

Ontwikkelgesprek Master Talentontwikkeling en Diversiteit

Genodigden: voorzitter en lid visitatiepanel, programmamanager en docent masteropleiding T&D

Datum: 5 oktober 2023

Twee leden van het visitatiepanel hebben vanuit hun rol in het visitatiepanel de mogelijkheid en de tijd geboden om het ontwikkelgesprek te voeren ter afsluiting van het accreditatietraject van de master Talentontwikkeling & Diversiteit. Op maandag 5 juni 2023 hebben de programmamanager en een van de docenten namens [de master Talentontwikkeling en Diversiteit van de Hanzehogeschool](#) met de panelleden het ontwikkelgesprek gevoerd over dit onderwerp. Het masterteam heeft n.a.v. het visitatierapport een thema geselecteerd waarin het zich verder kan ontwikkelen. Het onderwerp voor het ontwikkelgesprek dat het team in reflectie op het visitatierapport heeft uitgelicht is: “zoek verbinding met grote schoolbesturen in de regio en met de hogeschool zelf als toeleverancier van studenten. De commissie gunt het veel meer studenten om deze opleiding te volgen”. Dit onderwerp wil het masterteam vanuit de kracht van het bestaande masterprogramma oppakken, door impact zichtbaar te koppelen aan vraagstukken uit de praktijk met relevante stakeholders. De opleiding en de waarde ervan (propositie) is nog niet voldoende wijd verspreid en bekend.

Op de korte termijn is het doel om de instroom van 18 studenten (2022) naar 21 (2023) naar een *continue stabiele, jaarlijkse instroom* van 24-30 masterstudenten te groeien. Deze aantallen zijn haalbaar op korte termijn met behoud van kwaliteit, organisatie en opzet van het curriculum van de opleiding en kosten-baten technisch haalbaar. Voor grotere groepen en of andere (internationale) varianten ontwikkelen zijn nieuwe investeringen nodig in organisatie, aanpassingen van ontwerp en personeel, is gebleken uit eerdere verkenningen. In het ontwikkelgesprek zijn twee onderwerpen centraal gesteld: versterken van *Thought Leadership* en aanpassen van de *stakeholdersbenadering* om een jaarlijkse stabiele instroom van masterstudenten ontwikkelen.

Versterken van *Thought leadership*

Thought leadership is het vermogen als organisatie om anderen te inspireren en te beïnvloeden met innovatieve ideeën en inzichten. We laten nog te weinig zien wat de impact en waarde is, die bijdraagt aan het oplossen van actuele vraagstukken in de onderwijspraktijk: “iedereen is talentvol, mits talentvol benaderd”. De boodschap van onderliggende waarden kunnen meer en ander vormen, en podia gebruiken. Door als leraar en pedagoog gedrag te herkennen en te stimuleren dat ontwikkeling van potentieel om te floreren ondersteund, kan bewuster en gericht groei en affectie met een specifiek domein ontstaan, dat kansen biedt om uit te groeien tot talent. Talent is het potentieel om te excelleren in een bepaald domein. ‘Excelleren’ verwijst naar een vergelijking ten opzichte van een norm of standaard. Maar dat kan ook je eigen prestaties zijn in een eerder moment in de tijd, onder bepaalde omstandigheden en dankzij interactie met anderen en een leeromgeving (in onderwijs). Met die blik op individuele ontwikkeling van affect en kunde in een bepaald domein, ontwikkelt talent (potentieel) zich bij iedereen; observeerbaar in uitingen van talentvol gedrag. Talentvol gedrag is het tonen van nieuwsgierigheid, willen weten, exploreren, steun ontlokken van de omgeving, hoger niveau van redeneren/handelen, in een specifiek domein. Het leren herkennen van deze gedragingen en toepassen van specifieke didactische strategieën om talentvol gedrag te ontlokken en stimuleren, draagt bij aan ontwikkelen van talent op de langer termijn. Dit is van waarde voor ieders welzijn en voor maatschappelijk nut. Masters in talentontwikkeling zijn experts om in interactie met leerlingen in de dagelijkse onderwijspraktijk en diversiteit van de populatie en relaties, met hoge verwachtingen van leerlingen of studenten talentvol gedrag te herkennen, ontlokken, monitoren en te stimuleren en onderwijsomgevingen te ontwikkelen die die ontwikkeling ondersteunen. Door concretere beelden hiervan van te delen op relevante podia, kan de propositie

en bekendheid van deze masteropleiding zowel lokaal, regionaal als nationaal versterken. Daartoe kunnen ook alumni die het specifieke professioneel kapitaal vertegenwoordigen en impact maken in de onderwijspraktijk, aan bijdragen. De bestaande en nieuwe netwerken van hanze- (master)docenten, studenten, alumni, HEA (Hanze Educatieacademie), Hanze, NEA (Noordelijke Educatieacademie) zullen daartoe moeten worden versterkt. Afstemmen van vraag en behoefte is hierbij van belang. Korte en lange termijn acties daartoe, worden opgenomen in het jaarplan van de master T&D 2023-2024 waarbij samenwerking met lectoraat en specialisten vanuit M&C worden ingezet.

Aanpassen van Stakeholderbenadering

Tot nu toe zijn de aspirant-studenten als eerste en voornaamste *stakeholder* benaderd. We hebben onszelf ten doel gesteld in beeld te brengen welke andere *stakeholders* (medebeslissers en mede-belanghebbers) er zijn om ook met hen doelgericht te communiceren en interacteren op een dusdanige wijze dat het van meerwaarde is voor hen én effect heeft op de instroom. Daartoe is in het ontwikkelgesprek besproken hoe we bestaande netwerken vanuit de Pedagogische Academie en Hanzehogeschool (lokaal, regionaal en nationaal) kunnen inzetten om naast direct betrokkenen ook andere (indirect) betrokkenen kunnen benaderen vanuit hun belangen. Te denken valt aan leidinggevende die voortgangs- en ontwikkelgesprekken voeren met aspirant masterstudenten en of professionals op sleutelposities in veranderingssituaties in schoolculturen, die leraren/docenten ondersteunen om (samen) een lerende cultuur van ontwikkelingsgerichte didactiek en inclusieve talentgerichte benadering na te streven. Om de ontwikkeling in verbreding van de stakeholdersbenadering in te zetten worden korte en lange termijn acties, opgenomen in het jaarplan van de master T&D 2023-2024 waarbij ook hier specialisten vanuit M&C worden ingezet. Waar mogelijk en passend worden beide acties samengevoegd.

Tot slot: dank aan betrokkenen voor hun tijd en inzet in dit accreditatietraject om de kwaliteit van de master T&D voor de toekomst te behouden en de instroom en impact in de praktijk te versterken.