



SPAN JE HET MEEST IN VOOR WAT JE HET MEEST DIERBAAR IS

VERLEID JEZELF TOT *Excellentie*

Loopbaanlabyrint Kijkduin

Waarom is het zo vaak zo moeilijk voor volwassenen en kinderen om een ongewoon sterke intelligentie of talent te (h)erkennen en navent tot uitdrukking te brengen? Uit de praktijk komt naar voren hoezeer tot excellentie geraken een langdurig en weerbarstig proces is met je omgeving als mogelijk complicerende factor. Maar bepaalde verwachtingen over jezelf kunnen ook zeer belemmerend zijn: hoe zit dat en wat kun je eraan doen? **AUTEUR: WILLEM KUIPERS**

Vijf jaar geleden verscheen mijn eerste boek met de titel *Verleid jezelf tot excellentie; gereedschap voor extra intelligente mensen* (Zoetermeer, 2007). Ik had als loopbaancoach in de jaren daarvoor gezien en ervaren hoezeer een diversiteit aan volwassenen met een 'overdosis intelligentie' grote moeite heeft om hun mogelijkheden effectief te benutten. Sommigen hadden als kind hoge cijfers voor exacte vakken of talen, anderen juist niet. Sommigen wisten allang dat hun intelligentie ongewoon sterk was, anderen waren door de schoolervaringen van hun kinderen met veel ongelof bezig er alsnog achter te komen. Waarom is het zo vaak zo moeilijk voor volwassenen en kinderen om hun ongewoon sterke intelligentie of talent te (h)erkennen en tot uitdrukking te brengen? Zijn er denkpatronen die je kunnen stimuleren of valkuilen die je kunt vermijden?

ACHT SOORTEN INTELLIGENTIES

Ik gebruik intelligentie in de brede zin van Howard Gardner's *Meervoudige Intelligenties*. Hij onderscheidt er minstens acht: logisch-mathematisch, verbaal-linguïstisch, muzikaal-ritmisch, visueel-ruimtelijk, lichamelijk-kinesthetisch, naturalistisch, interpersoonlijk en intrapersoonlijk. Ieder mens heeft ze allemaal, maar in zeer verschillende mate. Een individu kan van één of meer intelligenties ongewoon veel in huis hebben en daarmee een potentie tot excellentie (uitmuntendheid) hebben. Dat kan

duus gaan over muziek, computers, sport, literatuur, dans, filosofie, fysica, beeldende kunst, psychologie, leiderschap, enzovoort.

Verleid jezelf tot excellentie suggereert dat je zelf een speciale rol hebt bij het tot excellentie geraken, ongeacht wat je bezigheid is. Het is namelijk - plat gezegd - een nogal langdurig gedoe met veel kans op gedonder. Dus je moet er ook iets aantrekkelijks in kunnen zien. In mijn visie zijn er drie hoofdredenen voor die eigen speciale rol:

1. Excellentie is per definitie een sterk afwijken van het gemiddelde en dat leidt vaak tot allerlei weerstand bij de omgeving, maar ook bij de betrokkene zelf. Het ligt moeilijk om expliciet iets tegen excellentie te hebben, maar het roept, niet alleen in ons egalitaire Nederland, duidelijk zeer gemengde gevoelens op.
2. Excellentie is een tussenresultaat van een langdurig proces, waarin de betrokkene de eigen grenzen verkennt en oprekt. In dat proces dienen zich regelmatig pijnlijke keuzes aan, bijvoorbeeld om al dan niet op de ingeslagen weg door te gaan. Een vermogen tot incasseren en autonomie zijn noodzakelijk, maar niet voldoende.
3. Meestal bepaalt de omgeving van de betrokkene of er officieel wel of niet sprake is van excellentie. Daarbij kunnen (maatschappelijke) tradities of beperkte aansluiting op verwachtingen de afweging beïnvloeden. Echte vernieuwers

kunnen daardoor extra weerstand ondervinden en al dan niet afhaken.

De drie redenen komen samen in een voor ieder mens weer unieke mix. En hoewel een school een andere omgeving is dan een bedrijf, blijken overal de *autoriteit* en de sociale omgeving de realisatie van individuele excellentie sterk te kunnen beïnvloeden. Het goede nieuws is dat er niettemin altijd weer mensen blijken te zijn voor wie de gedrevenheid om de eigen grenzen te kennen en te verruimen groot genoeg is om hun reis voort te zetten. Sommigen trotseren daarvoor bewust die autoriteit en hun omgeving, anderen houden zich daar weliswaar niet bewust mee bezig, maar kunnen het simpelweg niet laten.

ENJOYING THE GIFT OF BEING UNCOMMON

In mijn boek *Enjoying the Gift of Being Uncommon, Extra Intelligent, Intense, and Effective* (Zoetermeer, 2010) ga ik uitgebreid in op de complexiteit van het anders dan anderen zijn qua intelligentie en intensiteit en op de praktische en emotionele hantering daarvan. Daarbij komen alledrie de redenen aan de orde. Binnen dit bestek wil ik het belang illustreren van de mate waarin specifieke opvattingen over jezelf een heftige invloed hebben op het proces van tot excellentie geraken. Daarbij maak ik gebruik van de theorie over *Mindset*.

Carol S. Dweck, een professor in de psychologie op *Stanford University*, bestudeert al ruim twintig jaar de manier waarop een basale opvatting over jezelf invloed uitoefent op je leven en werken en het verschil kan maken tussen persoonlijke stagnatie en expressie. Op grond van uitgebreide, gevarieerde en goed gedocumenteerde testsituaties maakt zij onderscheid tussen een zogenaamde *Fixed Mindset* en een *Growth Mindset*. *Mindset* kun je vertalen met *Geesteshouding* of *Denkkader*. Om pragmatische redenen verkies ik om *Mindset* onvertaald te laten en gebruik hierna de termen *Vastgezette Mindset* en *Groei Mindset*.

“EEN INDIVIDU KAN VAN ÉÉN OF MEER INTELLIGENTIES ONGEWOON VEEL IN HUIS HEBBEN EN DAARMEE EEN POTENTIE TOT EXCELLENTIE (UITMUNTENDHEID) HEBBEN.”

VERSCHILLEN

Zolang alles gemakkelijk gaat, is er weinig verschil qua resultaten tussen mensen met een *Vastgezette Mindset* dan wel *Groei Mindset*, maar als de taak moeilijker wordt en extra inspanning vraagt, blijken mensen met een *Vastgezette Mindset* al snel af te haken, terwijl die met een *Groei Mindset* steeds enthousiaster en meer vastberaden doorgaan. Daar komt de intrigerende bevinding van Carol Dweck bij dat je bij iemand een *Vastgezette Mindset* kunt activeren door hem/haar te prijzen vanwege zijn/haar bijzondere intelligentie: *Halverwege het afleggen van een bepaalde capaciteitentest preeis zij een gedeelte van de groep voor hun kennelijk hoge intelligentie die tot goede testresultaten had geleid. Een ander gedeelte van de groep preeis zij voor hun evident harde werken dat tot goede testresultaten had geleid. Zonder dat zij dat wisten, werd de test hierna een stuk zwaarder. De groep die geprezen was voor hun intelligentie haakte met allerlei excuses al snel af, de groep die geprezen was voor hun harde werken, ging extra hard werken, bereikte goede resultaten en vroeg om meer van dat soort spannende opgaven.*



Hartwaggen, Foto: Annelien van Kempen

Omdat bij de *Vastgezette Mindset* de aanname hoort *slimme mensen lukt alles gemakkelijk en zonder fouten*, leidt het moeten leveren van een inspanning of het (bijna) maken van een fout per definitie tot de conclusie: ik ben minder slim dan ik dacht (en dan mijn omgeving denkt) en dat kan nooit meer verbeteren. Logisch dat je zo'n *vernedereerd moment van de waarheid* probeert te ontwijken of te verdoezelen en voortijdig afhaakt.

Als je vanuit de eerder genoemde drie hoofdredenen naar de kenmerken van de *Groei Mindset* kijkt, wordt duidelijk hoezeer excellentie daardoor wordt gefaciliteerd. Het willen verleggen van de eigen grenzen, de uitdaging, de hantering van tegenslagen, de positieve rol van de autoriteit en de omgeving, het vertrouwen in verandering als je je inspannt; het is allemaal heel herkenbaar. De *Groei Mindset* herinnert je aan het belang van het proces en de waarde van je stevig inspinnen voor wat je dierbaar is. Tegelijk wordt duidelijk dat impliciete of uitgesproken verwachtingen over een aanstaand excellent resultaat meestal negatief werken, zeker als er nog wat hobbels moeten worden genomen. Iemand die vatbaar is voor een *Vastgezette Mindset*, haakt in een competitieve omgeving na de eerste gemiste hindernis helemaal af, of gaat op zeker spelen. Dat leidt niet echt tot excellentie. Het is ook interessant om te beseffen hoe bij docent of ouder een *Vastgezette Mindset* over de eigen rol of competentie tot weinig effectieve spanningen leidt in het geval van lastige kinderen in de klas of thuis. Zeker als het lastig zijn bestaat uit doorvragen of extra willen worden uitgedaagd, zoals vaak het geval is bij ongewoon intelligente kinderen.

Een aparte rol speelt het, met goede bedoelingen, uitdelen van complimenten tijdens het proces. Als de complimenten refereren aan de geleverde inspanning werken ze positief, als ze de ongewoone sterke intelligentie bevestigen, werken ze contraproductief. Dat geldt ook voor docenten en ouders. Juist bij ongewoon intelligente kinderen is de verleiding bij docent en ouders groot om zich te verheugen over die kwaliteit en dat naar het kind ook te bevestigen. Dat is een verleiding die niet tot excellentie leidt. ❖

Willem Kuipers is al ruim tien jaar actief als loopbaanadviseur en coach voor extra intelligente mensen. Hij heeft op de doelgroep toegesneden concepten en instrumenten ontwikkeld, alsmede diverse artikelen en twee boeken gepubliceerd. Hij ontwerpt en realiseert labirynen voor reflectie en persoonlijke groei. Zie voor meer informatie www.xi2.nl.