

VERWERKINGSOPDRACHT PSU, Faciliteren met IMPACT

Kies een van de drie volgende opdrachten om uit te werken en later eventueel kort aan je mededeelnemers te presenteren.



Wil je samen werken aan een opdracht? Dat kan als je elkaars telefoonnummer hebt via gewoon of Whatsapp- bellen.

Wil je digitaal inspiratie opdoen (bijv. voor de opdracht Meesterwerk)? Prima!

Tot slot: vanaf bladzijde 5 vind je achtergrondinformatie over de actiekaarten.

Veel plezier ermee! Titia



- Wat is het belang van het onderwerp voor jou? Welke acties wil je naar aanleiding daarvan ondernemen?
- Kies één handschoen uit de volgende soorten:
 - bokshandschoen
 - huishoudhandschoen
 - skihandschoen
 - fietshandschoen
 - tuinhandschoen
 - wegwerphandschoen
 - glitterhandschoen
 - je eigen handschoen, namelijk ...
- Koppel je voorgenomen acties aan de gekozen handschoen.
- Presenteer het resultaat aan de groep.

Een deelnemer aan de training assertiviteit koos de honkbalhandschoen met als argument: een goede honkballer vangt de bal niet in zijn hand, maar in de flap van de handschoen. Als ik assertief bent, laat ik me niet direct raken door mensen, maar neem ik eerst een pauze door bijvoorbeeld te zeggen: 'Ik denk erover na en kom erop terug.'

Een andere deelnemer koos juist voor de glitterhandschoen. Zij vertelde erbij: 'Als ik meer voor mijzelf kies, kan ik meer dingen doen die ik leuk vind, in plaats van alleen maar anderen te helpen. Daardoor ga ik meer stralen en wordt het leven meer een feest.'





- Wat is de belangrijkste informatie over het onderwerp?
- Associeer een aantal kernbegrippen met kleuren of tinten. Stel je een kleurenwaaier voor, met alle mogelijke kleuren en kleurnuances.
- Presenteer het resultaat aan de groep.

- 1 Bij 'spreken in het openbaar' werden de 3 primaire kleuren gekozen:
 - **Rood** staat voor emotie, grote gebaren en een verhaal vol vuur.
 - **Blauw** staat voor het belang van structuur en pauzes.
 - **Geel** betekent dat er voor het publiek altijd iets 'te halen' moet zijn, als het ware een zonnig perspectief.
- 2 Bij een workshop 'Mindfulness':
 - **Wit** werd gekozen als basis: onbevooroordeeld waarnemen, neutraal, als verse sneeuw, onbetreden.
 - **Lichtgrijs** stond voor het belang van elk detail, elke nuance.
 - **Antraciet** stond voor het doorvoelen van emoties, zonder je erin mee te laten sleuren.





- Wat is het belang van het onderwerp voor jou?
- Kies bij de uitkomst het schilderij of beeldhouwwerk dat dit belang het beste onderstreept. Je kunt daarbij bijvoorbeeld letten op de afbeelding zelf, het kleur- en materiaalgebruik, detaillering, de stijl, de persoon van de schilder/beeldhouwer of de tijd waarin hij leefde/leeft.
- Presenteer het resultaat aan de groep.

Een voorbeeld uit een training projectmanagement:

Als ik het belang van projectmanagement voor mij associeer met een schilderij, dan denk ik meteen aan de wereldberoemde *Nachtwacht* van Rembrandt:

- Dit schilderij staat voor mij voor een grote groep in het gareel houden, terwijl ieder toch zijn eigen bewegingsruimte heeft. Anders dan andere schuttersschilderijen uit die tijd heeft Rembrandt geen statisch geheel neergezet. Ook in projecten moet je zowel de grote lijnen aangeven als de talenten van de projectmedewerkers tot bloei laten komen.
- Rembrandt was bovendien een schilder die zijn leerlingen liet meeschilderen op zijn meesterdoek, maar het eindresultaat van zijn handtekening voorzag. Als projectleider moet ik zowel kunnen delegeren als mijn stempel op het geheel kunnen zetten.
- Ten slotte is dit doek ernstig beschadigd geweest door messteken, en daarna gerestaureerd. Hierdoor weet ik dat het belangrijk is een project te 'beveiligen' door controles in te bouwen. Mocht het toch misgaan, dan leert *De Nachtwacht* mij ook dat de schade bijna altijd is te herstellen, mits het project belangrijk genoeg is om tijd en geld in te investeren.





Er zijn drie achterkanten van de *Actiekaarten* die subtiel van elkaar verschillen: stip (toetsen), vierkant (opdracht) of driehoek (refl ectie), verwijzen naar de aard van de opdracht.

Bij de *Actiekaarten* horen ook 3 losse Job-aids:

- Overzicht van alle *Actiekaarten*, zodat je alle werkvormen in een oogopslag kunt zien.
- Snelgids die je helpt om *Actiekaarten* in de praktijk te gebruiken.
- Een overzicht van de definities en kenmerken van talenten zodat je snel kunt zien welk talent je wilt aanspreken.

De opbouw van de Actiekaarten

Elke Actiekaart bestaat uit vaste onderdelen:

Kleur van de kaart en het kenmerk van het talent dat het meest benut wordt

Zo kun je gemakkelijk zien of je voldoende varieert.
(zie hoofdstuk 3).

Soort opdracht

De vorm van het symbool verschilt per soort opdracht. Een stip ● staat voor toetsende opdrachten, een vierkant ■ voor creatieve opdrachten en een driehoek ▲ voor reflectieopdrachten. Zo kun je snel zien of je ook hierin varieert.

Nummer van de kaart

De kaarten zijn van 1 t/m 64 genummerd en geordend per talent.
Binnen deze ordening is de alfabetische volgorde aangehouden.

Titel opdracht

In een of enkele trefwoorden weet de deelnemer wat hij kan verwachten.

Werkwijze

Toelichting van de opdracht.
Deze is bij de toetsvormen uitgesplitst in voorbereiding en uitvoering.

Voorbeeld

Uitwerking of beeld om het aanschouwelijk te maken.

43

Dierentuin

Werkwijze

- Bedenk een casus over het onderwerp. Beschrijf waar je tegenaan bent gelopen en wat je anders wilt aanpakken of beschrijf een probleem dat je voorziet bij het toepassen.
- Probeer de situatie uit de casus in kaart te brengen door de situatie te analyseren.
- Neem een dierentuin in gedachten en bedenk welke dieren er zoal te zien zijn.
- Formuleer adviezen en mogelijke acties op basis van jouw associaties met een of meer dieren en hun eigenschappen.
- Presenteer het resultaat aan de groep.

Voorbeeld

In een casus over timemanagement:

- **Giraffe:** houd goed overzicht over alle werkzaamheden.
- **Stokstaartje:** zorg dat je ook leuk gevonden wordt, dus maak tijd voor gesprekjes met collega's.
- **Apen:** als je probeert meer lol te hebben in je werkzaamheden, kost het je net zoveel tijd, maar houd je wel meer energie over.
- **Leeuw:** geef af en toe een flinke brul als het je weer eens teveel wordt en laat je ook eens vervennen door anderen. Rust op z'n tijd doet wonderen.
- **Ijsberen** helpt meestal niet, maar lekker sporten maakt het hoofd wel leeg.

© LIA RIJKEK & TITIA VAN DER PLOEG (2012)

14

3 **Waarom zijn er acht kleuren** *Actiekaarten?*

Er zijn acht kleuren kaarten omdat elke kleur verwijst naar één van de talenten die mensen kunnen hebben. De naamgeving van deze talenten is geïnspireerd door de theorie van Meervoudige Intelligenties (MI) van Howard Gardner.

Kenmerken van de verschillende talenten

De kenmerken kun je ook puntsgewijs terugvinden in de losse *job-aid*. Dit is een informatiekaart die je helpt om snel inzicht te krijgen in de verschillende talenten.



Verbaal-linguïstisch talent

Dit is het vermogen om te lezen, te schrijven en te communiceren.



Deelnemers die hoog scoren op dit talent zijn erg gericht op verhalen en andere vormen van expressief taalgebruik. Ze kunnen makkelijk formuleren en ideeën onder woorden brengen en lezen veel, snel en met inzicht en tonen interesse voor literatuur. Woordgrapjes vinden ze leuk en ze zien vaak de dubbele betekenis van een woord in een context, zij denken ook in woorden. Ze kunnen goed argumenteren en schrijven graag verhalen, opstellen en gedichten.

Logisch-mathematisch talent

Dit is het vermogen om te rekenen en te werken met numerieke symbolen. Dit talent kenmerkt zich door het gebruik van analytische, logische en geordende stappen in de denkstructuur.



Deelnemers die hoog scoren op dit talent hebben een voorkeur voor puzzels en opdrachten die een beroep doen op logisch inzicht. Ze kunnen heel geordend en systematisch werken en kunnen op een abstracter niveau denken en verbinden daar vaak conclusies aan. Ze kunnen vaak goed en snel rekenen en hebben snel principes en oplossingen door.

Visueel-ruimtelijk talent

Dit is het vermogen om waar te nemen en te herscheppen. Dit talent kenmerkt zich door zaken ruimtelijk (of in beelden) te willen voorstellen. Dat beeld kun je oproepen met taal of met foto's, afbeeldingen of figuren.



Deelnemers die hoog scoren op dit talent tekenen graag en hebben gevoel voor kleur, vorm en verhoudingen. Ze begrijpen dingen beter als je de uitleg ondersteunt met afbeeldingen en maken zelf bij een presentatie ook veel gebruik van ondersteunende materialen, afbeeldingen, enzovoort.

Muzikaal-ritmisch talent

Dit is het vermogen om melodieën, ritme en klanken te waarderen en te gebruiken.



Deelnemers die hoog scoren op dit talent pikken snel melodietjes op en spelen graag op een muziekinstrument. Ze hebben een sterk gevoel voor maat en ritme. Vaak gebruiken ze ezelsbruggetjes en rijmpjes om dingen te onthouden. Ze kunnen boeiend vertellen. Ze reageren op muziek, maar ook sterk op geluiden.

Lichamelijk-kinesthetisch talent

Dit is het vermogen om (fijn- en grof)motorische handelingen goed uit te voeren.



Deelnemers die hoog scoren op dit talent beheersen de grof-motorische bewegingen en de fijn-motorische activiteiten. Ze hebben vaak geen angst of onzekerheid, maar zijn zeker van hun bewegingen. Ze zijn graag handelend bezig. Ze vinden het leuk om door middel van beweging en mimiek uitdrukking te geven aan hun emotie.

Naturalistisch talent

Dit is het vermogen om te kunnen ordenen en verbanden en samenhang te zien. Vaak wordt dit gerelateerd aan de natuur en het milieu.



Deelnemers die hoog scoren op dit talent kunnen goed waarnemen en/of observeren en kunnen vervolgens goed onder woorden brengen en beschrijven wat ze zien, horen, proeven of ruiken. Ze werken meestal volgens het principe kijken, observeren, analyseren en redeneren. Alles wat groeit en bloeit, heeft hun belangstelling maar ook natuurverschijnselen als het weer, het klimaat, stenen, mineralen, dieren enzovoort, vinden ze interessant. Ze leggen vaak verzamelingen aan waarvan alles wordt vastgelegd, beschreven en bijgehouden.

Interpersoonlijk talent

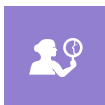
Dit is het vermogen om de gevoelens en behoeften van anderen waar te nemen en te begrijpen. Hierbij gaat het om de vaardigheid om van en met elkaar te leren. De reactie van de ander is van invloed op de eigen ontwikkeling.



Deelnemers die hoog scoren op dit talent zijn erg gericht op anderen en tonen ook interesse in de ander. Ze kunnen emoties en gevoelens van anderen goed aanvoelen. Ze werken graag samen in groepen en maken gemakkelijk contact. Ook durven ze makkelijk op een ander af te stappen en zijn ze bereid anderen te helpen en voor anderen op te komen. Daarnaast vinden ze het organiseren van dingen leuk.

Intrapersoonlijk talent

Dit is het vermogen tot zelfinzicht. Dit vraagt om de vaardigheid om na te (kunnen) denken over het eigen handelen en zelfreflectie toe te passen, om daar van te leren.



Deelnemers die hoog scoren op dit talent stellen zich graag op de achtergrond op en werken graag alleen. Het lijkt alsof ze een beetje in een eigen wereldje leven. Ze zijn zich sterk bewust van de sterke en zwakke kanten en weten goed wat ze willen. Daardoor handelen ze vaak doelgericht en hebben er goed over nagedacht. Ze hebben gevoel voor het reflecteren op dingen en gebeurtenissen en kunnen zich al op jonge leeftijd met grote levensvraagstukken bezighouden.

Aandacht voor talentontwikkeling

Een belangrijk aspect waar deelnemers en studenten beter in kunnen worden is het koesteren en ontwikkelen van talent(en). Daarmee bedoelen we het benutten van alle talenten die ze in huis hebben en alle bijzondere talenten de ruimte geven om tot volle bloei te komen.

Uit onderzoek blijkt dat talent niet alleen meervoudig is, maar ook dynamisch is in zijn ontwikkeling. Talent is een bijzondere eigenschap van een persoon die in de kern is aangeboren, maar die je door oefening (in een leerproces) kunt ontwikkelen en door relevante ervaringen kunt verrijken: *nature* én *nurture*. Dit leerproces vindt overal en op allerlei manieren plaats, zowel in het onderwijs als daarbuiten.

De brede benadering van het talentbegrip biedt zicht op een cultuur waarin het normaal is trots te zijn op eigen prestaties en waardering op te brengen voor de prestaties van anderen. Door in het leerproces het perspectief te draaien en aan te sluiten op wat iemand kan — vooral wat iemand goed kan zowel op het cognitieve als op het niet-cognitieve vlak — nemen zelfwaardering en zelfrespect toe en daarmee ook het plezier in het leren.

Door de nadruk te leggen op multidisciplinair werken en samenwerking, leren deelnemers anderen waarderen en worden hun eigen mogelijkheden aangevuld met de talenten van anderen.



Samenwerkende talenten

Benut elke *Actiekaart* maar één talent? Zeker niet. Sterker nog, er zijn eigenlijk bijna geen werkvormen waarin het verbaal-linguïstische talent geen rol speelt. Ook als iemand bijvoorbeeld iets heeft gekleid, volgt er een verbale toelichting. Talenten hangen dus met elkaar samen, in sommige oefeningen worden wel vier of meer verschillende talenten aangesproken.

Voor het overzicht hebben we bij de indeling van de *Actiekaarten* wel steeds een talent de hoofdrol gegeven, maar een paar kaarten is inzetbaar op meerdere vlakken. Dan kan bijvoorbeeld blijken dat een bepaalde opdracht deelnemers extra aanspreekt of dat ze juist door een andere opdracht minder geboeid zijn, ook al vallen deze binnen dezelfde categorie.

Een voorbeeld van een combinatie van talenten is metaforen bedenken gekoppeld aan fruit en de gekozen vruchten op een flap moeten tekenen. Hier worden de naturalistische, de verbaal-linguïstische, de lichamelijk-kinesthetische en de visueel-ruimtelijke talenten gecombineerd. Soms kiezen deelnemers deze opdracht omdat ze van de natuur houden, anderen kiezen deze opdracht weer omdat ze van tekenen houden of het leuk vinden om een beeld te maken bij woorden.



Over de docent/trainer

Titia van der Ploeg is eigenaar van Bureau 5 voor 9. Zij helpt professionals uit te blinken in hun eigen vak. Titia werkt als communicatietrainer, coach en facilitator. Ze heeft mensen getraind in allerlei profit en non-profit organisaties. Ook heeft zij zeven jaar lesgegeven als hogeschooldocent bij de Faculteit Communicatie en Journalistiek.

Inmiddels heeft zij ruim vijftientig jaar ervaring in het maken en toepassen van activerende werkvormen. Haar werkmotto: 'Help mij het zelf te doen', vormt de basis van elke training of coaching die zij geeft. Zij laat deelnemers zelf het heft in handen nemen, van mindmappen tot presenteren.

Titia van der Ploeg is auteur van het boek *Mindmappen: slimmer informatie verwerken en onthouden* (uitgeverij THEMA).



Titia is daarnaast auteur van boeken over vergaderen en het voeren van zakelijke tweegesprekken. Ook maakte zijde toolkit. 'Aan het werk met Actiekaarten!'. Nieuw (september 2016) is *Training 2.0*, met de zes elementen voor een succesvolle training.

Dit is een tijdbesparende tool voor docenten en trainers om hun deelnemers leerstof veel beter te laten verwerken, dat ze samen met Lia Bijkerk heeft ontwikkeld. Samen met de auteur van het succesvolle boek 'Het gaat steeds beter! Activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk' heeft zij tientallen soorten trainingen en een leergang Activerend Opleiden ontwikkeld en gegeven.

Als docent is zij geregistreerd bij het CRKBO, daarnaast is zij erkend door de Nederlandse Orde van Beroepstrainers en verkozen tot NOBTRA Trainer van het Jaar 2014/2015.

