
Rotterdam Ontrafeld

'Ik zoek kleine Borisjes' Talentontwikkeling als inspiratiebron

Belinda Hak

Mourad el Oulkadi, derdejaarsleerling van de Toorop Mavo in Rotterdam, schreef na een schoolbezoek aan Witte de With: 'Dit is mijn eerste bezoek aan een museum, het is voor het eerst dat ik kunst van een andere kant bekeek en durfde te bekijken, want kunst was voor mij nooit echt van belang. Ik vind dat het bezoek mijn zicht op kunst heeft veranderd. Ik vond het eerlijk gezegd best wel leuk en ik zou het graag over willen doen'. Mourad is geen uitzondering. Hij en anderen vormen het motief voor Witte de With om jongeren met een bovengemiddelde interesse in kunst meer te willen bieden dan een rondleiding en zo te investeren in een nieuw publiek en mogelijke talenten – makers en kunstproducenten.

Die gedachte staat niet op zichzelf. Dirk Monsma, directeur van de Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam (SKVR), noemde in de voorgesprekken voor het debat tijdens *Rotterdam Ontrafeld* 'talentontwikkeling' één van de opvallendste werkvormen van tegenwoordig. Dit begrip wordt nu vooral in het jongerentheater gebruikt, maar is afkomstig uit de muziek-, dans- en sportwereld. Kunsteducatie staat onder politieke druk om een breed publiek en hoge bezoekersaantallen te genereren. Misschien ligt in talentontwikkeling een mogelijkheid om de huidige praktijk van kunsteducatie een extra impuls te geven. Daarom sprak ik met drie actoren van Rotterdamse culturele instellingen over dit onderwerp: Hal 4, MAMA en het World Music and Dance

Centre (WMDC). Zij hebben ieder hun eigen merites als het om talentontwikkeling gaat. Het is niet de bedoeling deze met elkaar te vergelijken; de gesprekken dienen als inspiratiebron voor vernieuwing in de kunsteducatiepraktijk in het algemeen en die van Witte de With in het bijzonder.

‘Talentontwikkeling is misschien een hype die na vijf jaar over is’, zegt Evan van der Most, directeur van Hal 4, een organisatie met drie afdelingen: Digital Playground, Rotterdams LEF en Theater Hal 4. Zij heeft als doelstelling het ontwikkelen, produceren en programmeren van kwaliteitsrijke, multidisciplinaire projecten op het gebied van theater, dans, muziek, (nieuwe) media en educatie voor jongeren van 14 tot 19 jaar. Van der Most vindt dat er veel spraakverwarring is over de term en verduidelijkt: ‘Wij hebben het over cultuureducatie en talentontwikkeling. Bij talentontwikkeling heeft de deelnemer professionele ambities, dat wil zeggen, hij wil een renderende beroepspraktijk opbouwen’.

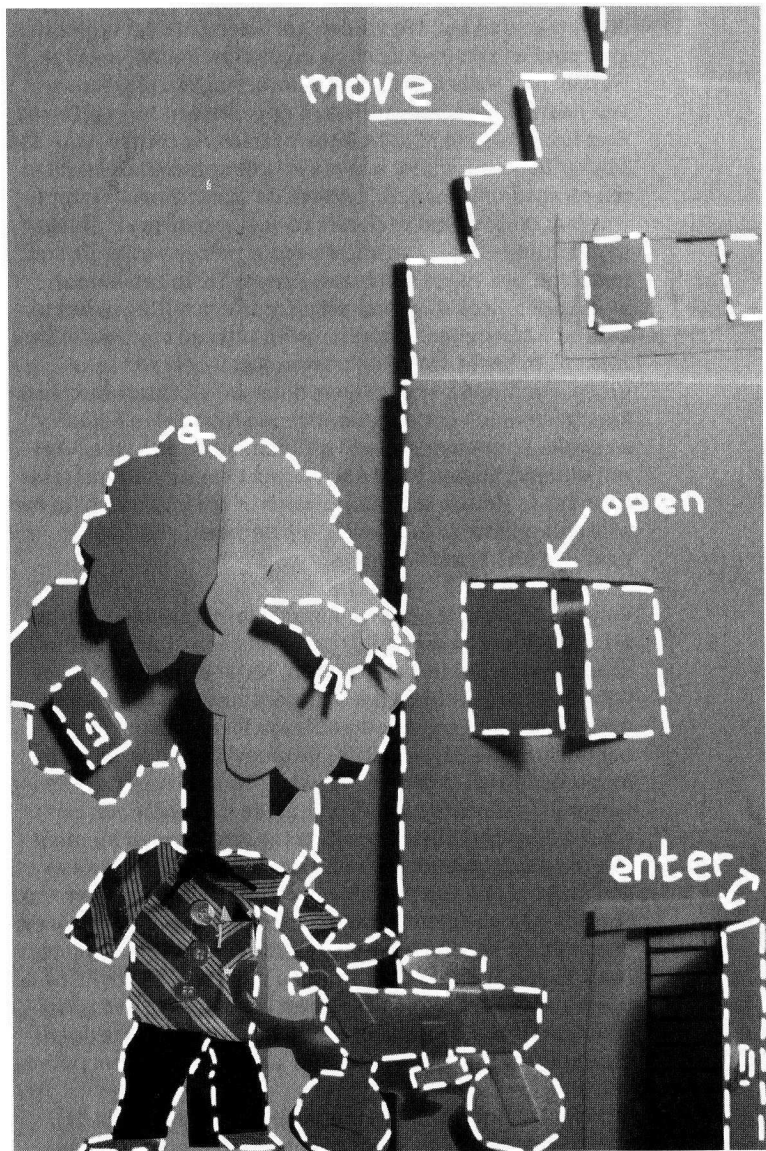
Oscar van der Pluijm is projectmanager van het WMDC, een initiatief van Codarts, hogeschool voor de kunsten en de SKVR. Het is een ontmoetingsplek, podium, expertise- en opleidingscentrum voor muziek en dans uit alle werelddelen. Van der Pluijm ziet talentontwikkeling breed: van trajecten voor amateurs tot voorbereiding op het conservatorium. In het WMDC komt de werkwijze van het conservatorium samen met de ontwikkeling van individuele talenten.

‘MAMA werkt op een heel andere manier dan de meeste beeldende kunstinstellingen’, zegt Nous Faes. Zij is sinds 2005 directeur van MAMA, showroom for media and moving art, een beeldende kunst- en cultuurinstelling met een tentoonstellingsruimte in de Witte de Withstraat. Bij MAMA is talentontwikkeling ontstaan als logisch vervolg op het functioneren van de organisatie: de doelgroep van de instelling, jongeren van 16 tot 26 jaar, kan ook als vrijwilliger bij MAMA werken. Vanaf de oprichting in 1997 waren vrijwilligers direct betrokken bij de activiteiten en verrichtten niet alleen ondersteunend werk, maar hadden ook verantwoordelijkheid voor de programmering. Het werken ging gepaard met persoonlijke ontwikkeling waarbij Boris van Berkum – oprichter en senior curator van MAMA – als ‘regisseur’ functioneerde. Faes: ‘Nu heeft MAMA een directeur, een betaalde staf en vrijwilligers; iedereen heeft een

eigen takenpakket. We vinden het belangrijk dat vrijwilligers positief zijn over de show en de activiteiten, maar ze werken niet meer aan de programmering'. In plaats daarvan heeft MAMA twee trajecten opgezet, Mr. Miyagi Curating Tomorrow en MAMA Rookies training course. Voor Mr. Miyagi melden zich tot nog toe vooral universitaire studenten en academici aan. Zij hebben de ambitie om curator te worden, maar weten vaak niet zo veel van de praktijk. Na aanmelding en selectie blijven er zes mensen over die een team vormen. Faes: 'Het is een stoompan: in een aantal weekenden workshops volgen en tentoonstellingen bezoeken, dan kunstenaars selecteren en zelf een tentoonstelling maken'. In het MAMA Rookies-project wordt een selecte groep van MAMA-vrijwilligers door staf en externe experts klaargestoomd voor ondersteunende functies in het kunstenveld. Er doen ongeveer vijftien mensen aan mee. Veel vrijwilligers komen bij MAMA terecht vanuit hun interesse voor kunst. Ze zijn scholier, student of bevinden zich 'in een soort tussenfase in hun leven, bijvoorbeeld vlak voor ze naar de kunstacademie gaan'.

Volgens de website van Hal 4 maakt Rotterdams LEF dynamisch, actueel en explosief theater dat een jong en cultureel divers theaterpubliek aanspreekt. Naast de productie van publieksvoorstellingen heeft Rotterdams LEF een trainings-traject voor jonge getalenteerde spelers en dansers genaamd Studio LEF, waarin zij de mogelijkheid krijgen om hun talenten uit te diepen. Van der Most: 'Vroeger werden jongeren in dienst genomen vanuit de jongerenpoel, een soort werkgelegenheidsregeling. Op een gegeven moment zijn die regelingen afgeschaft, daardoor zou de instroom van onderaf opdrogen. Toen heeft Hal 4 direct besloten om Studio LEF op te zetten'. Deelnemers komen van de enorme hoeveelheid Rotterdamse jongerentheatergezelschappen, zoals Young Stage, het Rotterdams Wijktheater, Stichting de Ontbranding of Rotjong. De meest getalenteerde en gedisciplineerde jongeren melden zich aan om auditie te doen voor Studio LEF. Daaruit worden jaarlijks vijftien tot twintig jongeren geselecteerd.

Het WMDC ontdekt nieuwe talenten onder meer via de muziekschool van de SKVR die net is begonnen met Darbukalessen (Turkse percussie), Bollywoodzang, Djembé en Latin. Van der Pluijm: 'Daar zouden best interessante talentjes voor het conservatorium tussen kunnen zitten'.



Daarnaast organiseert het WMDC open podia, bijvoorbeeld op maandagavond 'On Tha Move'. Van der Pluijm: 'Een open podium is géén talentontwikkeling. Je moet het trapsgewijs zien'. Een volgende stap kan zijn dat talenten workshops volgen om te professionaliseren. Een langduriger traject is de Kweekvijver, waarin talenten leren een businessplan te maken, projecten te initiëren en les te geven; alles wat hen helpt om met hun muziek of dans een professioneel bestaan op te bouwen. Het is maatwerk voor twintig tot vijftientig deelnemers. Daarnaast initieert het WMDC buitenreguliere projecten op allerlei terreinen, van beginnend tot professioneel.

'Momenteel hebben we intern een flinke discussie over de vraag of talentontwikkeling *an sich* een doelstelling van Hal 4 zou moeten zijn', zegt Van der Most, 'of talentontwikkeling het niveau van de voorstellingen in gevaar brengt. Je kiest dus niet voor de meest getalenteerde, nee, je kiest er voor vanuit de talentontwikkeling'. Hal 4 is daar in de aanloop naar het Cultuurplan 2005-2008 op afgerekend. Er waren twee kritische punten: men vond dat het theater onvoldoende niveau had en dat talentontwikkeling een sluiproute was, talent zou ontwikkeld moeten worden via het hbo-kunstvakonderwijs. Van der Most: 'In principe ben ik het daarmee eens, alleen constateer ik dat het hbo-kunstvakonderwijs in de praktijk nog niet zover is. Op dit moment zou talentontwikkeling een kans moeten krijgen. Voor de overheid heeft dit geen prioriteit, de particuliere fondsen staan er welwillend tegenover'. Van der Most wil graag dat de docenten van Studio LEF *urban* docenten zijn van het conservatorium en de dansacademie. Idealiter vinden de workshops daar plaats, zodat er een vanzelfsprekende samenwerking ontstaat met de mensen van Codarts. Ook Van der Pluijm wil talentontwikkeling dicht tegen de kunstvakopleiding aanzetten, vooral omdat er vaak weinig *follow up* is. 'De *know how* die je met de trajecten krijgt, de manier van werken en overdracht, kennis over de sociale processen, gaat door de kortstondigheid teloor. Het is belangrijk, voor de talenten en het instituut, dat men continu van de opgedane kennis blijft profiteren'.

De kritiek dat voorstellingen van Rotterdams LEF af en toe in acteerprestaties tekortschieten, komt volgens Van der Most voort uit de matige dictie en een gebrek aan intellectuele bagage. Het laatste wordt ook door Faes gesignaleerd:

'De vrijwilligers hebben beperkte ervaring met en kennis over beeldende kunst. Zo hebben zij er geen belang bij om uit te vinden wie de Showroom binnenkomt en hoeven dat naar hun eigen mening ook niet te weten. Dat is natuurlijk niet de optimale manier om verzamelaars, journalisten of andere professionals te *pleasen*. Het Rookiestraject is natuurlijk opgezet vanwege de professionalisering en omdat ik vind dat de vrijwilligers meer kunnen dan er nu uitkomt'.

Het belangrijkste voordeel dat Codarts haalt uit talentontwikkelingstrajecten is volgens Van der Pluijm de aansluiting bij de stad en 'de nieuwe tijd'. Het zou op de lange termijn de enige manier zijn waarop het conservatorium haar positie kan handhaven. 'Het conservatorium is verantwoordelijk voor de beroepspraktijk van zijn afgestudeerde studenten. Een opleiding kan zijn ogen sluiten en klarinetisten blijven afleveren, maar daarmee breng je werkloze musici op de markt. Op termijn zullen er meer laptops in repetitieruimten staan, zodat mensen hun beats kunnen maken. Codarts loopt daarin voorop, hoewel het heel moeilijk is om beweging te krijgen in een conservatief bolwerk als het conservatorium'. Van der Most vindt talentontwikkeling een manier om de eigenheid van de student te behouden: 'Er is een groot aantal kunstvakopleidingen dat de student eerst afbrand om vervolgens met een schone lei te beginnen'. Voor MAMA zit het voordeel met name in het ontwikkelen en behouden van het talent voor de instelling. Faes: 'De deelnemers zijn potentiële projectleiders. Ik zoek eigenlijk kleine Borisjes'.

Naast het kunstvakonderwijs wil ook het middelbaar onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs vissen in de vijver met talenten door hen een beroepsopleiding aan te bieden. Zo heeft het Rotterdamse ROC Zadkine net een popacademie opgericht. Van der Pluijm: 'Je moet er voor open staan, maar wat bied je ze uiteindelijk aan? Ze worden naar binnen gelokt met "do you want to be a rock and rollstar". Ik hoop dat ze meer meekrijgen dan het spelen in een bandje, dat ze bijvoorbeeld ook producer of geluidstechnicus kunnen worden. Als ik aan een popmuzikant denk, denk ik trouwens ook niet meteen aan een opleiding, dan kun je misschien nog beter de kunstacademie doen'. Van der Most: 'Het mbo-kunstvakonderwijs leidt naar het Land van Ooit en de Efteling. Voor Hal 4 is dat geen optie. Men zegt dat

de studenten van het mbo doorstromen naar het hbo-kunstvakonderwijs, maar daar geloven wij niet in'. Hal 4 adviseert wel het Rotterdamse Thorbecke Lyceum over het opzetten van een *Urban Highschool*. Het lyceum heeft ervaring op het gebied van talentontwikkeling voor topsport. Van der Most: 'Bij sport speelt precies hetzelfde, daar is ook sprake van een hele kleine elite die er zijn brood mee verdient'. En: 'Ze proberen de vorm van onderwijs te *copy-pasten*, bijvoorbeeld door het inhuren van kennis van buitenaf. Voor het volleyballen huren zij een vereniging in, voor de *Urban Highschool* de SKVR en Hal 4'. Wat Van der Most belangrijker vindt, is dat er een nieuwe generatie muziek- en dansdocenten wordt opgeleid: 'Dus niet de gesjeesde pianist die onvoldoende talent heeft en daarom uiteindelijk maar muziekdocent wordt. Er moet een nieuwe generatie worden opgeleid die dicht bij de belevingswereld van scholieren staat'.

Op de vraag of de stad Rotterdam van invloed is op talentontwikkelingstrajecten, antwoordt Van der Pluijm: 'Er is geen conservatorium in de wereld dat zo veel wereldmuziektradities op dit niveau onderwijst. Vanuit die traditie zet Codarts steeds weer nieuwe stappen'. Van der Most zegt: 'Er is de afgelopen tien jaar flink geïnvesteerd in jongerentheatergroepen, dat begint nu zijn vruchten af te werpen. Misschien komt dat ook wel omdat er geen toneelopleiding in Rotterdam is'. Faes stelt: 'Rotterdam is heel bepalend voor MAMA. Iedereen woont hier door elkaar, leeft door elkaar. De openheid en toegankelijkheid van onze ruimte en onze programma's en trajecten vind ik belangrijk en heel Rotterdams'.

Bij het WMDC professionaliseren talenten zich door middel van workshops en korte opleidingen. Zij kunnen doorstromen naar het conservatorium. Hoe vergaat het de talenten van Hal 4 en MAMA na het volgen van de trajecten? Volgens Van der Most wordt in bijna elk reclamespotje 'de cultureel diverse jongere' gespeeld door een acteur van Rotterdams LEF. Tegenwoordig spelen ze ook in soaps en speelfilms en bij professionele theatergezelschappen die zich richten op jongeren en *urban* (het Waterhuis, Alba, Made in da Shade), incidenteel stromen ze door naar gezelschappen als Theatercompagnie of het Nationale Toneel. Daarnaast is een deel op het hbo-kunstvakonderwijs terechtgekomen, soms zonder havo- of vwo-diploma.

'De mensen die meedoen aan Mr. Miyagi hebben overduidelijk interesse in kunst', zegt Faes. De Mr. Miyagi's hebben van kunst al hun vak gemaakt, bij de Rookies is het afwachten. 'Ik heb gezegd, je moet een jaar als vrijwilliger werken. Daarna zien we wel weer. De staf vindt het zonde dat er mensen zijn opgeleid die vervolgens weer weggaan, maar het Rookiestraject is een eerste proef'.

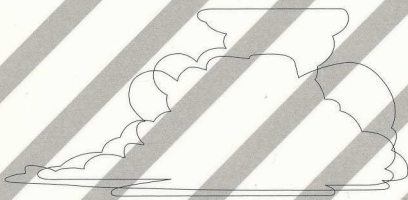
Bij het WMDC moet een aantal trajecten zichzelf bedruipen door middel van cursusgeld (deelnemers betalen een klein bedrag, maar dat is vaak niet kostendekkend en drempelverhogend voor bepaalde groepen), andere projecten worden middels subsidies ondersteund, soms steekt Codarts er zelf geld in. Voor het Mr. Miyagitraject van MAMA betalen deelnemers in 2006 175 euro, ook dat is niet kostendekkend. Het is dankzij subsidies dat MAMA de trajecten kan doen. 'Dat is wel beperkt', zegt Faes, 'educatie, talentontwikkeling, het zijn van die modewoorden waar dan ineens veel geld voor lijkt te zijn. Maar niet voor de manier waarop MAMA dit wil aanpakken. Er zijn veel formele regels, maar ik wil bijvoorbeeld geen verplichting aangaan met een onderwijsinstelling. Het betekent dat ik voor veel subsidies niet in aanmerking kom, omdat ik met jongeren wil werken vanuit allerlei hoeken, die zich uit zichzelf aanmelden'.

Van der Pluijm denkt dat de processen in de beeldende kunst en de muziek op elkaar lijken: 'Er is een groep nieuwkomers die zich manifesteert, maar zich niet kan ontwikkelen omdat zij te maken hebben met curricula, kwaliteitseisen en traditionele overdrachtvormen die niet toepasbaar zijn op waar zij mee bezig zijn'. En hij vervolgt: 'In relatie met de beeldende kunst kun je je afvragen: hoe zijn de groepen die ik wil bereiken georganiseerd, hoe leren ze elkaars werk kennen, hoe leren ze elkaar technieken, hoe internationaal zijn die netwerken?'.

Het zijn relevante vragen voor een kunstinstituut dat aansluiting wil vinden bij de hedendaagse stedelijke en maatschappelijke ontwikkelingen. Er groeit een generatie op die snel is met Internet en nieuwe media, die geen onderscheid maakt tussen 'hoge' en 'lage' cultuuruitingen en die een cultureel diverse achtergrond heeft - in Rotterdam geldt dit inmiddels voor een meerderheid van de basisschoolkinderen.

Talentontwikkeling lijkt de huidige tekortkomingen van het kunstvakonderwijs op te vangen, wanneer het gaat om aansluiting op de veranderende samenleving en het tekort aan praktische ervaring van afgestudeerde studenten. Het WMDC, Hal 4 en MAMA richten zich in hun trajecten vooral op een renderende beroepspraktijk, maar geven wel aan dat er bij deelnemers vaak een tekort is aan intellectuele bagage. Voor beeldende kunstinstellingen als Witte de With is het wellicht de taak zich meer te gaan richten op het creëren van een *wetend* publiek. Die vorm van talentontwikkeling zou zich niet moeten beperken tot een verrijking van de educatieve afdeling, maar zou zich moeten uitstrekken tot de gehele instelling. Kunstinstellingen kunnen leren en profiteren van diepgaande contacten met een nieuwe generatie makers en producenten.

In juni 2006 vonden in Witte de With talkshows plaats onder de noemer *Rotterdam Ontrafeld*. Een week lang discussieerden medewerkers van Witte de With iedere avond met gasten uit de Rotterdamse kunstwereld over actuele thema's in de lokale kunstpraktijk. De onderwerpen die in deze debatten aan de orde kwamen, vormen het uitgangspunt van dit boek. Ook hier wordt getracht Rotterdam te ontrafelen, maar de teksten zijn geen directe neerslag van de debatten, eerder een vervolg daarop in de vorm van een artikel, een interview of een persoonlijke column. Het resultaat is een prikkelend, caleidoscopisch boek waarin vele ideeën worden uitgewisseld en kritische vragen worden gesteld.



Witte de With

Centrum voor hedendaagse kunst

Witte de Withstraat 50

3012 BR Rotterdam

T+31(0)104110144 F+31(0)104117924

info@wdw.nl www.wdw.nl

ISBN 978-90-73362-68-0



9 789073 362680 >