

“Hoe zie jij talent?”

dialogokaarten

scherp je visie op het potentieel om te excelleren

Deze uitgave is vrij om te delen, te kopiëren, te verspreiden en door te geven via elk medium of bestandsformaat, onder voorwaarde van bronvermelding. Indien er bij verspreiding en/of gebruik van deze uitgave wordt gedaan met een winst oogmerk, dan is hergebruik van deze uitgave enkel in overleg met de auteur toegestaan. De materialen zijn samengesteld met beelden gemaakt door medewerkers van de Hanzehogeschool en www.unsplash.com.

De set "Hoe zie jij talent", bestaat uit 32 beelden en 32 vragen die uitnodigen tot dialoog over het concept talent. Bijgaand zijn twee suggesties voor werkvormen toegevoegd en informatie over het voeren van een dialoog versus discussie. De uitgave is tot stand gekomen met input van studenten, docenten en onderzoekers van het lectoraat *Curious Minds* en de masteropleiding *Talentontwikkeling & Diversiteit*. Het doel is dialoog voeren over het concept 'talent' en 'talentontwikkeling' en het uitwisselen, verrijken en (her)definieren en verhelderen van onderlinge verschillende perspectieven die eenieder kan hebben over 'talent' en ontwikkeling van talent. Wij zien talent als het potentieel om te excelleren in het domein van interesse. Hoe zie jij talent? En wat betekent die kijk op talent op hoe jij, jullie en jullie team talentontwikkeling vormgeven? Wil je n.a.v. van dit kaartendek in gesprek daarover mail met de auteur: m.a.van.den.hul-kuijten@pl.hanze.nl

Of kijk voor meer expertise op www.hanze.nl/mastertalent of www.hanze.nl lectoraat Leren en Gedrag (curious minds), lectoraat Jeugd Educatie en Samenleving en Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving. Contact 050 - 595 21 55.



Veel talentmomenten toegewenst!

Marielle van den Hul-Kuijten - 2025 Hanze Groningen



suggesties om te werken met dialoogkaarten



Werkvormen

Suggestie - Van Beeld naar Begrip - Associatie oefening

Doel: Uitwisselen van visies op talent.

Groepsgrootte: 2 tot 100+ (zorg voor voldoende kaartensets indien meer dan 32 personen deelnemen)

Duur: 20-90 minuten; afhankelijk van groepsgrootte

"Associëren is het in gedachten vrijelijk verschillende zaken met elkaar in verband brengen om dieperliggende of onbewuste motieven of beweegredenen in kaart te brengen. De uitkomsten blijken vaak inzicht te kunnen bieden in patronen van gedrag of overtuigingen."

Leg alle kaarten met de afbeeldingen naar boven op een tafel. Stel alle deelnemers de vraag een beeld te kiezen waar zij talent mee associëren. Maak duidelijk dat er geen goed en fout is. Het doel is dat ieder zijn eigen visie over wat talent is, kan verwoorden, zodat deelnemers het kunnen uitwisselen met elkaar. Maak groepen van 2 tot 5 personen afhankelijk van totale groepsgrootte. Bespreek om beurten (spreek een tijd per persoon af) de reden van keuze voor het beeld. Anderen luisteren en stellen vragen om te begrijpen. Ondersteunde vragen die dialoog kunnen helpen: wat is talent volgens jou? Wat betekent die definitie voor het handelen in de (onderwijs)praktijk voor jou? Door in dialoog (onderliggende) beelden over het concept talent uit te wisselen, kunnen inzichten en overtuigingen expliciet worden en gedeeld worden en nieuwe inzichten ontstaan. Wat zijn overeenkomsten en wat zijn verschillen in visies op talent? Is talent statisch of dynamisch? Is het ontwikkelbaar of niet? Hoe zou je vanuit jouw perspectief talent herkennen in het hier en nu? Wat is interessant om verder te verkennen, als individu en/of als groep? Veel plezier!

Werkvorm – Vraag en antwoord

Doel: Uitwisselen van visies op talent.

Groepsgrootte: 4 tot 100+

Duur: 20-90 minuten; afhankelijk van groepsgrootte

Maak groepen van 4 tot 6 personen. Leg een stapel kaarten met de afbeeldingen naar boven op tafel in het midden van de groep. Het doel is dat om de beurt deelnemers worden uitgenodigd om vanuit hun eigen idee over wat talent is, de vraag te beantwoorden. De eerste deelnemer pakt een kaart en leest de vraag hardop voor en beantwoord hem. Of kies voor de variant om de stelling voor te lezen:

Wie is het eens en wie is het oneens?

De voorlezer kiest eerst één andere deelnemer om in gesprek te gaan over de stelling, waarbij de vraag als verdieping kan worden gegeven. Daarna voegen andere deelnemers hun perspectieven toe.

Luister en draag bij aan ontwikkelen van inzichten over talent, die

- voor jou nieuw zijn: Hé, zo had ik het nog niet eerder gezien
- verdiepend zijn: Aha, nu snap ik het/je beter
- of verbredend zijn: Ja, dat herken ik.

Deze werkvorm kan bijdragen aan een start of door-ontwikkeling van je eigen visie op talent en talentontwikkeling. Zie voor meer informatie over *Curious Minds* op www.hanze.nl

Dialogo versus discussie

Als het doel gericht is om van en met elkaar te leren, door het delen van andere perspectieven, dan draagt het voeren van een dialoog beter bij dan een discussie. Een discussie heeft het karakter van 'luisteren om te reageren' en 'luisteren om een kritiek punt te zoeken' of 'denken in winnen en verliezen' en 'gelijk hebben en gelijk krijgen' en 'waar en niet waar'. Een dialoog gericht op leren heeft het karakter van 'luisteren om te begrijpen', 'vragen om meer en andere informatie te krijgen', 'denken in win-win', 'waarderende kijk op verschillen'. Om te zorgen dat er een goede dialoog is tijdens het uitvoeren van de werkvormen, gericht op verbinding en waardering van andere perspectieven, is het aan te raden om basisregels vooraf met de deelnemers af te stemmen. Suggesties voor basisregels zijn: "we streven naar nieuwe verbindingen en inzichten, dat betekent dat we in de ja-ën, ... 'modus zitten en niet in de 'ja-maar...'modus; dat we luisteren en vragen stellen gericht op begrijpen. We waarderen wat de ander zegt en stellen op zijn minst ons oordeel uit. Stiltes zijn ok." Het expliciteren van verschil tussen discussie en dialoog en samen opstellen van deze basisregels bevordert eigenaarschap van de afspraken onder de deelnemers.

Vragen en suggesties over werkvormen, dialoogkaarten en/of ondersteuningssessies voor visieontwikkeling in concrete didactiek en beleid ten aanzien van talent zijn welkom bij de auteur m.a.van.den.hul-kuijten@pl.hanze.nl