begaafdheden hebben in de reguliere vakken, met 'talented pupils' op leerlingen met specifieke vaardigheden op praktisch of artistiek gebied. Het overzicht concludeert dat er zowel in Groot Brittannië als de Verenigde Staten slechts weinig empirisch onderzoek beschikbaar is over begaafde en talentvolle leerlingen: "During the late 1990s, provision for gifted and talented children was the focus of attention both in the UK and the USA and, thus, more literature was written. Much literature draws upon experience, and although this can be recorded systematically and rigorously it is not the same as well-designed empirical research. (...) In the USA, empirical research on able children's education is also limited." Ook wordt geconstateerd dat er nauwelijks systematische monitoring en evaluatie plaatsvindt van programma's die gericht zijn op begaafde leerlingen.

Op basis van de beschikbare literatuur en de weinige empirische studies trekken de onderzoekers enkele voorzichtige conclusies over begaafde en talentvolle leerlingen in het onderwijs. Daarbij moet worden aangetekend, dat de conclusies uitsluitend betrekking hebben op formeel onderwijs in klassenverband en gericht zijn op de vraag hoe de school moet omgaan met begaafde leerlingen. Slechts incidenteel wordt aandacht besteed aan leerlingen met artistieke talenten.

De conclusies uit de studie kennen we deels uit de Nederlandse studies over hoogbegaafdheid in het onderwijs¹⁵:

- Identificatie: Het is belangrijk dat docenten er getraind op worden om talenten te herkennen, liefst met behulp van verschillende bronnen en criteria.
- Differentiatie: In het curriculum moet differentiatie worden aangebracht, om tegemoet te komen aan de behoeftes van begaafde leerlingen.
- Verrijking: Zowel binnen de klas als daarbuiten is het belangrijk dat er verrijkingsactiviteiten zijn voor begaafde leerlingen.
- Versnelling: Voor begaafde leerlingen is het noodzakelijk versnellingsmogelijkheden in te bouwen, zowel door een klas te kunnen overslaan als door in de klas sneller lesstof te kunnen verwerken.

Het overzicht constateert dat er een verschil is tussen 'gifted' en 'talented' leerlingen. De laatste groep heeft buiten het formele onderwijs nog mogelijkheden om in sport of muziek de begaafdheid te ontplooiën; toegankelijkheid van voorzieningen en clubs voor alle jongeren is daarom erg belangrijk, aldus het rapport.

¹⁴ K. White, F. Fletcher-Campbell and K. Ridley, What works for gifted and talented pupils: a review of recent research, National Foundation for Educational Research, December 2003

¹⁵ In Nederlandse literatuur over omgaan met hoogbegaafde leerlingen wordt, naast identificatie, gesproken over verrijken, versnellen en 'compacten' (d.w.z. de leerstof zo compact aanbieden, dat een leerling sneller lesstof tot zich kan nemen, zonder meer te hoeven schrijven).

4.2 Het model van Gagné

De SLO geeft bij het onderwerp talentontwikkeling informatie over het model van Francoys Gagné. Het model beschrijft hoe talenten zich ontwikkelen op gebieden als wetenschap, kunst, ondernemen, sport of technologie¹⁶. Gagné vergelijkt de begrippen begaafdheid of gave (giftedness) en talent (talent) en geeft een model om uit te leggen hoe talent in elkaar zit en welke rol gaven daarin spelen.

Anders dan in het overzicht van de National Foundation for Educational Research in Groot Brittannië (zie paragraaf 4.1) ziet Gagné gaven of begaafdheden als *natuurlijke* mogelijkheden of aanleg¹⁷. Talenten daarentegen zijn *ontwikkelde* mogelijkheden of vaardigheden. Om de gaven 'om te zetten' in talent zijn katalysatoren nodig. Volgens Gagné zijn er vier groepen factoren van invloed op talentontwikkeling:

- de discipline waarin iemand begaafd is
- de (positieve) factoren uit de omgeving
- de intrapersonlijke factoren
- de geluksfactor.



¹⁶ Francoys Gagné, 'Toward a differentiated model of giftedness and talent', in : N. Colangelo, G.A. Davis (ed), Handbook of gifted education, Massachusetts, 1992

¹⁷ Informatie en model ontleend aan website www.slo.nl

De ontwikkeling van iemands begaafdheid tot talent wordt naast de geluksfactor vooral beïnvloed door 'omgeving' en 'intrapersoonlijke kenmerken'. Tot de omgeving rekent Gagné:

- milieu
- mensen
- voorzieningen
- gebeurtenissen.

Tot de 'intrapersoonlijke factoren' rekent hij:

- fysiek
- motivatie
- toewijding
- zelfsturing
- persoonlijkheid.

4.3 Verkenning begeleidingsgegevens Talentontwikkeling

CINOP bracht in 2009 een rapport uit over het Diepteproject Talentontwikkeling ELD (Elektronisch Leerdossier), waarin werd gekeken welke begeleidingsgegevens over ontwikkeling van talent aan het ELD zouden moeten worden toegevoegd voor het realiseren van een doorlopende leerlijn van talentvolle leerlingen/ studenten¹⁸. De verkenning richtte zich op: (top)sporttalenten, kunsttalenten, bètatechnische talen en hoogbegaafden. Het ging om gegevens van een geïdentificeerd talent, die de aanleverende school van belang acht voor continuering van de ontvangende onderwijsinstelling.

Het rapport constateert dat er duidelijke verschillen zijn tussen de verschillende talentgebieden waar het gaat om de definitie van talent en om de professionaliteit van de begeleiding van talentontwikkeling. Bij topsport zijn er duidelijke criteria voor het bepalen of een leerling een talent is, maar bij bijvoorbeeld beeldende kunst niet. Bij topsport zijn er ook competentieprofielen voor begeleiders.

Juist vanwege de moeilijke meetbaarheid van effecten in de kunsten, wordt bij het begeleiden van kunsttalenten dan ook meer geredeneerd vanuit het wegnemen van risico's of blokkades waardoor het talent niet tot ontwikkeling zou kunnen komen, aldus het rapport. Te denken valt dan aan: het voorlichten van ouders, het toegankelijk maken van instrumenten en materialen, het inbouwen van 'incentives', zoals optredens waarmee prijzen te verdienen zijn waardoor de motivatie hoog kan blijven.

Ondanks de verschillen tussen de talentgebieden zijn er grote overeenkomsten in de gegevens die de deelnemende partijen zouden willen doorgeven:

- het niveau van het talent (bij kunsten bijvoorbeeld uitgedrukt in gewonnen prijzen of toelatingsinformatie)
- het gegeven maatwerk (bijv. combineren van onderwijs met optredens of uitvoeringen)
- de intensiteit en vorm van de begeleiding
- de benodigde faciliteiten (bijv. muziekinstrumenten)
- de competentie-informatie (o.a. 'rage to learn', doorzettingsvermogen, creativiteit).

¹⁸ Verkenning Beleidsgegevens Talentontwikkeling, rapportage van het diepteproject Begeleiding ELD 2008, CINOP, Den Bosch, 2009

4.4 Effecten van talentontwikkeling in de sport

Er zijn de afgelopen jaren diverse studies verricht naar talentontwikkeling in de (top)sport, hoewel er nog geen systematische evaluaties zijn van de investeringen in sporttalentontwikkeling. In de startrapportage monitoring en evaluatie van Tijd voor Sport, Samen voor Sport en de Kracht van Sport, constateert het Mulierinstituut voor wetenschappelijk onderzoek van sportbeoefening, dat de overheidsprogramma's gericht op talentontwikkeling in de sport te weinig duidelijke en eenduidige definities en doelstellingen bevatten om effecten te kunnen meten¹⁹. Wel zijn er diverse onderzoeken uitgevoerd naar de organisatie van talentontwikkeling in diverse sportdisciplines, van vechtsport tot tafeltennis, en naar het combineren van onderwijs met sportbeoefening²⁰.

De meest diepgaande studie naar talentontwikkeling in de sport werd verricht door Theo Hutten²¹. In een model waarin het krachtenveld rond de sport wordt weergegeven onderscheidt Hutten:

- a. Het macroniveau, waarin economie, politiek, cultuur, sociale structuren en de structuur sport wordt beoefend een rol spelen. Op dit niveau is talentontwikkeling vastgelegd in een keten van activiteiten die er toe leidt dat talent zich ontwikkelt.
- b. Op mesoniveau gaat het om actoren, teams, netwerken en relaties, die tezamen bepalen hoe en op welke wijze binnen het sportsysteem wordt gewerkt en met elkaar wordt omgegaan. Het samenspel tussen deze meso-elementen bepaalt de wijze waarop een individueel talent een traject in de keten van talentontwikkeling doorloopt.
- c. Op microniveau draait alles om het individu, dat zijn talenten uitprobeert en ontdekt, maar ook zijn zwakke kanten en tekortkomingen leert kennen.

Hutten concludeert dat het hele proces van leren bewegen en kennismaken met sport stap voor stap moet worden gezet en georganiseerd. Daarbij dient de ontwikkeling van competenties centraal te staan (het gaat niet alleen om talentontwikkeling, maar breder om competenties, omdat talent op zich onvoldoende is om de top te halen). Hiervoor is een ketenbenadering van belang.

Hutten benadrukt dat ouders zeer belangrijk zijn bij het proces van talentontwikkeling bij hun kinderen. Hun rol varieert per fase in de keten. Ook talentcoaches spelen een belangrijke rol, vooral als zij vanuit het ketenperspectief denken en de rol van individuele trajectbegeleider vervullen.

¹⁹ Startrapportage monitoring en evaluatie van Tijd voor Sport, Samen voor Sport en de Kracht van Sport, Mulierinstituut, 2008

²⁰ O.a. B. Muis en D. Zwartkruis, Bringing Holland into the top ten: project sport and education, NOC*NSF, 2007

J. van Rossum, Volhouden of afhaken: een longitudinaal onderzoek naar talentontwikkeling in de sport, met aandacht voor dropouts en toppers, Amsterdam, 2005

²¹ Theo Hutten, Het talent van Brabant: de rol van diverse actoren bij talentontwikkeling in de sport: onderzoeksrapport, Breda, 2009

4.5 Artistieke ontwikkeling en het belang van oefenen

Recente studies²² concluderen dat er weinig specifiek onderzoek is gedaan naar artistieke talentontwikkeling. Het beschikbare onderzoek is doorgaans kleinschalig en vooral retrospectief of prospectief van karakter. Er zijn biografische studies die de ontwikkeling van bekende kunstenaars reconstrueren en analyseren. In een andere groep studies volgt een beperkt aantal als 'bijzonder getalenteerd' aangemerkte jonge kinderen over een langere periode in hun ontwikkeling, met als uitkomst dat er geen verband kon worden aangetoond tussen getalenteerd zijn en stabiele cognitieve kenmerken als intelligentie. Hermans (2010): "De belangrijke onderzoekspublicaties over talentontwikkeling in de kunsten zijn op de vingers van een hand te tellen."

Een belangrijk onderwerp in de studies is de vraag of talent vooral een kwestie is van 'nature' (natuurlijke aanleg) of van 'nurture' (iets wat geleerd kan worden). In onderzoekspublicaties wordt de laatste tijd vooral het belang van 'nurture' benadrukt. Een inmiddels klassieke studie is die van Ericsson e.a. in 1993, naar de ontwikkeling van conservatoriumstudenten viool²³. Dit onderzoek leverde een hoge correlatie op tussen het prestatieniveau en het aantal uren dat studenten besteedden aan gericht oefenen. Het vermogen om gericht te oefenen ('deliberate practice') bleek dus een doorslaggevende factor voor het presteren op hoog niveau. De tien beste violisten van het conservatorium in Berlijn hadden er op hun twintigste zo'n 10.000 oefenuren op zitten. Gemiddelde conservatoriumstudenten oefenden 8.000 uur op hun viool, en studenten van de muziklerarenopleiding kwamen tot 5.000. Toegewijde amateurs halen gemiddeld zo'n 2.000 uur. Dezelfde relatie tussen het aantal trainingsuren en het prestatieniveau werd ook aangetoond voor pianisten, schaakspelers, wiskundigen en atleten. Opmerkelijk was dat Ericsson en zijn onderzoeksteam geen enkel bewijs vonden voor de zogenaamde 'naturals': musici die met veel talent maar weinig oefentijd de top hadden bereikt. Ook het tegenovergestelde bleek waar; ze vonden geen voorbeelden van violisten die er dezelfde tijd in hadden gestoken als hun collega's, maar die de top niet hadden bereikt. De conclusie van het onderzoek was dat wie aan de top van een conservatorium belandt zich slechts op één manier van anderen kan onderscheiden: door hard werken.

Sindsdien wordt het getal van 10.000 oefenuren steeds weer aangehaald in studies. Zo bevestigt neurowetenschapper Daniel Levin dit getal²⁴: "Studie na studie, of het nu om componisten, basketballers, auteurs, schakers of meesteroplichters gaat, telkens opnieuw komt dit cijfer tevoorschijn, 10.000 uur is het equivalent van 3 uur per dag, zeven dagen per week, gedurende tien jaar. Niet een keer heeft iemand een voorbeeld gevonden van iemand die de absolute wereldtop bereikte in minder tijd."

De belangrijkste elementen van 'deliberate practice' zijn:

- Er moet duidelijk omschreven zijn wat er geleerd moet worden.
- De trainings- of oefentaken moeten aansluiten op het niveau van de lerende.
- Er moeten mogelijkheden zijn voor herhaling.
- Fouten moeten gemaakt en gecorrigeerd kunnen worden.
- Er moet sprake zijn van goede feedback.

²² Zie bijv. Peter Hermans, Artistieke talentontwikkeling tussen pedagogische opdracht en economische noodzaak, 2010

²³ Ericsson e.a. The road to excellence, 1993

²⁴ D.J. Levithin, This is your brain on music: the science of a human obsession, 2006

In Nederland bouwt prof. Rikers op deze bevindingen voort. In zijn oratie 'Van dubbeltje tot kwartje'²⁵ plaatst hij in navolging van Ericsson vraagtekens bij de gangbare verklaring dat talent een kwestie van aanleg is. Hij toont dit aan met diverse voorbeelden uit de sport, zoals van relatief kleine hoogspringers die met veel oefening of een vernieuwde sprongtechniek toch kampioen worden. Het gericht oefenen betekent volgens Rikers in essentie "dat je niet teveel tijd moet verspillen met dingen te oefenen die je al beheerst, maar juist tijd en energie moet steken in die dingen die je niet kunt; je moet de lat telkens wat hoger leggen voor jezelf. Dat lijkt simpel, maar toch zullen de meesten onder ons deze vorm van oefening niet (willen) volhouden, omdat je dan continue geconfronteerd wordt met je eigen beperkingen."

Rikers concludeert: "De opvatting dat een individu talent moet hebben om in een bepaald domein te excelleren is in onze samenleving diep geworteld. (..). Niettemin moeten we ons realiseren dat er bepaalde risico's zijn verbonden aan dit talentdenken. Op dit moment weten we immers nog te weinig over wat talent precies inhoudt en als het dan al bestaat, hoe het op een betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Voor het identificeren van talent hebben we duidelijke criteria nodig en tot op de dag van vandaag hebben we deze niet en is het vaak de willekeur van een individu die bepaalt wie talent heeft en wie niet. (..). De hardnekkigheid van het talentdenken in onze maatschappij heeft te maken met het gegeven dat het ook vele aantrekkelijke kanten heeft. Het hebben van talent betekent immers dat je over iets beschikt waar anderen niet over beschikken, waardoor je een uniek mens bent. Zoiets wil je niet reduceren tot iets banaals als hard werken. Van de andere kant is het talentdenken ook erg handig, omdat het de trainer of leraar in een bepaald opzicht vrijwaart van slechte prestaties van een pupil. Dit kind heeft immers geen talent – kan ik niks aan doen. Maar ook voor het individu is het vaak gemakkelijk, omdat je dan zelf moeilijker kunt worden aangesproken op je slechte prestaties."

4.6 Talent in de kunsten: ontdekking, ontwikkeling en begeleiding

Peter Hermans doet onderzoek naar de notie 'talent' in de kunsten ten behoeve van het SKON-project (Studieloopbanen Kunstonderwijs Oost-Nederland) in de regio Arnhem. De algemene vraag is op welke wijze kinderen en jongeren met artistiek talent beter kunnen worden gescout, gecoacht en begeleid. In het SKON-project werken vijf organisaties die betrokken zijn bij kunstonderwijs en talentontwikkeling (ArtEZ hogeschool voor de kunsten, het Domein van kunst en cultuur Arnhem, Quadraam, RijnIJssel en Het Hoofdkwartier) samen om jongeren met talent voor kunst, eerder te ontdekken en beter te begeleiden (zie hoofdstuk 5). Peter Hermans definieert 'getalenteerd' als 'ontzettend goed zijn in iets' en 'talentontwikkeling' als 'individuen met potentie tot expertniveau brengen'²⁶. Het managementonderzoek, waar de term al eerder werd gebruikt, gaat ervan uit dat van alle talenten 80% nooit herkend, erkend of ontwikkeld wordt.

De vraag is volgens Hermans hoe het 'getalenteerd zijn' wordt gedefinieerd:

- in de ogen van 'experts';
- vergeleken met anderen;
- in een bepaalde periode;
- met een erkende cultureel, sociale en economisch toegevoegde waarde.

²⁵ Oratie 'Van dubbeltje tot kwartje' waarmee Rikers op 27 februari 2009 het ambt aanvaardde van hoogleraar Onderwijspsychologie, in het bijzonder de psychologie van het leren, in de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit in Rotterdam

²⁶ Deze paragraaf is gebaseerd op de mondelinge presentatie van Peter Hermans tijdens de vierde conferentie Onderzoek in Cultuureducatie op 28 juni 2010.

TALENT- EN WIJKONTWIKKELING GAAN HAND IN HAND IN UCEE STATION UTRECHT

UCee station is een digitaal platform voor en door jongeren uit de stad Utrecht.

Het is een project van Click F1 in samenwerking met het Utrechts Centrum voor de Kunsten.

UCee leert jongeren media te gebruiken en zelf media-producties te maken. Het biedt jongeren de mogelijkheid om letterlijk en figuurlijk hun stem te laten horen.

UCee werkt wijkgericht: jongeren maken radioshows, filmpjes, clips, artikelen, interviews en columns over hun eigen wijk. Het resultaat is dus niet alleen dat jongeren hun interesses en hun talenten ontdekken en ontwikkelen, maar ook dat er een wijkgerichte mediavoorziening tot stand komt die personen en instellingen in en om de wijk verbindt.

Jongeren kunnen deelnemen via school (van basisschool tot voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs) of via buurthuizen en wijkcentra.

UCee Station draait in alle vier de grote steden. In Utrecht loopt het project al sinds 2007. De website haalde daar in 2007 5628 unieke bezoekers. In 2009 was dat aantal al gegroeid tot ruim 22.000.

UCee Station werkt op allerlei niveaus. In de wijken gaat het met name om laagdrempelig 'snuffelen' aan het (mee)werken aan mediaproducties. De stedelijke redacties bieden onderdak aan meer gevorderde makers. Landelijk wordt er steeds meer gekeken naar de doorgroeimogelijkheden voor de toptalenten die op de andere niveaus zijn komen bovendrijven.

UCee organiseert voortdurende wisselwerking tussen de niveaus: gevorderden begeleiden beginners, ontwikkelen zichzelf als (media)coaches door workshops in wijken of op scholen te begeleiden etcetera. Jongeren krijgen veel ruimte om hun eigen interesse (inhoudelijk) en hun eigen behoefte (leerpunten, gewenste vaardigheden) te kunnen uitleven. Zo probeert UCee mensen 'binnen' te houden zodat ze zich ontwikkelen van het basisniveau tot het niveau van actieve amateurmediamakers. UCee stuurt hierin niet zozeer, maar faciliteert vooral. Men wil de drempels voor deelname zo laag mogelijk houden.

Gemotiveerde jongeren kunnen in de wijktrajecten samen met een media-coach gedurende een lange periode aan een eigen ontwikkelingsplan werken. Daarnaast is er gelegenheid voor jongeren om aan te sluiten bij korte series media-lessen.

Het talent- en beroepsontwikkelingstraject van UCee biedt leerwerkstages aan studenten van verschillende MBO-opleidingen. Daarnaast is het mogelijk de 'parels' verder te coachen in een persoonlijk talentontwikkelingstraject. Jongeren die blijf geven van een goede combinatie van talent en motivatie, de echte 'potentials' dus, kunnen in aanmerking komen om mee te werken aan producties voor FunX en RTV Utrecht. Daar gaat een serieuze selectie aan vooraf.

Er zijn al voorbeelden van UCee-jongeren die door dit traject zijn doorgestroomd naar de professionele mediastations.

UCee werkt samen met een groot aantal partners: zowel onderwijsinstellingen (van basisscholen tot hogescholen) als culturele instellingen (in het samenwerkingsverband Blik op Talent), welzijnsorganisaties en mediabedrijven en -stations.

UCee ziet als succesfactoren de inzet van de samenwerkingspartners, de (persoonlijke) betrokkenheid van de begeleiders, mediacoaches en wijkaccountmanagers, het lerend vermogen van de projectorganisatie, de flexibiliteit van alle betrokkenen en het vermijden van vanzelfsprekendheden, de goede begeleiding (aangepast aan de mogelijkheden en de behoeften van de deelnemers) en de mogelijkheden om de deelnemers echte kansen te bieden in de samenwerking met professionele stations zoals FunX en RTV Utrecht. Randvoorwaarde is, dat de organisatie dicht bij de belevingswereld van de jongeren blijft.

Zelfs de experts zijn het er volgens Hermans niet over eens:

- wat de indicatoren van kwaliteit zijn;
- wat de prestatie- en ambitieniveaus zijn;
- welke selectiemiddelen adequaat zijn;
- welke ontwikkelings- en opleidingstrajecten geëigend zijn.

Er is een aantal ontwikkelingen gaande op het gebied van talentontwikkeling:

- a. Vanuit managementperspectief wordt gepleit voor talentontwikkeling en het benutten van potentieel talent (bijvoorbeeld Rinnooy Kan in 2002).
- b. Er zijn allerlei (commerciële) initiatieven gekomen voor talenten ('de talentindustrie').
- c. Internet wordt meer en meer een plaats voor talentontwikkeling.

Mede door de groeiende talentindustrie wordt het aloude piramidemodel ('the rock') waarbij talenten langzaam maar zeker naar de top gaan vervangen door een brede kweekvijver ('the talent pool') waarbij deelnemers bij falen meteen worden vervangen door volgende talenten.

Doorgaans worden vijf kwaliteiten van talenten onderscheiden:

- Emotionele en mentale kwaliteiten.
- Fysieke kwaliteiten (bijv. bij dans).
- Vakgebonden kwaliteiten.
- Omgeving.
- De moeilijk te omschrijven 'X-factor'.

Kenmerken zijn in elk geval:

- gefocused
- doorzettingsvermogen
- autonoom.

Hoe de talentontwikkeling vervolgens verloopt verschilt sterk per sector en discipline. Als men bijvoorbeeld talentontwikkeling in de klassieke muziek vergelijkt met talentontwikkeling in de popmuziek, dan ziet men duidelijke verschillen:

| Talentontwikkeling in klassieke muziek | Talentontwikkeling in popmuziek |
|--|---------------------------------|
| Zeer jong | Puberteit |
| Formele training | Informele training |
| Ouders zijn rolmodel | Idolen zijn rolmodel |
| Ouders en tutoren | Peer group |
| Instituties | Sociale netwerken |

4.7 *Beleid voor talentontwikkeling: hoe doe je dat?*

Onderzoeksbureau Sardes heeft onderzoek gedaan naar²⁷:

- het begrip talentontwikkeling
- het beleid van gemeenten
- het beleid van brede scholen.

²⁷ Karin Hoogeveen, Culturele talentontwikkeling: hoe doe je dat?, Sardes, 2010

Het onderzoek vond plaats in opdracht van het Ministerie van VROM, met het oog op talentontwikkeling in de veertig Krachtwijken.

Talent is volgens Sardes:

- individueel;
- in ontwikkeling;
- breed;
- ontdekking is cruciaal;
- ontwikkeling van talent vergt professionele aandacht en structurele begeleiding;
- de rol van ouders en overige relevante 'omstanders' is van groot belang;
- vraagt om doorzettingsvermogen en vele uren oefenen.

Sardes onderscheidt drie stadia bij talentontwikkeling:

1. Kennismaken
2. Ontwikkelen
3. Excelleren.

Het onderzoek bij gemeenten vond plaats door middel van telefonische interviews. De respons was beperkt. Toch formuleert Sardes de volgende conclusies:

- Gemeenten richten zich bij talentontwikkeling vooral op kennismaken, dus het eerste stadium.
- Gemeenten beschikken niet over een integrale visie op talentontwikkeling.
- In wijkplannen is er geen aandacht voor talentontwikkeling.
- Het ontbreekt aan instrumenten om planmatig aan doelen te werken.
- Ondersteuning van talentontwikkeling is welkom.

4.8 Talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten

In opdracht van het Fonds Podiumkunsten werd het onderzoek 'Eruit halen wat erin zit' uitgevoerd²⁸. Het eindrapport over dit onderzoek is in het voorjaar van 2010 verschenen. Het onderzoek was gericht op de ontwikkeling van 'toptalent' in eigentijdse cultureel diverse genres, variërend van wereldmuziek en 'urban arts' tot niet-westerse dans en crossovers. Het onderscheidde twee globale categorieën: modern-grootstedelijke variaties (op urban arts geïnspireerde, doorgaans hybride vormen waar dans, toneel en muziek in wisselende mengverhoudingen een rol in spelen) en 'nieuwe oude tradities' (podiumkunstvormen gebaseerd op niet-Nederlandse tradities, die vroeger zelden of nooit – op topniveau – in Nederland beoefend werden, zoals afrobeat en flamencodans).

Het rapport constateert dat waar in de theater- en danssector in de jaren negentig diverse alternatieve talentontwikkelaars ontstonden die het vacuüm vulden dat het kunstvakonderwijs op dit vlak had laten ontstaan, binnen de muzieksector talentontwikkeling nooit collectief is georganiseerd.

Een in het oog springende uitkomst is de grote behoefte van beginnende regisseurs en choreografen aan meer mogelijkheden om 'vliegreuven' te maken. Dit hangt direct samen met de beperkte aansluiting bij vakopleidingen en productiehuisen. Het leidt ertoe dat makers veelal in een vroeger stadium van hun ontwikkeling bij het fonds aankloppen dan formeel opgeleide makers, wat vervolgens knelpunten in de kwaliteitsbeoordeling oplevert.

Bij muziek lijkt er in de eerste plaats sprake van een behoefte aan zakelijke en productionele ondersteuning. Ook is het in alle disciplines belangrijk dat de vaardigheid wordt ontwikkeld om de eigen stijl en visie onder woorden te brengen.

²⁸ Eruit halen wat erin zit, onderzoek talentdoorstroming en culturele diversiteit in de podiumkunsten, Het Reijsbureau, Fonds Podiumkunsten, 2010

4.9 Evaluatie van talentontwikkeling in de grote steden

Janny Donker verricht in de vier grote steden in 2007 een aantal studies naar talentontwikkeling in o.a. Den Haag en Amsterdam²⁹. Deze studies zijn meer verkennend en inventariserend van aard. In Den Haag constateerde Janny Donker, op basis van een uitgebreide inventarisatie, dat er meer structuur aangebracht zou kunnen worden in de veelheid aan talentontwikkelingsinitiatieven. Ook in Amsterdam concludeert zij o.a. dat er door velen en op velerlei manieren aan talentontwikkeling wordt gedaan, maar dat de regie ontbreekt. Ze waarschuwt ervoor talentontwikkeling teveel als instrument te zien voor het 'vinden van een eigen identiteit', 'zelfontplooiing' en 'sociale cohesie'. Zo stelt ze: "De nadruk op 'wijkcultuur' en 'eigenwijkse' kunst, met culturele voorzieningen zoveel mogelijk op loopafstand van huis – hoe begrijpelijk ook in wijken die tobben met hun sociale cohesie en prioriteit geven aan loyaliteit met de directe omgeving – staat haaks op de notie van de metropool als trotse concurrent van andere metropolen in een wereldwijd netwerk waarin mensen, informatie, ideeën, producten en kapitaal circuleren alsof tijd en ruimte geen rol meer spelen".

4.10 Samenvattend

Overzien we deze studies, dan kunnen we de volgende conclusies trekken:

- Er zijn enkele studies verricht naar talentontwikkeling en begaafdheid, maar het ontbreekt nagenoeg aan onderzoeken naar de feitelijke praktijk van talentontwikkeling en de invloed van talentontwikkelingsprogramma's.
- Uit de weinige studies komt naar voren dat intrapersonlijke factoren (motivatie, zelfsturing e.d.) en omgevingsfactoren (rol van ouders, aanwezigheid voorzieningen) zeer belangrijk zijn.
- Er is een aantal studies beschikbaar over talentontwikkeling in de sport. Uit deze onderzoeken blijkt o.a. dat een ketenbenadering voor talentontwikkeling cruciaal is, waarbij een samenspel vereist is tussen diverse actoren (verenigingen, scholen enz.). Ouders spelen een belangrijke rol. Deze rol varieert per fase in het proces van talentontwikkeling. Ook talentcoaches zijn belangrijk, vooral als zij vanuit een ketenperspectief denken en de rol van individuele trajectbegeleider vervullen.
- Er is nog erg weinig onderzoek gedaan naar talentontwikkeling in de kunsten.
- Er zijn nauwelijks studies gedaan naar de effecten van investeringen in talentontwikkelingsprogramma's in de kunsten.
- Er zijn geen duidelijke definities wat artistiek talent is of hoe kwaliteit van prestaties gedefinieerd kunnen worden.
- Talentontwikkeling in de kunsten voltrekt zich waarschijnlijk per kunstdiscipline op een andere wijze.
- De weinige studies die beschikbaar zijn over talentontwikkeling in de kunsten benadrukken het belang van veel, gestructureerde, oefening en van doorzettingsvermogen.

²⁹ J. Donker, Goede bedoelingen genoeg: jongerenbeleid, (brede) talentontwikkeling en urban arts in Amsterdam, Netwerk CS, 2007

J. Donker, Den Haag en hiphop in het Haags talentontwikkelingsveld: evaluerende inventarisatie in opdracht van de gemeente Den Haag, Netwerk CS, 2007

AAN DE SLAG MET WAGNER'S RING DES NIBELUNGEN BIJ SPIN DA RING IN ENSCHEDE

De Nationale Reisopera voert gedurende vijf achtereenvolgende jaren de verschillende delen van Wagner's Ring des Nibelungen uit. Het Educatief Centrum Muziekkwartier van de Stadsschouwburg en het Muziektheater Enschede grijpen dit grote project aan om een breed publiek laagdrempelig te laten kennismaken met klassieke muziek.

Het project Spin da Ring daagt om te beginnen middelbare scholieren en muzikliefhebbers uit om op basis van soundbytes uit dit klassieke meesterwerk een eigentijdse remix te maken. Met hun mix kunnen ze meedoen aan de Spin da Ring Remix Contest. Via de website van het Muziekkwartier kan het publiek de mixen beluisteren en een favoriet aanwijzen. De tien inzendingen die het publiek het beste vindt, mogen worden uitgevoerd in poppodium Atak. De makers van deze inzendingen krijgen bovendien een masterclass aangeboden van de afdeling Media Music van Artez Hogeschool. Een vakjury selecteert één winnaar. Deze mag zijn inzending uitwerken tot een extended version die op cd wordt uitgebracht.

De winnende mix is bovendien de basis voor een korte compositie van een student van Artez. Om deze compositie heen maken basisschoolleerlingen de Kleine Ring: hun eigen miniopera. Na een dag van intensief repeteren voeren de kinderen de Kleine Ring op voor hun familie en andere belangstellenden. Studenten van ROC Twente en Saxion Hogeschool zorgen voor een compleet aangeklede voorstelling, met decors, kostuums en mooie audiovisuele effecten.

Ook het publiek van de 'echte Ring' komt in aanraking met de resultaten van Spin da Ring. Tijdens de pauzes van de operavoorstellingen is via beeldschermen een impressie te zien van de Remix Contest en de Kleine Ring. Zo wordt niet alleen het jonge publiek geconfronteerd met klassieke muziek: andersom maakt ook het operapubliek kennis met de muziek en de belevingswereld van kinderen en jongeren.

In Spin da Ring werken bijna alle professionele muziekinstellingen in Enschede samen met scholen op alle niveaus, van basisschool tot hbo-instelling. Muziekwinkels en de cd-uitleen dragen ook een steentje bij door deelnemers te werven.

Het aantal inzendingen voor eerste editie van Spin da Ring overtrof alle verwachtingen. Gerekend was op 50 deelnemers; het werden er bijna 200. Honderden jongeren namen deel aan workshops; 300 kinderen speelden mee in de Kleine Ring. Alle scholen in Enschede doen mee, plus een groot aantal scholen in de regio. Eén school heeft zich op voorhand voor de volle vijf jaar aan het project verbonden. Daar krijgen leerlingen dus echt de kans om zich jaar na jaar verder te bekwamen in het remixen. En om steeds beter thuis te raken in de muziek en thematiek van Wagner's Ring.

Het Educatief Centrum Muziekkwartier vindt Spin da Ring geslaagd als het actieve en passieve publieksbereik goed is, als kinderen en jongeren blijvend aan de slag gaan met muziek en als er meer jongeren naar operavoorstellingen gaan.

5. ***Wat wordt er gedaan? Een poging tot ordening van initiatieven op het terrein van culturele talentontwikkeling***

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van initiatieven op het terrein van culturele talentontwikkeling. Het is geen uitputtend overzicht, want er zijn inmiddels honderden initiatieven in Nederland. Wij proberen in dit hoofdstuk vooral een ordening aan te brengen in de initiatieven, door gebruik te maken van de talentontwikkelingspiramide, die wordt beschreven in paragraaf 5.1. In paragraaf 5.2 passeren initiatieven de revue die vooral gericht zijn op het onderste niveau van de piramide en de ontwikkeling van talenten naar het tweede niveau. In de volgende paragrafen bespreken we initiatieven gericht op de ontwikkeling van talenten van het tweede niveau naar het derde niveau (5.3) en van het derde niveau naar het topniveau van de piramide (5.4). Naast de kanttekening dat ons overzicht niet volledig is, moet nog een andere opmerking worden gemaakt: de indeling van de initiatieven in niveaus is indicatief. Het is heel goed mogelijk dat sommige initiatieven zich in de praktijk toch (ook) op andere niveaus richten dan hier door ons beschreven wordt.

5.1 ***De talentontwikkelingspiramide***

Individuele talentontwikkelingstrajecten krijgen structuur door ze op te delen in opeenvolgende fasen³⁰:

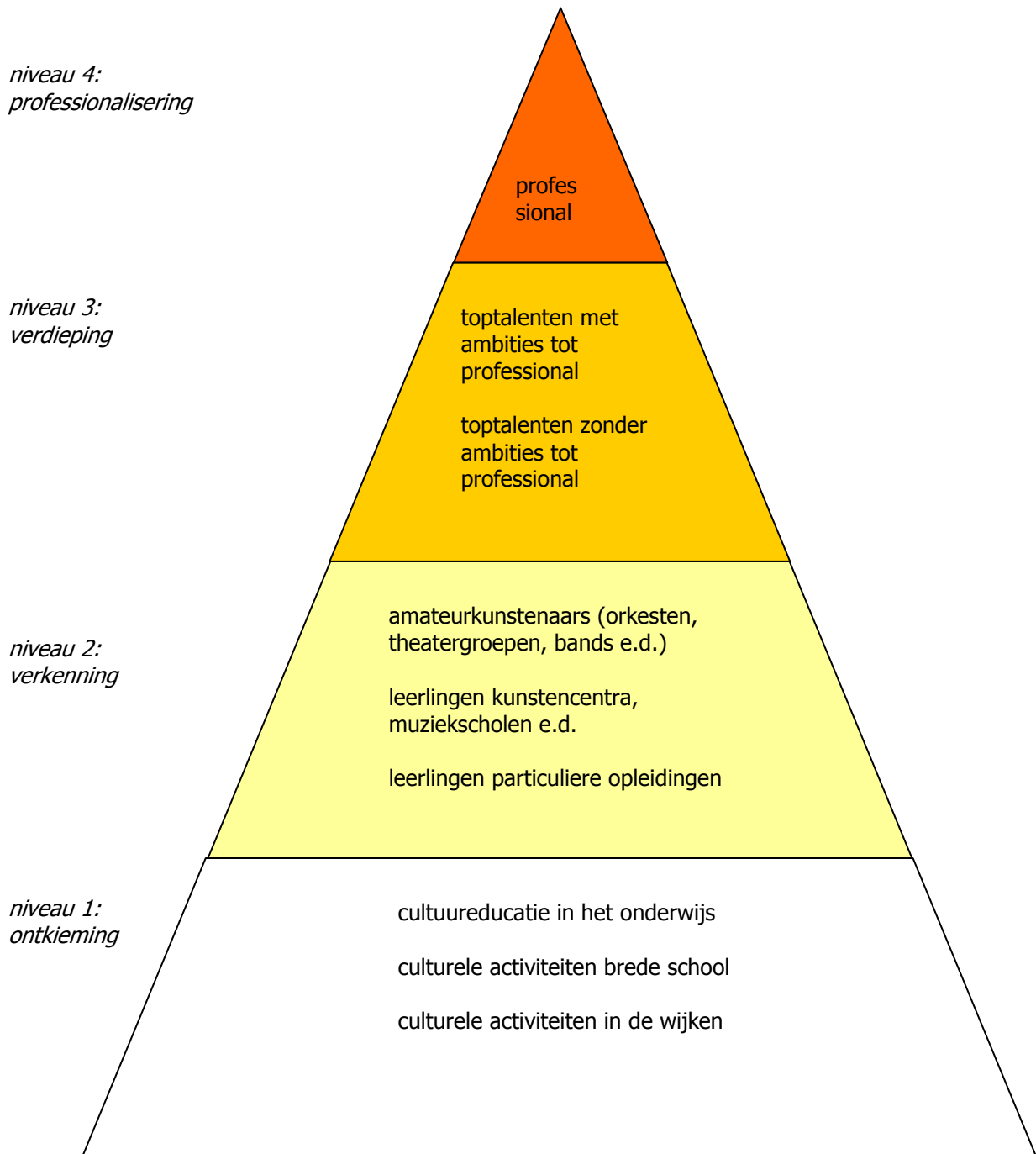
1. ontkieming
2. verkenning
3. verdieping
4. professionalisering.

Op basis van deze vier fasen kan een talentontwikkelingspiramide worden geschetst waarin die de volgende vier niveaus kent (zie schema 5.1):

1. *Het basisniveau: ontkiemen.* Dit niveau wordt gevormd door burgers in het algemeen en jongeren in het bijzonder, met name in hun hoedanigheid van leerling op een school voor primair of voortgezet onderwijs of deelnemer aan culturele activiteiten in de brede school en/ of in de wijken.
2. *Het tweede niveau: verkennen.* Dit zijn de (m.n. jonge) amateurkunstenaars, die actief kunst beoefenen (dans, muziek, theater) in hun vrije tijd en daarvoor vaak – maar niet altijd - een opleiding volgen (aan een lokaal kunstencentrum, aan een particuliere dansschool e.d.).
3. *Het derde niveau: verdiepen.* Dit niveau bestaat uit jonge amateurkunstenaars die al jaren amateurkunstbeoefenaar zijn en (volgens docent, coach, regisseur, artistiek leider) over bijzondere talenten beschikken en deze actief ontwikkelen. Sommigen hebben hierbij de ambitie om professional te worden (in de betekenis van full time beoefening en kunnen leven van de kunstbeoefening), anderen hebben deze ambitie (nog) niet.
4. *Het vierde niveau: professionaliseren.* Dat is het topniveau. Hier bevinden zich de toptalenten, die een opleiding aan een academie (gaan) volgen of hebben gevolgd, de ambitie hebben om professional te worden of dat al geworden zijn of zelfs een internationale carrière (willen) starten.

³⁰ Van der Geest en Sprengers, Samenvatting talentontwikkeling en diversiteit, Utrecht 2007

Schema 5.1: De talentontwikkelingspiramide



Voor talentontwikkeling is vooral de doorstroming tussen de diverse niveaus relevant:

- Bij de doorstroming van niveau 1 naar niveau 2: wat brengt geïnteresseerden in kunst (muziek, dans, theater e.d.) of leerlingen op school ertoe ook een actief kunstbeoefenaar te worden, zich in te schrijven voor cursussen e.d.?
- Bij de doorstroming van niveau 2 naar niveau 3: hoe worden bij de jonge amateurkunstbeoefenaars, leerlingen van muziekscholen e.d. (potentiële) talenten (systematisch) ontdekt, geselecteerd en doorverwezen, o.a. naar de vakopleidingen op hbo-niveau (kunstvakonderwijs)?
- Bij de doorstroming van niveau 3 naar niveau 4: hoe worden talenten begeleid naar professionele gezelschappen, internationale podia en het opzetten van een zelfstandige beroepspraktijk?

In de volgende paragrafen beschrijven we een aantal initiatieven die relevant zijn voor deze overgangen tussen niveaus.

5.2 Ontkiemen: initiatieven op niveau 1 en de doorstroming naar niveau 2

Voor niveau 1 en de doorstroming naar het tweede niveau in de talentontwikkelingspiramide zijn vooral interessant:

- De cultuureducatie in primair en voortgezet onderwijs
- De culturele activiteiten in de brede school en andere culturele activiteiten op wijkniveau

Veel van deze activiteiten kunnen worden gekenschetst als actieve cultuurparticipatie en niet zozeer als werkelijke talentontwikkeling (zelfs als de activiteiten worden aangeduid als talentontwikkeling). Hooguit zijn het aanzetten tot talentontwikkeling: door actieve kunstbeoefening kunnen talenten ontkiemen en kunnen jongeren ontdekken dat ze over bepaalde gaven of een bepaalde aanleg beschikken die ze verder zouden kunnen ontwikkelen.

Cultuureducatie in het primair en voortgezet onderwijs

Op veel scholen voor primair en voortgezet onderwijs wordt de basis voor talentontwikkeling gelegd door aandacht voor kunst- en cultuureducatie. Uit diverse onderzoeken blijkt dat de aandacht die aan kunst- en cultuureducatie wordt besteed de laatste jaren is toegenomen. Dat is mede te danken aan de maatregelen die het Ministerie van OCW heeft genomen, zoals de training van speciale interne cultuurcoördinatoren, het extra budget van €10,90 per leerling en het stimuleren van scholen om een cultuurbeleidsplan te schrijven.

Sommige scholen besteden extra aandacht aan kunst en cultuur. In het primair onderwijs zijn er de kunstmagneetscholen, waar kunstactiviteiten als een magneet worden gebruikt om leerlingen aan te trekken. Naast de cognitieve vaardigheden is er ook aandacht voor creatieve vaardigheden. Meer dan de helft van de ca. 20 kunstmagneetscholen bevindt zich in Den Haag. Bij een kunstmagneetschool is er altijd sprake van een structurele samenwerking met een culturele instelling ('adoptie'); dat kan een muziekschool zijn, een kunstopleiding of een theaterschool.

Over het algemeen ziet men, wanneer het gaat om culturele talentontwikkeling, in het primair onderwijs meer gerichtheid op de brede kennismaking, terwijl in het voortgezet onderwijs op sommige scholen aandacht is voor het opsporen en verder ontwikkelen van mogelijk (top)talent³¹.

In het voortgezet onderwijs zijn er bijvoorbeeld zo'n 25 cultuurprofiel scholen. Bij deze scholen staat kunst en cultuur prominent op het rooster, komen meerdere kunstdisciplines aan bod en sluiten de kunstvakken zoveel mogelijk aan bij de andere vakken. Het curriculum wordt aangevuld met buitenschoolse activiteiten in samenwerking met culturele instellingen. Sommige scholen bieden een apart programma aan voor getalenteerde jongeren. Zo werkt het Segbroek College in Den Haag samen met het Koorenhuis in het Segbroek MuziekPlan, waarin leerlingen met een meer dan gemiddelde aanleg en interesse voor muziek terecht kunnen, het Segbroek Theaterplan, het Segbroek Dansplan en (samen met de Koninklijke Academie voor Beeldende Kunsten en Vormgeving in Den Haag) het Segbroek KunstPlan.

Maar ook andere scholen voor voortgezet onderwijs werken samen met culturele instellingen bij de talentontwikkeling van de leerlingen. Deze scholen zetten talentontwikkelingsprogramma's vaak in om zich te profileren naar (potentiële) leerlingen en hun ouders. Zo startte het Pleincollege Sint Joris in Eindhoven met een project, waarbij de leerlingen de mogelijkheid krijgen de opleiding te combineren met een kunstvak. In 2009 is gestart met een talentklas drama. Deze talentklas heeft als doel dat leerlingen zich binnen het vakgebied, zowel in de breedte als in de diepte, verder kunnen ontwikkelen, zodat zij een kans maken om te worden toegelaten tot het kunstvakonderwijs. Het Lyceum Schubertrode (onderdeel van het Stedelijk College) in Zoetermeer heeft TOP-klassen Cultuur, waarin leerlingen vanaf de brugklas intensief kennismaken met diverse kunstdisciplines en op die manier worden gestimuleerd om door te stromen naar CKV2 en CKV3.

Een goed voorbeeld van (een aanzet tot) talentontwikkeling vanuit kunsteducatie is te vinden bij de Hermitage in Amsterdam. De Hermitage voor Kinderen beschikt over vijf ateliers, twee leslokalen, een Kinderkantine en een Kinder Cadeau Winkel, waar jaarlijks zo'n 20.000 schoolkinderen uit groepen 4, 5 en 6 van het basisonderwijs in de regio Amsterdam worden ontvangen. Eerst volgen de kinderen enkele weblessen op school. Daarna brengen ze een bezoek aan de Hermitage, waar ze na een rondleiding door de tentoonstelling een creatieve opdracht maken die met het thema van de tentoonstelling samenhangt. Tijdens het bezoek bekijkt de docent van de Hermitage of er in de klassen bijzondere talenten zitten. Aan het einde van de tentoonstelling nodigen de docenten alle talenten via de ouders uit om hun talent verder te ontwikkelen in het programma Hermitage Atelier. Het bestaat uit drie blokken van ieder vijf lessen in weekeinden en op woensdagmiddagen. Wanneer een talent het Hermitage Atelier heeft doorlopen is het 11 of 12 jaar oud. De Hermitage Amsterdam biedt dan drie jaar lang, twaalf keer per jaar, een vervolgprogramma. Dat is niet zoals het Atelier gericht op ontwikkeling van het creatieve talent, maar ook op kennis van kunstgeschiedenis. De kinderen bezoeken in dat kader ook andere kunstinstellingen.

³¹ Karin Hoogeveen, Culturele talentontwikkeling: hoe doe je dat?, Sardes, 2010

Een inventariserend onderzoek onder scholen die zich profileren als cultuurschool leert dat er een verschil is tussen een brede en een smalle benadering. In het eerste geval gaat het om scholen, in veel gevallen vmbo-scholen, 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 hebben met het hoger kunstvakonderwijs en talentvolle leerlingen voorbereiden op een vervolgstudie in de kunsten³².

Op het gebied van film zijn er verschillende filmfestivals en initiatieven als Digital Playground. Het Nationaal Filmfestival voor Scholieren (NFFS) stimuleert dat jongeren zelf films maken op school. Een landelijke festivaldag heeft de functie van platform voor de uitwisseling tussen scholieren onderling en met docenten. Een vakjury beoordeelt de inzendingen. Jongeren komen in contact met professionals uit de filmwereld. W R NXT is een initiatief van het Internationaal Film Festival Rotterdam voor aanstormend jong talent; de selectie van talenten loopt via de Kunstbende, Digital Playground, NFFS e.d.

Een veel gesignaleerd probleem bij de overgang van het eerste naar het tweede niveau is dat leerlingen in de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo en het praktijkonderwijs niet kunnen doorstromen naar het kunstonderwijs op mbo-niveau (zie volgende paragraaf)³³. Daarom bieden sommige organisaties en gezelschappen alternatieve leerroutes aan, in meer of minder gestructureerde vorm. Voorbeelden zijn het fulltime trainingsprogramma DOXworks! van theatergroep DOX en het ISH Institute, waar jongeren trainingen kunnen volgen, waaronder TrainISH, een schoolvervangend traject voor voortijdige schoolverlaters. In september 2007 startte ISH in samenwerking met het ROC van Amsterdam en het Montessori College het opleidingsinstituut Fame-ISH, waar jongeren een opleiding krijgen waarin theater en sport samenkomen; einddoel is een baan als professioneel performer.

Talentontwikkeling in de brede school en op wijkniveau

Met name in de grote steden, maar ook wel in andere gemeenten, vormt talentontwikkeling een belangrijk onderdeel van de activiteiten die plaatsvinden in het kader van de brede school en/ of van wijkgericht werken. De brede school kan in de wijk een schakel vormen tussen culturele activiteiten binnen de school en verdere talentontwikkeling bij kunstencentra of in (amateur)kunstverenigingen of –gezelschappen.

In diverse gemeenten, zoals bijvoorbeeld in Amersfoort en Enschede, vindt overleg plaats met de verschillende (welzijns)organisaties over de mogelijkheden om trajecten te ontwikkelen waarin de binnenschoolse activiteiten als een soort kennismaking dienen (voor iedereen verplicht) en de buitenschoolse activiteiten als vervolg en verdieping kunnen plaatsvinden (middels open inschrijving). Vervolgens wordt na de buitenschoolse activiteiten een structurele lijn gecreëerd naar bijvoorbeeld verenigingen of clubs, zodat leerlingen de individuele talenten verder kunnen ontwikkelen.

³² M. Hoogbergen en K. Hoogeveen, Cultuur maakt school, praktijk en toekomst van cultuurscholen in het voortgezet onderwijs, Sardes, 2003

³³ Karin Laarakker, Zicht op ... talentontwikkeling en cultuureducatie, Cultuurnetwerk Nederland, 2007

Een interessant voorbeeld hoe de brede school een schakel kan zijn in de keten van talentontwikkeling is te vinden in de gemeente Utrecht. Het Utrecht Centrum voor de Kunsten (UCK) kent vier programmalijnen:

1. Kunsteducatie in het onderwijs
2. Kunsteducatie rondom het onderwijs
3. Sociaal-artistieke kunsteducatie in de wijk
4. Amateurkunsteducatie in de stad.

In de tweede programmalijn staat de brede school centraal. Daar worden verbindingen gelegd tussen het binnen- en buitenschoolse kunsteducatieve aanbod op de locatie van de school of in de directe omgeving. Voor de brede scholen in het primair onderwijs zijn naast leerlingen en docenten ook de ouders en de wijkgemeenschap voor het UCK doelgroepen in deze programmalijn. Het UCK streeft ernaar om in 2012 met tien brede scholen meerjarige afspraken te hebben gemaakt. Zo'n afspraak is al uitgewerkt voor de grootste brede school in Utrecht, de brede school Overvecht. Daar draait binnen het thema Talentontwikkeling een Carrousel van activiteiten voor alle leerlingen. De Carrousel bestaat uit drie lijnen, waaronder een kunstlijn en een sportlijn. Binnen de kunstlijn kunnen leerlingen kiezen uit drie disciplines: drama, muziek en media.

Het UCK probeert binnen het verband van brede scholen zoals die in Overvecht in vier stappen talentontwikkeling tot stand te brengen:

1. De binnenschoolse activiteiten
2. De Carrousel-activiteiten
3. De vorming van clubs
4. Deelname aan cursorische activiteiten van het UCK.

De derde schakel, de clubs, is een nieuwe schakel, omdat in de praktijk de stap van naschoolse activiteiten naar cursussen nog te groot bleek.

5.3 Verkennen: initiatieven op niveau 2 en de doorstroming naar niveau 3

Voor niveau 2 en de doorstroming naar het derde niveau in de talentontwikkelingspiramide zijn vooral interessant:

- De amateurkunstbeoefening en de talentontwikkeling in deze sector
- De cursussen aan muziekscholen, lokale kunstcentra en andere (ook particuliere) opleidingsinstituten
- Talentontwikkeling bij orkesten en gezelschappen
- Talentontwikkeling bij festivals, concoursen en podia
- De meer informele talentontwikkelingstrajecten, m.n. in de grote steden
- De kunstvakopleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs.

Amateurkunstbeoefening

Na sport is kunstbeoefening veruit de meest beoefende vrijetijdsbesteding. Circa de helft van de bevolking van 6 jaar en ouder, dat zijn circa 7,5 miljoen mensen, beoefent (soms of vaker) in de vrije tijd een kunstdiscipline³⁴. Daaronder vallen ook relatief veel jongeren. Jonge amateurkunstbeoefenaars besteden ook relatief meer tijd en geld aan hun hobby.

Theater is met enkele procenten deelnemers van de bevolking veruit de kleinste discipline. Muziek en beeldende kunst zijn, met een deelname van ruim 20% (ruim 3 miljoen mensen) elk, de meeste beoefende disciplines, op enige afstand gevolgd door (multi)media. Bijna de helft van de kunstbeoefenaars (een kleine 4 miljoen mensen) is in meer dan één discipline actief.

³⁴ SCP, FAQ's over kunstbeoefening in de vrije tijd, Den Haag, juni 2010

Tabel 1: Aandeel van de bevolking dat aan kunstbeoefening doet (gebaseerd op cijfers van Sociaal Cultureel Planbureau)

| discipline | percentage |
|--------------|------------|
| Totaal | 49% |
| Beeldend | 23% |
| Muziek | 21% |
| (Multi)media | 14% |
| Schrijven | 7% |
| Theater | 4% |

Kunstfactor is het landelijk sectorinstituut amateurkunst, in 2007 ontstaan uit een fusie tussen Theaterwerk NL, het Landelijk Centrum voor Amateurdans (LCA), de Stichting Beeldende Amateurkunst (SBA), Stichting Schrijven en Unisono (amateurmuziek). Deze organisaties hebben in het verleden allerlei initiatieven genomen om amateurkunstbeoefenaars te ondersteunen, zoals de online vraagbaak voor amateurschrijvers (Schrijven Online) en de website Dansweb. Ook nu ontplooit Kunstfactor diverse activiteiten die relevant zijn in het kader van talentontwikkeling, bijvoorbeeld de ontwikkeling van een Meerjarenplan Coaching van veelbelovende en talentvolle theatermakers voor de amateurtheatersector (samen met theaterwerkplaatsen en provinciale ondersteuningsinstellingen in Groningen, Friesland, Noord-Holland, Utrecht, Gelderland en Noord-Brabant)

Daarnaast zijn er in elke discipline diverse organisaties die activiteiten voor leden ontplooiën. Zo organiseert de Bond voor Nederlandse Amateur Fotografen Verenigingen (BNAFV) wedstrijden voor amateurfotografen, ondersteunt exposities (o.a. verzekeringen) en kent diverse werkgroepen en gespreksgroepen. De Vereniging Toonkunst Nederland geeft advies aan koren die hogerop willen komen en biedt de mogelijkheid om subsidie aan te vragen voor koorscholing. Daarnaast kennen sommige landelijke organisaties van amateurkunstenaars provinciale of regionale afdelingen. Ook deze afdelingen bieden ondersteuning aan hun leden. Zo heeft bij de SAMO (Samenwerkende Amateur Muziek Organisaties) op provinciaal niveau met name het cursorisch werk een vlucht genomen. Dat komt mede doordat volgens de SAMO de muziekscholen het, voor wat betreft opleidingen voor slagwerkers en majorettes, veelal laten afweten. SAMO Groningen biedt Muziekexamens aan en basiscursussen voor majorettes. De SAKO (Samenwerkende Amateur Koren Organisaties) hebben afdelingen in alle provincies en organiseren onder andere cursussen voor dirigenten en koorleden, alsmede kleine en grote projecten ter ondersteuning en stimulering van de koorzang.

Provinciale steunfunctie-instellingen op het gebied van (onder andere) amateurkunst, zoals Kunst&Cultuur Drenthe, Kunst&Cultuur Gelderland, De Kunst in Noord-Holland of Kunstgebouw in Zuid-Holland bieden allerlei cursussen, opleidingsmogelijkheden en coaching aan amateurs aan. De Kunst biedt bijvoorbeeld cursussen theater maken, een masterclass komedie en dansworkshops en biedt koren coaching op maat. In Gelderland zijn er zelfs bij wijze van pilot vijf Servicepunten Amateurkunst met een regionale steunfunctie voor de amateurkunst.

TALENTONTWIKKELING BIJ THEATERGROEP ALBA, DEN HAAG

Alba is meer dan tien jaar geleden opgericht door artistiek leider Mees. Zij wilde een groep van acteurs en actrices om zich heen verzamelen met een multiculturele achtergrond. Toen bleek dat deze moeilijk te vinden zijn, is zij zelf trainingen gaan geven en workshops gaan aanbieden om beginnend acteurs de gelegenheid te bieden zich te ontwikkelen. Daaruit zijn de huidige trajecten voor talentontwikkeling voortgekomen.

Alba kent educatieve activiteiten en drie niveaus van talentontwikkeling. De educatieve activiteiten zijn gericht op het voortgezet onderwijs, met name het vak CKV. Alba probeert in overleg met de school een compleet pakket te presenteren, inclusief een rondleiding door het theater, een workshop (bij voorkeur in de ruimte waar een voorstelling wordt gespeeld), het maken van een huiswerkopdracht en een nabespreking met Alba-docenten in de klas.

De talentontwikkeling is gericht op jongeren tussen 16 en 23 jaar en bestaat uit drie niveaus:

Expeditie 1: gericht op jongeren die actief willen kennismaken met theater.

Expeditie 2: gericht op jongeren met theaterervaring die zich verder professioneel willen ontwikkelen.

Expeditie 3: gericht op jongeren die al een kunstvakopleiding op hbo-niveau hebben gevolgd (maar bijvoorbeeld nog geen werk hebben kunnen vinden).

Uiteindelijk doel van de talentontwikkeling is jongeren serieus kennis te laten maken met theater en hen te begeleiden tot jonge professionals.

Voor elke Expeditie moet er auditie worden gedaan. Elk jaar vindt er telkens één auditie plaats voor Expeditie 1, voor Expeditie 2 en Expeditie 3. Voor Expeditie 1 zijn er doorgaans zo'n 40 kandidaten, voor Expedities 2 en 3 zo'n 50 – 60. Er worden slechts 12 kandidaten uiteindelijk geselecteerd, soms na verschillende rondes. Het gaat bij de selectie niet alleen om artistiek-inhoudelijke talenten, maar ook om zaken als discipline, trouw en commitment. Er wordt zowel gekeken naar talent om individueel te presteren als om in een groep samen te werken. Ook wordt gekeken naar de samenstelling van de totale groep.

Het maakproces staat centraal. Tijdens een Expeditie wordt in enkele maanden toegewerkt naar een voorstelling. Bij Expeditie 2 gaat het zelfs al om 14 voorstellingen. De deelnemers krijgen tijdens het maakproces begeleiding op het gebied van dans, zang, spel en muziek. Ook worden voorstellingen bezocht, films over het onderwerp van de voorstelling bekeken e.d.

Alba houdt zelf al een aantal gegevens bij over het succes van de talentontwikkeling, zoals:

- Educatie: de mate waarin leerlingen belangstelling hebben gekregen voor theater en het percentage leerlingen dat zich vervolgens meldt voor de audities voor Expeditie 1.
- Expeditie 1: het aantal deelnemers dat zich na afloop verder wil ontwikkelen in het theatervak.
- Expeditie 2: het percentage deelnemers dat doorstroomt naar kunstvakopleidingen (of op andere wijze theater gaan beoefenen) en daar succesvol de audities en het eerste jaar doorkomt.
- Expeditie 3: het percentage deelnemers dat doorstroomt naar professionele gezelschappen, zoals de Appel, of op andere wijze werk vindt in het brede gebied van theater.

Cursussen aan muziekscholen, lokale kunstencentra en andere opleidingsinstituten

Op gemeentelijk niveau zijn er de centra voor kunstzinnige vorming, muziekscholen en creativiteitscentra die cursussen bieden aan amateurkunstenaars. Volgens de cijfers van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) waren er in 2003 230 van dergelijke centra, die samen 425.000 cursisten voor actieve kunstbeoefening telden³⁵. Het muziekonderwijs was in 2003 veruit de voornaamste trekpleister (63% van de cursisten), gevolgd door beeldende kunst (16%), dans (10%), audiovisueel (3%) en schrijven (1%).

Lokale kunstencentra en muziekscholen besteden de laatste jaren soms aparte aandacht aan talentvolle leerlingen. Zo heeft de Muziekschool Twente een talentenklas waar beginnend muzikaal talent zich verder kan ontwikkelen en wordt voorbereid op een mogelijke studie aan het ArtEZ Conservatorium. Het Koorenhuis in Den Haag heeft het talentproject 'Boven de Koorenmaat' in de discipline muziek. De SKVR in Rotterdam heeft verschillende programma's rond talentontwikkeling, onder andere voor Urban Talent.

Talentontwikkeling bij orkesten en gezelschappen

In allerlei kunstdisciplines worden er door orkesten, gezelschappen en instellingen initiatieven genomen om talenten in de eigen discipline op te sporen, extra te begeleiden of te laten doorstromen. We geven weer enkele voorbeelden, zonder uitputtend te kunnen en willen zijn.

In de discipline muziek zijn onder andere de jeugdorkesten van belang. Naast het nationaal Jeugd Orkest Nederland zijn er provinciale jeugdorkesten (het Noordhollands Jeugdorkest, het Drents Jeugdorkest, Provinciaal Jeugd Orkest Groningen enzovoorts) en lokale jeugdorkesten (Domstad Jeugdorkest, Jeugdorkest Rajakymoes! in Zaanstad enzovoorts). Deze orkesten bieden talentvolle jongeren de kans zich verder te ontwikkelen en door te stromen naar professioneel niveau.

Diverse theaters en toneelgezelschappen kennen speciale initiatieven om talenten te scouten of een kans te bieden zich te ontwikkelen, zoals De Open Bak van Theater De Engelenbak in Amsterdam en de eenjarige vooropleiding ITS DNA van Theatergroep DNA (De Nieuwe Amsterdam). In Utrecht is theatergroep Dox specifiek opgericht voor talentontwikkeling. Huis aan de Werf in Utrecht is als productiehuis belangrijk voor toptalent op het gebied van theater; Huis aan de Werf werkt samen met jeugddans- en theaterinstelling Het Lab en biedt onder de noemer Het Kantoor zakelijke ondersteuning om jonge talenten te helpen bij ontwikkeling van cultureel ondernemerschap.

Verder zijn er in Nederland zo'n twintig jongerentheatergezelschappen, die als broedplaatsen fungeren voor jong talent (zowel uitvoerend als makers). Onder professionele leiding trainen en werken jongeren aan presentaties en voorstellingen, leren over schrijf-, choreografie- en theatrale maakprocessen en produceren eigen werk. Jonge makers doen onderzoek naar nieuwe cross-overs op het raakvlak van jongerencultuur, urban arts en meer gevestigde dans- en theatervormen.

In de discipline dans zijn het ook vaak particuliere dansscholen die extra aandacht besteden aan talenten. Een interessant project is bijvoorbeeld 'Boys Action' in Gelderland, dat door middel van een aangepaste methodiek talentvolle jongens zich wil laten ontwikkelen tot danser in een (professioneel) dans- of balletgezelschap.

³⁵ SCP, Hoofdstuk 4, Kunstbeoefening in de vrije tijd, Den Haag, 2010

Talentontwikkeling bij festivals, concoursen en podia

Er zijn in Nederland tientallen festivals, concoursen en 'open podia' waar talentvolle jongeren zich kunnen presenteren en podiumervaring kunnen opdoen. Sommige van deze festivals hebben de laatste jaren aparte trajecten voor talenten ontwikkeld. Festivals en open podia zijn bij uitstek geschikt om kansen te bieden aan talentvolle jongeren die niet een opleiding volgen in het kunstvakonderwijs of aan een lokaal centrum voor de kunsten c.q. muziekschool. Bovendien hebben diverse grote steden en enkele provincies 'cultuurscouts' aangesteld, juist om talentvolle jongeren die niet (direct) hun weg vinden naar het kunstvakonderwijs te ontdekken en een kans te geven, door middel van talentenjachten, presentaties of workshops.

Het Prinses Christina Concours is waarschijnlijk wel de bekendste landelijke organisatie op dit terrein. Het zet zich in voor de promotie van klassieke muziek, jazz en compositie onder jongeren en legt zich tevens toe op talentontwikkeling. De activiteiten bestaan uit het houden van concoursen, het coachen van jong talent en het organiseren van concerten door prijswinnaars in binnen- en buitenland.

Er zijn in allerlei (muziek)disciplines tientallen landelijke en plaatselijke festivals waar talenten zich kunnen presenteren en kunnen participeren in workshops e.d. Soms zijn deze festivals bedoeld voor toptalenten, zoals het SJU Jazzpodium waar men zich vooral richt op jazztalent van diverse conservatoria. Een voorbeeld van een lokaal festival is het Twents gitaarfestival, dat masterclasses biedt en elk jaar een concours organiseert voor gitaartalent in Twente.

Kunstbende is een landelijke Kunstwedstrijd voor jongeren van 13 t/m 18 jaar. In veertien regio's verspreid over heel Nederland worden voorrondes gehouden. De winnaars van deze voorrondes gaan naar de nationale finale. Hiermee zijn prijzen te winnen waarmee jongeren hun talent verder kunnen ontwikkelen en tonen, zoals optredens en workshops. Er zijn in totaal zeven categorieën: muziek, dans, taal, computer en film, theater, expo en 'alles mag'. Elke deelnemer krijgt vijf minuten podiumtijd. Per categorie beoordeelt een professionele jury de creatieve uitingen, waarbij de belangrijkste criteria enthousiasme en originaliteit zijn. Jaarlijks melden 6.000 jongeren zich aan, waarvan er uiteindelijk 4.000 kunnen participeren. In elke provincie is de Kunstbende georganiseerd binnen de context van de infrastructuur van die provincie. In de provincie Drenthe is op basis van het concept van de Kunstbende 'de Keienbende' ontwikkeld voor talenten in diverse kunstdisciplines uit Drenthe.

De meer informele talentontwikkelingstrajecten

In de grote steden richt men zich vooral op hiphop en andere vormen van urban, juist om jongeren te bereiken die geen gebruik maken van het (vaak wat meer klassieke) aanbod van lokale kunstencentra en muziekscholen. Het Parkpop festival in Den Haag kent sinds kort het Urban project 'The Road tot Parkpop', waarbij urban talenten kunnen optreden op een derde podium, X-stage. Voorgaand aan het optreden is er een talentenjacht waaraan duizenden talenten deelnemen. Uiteindelijk mogen drie acts optreden op het X-stage. De winnaar wordt gecoacht en wordt in contact gebracht met een professionele act; volgend jaar treden deze dan samen op Parkpop op.

De verschillende evenementen van het Kaasschaafcollectief in Utrecht (o.a. Blendfestival op Kanaleneiland Utrecht en het Breakfestival) zijn bedoeld om talenten te signaleren en als voedingsbodem te fungeren om deze talenten verder te laten ontkiemen.

Get Entertained richt zich in het bijzonder op de multiculturele talenten die geïnteresseerd zijn in bijvoorbeeld beatbox, streetdance, breakdance, hip-hop of stand-up comedy.

Urban Myth maakt sinds 2001 voorstellingen voor twintigers in de grote stad, op basis van klassieke en moderne toneelteksten; talenten moeten een discipline goed beheersen en interesse hebben in theater.

Youth Connection richt zich op jongeren van 12 t/m 24 jaar in Amsterdam Zuid-Oost, onder andere op talentontwikkeling van deze jongeren op het gebied van kunst, cultuur, entertainment en zelfstandig ondernemerschap.

New Attraction in Groningen richt zich op ontwikkelingen binnen de jongeren- en straatcultuur en daagt jongeren uit hun talent te laten zien op een jaarlijks, gratis festival. ISH maakt voorstellingen met disciplines die nog niet eerder in het theater te zien waren of nog niet eerder in combinatie met elkaar te zien waren, zoals beatbox, martial arts, breakdance en videokunst. Het ISH Institute wil als springplank voor jong talent dienen, onder andere met het juniorenteam Junior ISH.

Bij het festival Breakin'Walls worden talenten gekoppeld aan professionals, zodat ze makkelijker hun weg vinden naar kunstvakopleidingen, gezelschappen en/of theaterbedrijf.

Kunstopleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs

Tot het niveau 2 en van belang voor de overgang van niveau 2 naar niveau 3 rekenen we ook sommige opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs. De ROC's bieden een groot aantal mbo-opleidingen aan op het gebied van kunst en cultuur. Zo bieden 17 ROC's de opleiding artiest aan en 15 ROC's de opleiding 'podium- en evenemententechniek'³⁶. Deze opleidingen kunnen een belangrijke schakel vormen in de talentontwikkeling van jongeren, die vanwege hun opleiding niet (direct) naar het hbo-kunstvakonderwijs kunnen doorstromen.

Soms werken ROC's samen met scholen voor voortgezet onderwijs in het kader van talentontwikkeling. Een voorbeeld is het Scheldemond College, een brede scholengemeenschap voor havo/vwo en vmbo in Goes, dat een samenwerkingsverband is aangegaan met het CIOS van ROC Zeeland, om leerlingen uit klas 1 en 2 onder en na schooltijd danslessen aan te bieden. Dat gebeurt op twee niveaus. Het tweede niveau is bedoeld voor leerlingen die als (top)talent worden gekwalificeerd. Zo kunnen talentvolle dansers hun schooldiploma halen en doorstromen naar bijv. de Havo voor Muziek en Dans in Rotterdam, de vooropleiding van de Rotterdamse Dansacademie (onderdeel Codarts, Hogeschool voor de Kunsten). Bij dit initiatief is ook Kunsteducatie Walcheren betrokken.

Het Fonds voor Cultuurparticipatie is onlangs gestart met de regeling 'Het beste uit twee werelden', dat beoogt de samenwerking tussen professionele en amateurkunstenaars duurzaam te verbeteren. Een van de deelgebieden van de regeling is het creëren van doorgroeimogelijkheden voor talentvolle amateurs op gebieden waar het kunstvakonderwijs nog onvoldoende aansluiting biedt, zoals op het gebied van het circustheater, de wereldmuziek, werelddans en urban arts.

Er zijn verschillende initiatieven om verdere talentontwikkeling van mbo-deelnemers aan deze opleidingen te stimuleren en de doorstroming naar het kunstvakonderwijs op hbo-niveau te verbeteren. ROC Rijn IJssel en ArtEZ Dansacademie bieden bijvoorbeeld een tweejarige dansopleiding op mbo-niveau aan (Fast Track), speciaal bedoeld om de doorstroming van danstalent van het mbo naar het hbo te verbeteren. Naast getalenteerde vmbo-ers is Fast Track ook bedoeld voor havisten en vwo-ers die (nog) niet zijn toegelaten tot het hbo en die het mbo als een tussenstap willen gebruiken voor hun verdere talentontwikkeling. M.n. voor jongens die hun danstalent later hebben ontdekt en zich vervolgens (fysiek) snel hebben ontwikkeld, kan een tweejarig mbo-traject een extra

³⁶ Gegevens ontleend aan website www.goc.nl

stimulans zijn om door te stromen naar het hbo. Ook in Amsterdam (Dansacademie Lucia Marthas) en Groningen (Dansacademie Noord-Nederland) is er een geïntegreerd en doorlopend traject ontwikkeld, bestaande uit vooropleiding, mbo-opleiding en hbo-opleiding. Het Albeda College (een grote ROC in Rotterdam) heeft in samenwerking met Hogeschool InHolland (muziek), de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (Theater), Fontys Tilburg (Dans) en de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht speciale voorbereidingstrajecten voor toelating in het hoger beroepsonderwijs.

Op het gebied van theater bestaan er eveneens tweejarige opleidingen (MBO Plus Theater), bijvoorbeeld bij het Willem I College in Den Bosch, die bedoeld zijn als voorbereiding op een toekomst in de theaterwereld.

5.4 Verdiepen: initiatieven op niveau 3 en de doorstroming naar niveau 4

Voor niveau 3 en de doorstroming naar niveau zijn in elk geval relevant:

- Het hoger kunstvakonderwijs
- Projecten gericht op cultureel ondernemerschap en het vestigen van een beroepspraktijk
- Beurzen, prijzen e.d. voor toptalenten.

Het kunstvakonderwijs

Zo'n 25.000 studenten volgen kunstvakonderwijs in het hoger beroepsonderwijs: bacheloropleidingen, masteropleidingen en lerarenopleidingen. Beeldende kunst is met meer dan 10.000 inschrijvingen de grootste discipline binnen dit type onderwijs³⁷.

Tabel 2: Overzicht opleidingen kunstvakonderwijs

| Bacheloropleidingen | Educatie | Masteropleidingen |
|-----------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| Autonome Beeldende Kunst | Docent Beeldende Kunst | Architectuur |
| Circus and Performance Arts | Docent Drama | Autonome Beeldende Kunst |
| Circus Arts | Docent Dans | Choreografie |
| Dans | Docent Muziek | Danstherapie |
| Film en Televisie | Kunsteducatie (master) | Fashion |
| Muziek | | Film |
| Muziektherapie | | Fotografie |
| Vormgeving | | Grafisch Ontwerpen |
| Theater | | Interior Architecture & Retail Design |
| | | Interactive Media and Environment |
| | | Landschapsarchitectuur |
| | | Media design and Communication |
| | | Modevormgeving |
| | | Muziek |
| | | Opera |
| | | Schilderkunst |
| | | Sonologie |
| | | Stedenbouw |
| | | Theater |
| | | Theatervormgeving/ Beeldregie |
| | | Type and Media |
| | | Typografie |
| | | Vormgeving |
| | | Vrije vormgeving |

³⁷ Bron: Onderscheiden, verbinden, vernieuwen: de toekomst van het kunstvakonderwijs, Adviescommissie Dijkgraaf, mei 2010

Ten behoeve van talentontwikkeling bestaan er aparte samenwerkingsverbanden tussen het (voortgezet) onderwijs en het kunstvakonderwijs op hbo-niveau. Het betreft hier de speciale scholen voor aankomende musici, dansers, toneelspelers en beeldende kunstenaars, die de reguliere opleiding combineren met het talentgebied. Tijdens hun opleiding in het voortgezet onderwijs maken deze leerlingen al intensief kennis met het gekozen talentgebied, waardoor de toegang tot het kunstvakonderwijs later wordt vergemakkelijkt. Het kunstvakonderwijs biedt scholen daarbij begeleiding, veelal in samenwerking met een instelling voor kunstzinnige vorming.

Voor vooropleidingen dans en muziek bestaat er een raamregeling, die vrijstellingen verleent op een aantal onderdelen aan leerlingen in havo en vwo. Er maken zo'n twaalf scholen in Nederland gebruik van deze regeling. Zo hebben de Koninklijke Academie voor Beeldende Kunst en het Koninklijk Conservatorium in Den Haag samen de School voor Jong Talent opgericht. De School voor Jong Talent (SJT) is een school voor basisonderwijs (groep 7 en 8) en voortgezet onderwijs van de Hogeschool van Beeldende Kunsten, Muziek en Dans. De school biedt opleidingen op vmbo- (theoretische leerweg), havo-, vwo- niveau (atheneum en gymnasium). De school is toegankelijk voor leerlingen die willen doorstromen naar de Academie, het Conservatorium en de Dansvakopleiding van het Conservatorium. Er wordt onderwijs aangeboden in het profiel Cultuur en Maatschappij (havo, vwo) en de sector Economie (vmbo) waarbij een sterk accent ligt op de culturele vorming en de ontwikkeling van de talenten van de leerlingen. Het rooster is zo samengesteld dat de leerlingen die de kunstcomponent volgen tenminste drie maal per week een halve dag onderwijs volgen op de Academie. De vaste schoolvakken worden gegeven in het middelbare schoolgebouw gevestigd binnen het Koninklijk Conservatorium. Hier hebben de kunstleerlingen samen met de dans- en muzikleerlingen les in gecombineerde klassen.

De Raad voor Cultuur publiceerde onlangs een advies aan de Minister van OCW over talentontwikkeling³⁸. Het advies concludeert onder andere dat het huidige kunstvakonderwijs niet is ingericht op het leveren van (internationaal) toptalent. Volgens de Raad vraagt de focus op (top)talent om inhoudelijke verdieping, scherpere reflectie en een sterk internationaal georiënteerde vakuitoefening. Het beleidsinstrumentarium moet daarop anticiperen. Tegelijk vraagt talentontwikkeling om een context die voor een rijke, breed geschakeerde voedingsbodem zorgt, voor voldoende kritische massa. Het cultuurpolitieke instrumentarium zal zowel recht moeten doen aan het bewaken van de kwantiteit als aan het versterken van het gemiddelde niveau.

De adviescommissie Dijkgraaf, die in mei 2010 een advies uitbracht over de toekomst van het kunstonderwijs, constateert daarentegen dat de kwaliteit van het kunstvakonderwijs uitstekend is³⁹. Wel moet het profiel scherper. Het beroep kunstenaar verandert snel. Zo vraagt de creatieve industrie om multidisciplinaire opleidingen met meer aandacht voor cultureel ondernemerschap. Dijkgraaf: "Het kunstonderwijs leidt getalenteerde jonge mensen op voor beroepen die wereldwijd in omwenteling zijn: een wervelwind van technologie, demografie en nieuwe productiestructuren en nieuwe wezensvragen van mensen. Het kunstonderwijs moet daarom voorop lopen in het kiezen van duidelijke profielen, verbinding met de beroepspraktijk en praktijkgericht onderzoek. Zo kan het zijn studenten, docenten en de sector in zijn geheel blijvend innoveren."

³⁸ Raad voor Cultuur, Massa en Diepgang: een perspectief op talentontwikkeling in de kunsten, 22 april 2010

³⁹ Onderscheiden, verbinden, vernieuwen: de toekomst van het kunstvakonderwijs, Adviescommissie Dijkgraaf, mei 2010

TALENTONTWIKKELING BIJ HET HAAGS HIPHOP CENTRUM H3C

Hiphop is de verzamelnaam voor disciplines als DJ-ing, MC-ing, graffiti en breakdance. Stichting AIGHT organiseert al jaren allerlei evenementen voor jongeren in Den Haag en omgeving om hen te enthousiasmeren voor de hiphopkunst en – cultuur. Het begon met Bomb The Planet, dat tot een jaarlijks graffiti event is uitgegroeid. Jammin On Beat is de jaarlijkse breakdancewedstrijd van Stichting AIGHT. Daarnaast organiseert Stichting AIGHT ('aight' betekent 'allright' in hiphop-termen) workshops waarin jongeren hun talenten kunnen ontwikkelen en biedt zij podia waarop deze talenten zich kunnen presenteren. De deelnemers aan de workshops vormen een tamelijk goede dwarsdoorsnede van de Haagse jeugd. Het zijn zeker niet alleen jongens met een niet-westerse achtergrond uit de armste wijken. Zo is de verhouding jongens - meisjes ongeveer 70% - 30%. Naar schatting is zo'n 80% afkomstig uit de gemeente Den Haag, de overige 20% uit omliggende gemeenten, zoals Delft, Voorburg en Leiden. Nieuwe leden worden o.a. geworven op evenementen, zoals tijdens korte workshops van H3C AIGHT tijdens Parkpop.

De kern van de talentontwikkeling bestaat uit het geven van workshops. Deze worden aangeboden in blokken van telkens tien lessen. Er zijn workshops in breakdance, DJ, Graffiti en MC/ rap. De workshops staan in principe open voor iedereen, zowel talentvolle als minder talentvolle jongeren. Tijdens de workshops wordt gekeken naar mogelijke talenten. Dat gebeurt door de docenten en begeleiders, op basis van het zien functioneren van de jongeren. Het gaat niet alleen om de snelheid waarmee een jongere nieuwe zaken leert, maar ook om de inzet en de motivatie. Aan talentvolle jongeren wordt de mogelijkheid geboden via de Stichting AIGHT op te treden op diverse festivals en evenementen in de stad. Daarnaast worden jongeren, vooral met het oog op een optreden, begeleid en gecoacht, onder andere door ze mee te nemen naar optredens van anderen. Ook geven de docenten feedback op hun optreden.

Naast het geven van workshops en het bieden van podiumervaring biedt H3C een vrije training aan, waar jongeren hun vaardigheden verder kunnen oefenen. Bovendien zorgen docenten voor begeleiding. Hierbij wordt in de praktijk gekeken naar de wensen van de individuele deelnemer; dat kan het opnemen van een CD zijn of van een videoclip of het regelen van een optreden.

Er wordt door AIGHT met een groot aantal organisaties samengewerkt, zoals met scholen, het Koorenhuis, podia en festivals (zoals ParkPop), Musicon, Filmhuis Den Haag, Museumnacht Rotterdam en het Paard van Troje. Voor de scholen worden korte workshops georganiseerd, waarin leerlingen kennismaken met hiphop. Met podia en festivals wordt samengewerkt om talentvolle jongeren een podium te bieden voor hun optreden en door middel van korte workshops zelf weer nieuwe deelnemers te werven. In de samenwerking met andere instanties merkt men dat hiphop de laatste jaren steeds meer als serieuze discipline wordt erkend.

Er zijn al gevallen bekend van deelnemers die doorstromen naar bijvoorbeeld talentenshows op TV. Ook hebben enkele deelnemers aan de graffiti workshops zich ingeschreven voor het grafisch onderwijs. Meer in het algemeen lijkt H3C soms een bijdrage te leveren aan het beter functioneren van jongeren in de maatschappij, zoals de beslissing van sommige deelnemers om weer naar school te gaan of om een opleiding af te maken.

Succesfactoren voor de aanpak van AIGHT zijn de laagdrempeligheid, de bottom-up benadering en de flexibiliteit waarbij wordt ingespeeld op de individuele wensen van de deelnemers. Belangrijk is ook dat de organisatie en begeleiding in handen is van mensen die zelf hiphop als levensstijl hebben gekozen.

De laatste jaren gaat het kunstvakonderwijs al nieuwe verbindingen aan met de beroepspraktijk. Een voorbeeld hiervan is te vinden in Enschede, waar het Nationaal Muziekkwartier al vrucht begint te dragen. De samenwerking in het kwartier leidt tot nieuwe initiatieven en mogelijkheden voor de ontplooiing van jong talent. Zo biedt het muziektheater gelegenheid aan conservatoriumstudenten om nieuwe composities en vernieuwende producties aan het publiek te presenteren: Muziektheaterwerkplaats voor librettisten en componisten, Resident Artists Project (zangers, regisseurs, ontwerpers) bij de Nationale Reisopera.

Om meer afstemming binnen het kunstonderwijs te bewerkstelligen bij talentontwikkeling werken vijf Arnhemse organisaties samen in De Talentontwikkelplaats: Quadraam, RijnIJssel, Het Domein, ArtEZ en Het Hoofdkwartier. De Talentontwikkelplaats kent vijf projecten: Podiumkunsten, Kunst&Vormgeving, De Kunstdocent, Kunst in de bovenbouw VO en het Open Podium.

Projecten gericht op cultureel ondernemerschap en het vestigen van een beroepspraktijk
Kunstenaars&Co is een landelijke organisatie die kunstenaars ondersteunt en stimuleert bij het ontwikkelen van economische zelfstandigheid. Zo voerde Kunstenaars&CO van 2005 tot eind 2008 het project 'Van talent naar beroep' uit, waarin veelbelovende kunstenaars met een cultureel diverse achtergrond hun artistieke en zakelijke talenten verder konden ontwikkelen. Beginners en professionals met of zonder kunstvakopleiding, met ambitie en talent, konden een beroep doen op coaching, training, deelname aan werkervaringsprojecten, financieel en juridisch advies. In totaal namen 264 kunstenaars deel aan Van Talent naar Beroep. Daarvan kregen er 59 kunstenaars een op maat toegesneden cursus of werkervaringsproject. De overige 205 waren bijna evenveel mannen als vrouwen (109 vs. 96) en in de ongeveer de helft van de gevallen (100) jonger dan 30 jaar. Ze waren gespreid over de disciplines beeldende kunst (62), dans&theater (62), muziek (47), vormgeving&bouwkunst (16) en overig (18). De deelnemers kwamen via verschillende wegen binnen, via andere talentontwikkelaars of samenwerkingspartners, maar meestal op eigen initiatief of via andere deelnemers. De instroom via externe talentontwikkelaars was beperkter dan voorzien; sommige talentontwikkelaars haalden de expertise van Kunstenaars&CO in huis om scholing binnen de eigen muren aan te bieden. Er waren mogelijkheden om een training of opleiding te volgen, bijvoorbeeld: projectmanagement, auditietraining voor acteurs, demo en promotie in muziek of netwerken.

Tussen 2005 en 2008 werkte Kunstenaars&CO bij 'Van talent naar beroep' samen met Netwerk CS. Deze samenwerking heeft ertoe geleid dat er een landelijk netwerk van kunstinstellingen, fondsen, kunstvakopleidingen en talentontwikkelaars is opgebouwd dat kan worden ingezet bij het matchen van jonge kunstenaars aan opdrachtgevers. Netwerk CS is eind 2008 gestopt met zijn activiteiten.

Beurzen, prijzen e.d. voor toptalenten

Een groot aantal landelijke Cultuurfondsen kent regelingen op het gebied van talentontwikkeling, vaak gericht op de top in de 'ontwikkelingspiramide', dat wil zeggen jonge professionals of topamateurs op het grensvlak van professionele kunstbeoefening. Het gaat om prijzen, wedstrijden, beurzen, opleidingen, coaching/ begeleiding en het bieden van podium- en presentatiemogelijkheden.

Zo stimuleert het Fonds voor de Beeldende Kunsten, Vormgeving en Bouwkunst Nederlandse toptalenten door middel van subsidies voor buitenlandse vervolgoopleidingen, reizen en publicaties. Het TAX-Videoclipfonds is een subsidieregeling voor o.a. (jonge) talenten om de kwaliteit van Nederlandse videoclippen een impuls te geven en de samenwerking tussen beeld

makers en (pop)artiesten te stimuleren en te versterken. Het Prins Bernhard Fonds heeft een cultuurbeurzenprogramma voor jonge, talentvolle afgestudeerden uit alle disciplines aan universiteit of hogeschool.

Het Cultuurfonds Bank Nederlandse Gemeenten heeft diverse trajecten ontwikkeld, zoals Jong Talent Theater (samen met het Theater Instituut Nederland), Jong Talent Muziek (i.s.m. de Stichting Jong Muziek Talent), Jong Talent Literatuur en Jong Talent Mediakunst. De Van den Ende Foundation verstrekt beurzen voor jonge talenten op het gebied van muziek, theater, film en televisie. Het Nederlandse Fonds voor de Film heeft zelfs een Deltaplan Talent opgesteld. Ook zijn er voor jonge, net afgestudeerde documentairemakers jaarlijks drie Wildcards van 40.000 euro om een documentaire te maken.

5.5 Samenvatting

Nemen we de talentontwikkelingspiramide als uitgangspunt, dan kan worden geconstateerd dat op het eerste niveau de laatste jaren het aantal culturele activiteiten in het primair en voortgezet onderwijs sterk is toegenomen. Deze activiteiten leggen de basis voor ontdekking en ontwikkeling van artistieke talenten. Sommige scholen profileren zich zelfs met extra aandacht voor kunst en cultuur, zoals de kunstmagneetscholen en de cultuurprofiel scholen. Er zijn voorbeelden van scholen die expliciet aandacht besteden aan talentontwikkeling, onder andere door samenwerking met lokale culturele instellingen. Ook de culturele activiteiten in de brede school kunnen zorgen voor doorstroming naar actieve cultuurparticipatie.

Het tweede niveau van de piramide wordt met name gevormd door de actieve amateurkunstbeoefening, waar ca. 7,5 miljoen mensen, waaronder relatief veel jongeren, aan deelnemen. Ook volgen veel jongeren cursussen aan muziekscholen, lokale kunstcentra of (particuliere) dansscholen. In allerlei kunstdisciplines worden er door orkesten, gezelschappen en instellingen initiatieven genomen om talenten in de eigen discipline op te sporen, extra te begeleiden of te laten doorstromen. Van belang zijn daarnaast de vele festivals, concoursen en podia, zoals het Prinses Christina Concours en de Kunstbende, en de meer informele talentontwikkelingstrajecten in de grote steden (m.n. hiphop en andere vormen van urban). Tot het tweede niveau rekenen we ook de kunstopleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs; hier worden soms speciale trajecten ontwikkeld om getalenteerde leerlingen te laten doorstromen naar het hoger kunstvakonderwijs.

Op het derde niveau van de piramide is vooral het kunstvakonderwijs belangrijk; momenteel volgen zo'n 25.000 studenten een bachelor- of masteropleiding in een van de kunstdisciplines. Ten behoeve van talentontwikkeling bestaan er aparte samenwerkingsverbanden tussen voortgezet onderwijs en kunstvakonderwijs. De laatste jaren gaat het kunstvakonderwijs nieuwe verbindingen aan met de beroepspraktijk. Ook zijn er projecten gericht op cultureel ondernemerschap en het vestigen van een beroepspraktijk (m.n. Kunstenaars&Co). Landelijke cultuurfondsen richten zich met name op doorstroming van talenten naar het hoogste (inter)nationale niveau, door het verstrekken van beurzen, prijzen e.d. voor toptalenten.

NEST, THEATEROPLEIDING VOOR JONGEREN, MUZTHEATER ZAANDAM

Het MUZtheater in Zaandam is een professionele theatergroep die al sinds 1984 theater maakt voor jongeren. Veel van de activiteiten van MUZ zijn te beschouwen als (een bijdrage tot) talentontwikkeling. Zo werken bij het project ZmArt ca. 100 jongeren van één school in één dag, begeleid door medewerkers van het MUZtheater, toe naar een voorstelling die nog dezelfde avond wordt gespeeld; daarbij komen alle facetten van het theater maken, ook techniek e.d., aan de orde. Bij Theater Evolutie lopen twee theaterdocenten samen met een klas door de geschiedenis van het theater vanaf de Griekse oudheid.

NEST is de jongerentheateropleiding van het MUZtheater. De opleiding is bestemd voor jongeren van 13 tot 18 jaar. Zij doen auditie voordat zij worden aangenomen om te mogen deelnemen aan NEST. De opleiding streeft ernaar om van deze jongeren creatieve en zelfstandige spelers te maken, zodat ze na NEST hun eigen weg kunnen vervolgen.

NEST bestaat uit een opleiding van drie jaar. Gedurende deze drie jaar blijft de groep deelnemers uit het eerste jaar zoveel mogelijk bij elkaar. Elk jaar start een nieuwe groep van 15 – 20 jongeren. De jongeren betalen een deelnamegeld van 100 euro per jaar. Dit bedrag is bewust laag gehouden, zodat er geen financiële drempel is om deel te nemen voor jongeren uit gezinnen met een lager inkomen.

Na afloop van de opleiding blijft de groep vaak nog bij elkaar om (inter)nationaal verder te gaan. Deze groepen worden de 'verwenNESTers' genoemd.

Tijdens de opleiding worden de deelnemers ook betrokken bij het theatergezelschap van MUZ, bijvoorbeeld door het bijwonen van try-outs, het testen van promotiemateriaal of het bijwonen, een maal per twee weken, van open avonden.

Wekelijks krijgen de deelnemers in blokken van z'n drie weken gedurende 1 of 2 dagen les na schooltijd (van 18.00 tot 22.00 uur). De lessen hebben betrekking op tekst, beweging/ dans, stemgebruik/ zang, acteren en improviseren. Hiervoor worden gespecialiseerde docenten ingehuurd. Overkoepeld voert één theaterdocent de regie over het proces. Aan het eind van elk jaar maakt deze docent met de jongeren een voorstelling, waarbij gebruik wordt gemaakt van alle kennis die voorafgaand is opgedaan.

Bovendien krijgen NEST'ers in het tweede en derde jaar en 'verwenNESTers' de mogelijkheid om via internationale uitwisselingsprojecten waar MUZ bij betrokken is, internationale podiumervaring op te doen. De internationale uitwisselingsprojecten worden gefinancierd door de Europese Gemeenschap.

Jongeren stromen na de NEST-opleiding vaak door naar het kunstvakonderwijs op hbo-niveau en/ of naar theatergezelschappen. Naast artistiek-inhoudelijke effecten zijn ook andere effecten belangrijk, zoals jonge deelnemers die door het traject meer zelfvertrouwen krijgen en beter in de maatschappij functioneren.

Nieuw is dat er niet alleen een eindpresentatie bij het MUZ wordt gehouden, maar dat er tevens een kleine tournee volgt langs enkele scholen voor voortgezet onderwijs in de Zaanstreek. Hierdoor kunnen veel meer jongeren kennismaken met NEST en de mogelijkheden om zelf iets te bereiken op theatergebied.

6. Hoe vallen talentontwikkelingsprojecten te kenschetsen? Twee beschrijvende modellen

Een van de beoogde resultaten van de eerste fase van het onderzoek is een indeling van initiatieven op het terrein van talentontwikkeling. In dit hoofdstuk beschrijven we twee eenvoudige modellen beschreven waarmee respectievelijk beleid ten aanzien van talentontwikkeling (macroniveau) en afzonderlijke talentontwikkelingsprojecten (mesoniveau) in kaart kunnen worden gebracht. In de inleiding (paragraaf 6.1) geven we eerst aan hoe de modellen tot stand zijn gekomen. Het model van beleid is opgenomen in paragraaf 6.2, het model van projecten in paragraaf 6.3. In paragraaf 6.4 presenteren we beide modellen nog eens in schema.

6.1 De totstandkoming van de modellen

Het model van beleid is gebaseerd op het overzicht van beleid ten aanzien van talentontwikkeling in Nederland (hoofdstuk 3) en het overzicht van onderzoek dat (m.n. in Nederland) is gedaan naar talentontwikkeling (hoofdstuk 4), aangevuld met inzichten uit beleidskundige literatuur. Dit model kan desgewenst in fase 2 van het onderzoek verder worden uitgewerkt in een praktisch instrument ten behoeve van beleidsmakers om (de effectiviteit van) het eigen beleid te toetsen.

Het model van projecten is gebaseerd op de indeling en beschrijving van initiatieven op basis van de talentontwikkelingspiramide (hoofdstuk 5) en het overzicht van onderzoek dat (m.n. in Nederland) is gedaan naar talentontwikkeling (hoofdstuk 4). Dit model werd getoetst aan de tien geselecteerde projecten in Zaanstad, Den Haag, Utrecht, Enschede en Drenthe en op basis van deze toetsing aangevuld en bijgesteld. Het model kan worden gebruikt voor de tweede fase van het onderzoek, waarin de effecten van initiatieven op het terrein van talentontwikkeling onderzocht worden. Ook kan het model worden omgewerkt tot een checklist voor de beoordeling (door fondsen, gemeenten en provincies) van nieuwe initiatieven op het terrein van talentontwikkeling.

6.2 De aspecten van het beleidsmodel

Op basis van de beschrijving van het beleid en de uitkomsten van onderzoeken naar talentontwikkeling onderscheiden we de volgende tien aspecten die van belang zijn voor het typeren van beleid op het terrein van talentontwikkeling (en de uiteindelijke effectmeting van dat beleid):

1. Doel
2. Samenwerking
3. Doelgroep
4. Niveau
5. Financiën
6. Instrumenten
7. Succesfactoren
8. Overdracht/ inbedding
9. Monitoring
10. Evaluatie

Hierna beschrijven we kort elk van deze tien aspecten.

1. Doel

Doelen geven weer wat men met het beleid wil bereiken, welke effecten men beoogt. In de praktijk komt men in het beleid ten aanzien van talentontwikkeling drie typen doelen tegen:

- a. Maatschappelijke doelen, zoals sociale cohesie, binding met samenleving, kansarme jongeren simuleren e.d.
- b. Doelen gerelateerd aan algemene bevordering van actieve cultuurparticipatie en cultuureducatie
- c. Doelen gericht op de specifieke ontwikkeling van de deelnemende talenten (zowel artistiek inhoudelijk als randvoorwaarden die we voor het gemak scharen onder de term ondernemerschap)

2. Samenwerking

Een belangrijk aspect betreft de vraag met welke partners (lokaal, provinciaal, landelijk) wordt samengewerkt bij het realiseren van het beleid gericht op talentontwikkeling. Op basis van de praktijk van talentontwikkeling onderscheiden we de volgende samenwerkingspartners:

- a. Andere afdelingen/ diensten binnen de eigen gemeente/ provincie
- b. Andere overheden (gemeenten, provincies, Rijk)
- c. Fondsen (Cultuurfondsen Rijk en particuliere fondsen)
- d. Koepels, besturen, directies in het onderwijs
- e. Instellingen voor kunstvakonderwijs in de eigen gemeente/ provincie
- f. Provinciale/ regionale/ lokale kunstinstellingen
- g. Provinciale/ regionale/ lokale gezelschappen/ groepen (theater, muziek, dans)
- h. Welzijnsorganisaties (bijvoorbeeld t.b.v. de brede school)
- i. Sportorganisaties (m.n. gezamenlijke talentontwikkeling of combinaties zoals dans en bewegen)
- j. Bedrijfsleven

3. Doelgroep

Bij het derde aspect van het beleidsmodel gaat het om de afbakening en kenmerken van de doelgroep:

- a. Leeftijd (op welke leeftijdsgroepen richt het beleid zich met name?)
- b. Wijken (het woonachtig zijn in bepaalde wijken, bijv. een van de 40 Krachtwijken)
- c. Overige specificaties van de doelgroep, zoals het behoren tot de groep 'kansarme jongeren', of het al dan niet hebben van een biculturele achtergrond.

4. Niveau

Bij het vierde aspect gaat het om de vraag op welke niveaus van de talentontwikkelingspiramide (of de overgangen tussen deze niveaus) het beleid is gericht:

1. Het basisniveau. Dit niveau wordt gevormd door burgers in het algemeen en jongeren in het bijzonder, met name in hun hoedanigheid van leerling op een school voor primair of voortgezet onderwijs, deelnemer aan culturele activiteiten in de brede school en/ of in de wijken.
2. Het tweede niveau. Dit zijn de (m.n. jonge) amateurkunstenaars, die actief kunst beoefenen (dans, muziek, theater) in hun vrije tijd en daarvoor vaak – maar niet altijd - een opleiding volgen (aan een lokaal kunstencentrum, aan een particuliere dansschool e.d.).

3. Het derde niveau. Dit bestaat uit jonge amateurkunstenaars die al jaren amateurkunstbeoefenaar zijn en (volgens docent, coach, regisseur, artistiek leider) over bijzondere talenten beschikken en deze actief willen ontwikkelen. Sommigen hebben de ambitie om professional te worden (in de betekenis van full time beoefening en kunnen leven van de kunstbeoefening), anderen hebben deze ambitie(nog) niet.
4. Het vierde niveau. Dat is het toptalente niveau. Hier bevinden zich de toptalenten, die een opleiding aan een academie (gaan) volgen of hebben gevolgd, de ambitie hebben om professional te worden of dat al geworden zijn of zelfs een internationale carrière.

Bij beleid gaat het niet alleen om de vraag welke accenten worden gelegd, maar ook om de samenhang tussen het beleid op de verschillende niveaus.

5. Financiën

Voordat bij het volgende aspect ingegaan wordt op de beleidsinstrumenten voor stimulering van talentontwikkeling, is het eerst noodzakelijk vast te stellen welk budget beschikbaar is voor het beleid en hoeveel jaar (bijvoorbeeld 1 jaar of 4 jaren) dit budget ter beschikking staat. Let wel: het gaat hier om de *financiering* van het beleid, nog niet over de vraag hoe het geld het beste kan worden ingezet (dat wordt *bekostiging* genoemd).

Ook is hier van belang welke overheden voor de financiering zorg dragen en of het budget (al dan niet in een matchingsconstructie) wordt aangevuld met middelen uit fondsen, zoals het Fonds voor Cultuurparticipatie.

6. Instrumenten

In de beleidskunde worden wel vier typen instrumenten onderscheiden⁴⁰:

1. Gezag (met name d.m.v. juridische instrumenten).
2. Geld (de inzet van bekostigingsinstrumenten).
3. Organisatie
4. Informatie/ advies.

Juridische instrumenten (geboden, verboden) worden o.i. door overheden niet toegepast bij stimulering van talentontwikkeling.

Belangrijkste instrument zal de inzet van bekostigingsinstrumenten zijn, met name het (structureel of tijdelijk) meefinancieren van projecten of initiatieven. Bij structurele bekostiging is vervolgens de vraag aan de orde of het geld gerelateerd is aan:

- a. De input (bijv. het aantal leerlingen of deelnemers)
- b. Het proces (bijv. de middelen die de uitvoerende organisatie inzet)
- c. De output (bijv. het aantal deelnemers dat doorstroomt naar een vervolgopleiding).

Daarnaast kunnen bekostigingsinstrumenten zijn:

- Bijdragen aan festivals e.d.
- Beurzen
- Prijzen e.d.

⁴⁰ Ch. Hood, *Tools of government*, 1970. Hood maakt een onderscheid in: Authority, Finance, Organization en Nodality. Met Nodality duidt hij de 'knoopfunctie' aan. Dit vertalen wij met informatie/ advies. 'Organization' duidt op het geheel van kennis, expertise en vaardigheden dat de overheid ter beschikking kan stellen, door middel van o.a. expertisecentra, ontwikkelingsmaatschappijen e.d.

Bij 'organisatie' gaat het om de inzet van instellingen die expertise kunnen leveren in het totale beleid ten aanzien van talentontwikkeling, zoals expertisecentra, hogescholen/ universiteiten, onderzoeks- en adviesbureaus e.d.

Bij 'informatie/ advies' gaat het om voorzieningen die talenten helpen om op de hoogte te komen van allerlei mogelijkheden, zoals databanken, informatiepunten, helpdesks e.d.

7. Succesfactoren

Het is interessant na te gaan wat volgens de betrokkenen bij het beleid de succesfactoren van (geslaagd) beleid op het terrein van talentontwikkeling zijn. Deze succesfactoren kunnen liggen in de inzet van bepaalde instrumenten, maar kunnen ook te maken hebben met vormen van samenwerking of de persoonlijke inzet van betrokkenen (bijvoorbeeld wethouder of beleidsmedewerker). In het bijzonder zal het bij de vraag naar succesfactoren gaan om de specifieke combinatie van bijvoorbeeld instrumenten, niveaus en effecten.

8. Overdracht/ inbedding

Bij de beschrijving van het beleid ten aanzien van talentontwikkeling past ook de vraag of het beleid (te zijner tijd) wordt ingebed in het reguliere beleid (ten aanzien van kunst en cultuur, of van onderwijs of eventueel andere terreinen, zoals stedelijke vernieuwing) en op welke wijze dit gebeurt of zal gebeuren.

Ook is het de vraag in hoeverre is voorzien in een overdracht van de opgedane ervaringen met het beleid ten aanzien van talentontwikkeling aan andere overheden of andere betrokken organisaties.

9. Monitoring

Het aspect 'monitoring' handelt over de vraag hoe het beleid (van gemeente of provincie) gemonitord wordt. Subvragen daarbij zijn:

- a. Op welke momenten, met welke frequentie wordt de monitor uitgevoerd?
- b. Door wie wordt de monitor uitgevoerd?
- c. Op welke (samengestelde) indicatoren concentreert de monitor zich?
- d. Hoe wordt het beleid bijgesteld op basis van de monitor?

10. Evaluatie

Tot slot is de vraag of het beleid geëvalueerd wordt en zo ja, hoe.

Geëvalueerd kan worden:

- a. De input d.w.z. de middelen die in het project zijn gestoken (m.n. geld)
- b. Het proces van beleidsuitvoering
- c. De beleidsproducten (dat wil zeggen wat het beleid tot stand heeft gebracht).

Bij het product wordt over het algemeen een onderscheid gemaakt tussen:

1. De directe output (ook wel 'prestaties' genoemd)
2. De uiteindelijke (maatschappelijke) effecten, d.w.z. de mate waarin de doelstellingen (bijvoorbeeld 'sociale cohesie') zijn bereikt.

Het laatste aspect is natuurlijk het moeilijkst te meten. Toch zijn ook hiervoor mogelijkheden aanwezig, bijvoorbeeld door het ondervragen van leden van de doelgroep of van anderen die iets van de effecten zouden moeten waarnemen. Dit noemen we dan 'resultaten'.

Resultaten geven een eerste (subjectief of objectief) inzicht in de uiteindelijke effecten die we mogen verwachten.

Kortom er zijn drie vormen van beleidsproducten:

1. Prestaties
2. Resultaten
3. Uiteindelijke (maatschappelijke) effecten

Bij resultaten en effecten kan het gaan om bedoelde effecten (d.w.z. gerelateerd aan de doelstellingen of de beleidsintenties), maar ook om onbedoelde effecten.

Voor interactief beleid zijn de 'vierde generatie evaluatietechnieken' bij uitstek geschikt, waarbij niet alleen de overheid maar ook de samenwerkingspartners en uitvoerende organisaties hun aandeel hebben in de evaluatie, door:

- Zelf eigen doelen in de evaluatie toe te voegen;
- Tijdens het proces van uitvoering gezamenlijk te leren van de aanpak (korte leercycli, op basis van regelmatige tussentijdse evaluaties);
- Zelf onderdelen van de evaluatie uit te voeren.

Deze vorm van evaluatie wordt ook wel 'dynamische beleidsevaluatie' genoemd, ter onderscheiding van de 'klassieke beleidsevaluatie' waarbij alleen de doelen van de opdrachtgever (meestal achteraf) worden geëvalueerd.

Vragen bij dynamische evaluatie zijn dan vervolgens:

- a. In hoeverre worden doelen en belangen van betrokken samenwerkingspartners en uitvoerende organisaties meegenomen in de evaluatie?
- b. Op welke wijze wordt het leerproces tijdens de beleidsuitvoering gestalte gegeven?
- c. Hebben de rol van de uitvoerende organisaties bij de uitvoering van de evaluatie en zo ja, welke?

6.3 De aspecten van het projectenmodel

Op basis van de beschrijving van de initiatieven op het gebied van talentontwikkeling op basis van de piramide en de uitkomsten van onderzoeken naar talentontwikkeling kunnen we de volgende veertien aspecten onderscheiden die van belang zijn voor het typeren van initiatieven en projecten op het terrein van talentontwikkeling (en de uiteindelijke effectmeting):

1. Karakter
2. Doel
3. Discipline
4. Samenwerking
5. Doelgroep
6. Niveau
7. Proces
8. Financiën
9. Instrumenten
10. Omgeving
11. Succesfactoren
12. Ambities
13. Overdracht/ inbedding
14. Monitoring en evaluatie

Hierna beschrijven we kort elk van deze veertien aspecten.

1. Het doel van het initiatief

Doelen geven weer wat men met een project of initiatief wil bereiken, welke effecten men beoogt. Bij de projectdoelen kan de vraag worden gesteld worden of de doelen SMART zijn geformuleerd:

- Specifiek
- Meetbaar
- Acceptabel
- Realistisch
- Tijdgebonden.

Hoe meer SMART een doel is geformuleerd, hoe eenvoudiger het is de (beoogde) effecten te formuleren die in een effectmeting kunnen worden beschreven.

2. Discipline

Bij projecten gericht op talentontwikkeling valt een onderscheid te maken tussen:

- a. Projecten of initiatieven die uitsluitend of voornamelijk gericht zijn op 1 discipline. Daarbij kan de indeling in de kunstdisciplines muziek/ zang, dans, theater/ drama, beeldende kunst, literatuur en AV (film, fotografie e.d.) worden gehanteerd. Eventueel kan 'volkscultuur' en/of 'erfgoed' nog als aparte discipline worden toegevoegd.
- b. Projecten of initiatieven die multidisciplinair zijn en/of waarbij de kunstbeoefening niet onder één van de traditionele kunstdisciplines kan worden geschaard, zoals urban arts, waaronder hiphop, streetdance, beatbox e.d.

3. Karakter project

Bij het karakter van het project gaat het om een korte typering van het project. Belangrijke subaspecten zijn:

- a. de aard van het project
- b. de ontstaansgeschiedenis
- c. de (beoogde) looptijd van het initiatief en
- d. de vraag of het project tijdelijk/ eenmalig is dan wel structureel.

Hier kan ook worden aangegeven of het project vooral op formeel leren (in instituties) is gericht of juist op informeel leren.

4. Samenwerkingspartners

Een belangrijk aspect betreft de vraag met welke partners men samenwerkt bij de ontwikkeling en uitvoering van het project:

Onderwijs

- Instellingen voor primair onderwijs/ brede scholen
- Instellingen voor voortgezet onderwijs (vmbo en/ of havo/ vwo)
- Instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs
- Instellingen voor hoger kunstvakonderwijs

Kunst/ cultuur

- Landelijke instellingen/ gezelschappen/ groepen
- Provinciale/ regionale/ lokale instellingen/ gezelschappen/ groepen

Overige samenwerkingspartners:

- Welzijnsorganisaties (bijv. brede school)
- Sportorganisaties
- Beroepspraktijk

5. Kenmerken doelgroep

Bij het vijfde aspect van het model gaat het om de afbakening en kenmerken van de doelgroep. Leeftijd is in de praktijk bij projecten het belangrijkste kenmerk. Op grond van de tien projecten die we in het kader van dit onderzoek bezochten, stellen we de volgende indeling voor:

- 0 – 12 jaar
- 12 – 18 jaar
- > 18 jaar

De meeste onderzochte projecten hanteren namelijk leeftijdsgrenzen die overeenkomen met de leeftijdsgrenzen van primair en voortgezet onderwijs: tot 12 jaar (soms 8 – 12 jaar), 12 of 13 tot 18 jaar en ouder dan 18 jaar (soms tot 24 of 26 jaar, soms onbegrensd).

Daarnaast kan het gaan om andere specificaties van de doelgroep, zoals het aanvangsniveau en de ervaring die men heeft in de betreffende discipline(s).

6. Het niveau in de piramide

Bij het zesde aspect gaat het, net als bij het beleid, om de vraag op welk niveau van de talentontwikkelingspiramide het project is gericht:

1. Het basisniveau.
2. Het tweede niveau.
3. Het derde niveau.
4. Het vierde niveau.

Voor veel initiatieven op het terrein van talentontwikkeling zijn vooral de overgangen tussen deze vier niveaus relevant:

- Bij de doorstroming van niveau 1 naar niveau 2: wat brengt geïnteresseerden in kunst (muziek, dans, theater e.d.) of leerlingen op school ertoe ook een actief kunstbeoefenaar te worden, zich in te schrijven voor cursussen e.d.?
- Bij de doorstroming van niveau 2 naar niveau 3: hoe worden bij de jonge amateurkunstbeoefenaars, leerlingen van muziekscholen e.d. (potentiële) talenten (systematisch) ontdekt, geselecteerd en doorverwezen, o.a. naar de vakopleidingen op hbo-niveau (kunstvakonderwijs)?
- Bij de doorstroming van niveau 3 naar niveau 4: hoe worden talenten begeleid naar professionele gezelschappen, internationale podia en het opzetten van een zelfstandige beroepspraktijk?

7. Het ontwikkelingsproces

Bij elke overgang tussen de niveaus is er sprake van een ontwikkelingsproces:

- De fase van het ontdekt worden als (top)talent of zelf ontdekken dat men talent heeft
- De fase van het verdiepen van (top)talenten
- Soms: de fase van het verder professionaliseren van (top)talenten.

Bij het ontdekken van talenten zijn ook de volgende vragen relevant:

- a. door wie worden talenten ontdekt (scouts, docenten, cultuurmakelaars e.d.)?
- b. welke criteria worden (impliciet of expliciet) gehanteerd bij het ontdekken van talent?

Bij de verdere professionalisering is relevant:

- a. Gericht op artistiek-inhoudelijke professionalisering (incl. visieontwikkeling e.d.)
- b. Gericht op randvoorwaarden, zoals ondernemerschap, presentatie e.d.

8. Financiën

Voordat bij het volgende aspect ingegaan wordt op de instrumenten die worden ingezet voor stimulering van talentontwikkeling, is het eerst noodzakelijk vast te stellen welk budget beschikbaar is voor het project en hoeveel jaar (bijvoorbeeld 1 jaar of 4 jaren) dit budget ter beschikking staat. Immers, wanneer er (in fase 2 van het onderzoek) gekeken wordt naar effecten van de projecten op het gebied van talentontwikkeling dan zullen deze effecten altijd gerelateerd moeten worden aan de (financiële) inspanningen die zijn getroost om deze effecten tot stand te brengen.

Ook is hier van belang welke partijen (overheden, fondsen e.d.) voor de financiering zorg dragen en welk aandeel deze partijen hebben in de totale financiering.

9. Instrumenten

Instrumenten die worden ingezet voor talentontwikkeling kunnen zijn:

- a. Coaching/ begeleiding (door ervaren docenten en/of artiesten)
- b. Adviezen/ doorverwijzingen (bijv. over podia, vervolgopleidingen, beurzen e.d.),
- c. Training/ workshops/ opleidingen op artistiek inhoudelijk gebied (met welke omvang?)
- d. Training/ workshops/ opleidingen op gebied van ondernemerschap (met welke omvang?)
- e. Optredens, bieden van een podium.

Bij c. is ook de vraag naar het aantal oefenuren relevant.

10. Omgeving

Een belangrijke factor bij talentontwikkeling, zo blijkt uit onderzoek, is de omgeving van het talent. Bij de typering van talentontwikkelingsprojecten is dus de vraag relevant of in het project de omgeving bij de talentontwikkeling wordt betrokken en zo ja, op welke wijze:

- a. Ouders, opvoeders
- b. Peergroup/ vrienden
- c. Anderen.

11. Succesfactoren

Het is interessant na te gaan wat volgens de betrokkenen bij het project de succesfactoren van (geslaagde) initiatieven op het terrein van talentontwikkeling zijn. Deze succesfactoren kunnen gelegen zijn in de inzet van bepaalde instrumenten, maar kunnen ook te maken hebben met vormen van samenwerking, de aanpak of de persoonlijke inzet van betrokkenen (bijvoorbeeld projectleider, regisseur of dirigent). In het bijzonder zal het bij de vraag naar succesfactoren gaan om de specifieke combinatie van bijvoorbeeld instrumenten, niveaus en effecten.

12. Ambities

Interessant voor een beschrijving van initiatieven op het terrein van talentontwikkeling zijn de ambities die men heeft. We onderscheiden daarbij:

- a. de ambities die de projectleiding heeft met het project, dat wil zeggen de onderdelen die men de komende jaren nog verder of beter wil realiseren;
- b. de ambities van de talenten die deelnemen aan het project.

13. Overdracht/ inbedding

Bij de beschrijving van initiatieven op het terrein van talentontwikkeling past ook de vraag of de aanpak (te zijner tijd) wordt ingebed in het reguliere beleid van de uitvoerende organisatie(s) en op welke wijze dit gebeurt of zal gebeuren.

Ook is het de vraag in hoeverre is voorzien in een overdracht van de opgedane ervaringen met het project aan andere organisaties.

14. Evaluatie en monitoring

Tot slot is de vraag of het project geëvalueerd wordt, in welk stadium en op welke aspecten.

Stadium:

- a. ex-ante evaluatie (voordat het project begint)
- b. ex-durante evaluatie (tijdens de uitvoering van het project)
- c. ex-post evaluatie (nadat het project is afgelopen).

Aspecten:

- a. De input d.w.z. de middelen die in het project zijn gestoken (geld, maar ook tijd/ menskracht)
- b. Het proces (de wijze waarop het project verloopt, de samenwerking, de belemmeringen die men tegenkomt, de oplossingen die daarvoor worden gevonden e.d.)
- c. Het product (datgene wat het project uiteindelijk oplevert).

Bij het product van een project kan het gaan om:

- prestaties: de directe output of zichtbare resultaten zoals aantallen bezoekers, aantallen telefoontjes, aantallen aanvragen, enzovoorts.
- de resultaten: objectief gemeten (bijv. doorstroom naar vervolgoopleidingen, aantal deelnemers dat zich als zelfstandig professional heeft gevestigd e.d.) of subjectief bij deelnemers of bij begeleiders, coaches, docenten e.d. (wat heeft dit project betekend voor de ontwikkeling van de deelnemers?).

Maatschappelijke effecten kunnen op het niveau van projecten doorgaans niet zinvol worden gemeten.

Van voortgezet onderwijs naar theateropleiding: talentontwikkeling bij NiznO

Theatergroep NiznO in Assen heeft de laatste jaren met financiële steun van de provincie Drenthe en enkele landelijke Cultuurfondsen een intensief programma voor talentontwikkeling ontwikkeld. NiznO is een theaterwerkplaats voor en door jongeren zelf. De spelers, zo'n twintig in totaal, zijn meestal 14 tot 21 jaar oud. NiznO kent drie onderdelen, die nauw met elkaar samenhangen: Educatie, Opleiding en Productiehuis.

Bij Educatie gaat het om allerlei soorten educatieve activiteiten voor het voortgezet onderwijs. Dat kunnen workshops zijn, bijvoorbeeld in het kader van CKV-lessen, of Theaterdagen waarbij met een grote groep leerlingen van één school gedurende een dag een theatervoorstelling wordt voorbereid die diezelfde avond nog wordt gespeeld. Zo worden leerlingen van het voortgezet onderwijs enthousiast gemaakt voor theater in al zijn facetten, inclusief zaken als decors, belichting en geluid. De educatieve activiteiten vormen een goede manier om talenten te scouten. Leerlingen met (mogelijke) talenten wordt gevraagd om auditie te doen bij NiznO.

Twee keer per jaar zijn er audities. Tijdens die audities kijken de docenten en begeleiders van NiznO niet alleen naar de artistieke talenten. Het gaat ook om talenten als het kunnen samenwerken, zelfdiscipline, een visie hebben op wat je wilt, lef hebben en zelfkennis. De audities zijn streng: van de circa twintig jongeren die auditie komen doen, worden er meestal maar drie of vier geselecteerd.

Jongeren die zijn geselecteerd krijgen vervolgens een intensieve theateropleiding, met aandacht voor stem, beweging, spel en improvisatie. Ook worden er theaterexperimenten gedaan, waarbij de nadruk ligt op eigenheid en 'maak' kwaliteiten en worden er voorstellingen gespeeld. Bovendien zijn er trainingsweken, waarin twee keer een week in de zomer op een camping voorstellingen worden gespeeld. Docenten voeren twee maal per jaar individuele coachingsgesprekken, van waaruit een individuele leerroute wordt ingezet.

Door de koppeling met het Productiehuis kunnen de jonge spelers het geleerde meteen in de praktijk brengen. Ze spelen in voorstellingen in 'echte' theaters of andere zalen, op locatie of op scholen. Dan zitten er gemiddeld 100 mensen in de zaal. Met het productiehuis wordt de professionele werkelijkheid voor de jongeren nagebootst.

Het doel van de talentontwikkeling is dat de spelers uiteindelijk doorstromen naar theateropleidingen in het hoger onderwijs of naar professionele theatergezelschappen. Dat gebeurt inderdaad enkele malen per jaar. NiznO werkt daartoe samen met theateropleidingen in Leeuwarden en Zwolle. De samenwerking bestaat er uit, dat jongeren worden voorbereid op de audities bij de theateropleiding, zodat ze meer kans van slagen hebben om aangenomen te worden en minder vaak in het eerste jaar uitvallen. Ook worden docenten uitgewisseld of lopen leerlingen van de theateropleiding weer stage bij NiznO. NiznO wil ook met de andere theateropleidingen in Nederland zo'n samenwerkingsrelatie ontwikkelen.

In het aspect 'talentontwikkeling' vindt NiznO het belangrijk dat gemotiveerde spelers met een hoog niveau bij elkaar gezet worden in een groep. De gelijke gestemdheid bevordert het leerproces. Daarnaast is het belangrijk dat de jonge spelers serieus worden genomen. NiznO probeert daarom een klimaat te creëren waarbij de spelers als collega's behandeld worden door de docenten en makers. Samen wordt gestreefd naar een zo hoog mogelijke kwaliteit. Talent gaat verder dan alleen het ambacht. Het is ook durf, uitstraling, een visie op kunst, levenservaring, kunnen samenwerken, leiding nemen, accepteren van feedback, discipline et cetera. Al deze aspecten weeft NiznO in de leeromgeving die wordt gecreëerd.

6.4 Het beleidsmodel en het projectenmodel in schema

In schema kunnen de modellen van beleid en projecten als volgt worden weergegeven:

| Aspect | Beleid | Projecten |
|-----------------------------|---|---|
| 1. Karakter | | Aard van het project Looptijd 1, 2, 3 of 4 jaar Eenmalig/ tijdelijk Structureel |
| 2. Doelen/ beoogde effecten | Maatschappelijke doelen Cultuureducatieve doelen Artistiek inhoudelijke doelen | Wel of niet SMART geformuleerd |
| 3. Discipline | | M.n. gericht op 1 discipline: Muziek/ zang Dans Theater/ drama beeldende kunst AV Literatuur Multidisciplinair/ urban arts (Hiphop, streetdance, beatbox, e.d.) |
| 4. Samenwerking | Andere afdelingen/ diensten Andere overheden Fondsen Besturen, directies onderwijs Kunstvakonderwijs Kunstinstellingen Gezelschappen/ groepen Welzijnsorganisaties Sportorganisaties Bedrijfsleven | Onderwijsinstellingen voor: Primair onderwijs Voortgezet onderwijs Middelbaar beroepsonderwijs Hoger onderwijs Landelijke instellingen/ gezelschappen/ groepen Provinciale/ regionale/ lokale instellingen/ gezelschappen/ groepen Welzijn Beroepspraktijk Overig |
| 5. Doelgroep | Leeftijdscategorieën Wijken Andere kenmerken: Kansarme jongeren Biculturele achtergrond enzovoorts | Leeftijd: 0-12 jaar 12-18 jaar > 18 jaar Aanvangsniveau Andere kenmerken |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| 6. Niveau | <p>Niveau 1: Basis: scholieren, jongeren in wijken e.d.</p> <p>Niveau 2: Amateurkunstbeoefenaars/ leerling kunstencentrum, muziekschool e.d.</p> <p>Niveau 3: Toptalenten</p> <p>Niveau 4: Professionals</p> | <p>Overgang basisniveau naar amateurkunstbeoefening</p> <p>Overgang van amateurkunstbeoefenaar naar toptalent</p> <p>Overgang van toptalent naar professional</p> |
| 7. Proces | | <p>Ontkiemen</p> <p>Ontdekken (scouts, criteria)</p> <p>Verdiepen</p> <p>Professionaliseren:</p> <p>Artistiek inhoudelijk</p> <p>Randvoorwaarden (ondernemerschap e.d.)</p> |
| 8. Financiën | <p>Budget beschikbaar voor beleid</p> <p>Aantal jaren dat budget beschikbaar is</p> | <p>Totale budget voor budget</p> <p>Bijdragen overheden</p> <p>Bijdragen fondsen</p> <p>Bijdragen overigen</p> <p>Bijdragen deelnemers</p> |
| 9. Instrumenten | <p>Gezag/ wetgeving</p> <p>Bekostigingsinstrumenten: Subsidies</p> <p>Beurzen, prijzen e.d.</p> <p>Organisatie</p> <p>Informatie/ voorlichting: Databank, informatiepunt e.d.</p> | <p>Coaching/begeleiding</p> <p>Workshops/ training/ opleiding</p> <p>Podium</p> <p>Informatie/ advies</p> |
| 10. Omgeving | | <p>Betrokkenheid omgeving: Ouders/ opvoeders</p> <p>Vrienden/ peergroup</p> <p>Anderen</p> |
| 11. Succesfactoren | <p>Succesfactoren beleid: combinatie instrumenten, niveaus en effecten</p> | <p>Succesfactoren project: combinatie instrumenten, niveaus en effecten</p> |
| 12. Ambities | | <p>Ambities projectleiding</p> <p>Ambities deelnemers</p> |
| 13. Overdracht/ inbedding | <p>Inbedding beleid in andere beleidsterreinen</p> <p>Overdracht ervaring</p> | <p>Inbedding project in reguliere taken van organisatie</p> <p>Overdracht ervaring</p> |

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| <p>14. Evaluatie en monitoring</p> | <p>Monitoring: Frequentie Uitvoerder Indicatoren Bijstelling</p> <p>Aard evaluatie: Klassiek Dynamisch</p> <p>Evaluatie: Input Proces Product</p> <p>Product: Prestaties Resultaten Maatschappelijke effecten</p> | <p>Evaluatie vooraf (ex-ante) Tussentijdse evaluatie (ex-durante) Evaluatie achteraf (ex-post)</p> <p>Proces Product</p> <p>Product: Prestaties Resultaten (subjectief/objectief)</p> |
|------------------------------------|---|--|