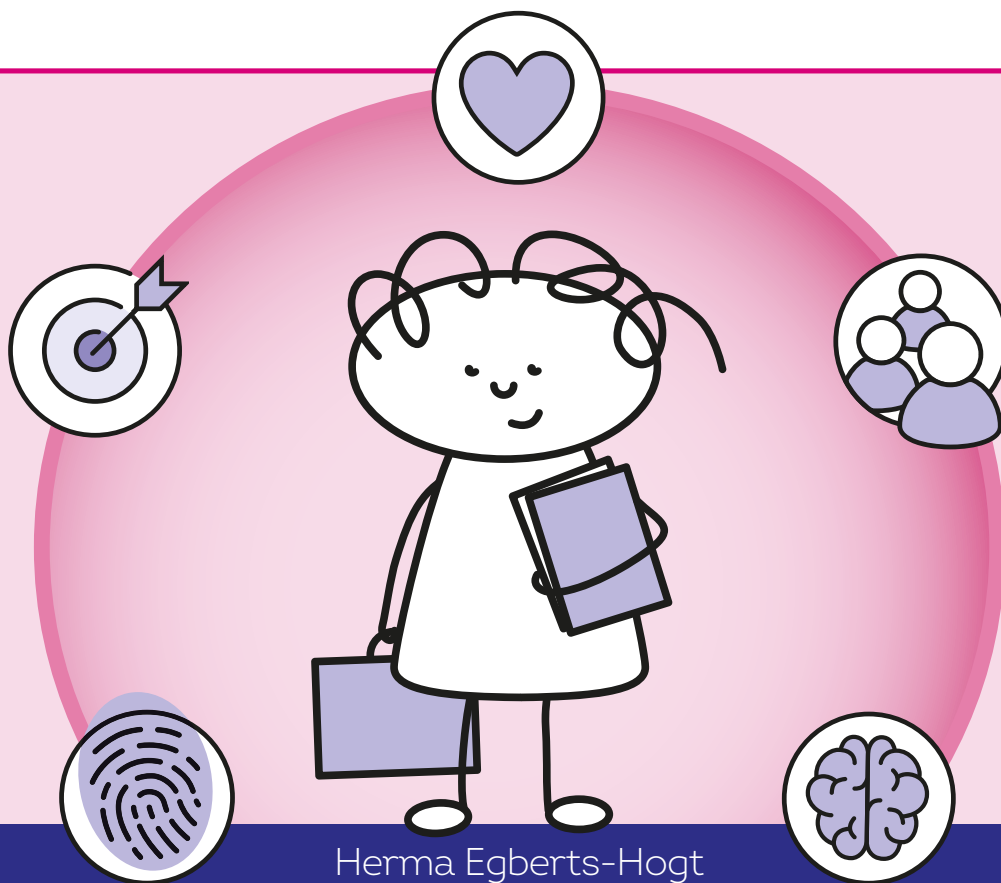


# Talentkracht

De **5 elementen** van talentontwikkeling

*en de toepassing ervan in de praktijk*



Herma Egberts-Hogt

# Inhoud

Voorwoord .....	6
Inleiding .....	8
<b>I</b>	<b>Introductie</b>
Talentontwikkeling.....	11
Definitie van talent .....	12
Talentontwikkeling als cyclus .....	17
Kennismaking Tijsje Talent.....	18
De elementencyclus.....	20
Introductie in de Chinese elementenleer.....	20
De vijf talentkrachtelementen in vogelvlucht .....	22
<b>II</b>	<b>Leren en ontwikkelen</b>
Definitie van leren .....	26
Breindidactiek.....	32
Leerstijlen.....	34
Leerstijlen van Kolb.....	34
Meervoudige intelligenties.....	42
Leervaardigheden.....	45
21e-eeuwse vaardigheden.....	46
Taxonomie van Bloom .....	50
Executieve functies.....	57

### **III De vijf elementen van talentontwikkeling**

Element Eigenschappen.....	64
De vijf facetten van Eigenschappen	
Kwaliteiten.....	64
Zelfbeeld.....	65
Zelfreflectie.....	66
Zelfkennis.....	67
Zelfontplooiing .....	68
Element Gedrag.....	68
De vijf facetten van Gedrag	
Autonomie.....	69
Vitaliteit.....	70
Focus.....	71
Emoties.....	72
Beweging .....	74
Element Interesse.....	75
De vijf facetten van Interesse	
Plezier.....	76
Afwisseling.....	76
Creativiteit.....	78
Verwondering.....	79
Enthousiasme .....	80

Element Omgeving.....	81
De vijf facetten van Omgeving	
Verbinding.....	85
Bemoediging.....	87
Vertrouwen.....	89
Vrijheid.....	90
Stabiliteit .....	90

Element Motivatie .....	91
De vijf facetten van Motivatie	
Zingeving .....	93
Inspiratie.....	94
Missie.....	94
Mindset.....	95
Uitdaging .....	97

### **IV Talentkracht in de praktijk**

De kracht van de 5 elementen .....	99
Kiemkracht .....	100
Groeikracht.....	104
Veerkracht.....	108
Bloeikracht .....	114
Stuwkracht .....	118
Talent versterken vanuit samenhang.....	121
Talent in flow.....	122
Ter afsluiting .....	125

Bronnen.....	126
Blikverruiming en breinvoeding .....	128

## Leerstijlen

### Leerstijlen van Kolb

Iedereen leert op haar eigen manier. De Amerikaanse psycholoog David Kolb beschrijft in 1976 de vier dimensies van een leerproces. Hij ontwikkelde een model waarin hij vier leerstijlen onderscheidt: de Denker, de Doener, de Dromer en de Beslisser. Dit zogenoemde *Experiential Learning Model* (ELM) staat bekend in de wetenschap als de vier leerstijlen van Kolb.

Kolb is van mening dat onderwijs te beperkt is in de diversiteit aan leermethoden. Leerlingen krijgen maar al te vaak les volgens de stijl die past bij de stijl van de docent zelf of het betreffende vakgebied. Voor een goede didactiek zouden binnen het onderwijs alle stijlen aan de orde moeten komen.

Want de Doener wil graag in het diepe springen, wil praktisch aan de slag en houdt van experimenteren. Je maakt ze blij met onderzoek en rollenspellen. De creatieve Doener kan bijvoorbeeld een strip tekenen.

De Dromer hoort graag verschillende visies op een probleem. Laat dromers excelleren door een *infographic* te maken, het rollenspel te schrijven of een discussie te voeren.

De Denker vraagt om intellectuele uitdagingen: wat is het verband van de leerstof met de kennis die zij al heeft? Je kunt haar motiveren door haar samenvattingen te laten maken, of informatie te laten verzamelen en te vergelijken.

De Beslisser wil vooral het praktische nut begrijpen van de leerstof die zij krijgt aangeboden. Beslissers komen tot hun recht bij speurtochten, quizen en invulopdrachten.

### Dimensies

David Kolb onderscheidt in zijn vierleerstijlenmodel twee dimensies met als tegenpolen 'Concreet versus Abstract' en 'Actief versus Reflectief'.

### De Doener

Mensen met deze leerstijl zijn praktisch ingesteld: zij **leren door experimenteren** en lossen problemen op door iets uit te proberen. Zij zijn flexibel en reageren ontspannen in nieuwe situaties. Hun dadendrang kan drammerig overkomen, maar met een duidelijke richting kan hun natuurlijke gedrevenheid goed van pas komen. Doeners voelen zich het prettigst wanneer ze hun handen uit de mouwen kunnen steken.

fluïstert. Meestal is aan het eind van de rij slechts weinig overgebleven van het verhaal. Binnen de 21e-eeuwse vaardigheden valt het volgende onder communiceren:

- Spreken, luisteren, de kern van een boodschap herkennen, effectief verwoorden, duidelijk zijn, ruis voorkomen
- Gesprekken voeren, presenteren, debatteren, etc.
- Het kennen van de gesprekstechnieken, -regels en sociale conventies in diverse situaties

### **Creatief denken en handelen**

Dit is het vermogen om nieuwe en/of ongebruikelijke maar toepasbare ideeën voor bestaande vraagstukken te vinden. Want je kunt wel vol ideeën zitten, maar wanneer deze onbruikbaar zijn, voegt dit niet veel toe. Maar het *outside the box* denken is een heel belangrijke vaardigheid in een maatschappij die door technologie wordt gedomineerd. Het creatief denken en handelen houdt onder andere in:

- Kennen en toepassen van creatieve technieken
- Buiten gebaande paden (durven) denken
- Nieuwe verbanden zien
- Een ondernemende en onderzoekende houding hebben

Je creatief (denk)vermogen wordt vanzelfsprekend het sterkst ontwikkeld wanneer een rijke leeromgeving wordt geboden waarin je wordt gestimuleerd om zelf oplossingen te bedenken.

### **Digitale geletterdheid**

Digitale geletterdheid is een combinatie van de digitale vaardigheden:

- **ICT-basisvaardigheden:** basisfuncties van computers kennen, hardware aan kunnen sluiten en bedienen, softwareprogramma's beheersen, op de hoogte zijn van privacy-aspecten
- **Mediawijsheid:** kennis, vaardigheden en een bewuste, kritische houding waarmee je je actief kunt bewegen in een complexe, veranderende wereld
- **Informatievaardigheden:** relevante informatie kunnen zoeken, selecteren, verwerken en toepassen
- **Computational thinking:** hedendaagse technologie begrijpen en kunnen inzetten om

*loop van de tijd zo veel vaardigheden hebben opgedaan. Je ziet dan ook niet voor niets dat veel hoogbegaafde volwassenen uiteindelijk belanden in het ondernemerschap. Hierin wordt een veelheid aan vaardigheden gevraagd.*

## **Taxonomie van Bloom**

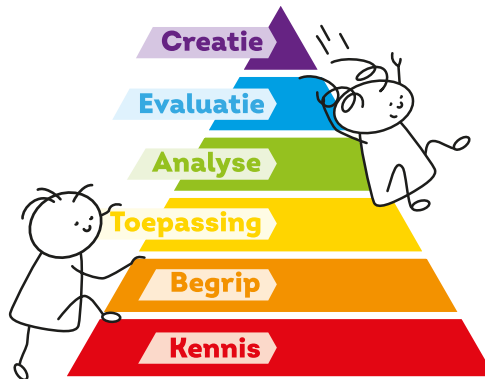
Een taxonomie is een structuur voor het hiërarchisch indelen van objecten en abstracte elementen in groepen om ze te classificeren, te ordenen of te rangschikken (Molkenboer, 2015).

Een taxonomie kan worden ingezet bij toetsing om leerdoelen te classificeren in niveaus van complexiteit. Elk lager niveau moet hierbij worden beheerst voordat een hoger niveau ontwikkeld kan worden.

Onderwijspsycholoog Bloom ontwikkelde deze taxonomie om docenten in staat te stellen om doelen en leeractiviteiten vast te stellen en hen op die manier te ondersteunen om de vooruitgang en het niveau van leerlingen beter te kunnen beoordelen. De taxonomie van Bloom bestaat uit zes niveaus, waarbij ieder niveau in complexiteit toeneemt.

De taxonomie van Bloom is een veelgebruikte manier om verschillende kennisniveaus in te delen. In 1956 publiceerde onderwijspsycholoog Benjamin Bloom in samenwerking met Engelhart, Furst, Hill en Krathwohl een model voor het categoriseren van educatiedoelen:

*Figuur 2.12 Taxonomie van Bloom*



Shine bright like a diamond

Find light in the beautiful sea  
I choose to be happy  
You and I, you and I,  
we're like diamonds in the sky

*Rihanna*

---

DEEL IV

Talentkracht in de praktijk

In het vierde en laatste deel neem ik je mee in de praktijk. Want je hebt nu alles kunnen lezen over talent, over leren en ontwikkelen en over de elementen en hun belangrijkste facetten. Maar hoe zet je de talentkrachtcyclus nu optimaal in binnen jouw omgeving? Hoe geef je talentontwikkeling een plaats binnen het onderwijs? En op welke manier versterk je talent in organisaties?

Vanuit ieder element kun je uitgaan van de kracht van dat element. Naast de voedende en controlerende cyclus vanuit ieder element introduceer ik daarbij een model dat kan worden gebruikt om elk element te versterken.

Voor **Kiemkracht** die voortvloeit uit het element **Eigenschappen**, is dat **Ryff's zes-factoren model** om het welbevinden te vergroten.

Vanuit **Gedrag** ontstaat er **Groeikracht**. Binnen de paragraaf Groeikracht geef ik als tool de **RITS methode** om inzichtelijk te maken dat er naast talent meer nodig is om tot resultaat te komen.

**Veerkracht** ontstaat wanneer je aandacht geeft aan **Interesse**. Hierbij haal ik het **RIASOC model** aan omdat dit een duidelijk overzicht biedt van de diverse richtingen waar je interesses kunnen liggen. Hieraan gerelateerd is het **DISC model**, dat meer ingaat op de persoonlijkheid.

Vanuit een positieve werking van het element **Omgeving** kan **Bloeikracht** worden ontwikkeld. **Appreciative Inquiry** is een mooie methode om te kijken vanuit wat er al wél goed gaat.

Tot slot kunnen we **Stuwkracht** creëren vanuit het element **Motivatie**. Daarvoor kunnen we gebruikmaken van de **Zelfdeterminatietheorie** van Deci en Ryan.

## De kracht van de vijf elementen

In de talentontwikkelingscyclus ondersteunen, voeden en controleren de elementen elkaar. Ieder element binnen de cyclus heeft zijn eigen kracht. Ook is elk element in evenwicht met de beide naaste elementen. Voor een optimale balans is het goed om te kijken naar hoe dit element beperkt en versterkt wordt. In dit hoofdstuk geef ik inzicht in de kracht van elk van de vijf elementen en hun samenhang: de continu veranderende dynamiek. Om problemen op te lossen is het van belang dat de daadwerkelijke oorzaak wordt gevonden.



### **Veerkracht en het RIASEC model**

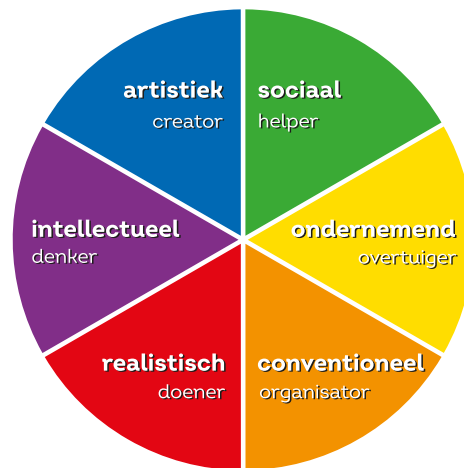
Je hebt gelezen dat wanneer je dingen doet die je leuk vindt, wanneer je plezier in je werk hebt, je daarmee Veerkracht ontwikkelt. Je bent op je best wanneer je je in een omgeving bevindt die past bij jouw persoonlijke voorkeuren. Om optimaal tot je recht te komen, is het dus van belang dat je afgestemd bent op je (werk)omgeving. Daarvoor is het belangrijk om te weten wat je leuk vindt om te doen in combinatie met je persoonlijkheid. Want iemand die graag samenwerkt, wordt niet gelukkig van lange dagen in haar eentje op kantoor. En een creatieve denker zal verkrampen als zij zich moet conformeren aan benauwende regels binnen een organisatie.

In de jaren zeventig van de vorige eeuw ontwikkelde psycholoog John L. Holland dan ook zijn RIASEC model, in het Nederlands vaak RIASEC genoemd. Het is een acroniem van de zes persoonlijkheidskenmerken: de zes *Holland Codes*:

### **Realistisch**

Een realistisch type geeft de voorkeur aan praktische, *hands-on*, fysieke activiteiten met tastbare resultaten. Geeft de voorkeur aan bouwen, repareren van objecten of mechanische dingen, of buiten werken.

*Figuur 4.8 Het RIASEC model van John L. Holland*



Figuur 4.13 Zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan



We hebben allemaal in meerdere of mindere mate behoefte aan soortgenoten om mee om te gaan en te communiceren. Dit voedt ons en daar leren we van.

## Talenten versterken vanuit samenhang

We hebben gezien dat ieder element afzonderlijk zijn eigen kracht heeft binnen de cyclus van talentontwikkeling. Optimale ontwikkeling kan ontstaan door ieder element de aandacht te geven die het verdient, door het verdiepen en versterken van de kwaliteiten van het element op zich. Door middel van de diverse methoden en modellen heb je meer handvatten om ieder element aandacht te kunnen geven en te begrijpen waar je deze verder kunt ontwikkelen. Maar die unieke kracht kan niet ten volle worden benut wanneer we niet ook de andere elementen erbij betrekken die vanuit de voedende en controlerende cycli invloed hebben op ieder element afzonderlijk.

Door de samenhang vanuit de andere elementen te herkennen, is het eenvoudiger om ieder willekeurig element verder te ontwikkelen. Zo creëren we een krachtige, positief vicieuze cirkel: de cyclus van talentontwikkeling.

## Talent in flow

Oké, nog eentje dan... Als toegift nog één model, dat van Csikszentmihalyi. Dat mag in een boek over talentontwikkeling toch niet ontbreken. Want wie kent niet de uitdrukking *Go with the flow*? Ik noemde het al even in het begin van dit boek, toen ik het had over wat werken vanuit je talent met je doet. Hoe je kunt groeien buiten je comfortzone.

Het woord *flow* in combinatie met het je goed voelen en dingen gedaan krijgen is afkomstig van de Amerikaanse psycholoog Mihaly Csikszentmihalyi. Een professor van Hongaarse afkomst met interesse in positieve psychologie. Volgens de professor zijn mensen het gelukkigst wanneer ze in staat van opperste concentratie zijn en hierdoor volledig opgaan in de activiteit of handeling die ze uitvoeren. Bij mensen *in the flow* lijkt alles gemakkelijker te zijn en gecontroleerd te verlopen.

In het flow-model van Mihaly Csikszentmihalyi worden acht emoties weergegeven tijdens het uitvoeren van een taak of activiteit.

Deze emoties zijn geplaatst in een tabel met twee assen: het niveau van uitdaging (verticaal) en het niveau van vaardigheid (horizontaal). Zo ontstaan er acht emotionele gemoedstoestanden waarin je je kunt bevinden gedurende een activiteit:

**Apathie:** je verkeert in een staat van onverschilligheid met een gebrek aan interesse

**Verveling:** je bent hangerig, lusteloos en hebt weinig of geen interesse

**Ontspanning:** je bent in rust en hebt een kalme geest

**Bezorgdheid:** je zit vast in een pessimistisch denkpatroon, je bent aan het piekeren

**Beheersing:** door veel te oefenen worden je vaardigheden automatismen

**Angst:** je blokkeert of stagneert door spanning of stress

**Opwinding:** je hebt een positieve mate van spanning, waardoor je alerter reageert

**Flow:** je bevindt je in een mentale toestand waarbij je je volledig focust op de activiteit of taak

Figuur 4.14 Flow van Csikszentmihalyi



Met een juiste balans in uitdaging en vaardigheden is groei naar flow mogelijk (Csikszentmihalyi, 1999). Hiervoor is het van belang dat je je vaardigheden volledig benut om een bezigheid te volbrengen die je maar net aankunt, en waarin je gevoelens van concentratie, creativiteit en bevrediging ervaart: flow. Zo'n optimale ervaring komt vaak voort uit een activiteit waarbij jouw vermogen in evenwicht is met de uitdaging. Is de uitdaging te groot, dan raak je al snel gefrustreerd, ongerust, en kun je uiteindelijk angst ervaren: de lat ligt te hoog. Wanneer de uitdaging echter te klein is, zal dat in eerste instantie een ontspannen gevoel geven, maar uiteindelijk leiden tot een gevoel van verveling. Blijft dit aanhouden, dan zak je verder richting apathie. Maar wanneer je je geconfronteerd ziet met een grote uitdaging waarvoor je al je vaardigheden moet inzetten, dan is de kans groot dat je zo betrokken raakt bij je activiteit, dat je in flow raakt.

### Het flow-model toegepast

Het flow-model kan een goede bijdrage leveren in de klas en op de werkvloer. Het zorgt voor een verbetering en verhoging van de effectiviteit én het werkplezier.

*Talentkracht* biedt een vernieuwende kijk op talentontwikkeling. Vanuit de 5 elementen van de Chinese elementenleer wordt ontwikkeling beschouwd als een cyclus, Werken vanuit deze elementen biedt waardevolle aanknopingspunten voor het stimuleren van (talent) ontwikkeling. Zo wordt op een meer holistische manier gewerkt aan de som der delen. En wordt op een dieper niveau aangezet tot groei door vanuit de aanwezige krachtige componenten de zwakkere schakels in de cyclus te herkennen en versterken.

Herma Egberts-Hogt is duizendpoot pur sang: onderwijs-ontwikkelaar, creatief talentcoach, ondernemer en grafisch ontwerper. Tijdens haar opleiding Kunstzinnig Dynamisch Coachen leerde zij dat splendorwijs werken een prachtige weg is naar het (her)kennen van je talenten. Tegelijkertijd liep haar dochter vast in het regulier onderwijs. Zij bleek hoogbegaafd. Sindsdien maakt Herma zich hard voor meer kunst en creativiteit in het onderwijs. Dit initiatief is in de loop van de jaren uitgegroeid tot een compleet programma rondom talentontwikkeling.



© Mirjam Dijkstra

248  
media  
uitgeverij

