

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg



April 2010

1

Inhoudsopgave

Samenvatting	blz. 5
Inleiding	blz. 7
§ 1.1 Context onderzoek	blz. 7
§ 1.2 Motivatie	blz. 8
§ 1.3 Relevantie van het onderzoek	blz. 9
Hoofdstuk 1. Aanleiding en probleemstelling	blz. 10
§ 1.1 Aanleiding onderzoek	blz. 10
§ 1.2 Probleemverkenning onderzoeksvragen	blz. 10
§ 1.3 Vraagstelling onderzoek	blz. 11
1.3.1 Onderzoeksvraag	blz. 11
1.3.2 Subvragen	blz. 12
§ 1.4 Doel in het onderzoek	blz. 12
§ 1.5 Doel van het onderzoek	blz. 13
Hoofdstuk 2. Theoretische onderbouwing	blz. 14
§ 2.1 Bestudering domeinen	blz. 14
§ 2.2 Meervoudige Intelligentie	blz. 14
2.2.1 Howard Gardner	blz. 14
2.2.2 De criteria	blz. 15
2.2.3 De intelligenties	blz. 16
2.2.4 Actuele beschouwing beschreven literatuur	blz. 17
§ 2.3 Veranderingsprocessen	blz. 18
2.3.1 “Retesting”	blz. 18
2.3.2 “Voor de verandering”	blz. 19
2.3.3 Actuele beschouwing beschreven literatuur	blz. 19
Hoofdstuk 3. Onderzoeksmethodologie	blz. 21
§ 3.1 Keuze onderzoeksvorm	blz. 21
§ 3.2 Onderzoeksvraag en subvragen	blz. 21

3.2.1 Onderzoeksvraag	blz. 21
3.2.2 Subvragen	blz. 21
§ 3.3 Verzamelen data	blz. 22
§ 3.4 Wie is betrokken?	blz. 22
§ 3.5 Keuze data- verzamelinginstrumenten en analyse	blz. 23
3.5.1 Nulmeting onderzoek	blz. 23
3.5.2 Krachtenveld	blz. 24
3.5.3 Gedachten, ideeën en bevindingen collega's	blz. 24
3.5.4 Eindmeting onderzoek	blz. 24
§ 3.6 Verantwoording triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid	blz. 25
§ 3.7 Ethische aspecten	blz. 26
 Hoofdstuk 4. Data analyse en resultaten	 blz. 27
§ 4.1 Datapresentatie	blz. 27
4.1.1 Nulmeting	blz. 27
4.1.2 Krachtenveld	blz. 29
4.1.3 Attitude "Collega's aan de slag".	blz. 30
4.1.4 Eindmeting	blz. 31
§ 4.2 Data-analyse	blz. 34
4.2.1 Analyse nulmeting attitude collega's	blz. 34
4.2.2 Analyse krachtenveld	blz. 35
4.2.3 Analyse attitude "Collega's aan de slag" en "Geschiktheid taallessen"	blz. 36
4.2.4 Analyse eindmeting attitude collega's	blz. 37
 Hoofdstuk 5. Conclusies en aanbevelingen	 blz. 39
§ 5.1 Validiteit van het onderzoek	blz. 39
§ 5.2 Conclusies	blz. 40
5.2.1 Algemeen	blz. 40
5.2.2 Antwoord onderzoeksvraag	blz. 40
5.2.3 Antwoord op subvragen	blz. 40
5.2.4 Veranderingsproces en literatuur	blz. 41
§ 5.3 Aanbevelingen	blz. 44

5.3.1 Aanbevelingen naar het team	blz. 44
5.3.2 Aanbevelingen naar het managementteam	blz. 46
Hoofdstuk 6. Evaluatie onderzoek	blz. 47
Nawoord	blz. 53
Literatuurlijst	blz. 54
Bijlagen	blz. 56
Bijlage 1 Gedachten, ideeën en bevindingen	blz. 56
Bijlage 2 Gedachten en ideeën van uitvoerende collega's	blz. 58
Bijlage 3 Wolk en platform	blz. 60
Bijlage 4 Toelichting Wolk en platform	blz. 61
Bijlage 5 Feedback begeleider schoolbegeleidingsdienst	blz. 62

Samenvatting

In dit Meesterstuk beschrijf ik mijn onderzoek naar de attitude van mijn collega's aangaande het toepassen van Meervoudige Intelligentie binnen de lessen taal en hun veranderbereidheid op dit vlak.

Het onderzoek heeft plaatsgevonden op de school waar ik momenteel als intern begeleider werkzaam ben. Dit is een school voor speciaal basisonderwijs. De school telt ongeveer 270 kinderen en een zestigtal medewerkers, verdeeld over drie locaties.

Dit onderzoek komt voort uit een door mij vorig jaar uitgevoerd onderzoek op groepsniveau. In dat onderzoek heb ik de vraag of de prestaties en motivatie van de kinderen middels het toepassen van Meervoudige Intelligentie binnen de lessen taal positief kunnen beantwoorden. Het voor u liggende onderzoek is een vervolg hierop. Het komt voort uit de door mijzelf beschreven aanbevelingen.

Ik wil met dit onderzoek bereiken dat het team van onze school open staat voor een verandering op het gebied van MI. Dat mijn collega's uit overtuiging met MI aan de slag gaan. De school stelt het model van professor Luc Stevens (Competentie-Autonomie-Relatie) centraal. Voor mij is dit model het uitgangspunt van mijn werk met zowel kinderen als collega's. Ik zie in het toepassen van de Meervoudige Intelligentie een waardevolle aanvulling op de "special educational needs" van onze kinderen. Ik hoop dat mijn collega's deze meerwaarde ook gaan inzien. Het uiteindelijke doel wat ik wil bereiken is dat het werken met Meervoudige Intelligentie op onze school ingevoerd gaat worden. Dit is mijn droom.

Naast mijn onderzoeksvraag, welke ik in de eerste drie regels van deze samenvatting heb beschreven, onderzoek ik de geschiktheid van de taallessen om MI toe te passen.

Binnen dit onderzoek neem ik de rol van veranderaar op me. Ik heb dit als een uitdaging ervaren. Een onderzoek wat van mij het aansturen van een veranderingsproces vraagt op het gebied van het gaan toepassen van Meervoudige Intelligentie binnen de lessen taal op onze school. Een veranderingsproces gaat samen met stuwende, indifferentie en tegenwerkende krachten binnen het team. Om deze krachten bij aanvang van mijn onderzoek duidelijk te krijgen heb ik na mijn nulmeting een krachtveld gemaakt. Het in beeld brengen van een krachtenveld behoorde tot een van mijn subvragen.

Vanzelfsprekend heb ik gebruik gemaakt van boeken en artikelen van Howard Gardner. Gardner is de grondlegger van de theorie van de Meervoudige Intelligentie. In de literatuur

heb ik waardevolle aanvullingen gevonden in de boeken van Spencer en Miguel Kagan. Daar waar Gardner zich richt op het individu, richten Kagan S. en M. zich op de totale groep.

Op het gebied van de verandering binnen mijn onderzoek heb ik voornamelijk gebruik gemaakt van het werk van Kloosterboer (2008) en Furman en Aloha (2009).

Het onderzoek is gestart tijdens de eerste studiedag in oktober 2009 en afgesloten aan het einde van de tweedestudiedag in februari 2010. Ik ben gestart met een presentatie aan het team betreffende mijn vorige onderzoek. Vervolgens heb ik een nulmeting verricht. Collega's zijn aan de slag gegaan met het onderwerp. Ze hebben gesproken in groepen, een aantal collega's is na de studiedag daadwerkelijk met MI aan de slag gegaan in hun groep. Op de tweede studiedag zijn hun ervaringen besproken. Hierover is in kleine groepen verder gesproken. Ten slotte heeft iedere collega zijn of haar eigen bevindingen (tevens mijn eindmeting) in een model van Jackson en McKergow opgeschreven.

Alle verkregen data en het analyseren hiervan hebben geleid tot een positieve ontwikkeling in de attitude van mijn collega's ten opzichte van het toepassen van Meervoudige Intelligentie binnen onze school. Een, zeker voor mij, zeer bevredigend resultaat. Collega's zijn geïnteresseerd en gemotiveerd om meer theorie op te doen en MI uit te proberen in hun groep. Ik heb hen aanbevolen om hiermee aan de slag te gaan. De directie heb ik aanbevolen om de mogelijkheden van een vervolg invoeringstraject te gaan bekijken. Alle aanbevelingen lopen op het moment van het schrijven van deze samenvatting.

Op 17 mei 2010 zal het team een "Go" of "NoGo" geven betreffende het gaan toepassen van MI binnen de lessen taal op onze school. Binnen de drie locaties zie ik op het moment veel collega's aan de slag met MI. Reacties van veel collega's zijn positief. Er worden diverse succeservaringen geboekt en gevierd. De verwachtingen bij mij, maar zeker ook bij het managementteam (mijn supporters) zijn derhalve zeer positief. Ik reken op een "Go".

Jan van Bers

Inleiding

§ 1.1 Context onderzoek

Dit onderzoek is door mij uitgevoerd op een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) waar ik de laatste 10 jaar, zelf werkzaam ben. Gedurende deze periode heb ik les gegeven aan schoolverlatersgroepen met voornamelijk aanspreekniveau voor moeilijk lerende kinderen (MLK). Vanaf 4 januari 2010 ben ik 3 dagen per week werkzaam als intern begeleider (IB-er). Het vorig schooljaar heb ik de studie Remedial Teacher Master Special Educational Needs met goed resultaat afgerond. Daarnaast neem ik deel in een werkgroep “van 8 naar 1”. Tijdens mijn opleiding RT en de werkzaamheden binnen de werkgroep “van 8 naar 1” (een werkgroep welke tot doel heeft een vloeiende overgang van de basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs te bewerkstelligen) ben ik geïnteresseerd geraakt in de theorie van de Meervoudige Intelligentie van Professor Howard Gardner. Meervoudige Intelligentie was onderwerp van mijn meesterstuk binnen de RT opleiding.

De school waar ik dit onderzoek heb uitgevoerd is de hierboven genoemde SBO school. De school heeft een streekfunctie en bestaat uit 3 locaties binnen één stad. De school telt ruim 270 kinderen.

Twee locaties worden bezocht door kinderen van de midden- en bovenbouw. Eén locatie wordt bezocht door kinderen van de kleutergroep en de onderbouw. Dit is tevens de locatie waar ik in januari 2010 gestart ben als IB-er.

Het onderzoek vindt plaats binnen de gehele school. Alle collega's zijn hierbij betrokken: leerkrachten, schoolmaatschappelijk werkers, orthopedagoog, logopedistes, sociaal trainers, remedial teachers, intern begeleiders en management team. Naast de collega's zijn er kinderen bij het onderzoek betrokken. Twee geplande studiedagen worden mede ingezet om mijn onderzoek te kunnen uitvoeren. Een medewerker van de schoolbegeleidingsdienst zal hierbij ondersteuning geven.

Het management team (MT) steunt mij als onderzoeker. Het onderzoek sluit nauw aan bij het thema van de studiedagen: “Leren door doen”.

Tijdens de eerste studiedag van dit schooljaar heb ik middels een presentatie het idee van de MI geïntroduceerd. Vervolgens heb ik met het MT en de begeleider van de

schoolbegeleidingsdienst de bevindingen geëvalueerd. Hieruit heb ik een vervolgtraject betreffende mijn onderzoek op kunnen zetten. Binnen negen groepen zijn leerkrachten en leerlingen met MI activiteiten actief aan de slag gegaan.

Resultaten zijn teruggekomen in de hierop volgende studiedag. Bevindingen van deze collega's en bevindingen van de kinderen uit hun groep zijn hier intensief aan de orde geweest.

§ 1.2 Motivatie

Het onderzoek is een vervolg op het onderzoek wat ik heb uitgevoerd in het kader van mijn RT opleiding. Binnen dit onderzoek heb ik aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek. Tijdens het onderzoek heb ik veel gelezen over de Meervoudige Intelligentie. Ik heb boeken gelezen van Howard Gardner maar ook van Spencer en Miguel Kagan en Thomas Armstrong. De aanpak van Kagan richt zich voornamelijk op de groep. Volgens Kagan bestaat MI uit activiteiten, didactische structuren en het vieren van MI (het zich bewust worden van de eigen intelligenties).

Ik ben vooral binnen de lessen taal intensief bezig geweest volgens de aanpak van Kagan. Resultaten op het gebied van de prestaties en de motivaties van de leerlingen waren verrassend positief. Een collega op een andere locatie die de motivatie bij de lessen wereldverkenning met MI onderzocht, heeft ook positieve resultaten mogen vaststellen. Om een vervolgonderzoek hierop uit te voeren was een unieke kans. Ik ben ervan overtuigd dat het idee van de Meervoudige Intelligentie voor alle kinderen van het SBO een nieuwe kans is. Regelmatig wordt uitgaan van het IQ en de achterstanden. Positiever is het om te kijken welke andere kwaliteiten kinderen hebben om verder te komen en zichzelf te ontwikkelen. Het gaat bij de MI niet om: “Hoe knap ben jij” (IQ) maar: “Hoe ben jij knap” (kwaliteiten/talenten).

Deze visie sluit goed aan bij “Leren door doen”. Op welke manier zijn onze kinderen knap? Op welke manier leren zij het best? Niet alleen verbaal/linguïstisch aanbod en niet logisch wiskundig lesstof aanbod maar meer intelligenties “matchen of stretchen”. Als alle kinderen vertrouwd zijn met MI en hiermee kunnen werken en MI kunnen vieren, naast het huidige aanbod van onze school op didactisch en sociaal-emotioneel gebied, dan zijn leerresultaten en motivaties bij de leerlingen optimaal. Middels dit onderzoek wil ik mijn ervaringen, bevindingen en ideeën over de Meervoudige Intelligentie overdragen aan mijn

team en hen hierin meevoeren zodat er een draagvlak binnen de school ontstaat om in alle groepen met MI aan de slag te gaan. Tevens wil ik de veranderingsbereidheid hierin van de collega's positief stimuleren.

§ 1.3 Relevantie van het onderzoek

De laatste jaren dringt binnen het onderwijs in Nederland het bestaan van de Meervoudige Intelligentie door. De theorie van Howard Gardner, die ruim 30 jaar geleden door hem gelanceerd is en inmiddels is uitgebreid, komt meer en meer onder de aandacht van veel mensen die binnen het onderwijs werkzaam zijn. Veel scholen werken reeds met Structureel Coöperatief Leren. De familie Kagan heeft in diverse boeken honderden didactische structuren op dit gebied geschreven. Coöperatief Leren is een goede stap richting het werken met Meervoudige Intelligentie. Coöperatief Leren is echter meer dan samen werkend leren. Een "goeroe" op het gebied van de Meervoudige Intelligentie is dhr. M Bastmeijer. Hij wordt door vele organisaties gevraagd om MI toe te lichten. Hij coacht veel instellingen. Het Regionaal Pedagogisch Centrum Zeeland (RPCZ), ook bekend als Bazalt, heeft meerdere "MI boeken" uitgegeven. Deze boeken zijn geschreven door Spencer Kagan (en anderen). Vorig jaar (maart 2009) is Howard Gardner door de organisatie "Duurzaam Leren" uitgenodigd om een masterclass te verzorgen. Zelf heb ik deze laatste mogen bezoeken. De gehele dag werd de Engelse taal gevoerd. Ook de uitgereikte en door mij bestudeerde artikelen waren Engelstalig.

Er zijn binnen Nederland, maar ook België, scholen die zich toeleggen tot de Meervoudige Intelligentie. Ook het voortgezet onderwijs telt scholen die zich op dit gebied ontwikkelen. Binnen de literatuur zijn de laatste jaren vaker artikelen en stukken verschenen over Gardner en zijn theorie.

Het kan niet anders of MI gaat veel voor het onderwijs gaan betekenen. Liever gezegd: MI kan en moet meer en meer voor onze kinderen gaan betekenen. Binnen het onderwijs en zeker ook op onze school liggen hier duidelijk kansen ("opportunities").

Ik hoop dat dit onderzoek voor onze school een aanleiding is om onze kinderen deze kansen te bieden.

Hoofdstuk 1. Aanleiding en probleemstelling

§ 1.1 Aanleiding onderzoek

Het studiejaar 2008-2009 heb ik mijn RT opleiding Master SEN afgerond. Tijdens mijn onderzoek (meesterstuk) zocht ik antwoord op de vraag of het toepassen van MI binnen de lessen taal de motivatie en prestaties van de kinderen op dit gebied kan verbeteren. De uitslag was verrassend. Zowel de prestaties als de motivatie van de kinderen in mijn groep tijdens de lessen taal waren flink verbeterd. Ook voor mezelf was en is het werken met MI zeer bevredigend.

Het toepassen van MI binnen de lessen taal is zeer goed toepasbaar.

In mijn meesterstuk heb ik aanbevelingen naar het team als volgt beschreven:

“Ik wil mijn bevindingen aan het gehele team van mijn locatie presenteren. Bij deze presentatie zal ik twee aanbevelingen doen.

- 1. Ik wil het team aanbevelen om literatuur te gaan lezen over de toepassing van MI binnen de taallessen en hierover te gaan praten.*
- 2. Ik wil het team aanbevelen open te gaan staan voor de theorie van de Meervoudige Intelligentie.*

Pas als het team enthousiast is en de schouders eronder wil zetten is het tijd voor de praktijk en de uitvoering van MI bij de taallessen”.

Voor mij zijn deze aanbevelingen een mooie aanleiding en een goede beginsituatie voor een vervolgonderzoek. Met ons team richten we ons op de toekomst onder het thema: “Leren door doen”. Het toepassen van de Meervoudige Intelligentie kan, op onze SBO school, hier haarfijn op aansluiten en de “opportunities” van de leerlingen ontdekken.

§ 1.2 Probleemverkenning onderzoeksvragen

Het idee voor mijn onderzoek is voortgevloeid uit mijn vorige onderzoek. Het verschil zit hem in het feit dat ik nu de mogelijkheid kreeg om het onderzoek schoolbreed uit te voeren. Ervaringen uit het verleden bij het invoeren van nieuwe ontwikkelingen geven aan dat er grote behoefte binnen het team is om het systeem “bottom-up” te hanteren. Ik ben mezelf

ervan bewust dat ik door het vorige onderzoek ver gevorderd was in de theorie van de MI en het uitvoeren in de praktijk met MI binnen de lessen taal. Collega's hebben mijn werk gevolgd. Ook een andere collega is hierin actief geweest. Hij heeft zich voornamelijk gericht op de toepassing van MI binnen het gebied van wereldverkenning.

Hij heeft dit op een andere locatie uitgevoerd. Collega's van beide locaties waren geïnteresseerd in de onderzoeken en vooral in de resultaten ervan. We kregen van verschillende mensen vragen. De belangstelling was hiermee onder een groot deel van de collega's gewekt. Resultaten waren dermate succesvol dat het een groot gemis zou zijn hier niet verder mee aan de slag te gaan.

Ik ben vervolgens gaan nadenken hoe ik verder zou kunnen gaan. Ik ben me ervan bewust te heersen in een ruime mate van euforie. Deze gemoedstoestand kan enorm positief werken op collega's maar kan ook een grote valkuil betekenen. Voor dit onderzoek ben ik terug naar de basis gegaan. Terug naar mijn aanbevelingen van vorig jaar. Vanuit deze aanbevelingen ben ik mijn onderzoeksvraag gaan formuleren. Wat wil ik onderzoeken? Waar ligt het begin van een veranderingsproces op dit gebied en waar ligt mijn rol als veranderaar?

Ik wil niet te snel de eindstreep (werken met MI tijdens taallessen en andere vakken op onze school) halen. Het gevaar bestaat dat je de eindstreep haalt maar geen energie over hebt om verder te gaan. Ik wil juist energie hebben om verder te gaan. Ik moet derhalve onderzoeken of de ideeën teambreed gedragen worden en er voldoende motivatie en kennis is binnen het team om verder te kunnen gaan.

Ik heb lang nagedacht over een juiste onderzoeksvraag. Gesteund door mijn critical friends en mijn begeleidster ben ik tot de juiste formulering gekomen.

§ 1.3 Vraagstelling onderzoek

1.3.1 Onderzoeksvraag:

Ik onderzoek de attitude van mijn collega's ten aanzien van het toepassen van Meervoudig Intelligentie binnen de taallessen en hun veranderbereidheid op dit vlak.

Onder attitude versta ik: ideeën, meningen, motivaties, bekwaamheden en toekenning van de betekenis.

1.3.2 Subvragen

Uit de onderzoeksvraag komen de volgende deelvragen bij mij op die ik graag wil betrekken in het onderzoek:

1. Met welk krachtenveld rondom de verandering binnen mijn school heb ik in aanvang te maken?
2. Welke taallessen lenen zich voor toepassing van MI activiteiten en didactische structuren in de toekomst?

§ 1.4 Doel in het onderzoek

Onze school voor SBO is ieder jaar weer in ontwikkeling. Ik zal in het kort enkele ontwikkelingen weergeven.

Er zijn veel nieuwe methodes aangeschaft. Er wordt gewerkt in niveaugroepen op de gebieden van lezen, rekenen en spelling. Er is veel aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling. Hier voor is de methode “Leefstijl” aangeschaft, waarmee in alle groepen gewerkt wordt. Kinderen die op gedrag uitvallen krijgen bijzondere aandacht: sociale vaardigheids training of worden geplaatst in een “Doorstroomgroep”, waar gedragverandering van de kinderen op positieve wijze bewerkstelligd wordt. Leerkrachten staan open voor nieuwe ideeën. Er wordt gewerkt met de methode “Meichenbaum” (Kaat Timmerman). Dit is een zelfinstructiemethode voor kinderen. Hierdoor worden zij zelfstandiger. Binnen alle groepen van de school wordt hiermee gewerkt. Het samenwerkend leren binnen onze school staat centraal. Iedere teamvergadering wordt door een leerkracht een “good practice” verhaal gedaan.

Continu zijn we als team op zoek naar de beste condities om onze leerlingen zo goed mogelijk te kunnen begeleiden. We gaan toe naar het werken met ontwikkelingsperspectieven.

Het samenwerkend leren komt voort uit de theorie van de Meervoudige Intelligentie. Ik refereer hier naar de Interpersoonlijke Intelligentie binnen de theorie van de MI.

Meervoudige Intelligentie gaat verder. Meervoudige Intelligentie sluit aan op het thema van de studiedagen (of kan ik zeggen: op de nieuwe visie van de school): “Leren door doen”.

Door kinderen, leerkrachten en remedial teachers te laten werken volgens de theorie van de Meervoudige Intelligentie, bereiken kinderen betere resultaten en zijn de kinderen beter gemotiveerd. MI leidt tot een voor ieder kind actieve werkhouding en betrokkenheid. Ik wil middels dit onderzoek bereiken dat het team van onze school open staat voor een verandering op het gebied van MI. Dat collega's uit overtuiging met MI aan de slag gaan. Dat zij de meerwaarde van het gebruiken van de activiteiten, didactische structuren en het vieren van MI inzien en ondersteunen. Deze basis zal leiden tot invoering van MI binnen de lessen taal.

§ 1.5 Doel van het onderzoek

Na positieve resultaten van het onderzoek zal er verder gewerkt moeten worden aan de theoretische kennis van MI. Dit kan binnen de studiedagen plaatsvinden. Alle leerkrachten gaan ervaringen met MI activiteiten en didactische structuren opdoen. Leerlingen gaan zich bewust worden van hun manier van knap zijn. Dit kan middels vragenlijsten, observaties en gesprekken met de kinderen duidelijk worden. Binnen de teamvergaderingen zullen leerkrachten positieve ervaringen met MI binnen de lessen weergeven. Binnen een periode van één tot twee jaar wordt duidelijk welke taallessen zich het best lenen voor MI activiteiten of didactische structuren. Ook de frequentie van de toepassing wordt voor iedere collega duidelijk. Tevens zal binnen deze periode geëxperimenteerd worden met MI binnen andere vakken. Leerkrachten en leerlingen raken vertrouwd met MI en geloven hierin. Positieve resultaten op het gebied van leerrendementen en motivaties zullen dit bewijzen.

Hoofdstuk 2. Theoretische onderbouwing

§ 2.1 Bestudering domeinen

Dit onderzoek richt zich op de vraag of er een veranderingsproces in werking gezet kan worden om MI binnen de gehele school in te voeren.

In dit hoofdstuk behandel ik de theorie van de Meervoudige Intelligentie van Howard Gardner. De theorie wordt veel besproken maar wordt vaak onjuist geïnterpreteerd. Ik acht het belangrijk om Meervoudige Intelligentie in een goed perspectief te plaatsen. De ideeën van Gardner richten zich op het individuele kind. In mijn onderzoek ga ik uit van deze theorie maar ik gebruik het materiaal en de literatuur van Spencer Kagan en Thomas Armstrong. Dit materiaal is het beste toepasbaar binnen onze schoolsituatie. Zij volgen en beschrijven de theorie van Gardner maar richten zich op het werken met een groep kinderen. Materiaal uit bovenstaande literatuur is mij bekend. Vorig jaar heb ik hier intensief mee gewerkt. Ik heb hier goede ervaringen mee. In mijn rol als veranderaar komt dit mij goed van pas om collega's op dit gebied te kunne ondersteunen.

Vervolgens schrijf ik over de theorie van veranderingsprocessen die mij aanspreken en volgens welke wijze ik ga werken. De beschreven theorie is in mijn visie goed toepasbaar binnen het team waarbinnen de verandering zou kunnen gaan plaatsvinden.

§ 2.2 Meervoudige Intelligentie

2.2.1 Howard Gardner

Gardner heeft op vele vlakken studies verricht en artikelen gepubliceerd. Zijn werk in een onderzoekscentrum voor Afasie (Gardner onderzocht de gevolgen van hersenbeschadigingen voor de artistieke vermogen) en het Project Zero (Gardner werkte hier met normale begaafde kinderen om inzicht te proberen te krijgen in de ontwikkeling van de menselijke cognitieve vermogens) heeft geleid tot inzicht dat er meerdere menselijke vermogens waren.

Dit alles heeft geleid bij Howard Gardner tot het schrijven van zijn boek "Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences" wat verscheen in 1983.

Hierin beschrijft Gardner zeven intelligenties. Later is er een achtste intelligentie bijgekomen.

Hij heeft in zijn boek "Frames of Mind" bewust gekozen voor de term "Intelligentie" om

psychologen of psychometristen te tarten die Intelligentie slechts hanteren om te kunnen bepalen of iemand ofwel “slim” ofwel “dom” is.

Gardner geeft zelf aan baanbrekend werk te hebben verricht wat betreft de manieren waarop hij de bronnen heeft onderzocht op bewijzen ter ondersteuning van zijn lijst menselijke intelligenties.

2.2.2 De criteria

In plaats van voornamelijk af te gaan op de resultaten van psychometrische instrumenten heeft Gardner een reeks van acht afzonderlijke criteria geformuleerd waaraan een soort Intelligentie moet voldoen om als Intelligentie gekwalificeerd te kunnen worden. Hij beschouwt het vaststellen van deze criteria als een van zijn duurzame bijdragen van de theorie van de Meervoudige Intelligenties.

1. De mogelijkheid tot isolering bij hersenbeschadiging.
2. Een ontwikkelingsgeschiedenis en ontwikkelingsplausibiliteit.
3. Een identificeerbare kernfunctie of functies
4. Ontvankelijkheid voor het coderen in een symboolsysteem.
5. Een afzonderlijke ontwikkelingsgeschiedenis, gecombineerd met definieerbare deskundige “eind-stadium”-prestaties.
6. Het voorkomen van “idiot savants”, wonderkinderen en andere exceptionele mensen.
7. Bevestiging door experimentele psychologische testen
8. Bevestiging door psychometrische testen.



Howard Gardner

2.2.3 De intelligenties

Aanvankelijk beschreef Howard Gardner in zijn boek “Frames of Mind” zeven verschillende soorten intelligenties. Later is er een achtste intelligentie bijgekomen.

De laatste jaren heeft hij nader onderzoek verricht naar mogelijk meerdere intelligenties. Deze is hij blijven toetsen aan zijn acht criteria.

Hieronder beschrijf ik in het kort de oorspronkelijke zeven intelligenties zoals Gardner deze beschrijft in zijn boek “Intelligence Reframed - Multiple Intelligences for the 21st Century” (1999).

1. Linguïstische intelligentie. (Verbaal-Linguïstisch)

De gevoeligheid voor de gesproken en de geschreven taal, het vermogen om talen te leren en de capaciteit om taal te gebruiken om bepaalde doelen te bereiken.

2. Logisch-wiskundige intelligentie (Logisch-Mathematisch)

Deze Intelligentie omvat de capaciteit om problemen logisch te analyseren, wiskundige opgaven te maken en wetenschappelijk onderzoek te doen.

3. Muzikale intelligentie (Muzikaal-Ritmisch)

Dit houdt het vermogen in om muziekstukken uit te voeren, te componeren en te waarderen. De structuur is bijna gelijk met die van de linguïstische intelligentie.

4. Lichamelijke-bewegingsintelligentie (Lichamelijk-Kinesthetisch)

Dit is het vermogen om je hele lichaam of delen van je lichaam (zoals een hand of mond) te gebruiken om problemen op te lossen en producten te maken.

5. Ruimtelijke intelligentie (Visueel-Ruimtelijk)

Deze intelligentie speelt een rol bij het herkennen en manipuleren van zowel patronen op grote schaal (bijvoorbeeld zeevaart) als patronen op kleinere schaal.

6. Interpersoonlijke intelligentie.

Dit is het vermogen om de bedoelingen, motieven en verlangens van andere mensen te begrijpen en dientengevolge, effectief te kunnen samenwerken met anderen.

7. Intrapersoonlijke intelligentie.

Deze intelligentie behelst het vermogen tot zelfinzicht, het bezit van effectief zelfbeeld (inclusief een beeld van de eigen verlangens, angsten en capaciteiten) en de kunst om dergelijke informatie effectief te gebruiken bij het organiseren van je eigen leven.

In ditzelfde boek beschrijft Gardner zijn zoektocht naar andere intelligenties zoals: Naturalistische intelligentie, Spirituele intelligentie, Morele intelligentie en de Existentiële intelligentie. Deze toetst hij aan de door hemzelf opgestelde acht criteria.

De Naturalistische intelligentie komt hier als achtste intelligentie uit. Hieronder verstaat Gardner het vermogen onderscheid te maken tussen dingen in de natuur en de menselijke cultuur en deze te kunnen rechtvaardigen en te classificeren.

Op een door mij bezochte masterclass van Howard Gardner (maart 2009) heeft Gardner bovenstaande theorie nader toegelicht en tegen de context van de huidige ontwikkelingen gehouden.

2.2.4 Actuele beschouwing beschreven literatuur

In de hedendaagse literatuur wordt veel geschreven en gepubliceerd over Meervoudige Intelligentie. Ik neem een groeiende interesse waar in deze theorie. Helaas zie je veel misverstanden ontstaan. De grootste misverstanden zijn wel het vergelijken van de intelligenties met leerstijlen. Het MI profiel vast leggen middels testjes is regelrecht tegen de principes van Howard Gardner in. Tijdens de masterclass van Howard Gardner (Utrecht, 2009) werd dit door de auteur benadrukt.

Vervolgens zijn er vele auteurs die de theorie trachten toe te passen binnen de structuren van het onderwijs zoals deze gegeven wordt. Een totale omschakeling van het onderwijs is niet haalbaar. Werken volgens de principes van Gardner is dus binnen onze school niet te bewerkstelligen. Hiervoor is wel andere literatuur of ander materiaal geschikt.

In Nederland is door Bazalt een boek uitgegeven over Meervoudige Intelligentie: “Het complete MI boek”. Dit boek is in het origineel verschenen als “Multiple Intelligences. The Complete MI Book” geschreven door Dr. Spencer Kagan & Miguel Kagan.

Vanuit de Meervoudige Intelligentie zijn veel mensen gaan nadenken over het onderwijs. Zo is in Nederland Het Structureel Coöperatief Leren (ook in boekvorm verschenen) in opkomst.

Ook hierin is de familie Kagan actief en hebben hierover een boek geschreven. Onlangs is er, wederom door Bazalt (in samenwerking met het HCO), een boekvertaling op de markt gebracht van het boek geschreven door Thomas Armstrong: “Meervoudige Intelligentie bij lezen en taal”. Thomas Armstrong is een van de mensen die Howard Gardner geholpen heeft met zijn boek “Intelligences Reframed-Multiple Intelligences for the 21st Century”. Zowel de familie Kagan als dhr. Armstrong publiceren literatuur en materiaal welke te gebruiken zijn in het Nederlandse jaarklassen systeem. Dit materiaal is concreet en geeft goede beschrijvingen van de inzetbaarheid binnen de groep. Ik schat in dat dit door mijn team als prettig ervaren wordt om mee te werken.

§ 2.3 Veranderingsprocessen

2.3.1 “Reteaming”

Op het gebied van het begeleiden van en invoeren van veranderingen binnen organisaties zijn diverse boeken geschreven. Veel boeken zijn gericht op winstgevende bedrijven maar zijn ook in te zetten zijn bij “non-profit” organisaties zoals scholen. “Reteaming” (2009), geschreven door B. Furman en T. Ahola, is een van deze boeken.

Furman en Ahola gaan uit van vijf motivatiefactoren binnen het veranderingsproces:

1. Je hebt het gevoel dat het jouw doel is
2. Het doel is waardevol voor je
3. Je hebt er vertrouwen in dat je het kunt halen
4. Je merkt vooruitgang
5. Je bent bereid eventuele tegenslag het hoofd te bieden

Deze uitgangspunten kan ik invullen in mijn onderzoeksopzet: mijn aanbevelingen uit het vorige onderzoek leiden tot een nieuw doel, de resultaten zijn zeer positief, als ik het binnen mijn groep kan, waarom dan een ander niet.

Vervolgens geeft “Reteaming” voor mij heldere, concrete en mijns inziens een twaalftal toepasbare stappen voor het proces weer die als veranderaar goed kan inzetten:

1. Je droom beschrijven
2. Een doel bepalen
3. Supporters werven

4. De voordelen van het onderzoek onderzoeken
5. Reeds geboekte vooruitgang onderkennen
6. Komende vorderingen schetsen
7. Erkennen dat het een hele opgave is
8. Redenen tot vertrouwen vinden
9. Iets beloven
10. Voortgang evalueren
11. Op mogelijke tegenslag voorbereid zijn
12. Succes vieren en je supporters bedanken

2.3.2 “Voor de verandering”

Kloosterboer (2008) beschrijft in zijn boek “Voor de verandering” andere aspecten welke ik als veranderaar in mijn onderzoek kan meenemen. Hierin worden onder andere emoties beschreven, welke bij veranderingsprocessen bij collega's opgewekt kunnen worden.

Kloosterboer beschrijft hoe je deze kunt aanpakken. Dit acht ik, in mijn rol als veranderaar, belangrijk om in mijn onderzoek mee te nemen.

Aan de orde komen bijbehorende organisatorische stappen, emoties, weerstanden, verandermoeheid en de integrale veranderaanpak. Tevens geeft hij diverse mogelijkheden van aanpakken weer waaruit een keuze gemaakt kan worden welke het meest bij jouw team past. In zijn boek “Voor de verandering” komt de ontwikkelaanpak aan de orde. Hierin zie ik een overlap met het proces wat Furman en Ahola in hun boek “Retesting” beschrijven.

2.3.3 Actuele beschouwing beschreven literatuur.

Op het gebied van veranderingen binnen organisaties kom je veel literatuur tegen welke is gericht op het bedrijfsleven. Veranderingen binnen een school kunnen ook conform deze theorieën aangepakt worden. Veel veranderingsprocessen vertonen overlap met elkaar.

In het onderwijs is het werk van R. J. Marzano zeer bekend. Veel scholen werken conform zijn aanpak. Hij wordt in de onderwijswereld frequent genoemd. Een andere bekende auteur op het gebied van veranderprocessen is L. de Caluwé. Hij beschrijft een kleurentheorie op het gebied van veranderen.

Het boek “Reteaming” van Furman en Aloha vind ik vernieuwend en concreet. Bij het lezen herkende ik mijn eigen werkstijl, mijn manier van aanpakken. Ik heb gekozen om de stappen van dit proces te volgen. Ik schat in dat deze stappen ook helder en concreet voor mijn team zijn. Ik herken een proces zoals deze wordt bedoeld bij “Bottom up”-proces. Dit is het proces welke mijn collega’s ambiëren.

Kloosterboer bereikt bij mij hetzelfde effect. Zowel de ontwikkelaanpak als de herkenning van emoties binnen de veranderingsprocessen spreken mij aan.

In de hedendaagse literatuur wordt veel aandacht besteed aan de verandering, de veranderaar en de wijze waarop de verandering ingevoerd wordt. Er wordt veel gewerkt met modellen die deze veranderingen, de mensen die ermee te maken hebben in kaart kunnen brengen: SWOT analyses, krachtenvelden en persoonlijke stijlen kleuren etc. In mijn rol als veranderaar gebruik ik ook een aantal van deze modellen.

Hoofdstuk 3. Onderzoeksmethodologie

§ 3.1 Keuze onderzoeksvorm

Het onderzoek valt onder het type “programma-evaluatie” op school niveau. Harinck (2008) maakt een indeling van vier soorten onderzoek. Deze zijn te koppelen aan het niveau waarop het onderzoek verricht wordt. Het type onderzoek is onder andere te gebruiken bij het ontwikkelen of invoeren van een programma.

Het gaat om te kunnen bepalen of een nieuw programma, in dit geval het toepassen van het principe van de Meervoudige Intelligentie, ingevoerd kan worden binnen de lessen taal. Uit het onderzoek zal blijken of aanbevelingen deze richting uit kunnen gaan.

§ 3.2 Onderzoeksvraag en subvragen

3.2.1 Onderzoeksvraag

Ik onderzoek de attitude van mijn collega's ten aanzien van het toepassen van Meervoudig Intelligentie binnen de taallessen en hun veranderbereidheid op dit vlak.

Onder attitude versta ik: ideeën, meningen, motivaties, bekwaamheden en toekenning van de betekenis.

3.2.2 Subvragen

Uit de onderzoeksvraag komen de volgende subvragen bij mij op die ik graag wil betrekken in het onderzoek:

1. Met welk krachtenveld rondom de verandering binnen mijn school heb ik te maken?
2. Welke taallessen lenen zich voor toepassing van MI activiteiten en didactische structuren in de toekomst?

§ 3.3 Verzamelen data

Het onderzoek loopt van 22 oktober 2009 tot en met 2 februari 2010. Begin oktober start ik met de voorbereiding van het onderzoek. Ik start mijn onderzoek tijdens de studiedag van oktober 2009 middels een PowerPoint presentatie. Ik verricht de nulmeting (bijlage 1) en ik maak materiaal waarmee collega's tijdens de studiedag aan de slag gaan en kennis maken met MI.

Vervolgens gaan de collega's in groepen aan de slag. De nulmeting geeft aan hoe collega's staan ten opzichte van de Meervoudige Intelligentie aan de start van dit onderzoek. Ik kan hiermee hun attitude meten en later vergelijken met de eindmeting.

Na de studiedag gaan op iedere locatie een aantal collega's aan de slag met MI binnen de taallessen. Collega's kunnen zich hiervoor vrijwillig opgeven. Ik ga uit van minimaal 2 collega's per locatie. Deze collega's ontvangen van mij materiaal. Zij gaan in de maand januari 2010, voor een periode van 2 tot 3 weken, intensief aan de slag met de toepassing van Meervoudige Intelligentie binnen de taallessen. Aan het einde van deze periode vullen zij een korte vragenlijst in. Deze is hetzelfde als ik voor de nulmeting heb uitgedeeld (bijlage 2). Aan het einde van de periode (kort voor 2 februari 2010) bespreek ik met hen de opgedane ervaringen. Ik vraag hierbij gericht naar de, in hun visie, meest geschikt taallessen om MI toe te passen.

Op de studiedag van 2 februari 2010 zullen deze collega's hun ervaringen delen met de andere collega's van de school. Aan het einde van de dag vindt de eindmeting plaats. Hiervoor gebruik ik een deel van het model van Jackson en McKergow, vergezeld van een toelichting (bijlagen 3 en 4).

Uit de nulmeting en observaties tijdens de eerste studiedag maak ik een krachtenveldanalyse.

§ 3.4 Wie is betrokken?

Bij het onderzoek is het gehele, onderwijsgevende team van de school betrokken.

Daarnaast worden de kinderen van de groepen van de collega's die met MI gaan werken in de klas ook bij het onderzoek betrokken.

Binnen het voorbereidings -en veranderingsproces word ik gesteund door mijn managementteam (directie en locatieleider). De studiedagen bereid ik voor met mijn directeur en een begeleider van Edux onderwijsbureau.

Ik word begeleid door mijn supervisor van Fontys opleidingen. Er is sprake van samenwerking met andere studenten in de rol van “critical friends”.

Ik kan met vragen aangaande mijn onderzoek terecht bij alle bovengenoemde personen.

Vragen over bijvoorbeeld onderzoeken en onderzoeksvormen, betrouwbaarheid en validiteit.

§ 3.5 Keuze data- verzamelinginstrumenten en analyse

3.5.1 Nulmeting onderzoek

Mijn nulmeting neem ik af meteen na mijn PowerPoint presentatie middels 5 vragen/zinnen.

Deze vragen staan op het formulier “Gedachten, ideeën en bevindingen” (bijlage 1)

In eerste instantie worden deze formulieren door de leerkrachten individueel ingevuld, met wat het eerste bij hen opkomt. Vervolgens worden de bevindingen gedeeld in de groepjes van 4 waarbij het schrijven van aanvullingen mogelijk is.

Het formulier van de nulmeting bestaat uit vijf vragen. De waardering van de punten worden bij de datapresentatie beschreven. Middels het geven van punten voor antwoorden van deze open "vragen" is het mogelijk een analyse t.a.v. de beginattitude te maken. Volledig positief ingevulde formulieren leveren 10 punten per collega op, volledig negatief ingevulde formulieren leveren 0 punten per collega op. Hierdoor ontstaat een duidelijk beeld betreffende de begin attitude van de collega's individueel. Ik kan een totaal overzicht maken.

De antwoorden leiden tot gegevens om de attitude waarover ik spreek in mijn onderzoeksvraag in een tabel weer te geven afgezet tegen het aantal collega's die deze formulieren hebben ingevuld.

De gegevens, de punten, kunnen vertaald worden naar procenten. Hoeveel procent van het team staat in eerste instantie positief ten opzichte van de vijf gestelde vragen betreffende MI (attitude), hoeveel procent heeft twijfel en hoeveel procent staat negatief ten opzichte van MI. Deze percentages kunnen vergeleken worden met de eindmeting.

3.5.2 Krachtenveld

Uit de gegevens van de nulmeting en observaties tijdens het werken in groepen door collega's breng ik een krachtenveld in beeld.

Uit de antwoorden van de nulmeting kan de motivatie van de collega's gelezen worden.

Hieruit kan ik bepalen of ik te maken heb met stuwende, indifferente of tegenwerkende krachten. Tijdens het werken in groepen schuif ik aan bij de verschillende groepen en maak ik aantekeningen betreffende deelname, reacties en opmerkingen van collega's.

Een krachtenveld geeft mij als veranderaar een eerste indruk van de motivatie betreffende MI binnen de lessen taal, van het team. Het geeft mij een beeld waar ik moet sturen en op welke stuwende krachten ik mijn onderzoek kan bouwen en welke richting ik uit kan gaan. Het krachtenveld geeft mij antwoord op mijn eerste subvraag.

3.5.3 Gedachten, ideeën en bevindingen van uitvoerende collega's

In de maand januari 2010 gaan minimaal 2 collega's per locatie aan de slag met het uitproberen van MI activiteiten en structuren. Zij gaan voor een periode van 2 tot 3 weken aan de slag. Alle collega's krijgen van mij een mapje met hierin de toe te passen werkvormen. Gestart wordt met het "vieren van MI" ofwel uitleg van de diverse intelligenties aan de kinderen en het bij zichzelf laten herkennen van hun intelligenties. Vervolgens is van ieder intelligentie een activiteit of didactische structuur opgenomen. Ik geef zowel schriftelijk als mondeling aan individuele collega's toelichting.

Na het uitproberen in de groepen vraag ik deze collega's het formulier "Gedachten, ideeën en bevindingen" in te vullen. Ik vraag in een persoonlijk gesprek met deze collega's welke taallessen zij het meest geschikt achten voor het toepassen van MI. Op deze manier ontvang ik informatie over mijn tweede subvraag.

3.5.4 Eindmeting onderzoek

Aan het einde van de tweede studiedag verricht ik de eindmeting. Dit doe ik middels een stuk van het model van Jackson en McKergow. Ik gebruik hiervoor de wolk, het platform, de duim en de schaal. Middels een toelichting (bijlage 4) vraag ik collega's deze in te vullen. Uit de ingevulde formulieren zal ik antwoord kunnen geven op mijn onderzoeksvraag.

In hoofdstuk 4 beschrijf ik de opbrengst van de vier categorieën die bij deze eindmeting ingevuld worden. De gegevens kunnen vertaald worden naar procenten. Hoeveel procent van het team staat positief ten opzichte van de verandering, hoeveel procent heeft twijfel en hoeveel procent staat negatief ten opzichte van deze verandering?

Uit alle formulieren zal een samenvatting gemaakt worden met meest frequente en overlappende antwoorden. Op deze manier kan ik een compleet beeld geven van de attitude van het team.

§ 3.6 Verantwoording triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid

Zoals bij de onderzoeksdata reeds naar voren komt, wordt op diverse gebieden en op verschillende manieren de attitude van het team gemeten. Het betreft veel gegevens die omgezet worden in objectieve data, verzameling middels tabellen en omzetten in punten en procenten. Middels door mij (de veranderaar) vooraf gestelde criteria zal ik de objectiviteit van mogelijk subjectieve observaties bewerkstelligen.

Door bij de eindmeting de meest voorkomende en overlappende antwoorden te bundelen en in aantallen weer te geven ontstaat een complete weergave van de attitude van het team en de mate van bereidheid tot veranderen. Uit deze verzameling kunnen conclusies getrokken worden. Uit deze conclusies kunnen aanbevelingen samengesteld worden.

Bij de conclusies word ik bijgestaan door de begeleider van Edux en mijn management team. Zij ondersteunen mij bij het maken van objectieve conclusies.

De triangulatie komt tot stand door keuze van de verschillende invalshoeken:

- Analyseren van de meningen en bevindingen van mezelf als onderzoeker en veranderaar betreffende de motivatie en interesse van het team
- Vergelijken van nulmeting en eindmeting aan de hand van vooraf gestelde criteria
- Maken van een krachtenveld
- Metingen op het gebied van de ideeën, meningen, motivaties, bekwaamheden en toekenning van de betekenis van de collega's
- Data analyse betreffende motivatie en interesse voor de verandering
- Feedback door begeleider van Edux, managementteam en reacties van collega's over mijn rol als veranderaar in het veranderproces

§ 3.7 Ethische aspecten

Bij het onderzoek wordt gebruik gemaakt van “Het complete MI boek” geschreven door Kagan. Kagan richt zich op een groep leerlingen terwijl Gardner zijn theorie op het individu richt. Ik ben mezelf er van bewust niet geheel volgens de richtlijnen van de theorie van Howard Gardner te handelen. Door hiervan bewust te zijn kan ik verantwoord de theorie uitdragen.

De theorie van Gardner sluit echter heel goed aan bij hetgeen waarop de kinderen van onze school telkenmale afgerekend worden: voorspelbaarheid voor de toekomst middels IQ testen. Het is goed om de collega's zich ervan bewust te maken dat onze leerlingen over meerdere intelligenties beschikken en hiermee om te kunnen gaan. Dit geeft hen een beter competentiegevoel en meer autonomie. Dit is wat deze kinderen hard nodig hebben. Hierop steek ik in bij het veranderingsproces in mijn rol als veranderaar. Ik spreek met collega's over de talenten die de leerlingen van onze school hebben. Vanuit dit perspectief wordt collega's gevraagd het veranderingsproces in te gaan.

Hoofdstuk 4. Data-analyse en resultaten

In dit hoofdstuk geef ik in paragraaf 4.1 (datapresentatie) de gemeten resultaten en verzamelde gegevens passend bij de nulmeting, verzamelde gegevens verkregen tussen de 2 studiedagen en gegevens verzameld tijdens de eindmeting. Vanuit deze gegevens zal ik in paragraaf 4.2 (data-analyse) een analyse maken.

§ 4.1 Datapresentatie

4.1.1 Nulmeting

Tijdens de eerste studiedag hebben collega's formulieren voor mijn nulmeting ingevuld (bijlage 1). Volledig positief ingevulde formulieren leveren 10 punten op, volledig negatief ingevulde formulieren leveren 0 punten op.

De volgende vijf onderdelen zijn opgenomen in de nulmeting:

1. Mijn gedachten/ideeën over MI
2. Mijn gevoel als er over MI gepraat wordt
3. Mijn kennis over MI
4. Mijn interesse/motivatie m.b.t. MI
5. De betekenis voor mij en/of de groep

Iedere vraag krijgt punten. De toekenning van de punten is als volgt opgebouwd:

Volledig positief beantwoorde vragen leveren 2 punten op, gematigd positieve antwoorden leveren ieder 1 punt op en niet ingevulde vragen of negatieve antwoorden scoren 0 punten.

De totale score per persoon is maximaal 10 punten. De minimale score is 0 punten

De punten worden omgezet in procenten, berekend vanuit de te behalen maximale score. De procenten geven per onderdeel de waardering van de collega's aan. Het totaal geeft een beeld van de attitude van de collega's betreffende MI binnen de taallessen.

Om de anonimiteit van de collega's binnen dit onderzoek te waarborgen heeft ieder ingevuld formulier een nummer gekregen.

Op de volgende bladzijde vindt u de gehele tabel weergegeven.

collega	Mijn gedachten /ideeën over MI	Mijn gevoel als er over MI gepraat wordt.	Mijn kennis over MI	Mijn interesse/ motivatie m.b.t. MI	MI: de betekenis voor mij en/of de lln.	Totaal punten
1	1	2	1	2	2	8
2	2	1	1	2	2	8
3	2	2	1	2	2	9
4	2	1	1	2	1	7
5	1	2	2	2	1	9
6	2	1	1	2	1	7
7	0	2	0	2	0	4
8	2	1	1	2	1	7
9	2	1	2	2	2	9
10	2	2	2	2	-	8
11	1	2	0	2	2	7
12	1	2	0	1	2	6
13	2	2	1	2	-	7
14	1	1	1	1	1	5
15	1	2	1	2	1	7
16	0	1	1	1	2	5
17	2	1	1	2	1	7
18	2	1	1	2	-	6
19	2	2	1	2	2	9
20	2	2	1	2	2	9
21	2	2	1	1	1	7
22	1	1	1	2	1	6
23	2	2	1	2	2	9
24	2	1	1	2	1	7
25	2	2	1	1	2	8
26	2	1	1	1	1	6
27	1	1	1	1	-	4
28	2	2	1	2	2	9
29	2	1	1	1	1	6
30	2	2	1	1	2	8
31	1	1	0	1	1	4
32	2	0	1	1	1	5
33	1	0	0	1	2	4
34	2	2	1	2	2	9
35	1	2	1	2	2	8
36	2	1	1	1	1	6
37	2	1	1	1	1	6
38	1	1	1	2	1	6
39	1	1	1	1	0	4
40	2	2	1	1	2	8
41	2	1	1	2	2	8
Totaal	65	58	39	66	53	281
Percentage	79%	70%	48%	80%	65%	69%

Tabel 1 Nulmeting.

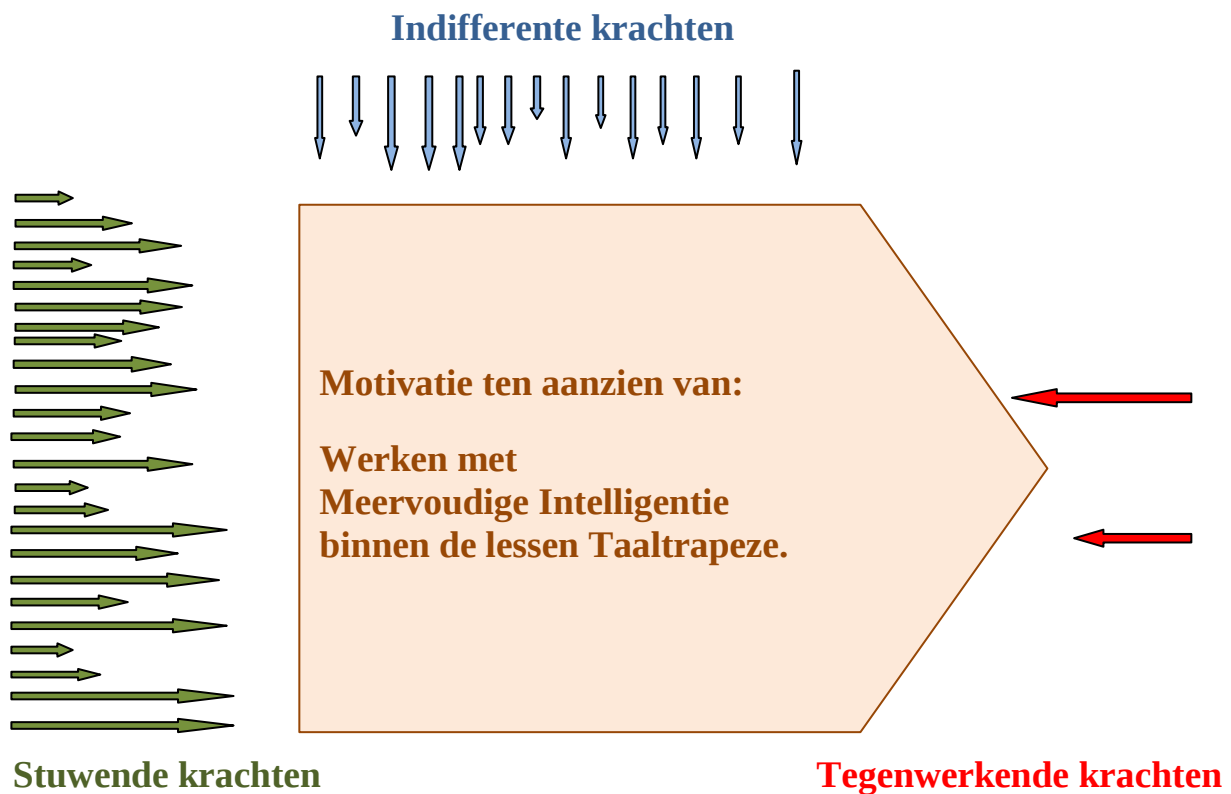
4.1.2 Krachtenveld

Op de volgende bladzijde vindt u een schema van het krachtenveld ten opzichte van de motivatie van de collega's betreffende de gewenste verandering zoals ik deze bij aanvang van het onderzoek heb gemeten. De beschrijvingen op de formulieren "Gedachten, ideeën en bevindingen" en observaties van gesprekken tijdens de eerste studiedag heb ik samengevoegd. Ieder pijl stelt een collega voor.

De toekenning van een bepaalde kracht aan een collega is gebaseerd op de onderstaande criteria:

- Stuwende krachten zijn gemotiveerde collega's die verder willen en geïnteresseerd zijn in extra informatie.
Binnen de gesprekken vallen de volgende zaken op: de collega's laten hun enthousiasme blijken en zoeken positief naar mogelijkheden. Deze collega's zoeken naar mogelijkheden die zij in de groep kunnen uit proberen.
- Indifferente krachten zijn collega's die in eerste instantie gemotiveerd zijn maar meer willen weten om te kunnen oordelen.
Binnen de gesprekken vallen de volgende zaken op: deze collega's nemen mogelijk een afwachtende houding aan, ze praten niet veel, luisteren voornamelijk. Zij stellen positief geformuleerde vragen. Deze collega's hebben nog geen uitgesproken mening.
- Tegenwerkende krachten zijn collega's die niet gemotiveerd zijn of sterk overtuigd moeten gaan worden.
Binnen de gesprekken vallen de volgende zaken op: deze collega's trekken MI binnen de lessen taal of resultaten uit de presentatie in twijfel. Zij stellen negatief geformuleerde vragen.

In het krachtenveld hebben de pijlen verschillende lengtes. De lengte geeft de kracht van de pijl aan. Hoe langer de pijl, des te groter de kracht.



Schema 1: Krachtenveld.

4.1.3 Attitude “Collega’s aan de slag”

In de maand januari 2010 zijn tien collega’s van negen groepen, drie weken aan de slag geweest met MI binnen de lessen taal. Binnen iedere geplande les werd MI toegepast. Na deze periode hebben deze collega’s dezelfde vragenlijst ingevuld als die van de nulmeting (bijlage 2) De gegevens van de formulieren heb ik verwerkt in tabel 2. De toekenning van de punten zijn conform de nulmeting.

In een persoonlijk gesprek heb ik dezelfde collega’s gevraagd welke taallessen zij geschikt of minder geschikt achtten om MI toe te passen. Deze gegevens heb ik verwerkt in tabel 3. In de tabel vindt u de soorten taallessen die binnen de methode aan de orde komen. Plussen geven geschiktheid van de soorten lessen aan, minnen geven ongeschiktheid van de soorten lessen aan.

Attitude Collega	Mijn gedachten /ideeën over MI	Mijn gevoel als er over MI gepraat wordt.	Mijn kennis over MI	Mijn interesse/ motivatie m.b.t. MI	MI: de betekenis voor mij en/of de lln.	Totaal punten
1.	2	1	1	2	2	8
2	2	2	1	2	2	9
3	2	2	1	2	2	9
4	1	1	1	1	1	5
5	2	2	1	2	2	9
6	2	2	2	2	2	10
7	2	1	1	2	2	8
8	2	2	1	2	2	9
9	2	1	1	2	2	8
10	2	1	1	2	2	8
Totaal	19	15	11	19	19	83
Percentage	95%	75%	55%	95%	95%	83%

Tabel 2. “Collega’s aan de slag”

Soorten lessen Collega bouw	Intro- ductie	Monde- linge taal	Schrifte- lijke Taal	Taal Beschou- wing	Woorden schat	Woord- en zinsbouw	Begrijpend lezen	Wereld en- Beroeps- Oriëntatie
1. Obo (VLL)	+	+	Nvt	Nvt	++	Nvt	Nvt	Nvt
2. Obo (VLL)	+	+	Nvt	Nvt	++	Nvt	Nvt	Nvt
3. Mibo	+	+	+	-	++	+	-	Nvt
4. Mibo	-	+	+	-	++	+	-	Nvt
5. Mibo	+	+	-	--	++	+	+	Nvt
6. Mibo	+	++	-	+	++	-	++	Nvt
7. Bobo	++	++	+	-	++	-	+	+
8. Bobo svl	++	+	++	++	++	-	-	++
9. Bobo svl	++	+	+	+	++	-	-	+
10. Bobo svl	+	+	-	-	++	-	-	++

Tabel 3 “Geschiktheid soorten taallessen betreffende MI”.

Verklaring van de afkortingen en symbolen:

Obo=onderbouw, Mibo=middenbouw, bobo= bovenbouw, svl= schoolverlaters, Nvt=niet van toepassing, VLL=Veilig Leren Lezen.

++ = erg geschikt; + = geschikt; - = minder geschikt; -- = niet geschikt.

4.1.4 Eindmeting

De eindmeting is geschied middels een model volgens Jackson en McKergow.

Bij de eindmeting hebben collega’s een blad met een wolk, een platform, een schaal en een duim ontvangen (bijlage 3) Voor de betekenis wil ik verwijzen naar het uitlegformulier in bijlage 4.

Gegevens betreffende “De wolk”.

Beschrijvingen van de wondervraag: dromen, ideeën en meningen binnen deze wolk, breng ik samen in formuleringen die de strekking van de diverse beschrijvingen samenvatten. De meest voorkomende zaken staan bovenaan in de lijst. Erachter staat het aantal beschrijvingen die op de ingevulde bladen voorkomen. Summier voorkomende opmerkingen heb ik in de hieronder staande tabel niet opgenomen.

	Dromen ideeën en meningen van collega's.	Aantal beschrijvingen.
1.	We zien leerlingen aan de slag met Meervoudige Intelligentie (extra beschrijvingen: enthousiast, samenwerkend, gemotiveerd)	34
2.	De leerlingen zijn zich bewust van hun eigen intelligenties.	14
3.	Meervoudige Intelligentie is geïntegreerd (andere lessen, niveaugroepen, andere vakken)	10
4.	Leerlingen halen rendement, doelen worden behaald.	8
5.	Zelfvertrouwen van leerlingen wordt vergroot, leerlingen voelen zich competent.	7
6.	Er wordt gewerkt aan vergroten van de kennis van de leerkrachten	6

Tabel 4: “De wolk”

Gegevens betreffende “Het platform”.

Beschrijvingen binnen dit gebied vat ik samen in formuleringen die de essentie van deze beschrijvingen bevatten. Net als in tabel 4 staan de meest voorkomende zaken bovenaan. Achteraan wordt vermeld het aantal beschrijvingen binnen de ingevulde formulieren. Summier voorkomende beschrijvingen of opmerkingen zijn niet in de onderstaande tabel verwerkt.

	Bekwaamheden, nadere oriëntatie, interesse en verdieping van collega's.	Aantal beschrijvingen.
1.	MI meer gaan uitproberen, behoefte aan uitproberen	18
2.	Behoeftte aan het uitbreiden van de kennis van de verschillende werkvormen van MI	15
3.	Behoeftte aan het uitbreiden van theoretische kennis betreffende MI	15
4.	Delen van ervaringen met... collega's, andere scholen, middels overleg, observaties, teamvergadering, bezoek etc.	10
5.	Meer kennis over rendementen en doelen	6
6.	Kennis over aansluiting met voortgezet onderwijs	4
7.	Groeiend zelfvertrouwen bij leerlingen mogelijk	4

Tabel 5: “Het platform”

Gegevens betreffende “De Schaal”.

Collega's hebben zichzelf punten toegekend op de volgende vraag: “Wat heb je tot nu toe geleerd, waar sta je nu betreffende de interesse en motivatie in en voor MI?”. In de volgende tabellen vindt u een overzicht van de door de collega's zichzelf toegekende punten op een schaal van 1 tot en met 10. Tabel 6a geeft de onvoldoende tot matige scores weer, tabel 6b geeft de voldoende tot goede scores weer.

Waar sta je nu betreffende: Toegekend punt	“Geleerd” apart gescoord	Interesse/motivatie apart gescoord	Bekwaamheid, interesse/motivatie in één punt	Totaal aantal scores
Geen score, Wel beschrijving negatief.				0x
2			1x	1x
3			3x	3x
4	1x		4x	5x
5			2x	2x
5 ½			1x	1x
Totaal onvoldoende tot matig	1x		11x	12x

Tabel 6a “De schaal onvoldoende”

Waar sta je nu betreffende: Toegekend punt	“Geleerd” apart gescoord	Interesse/motivatie apart gescoord	Bekwaamheid, interesse/motivatie in één punt	Totaal aantal scores.
Geen score, wel beschrijving positief.			3x	3x
6	1x		9x	10x
6 ½			2x	2x
7	3x		6x	9x
7 ½			2x	2x
8		4x	1x	5x
9		1x		1x
10		1x		1x
Totaal voldoende tot goed	4x	6x	23x	33x

Tabel 6b: “De schaal voldoende”

Gegevens betreffende “De duim”.

Binnen dit onderdeel heb ik het team verdeeld in drie groepen: leerkrachten, speciaal leerlingbegeleiders en managementteam. Onder speciaal leerlingbegeleiders versta ik o.a. remedial teachers, intern begeleiders, schoolmaatschappelijk werkers en logopedisten. Collega's konden hun positieve houding ten opzichte van MI aangeven door een cirkel rond de duim te tekenen. Een negatieve houding kon aangegeven worden door een kruis door de duim te zetten.

In onderstaande tabel zijn deze gegevens verwerkt.

Waardering Groep Collega's	Positief	Negatief	Twijfel	Geen uitspraak
Leerkrachten	28	1	0	1
Speciaal leerling begeleiders	6	0	2	0
Managementteam	2	0	0	0
Totaal	36	1	2	1
Percentage	90 %	2 ½ %	5 %	2 ½ %

Tabel 7: “De duim”.

§ 4.2 Data-analyse

Binnen deze paragraaf werk ik met gegevens uit metingen die gelezen kunnen worden uit de tabellen en schema's binnen de bovenstaande paragraaf. Ik geef de voor mij meest belangrijke zaken weer.

4.2.1 Analyse nulmeting attitude collega's

In tabel 1 (nulmeting) is de beginsituatie van de collega's betreffende hun attitude ten opzichte van het toepassen van de Meervoudige Intelligentie binnen de taallessen helder weergegeven. Scores boven de 50% per onderdeel kunnen als positief of voldoende gewaardeerd worden. Scores lager dan 50% kunnen als negatief of onvoldoende gewaardeerd worden.

Naam student: Jan van Bers
Studentnummer: 2112937

De resultaten zijn voornamelijk positief of voldoende te noemen.

Een onvoldoende score binnen de gestelde criteria is de kennis van het team over de Meervoudige Intelligentie. Veel collega's kregen middels mijn presentatie voor het eerst te maken met de theorie van MI en hoorden voor het eerst concrete ervaringen aan.

De vier andere onderdelen zijn positief gescoord. De betekenis van MI voor de collega's en de kinderen wordt voldoende (65%) gescoord. Van de voldoende scores is deze de laagste. Mogelijk ligt dit in het feit dat collega's te weinig theoretische achtergrond en amper ervaring hebben met MI. Dit geldt ook voor het gevoel van de collega's (70%). De gedachten en ideeën en de interesse/motivatie van de collega's is groot (respectievelijk 79% en 80%). Alle scores opgeteld scoort het team betreffende de attitude een percentage van 69% positief. Voor een veranderingsproces betekent dit een goede start.

4.2.2 Analyse krachtenveld

Deze goede start komt ook tot uitdrukking in het krachtenveld (schema 1). Ook hier is een positieve tendens duidelijk waarneembaar. Binnen het gehele team zijn twee collega's die als tegenwerkende krachten bestempeld kunnen worden. Vervolgens tel ik vijftien indifferente krachten. Veelal spreken zij zich positief uit maar hebben hier en daar wel vragen, of zijn hen zaken onduidelijk. Dit is gebleken uit de diverse gesprekken die ik heb bijgewoond.

Bij de stuwende krachten behoren 24 collega's (60%). Dit is meer dan de helft. De grootste stuwende krachten in deze zijn de leden van het managementteam en collega's die vorig jaar reeds kennis hebben gemaakt met MI door het onderzoek van een collega en mezelf. Andere stuwende collega's waren erg enthousiast over de achterliggende gedachten van de theorie van MI en de resultaten die ik vorig jaar in mijn klas heb bereikt. Tevens worden stuwende krachten vertegenwoordigd door collega's die vol enthousiasme in de gesprekken betrokken waren.

Gegevens uit dit krachtenveld heb ik gebruikt ter voorbereiding op de tweede studiedag.

Vanuit dit veld heb ik collega's gevraagd om, ter voorbereiding op de tweede studiedag, aan de slag willen gaan. Naast de keuze uit de stuwende krachten heb ik bewust gekozen om ook een tweetal indifferente krachten te kiezen.

4.2.3 Analyse attitude “Collega’s aan de slag” en “Geschiktheid taallessen”

In eerste instantie kan de attitude van de deze groep collega’s naast de attitude van de nulmeting gelegd worden. Er is betreffende ieder onderdeel een positief verschil waarneembaar. Een stijging kan en mag ik dit niet noemen. Ik weet niet hoe deze groep, vanwege de anonimiteit bij de nulmeting, als groep binnen de nulmeting gescoord heeft. Ik praat over verschillen. Het laagst blijft het onderdeel “Mijn kennis over MI” (55%). Een positief verschil van 6%.

Het gevoel van deze groep collega’s scoort 75%. Een positief verschil van 5%.

De onderdelen gedachten/ideeën, interesse en betekenis scoren alle drie 95%. Dit zijn positieve verschillen van respectievelijk 16%, 15% en 30%.

Eén collega blijft laag scoren. Wellicht is dit één van de indifferente krachten die, ondanks het uitproberen, niet of nog niet voldoende enthousiast kan worden voor de verandering. De overige collega’s blijven stuwende krachten.

Met deze groep collega’s heb ik gesproken over hun ervaringen betreffende de toepassing van MI binnen de diverse taallessen of onderdelen. Welke taallessen zijn geschikt of niet geschikt. De gesprekken met de collega’s en de hieruit verzamelde gegevens (tabel 3) leveren de volgende resultaten op:

- Binnen de lessen Veilig Leren Lezen is het zoeken naar goede momenten. Er zit veel overlap met MI in de methode. Alle benoemde soorten lessen zijn hierbij geschikt. De woordenschat lessen zijn erg geschikt.
- In de middenbouw wordt wisselend gedacht over de geschiktheid van de lessen die horen bij schriftelijke taal en begrijpend lezen. De lessen taalbeschouwing kunnen als niet geschikt worden beschouwd.
- In de bovenbouw worden de woord- en zinsbouwlessen als niet geschikt benoemd evenals het begrijpend lezen.
- In de bovenbouw worden de lessen horende bij wereldoriëntatie- en beroepsoriëntatie als geschikt tot erg geschikt benoemd.
- Daar waar collega’s lessen minder geschikt achtten relateerde zij naar het durven loslaten van schriftelijke verwerkingen binnen de methode.
- In alle groepen worden de mondelinge taallessen als geschikt tot erg geschikt benoemd.
- In alle groepen kunnen de introductielessen als geschikt beschouwd worden.
- In alle groepen kunnen de woordenschatlessen als erg geschikt beschouwd worden.

4.2.4 Analyse eindmeting attitude collega's

De eindmeting is verricht met een ander model dan de nulmeting. Deze modellen zijn echter goed met elkaar in verband te brengen. Gegevens uit de eindmeting kunnen vergeleken worden met de verschillende onderdelen uit tabel 1 (nulmeting).

Gegevens vanuit tabel 4 (De wolk) kunnen vergeleken worden met de onderdelen "Mijn gedachten en ideeën over MI" en "MI: de betekenis voor mij en/of de leerlingen".

Gegevens uit tabel 5 (Het platform) kunnen vergeleken worden met de onderdelen "Mijn kennis over MI" en "Mijn interesse m.b.t. MI".

Gegevens uit tabel 6a en tabel 6b (De schaal) kunnen worden gelegd naast de onderdelen "Mijn kennis over MI", "Mijn interesse/motivatie m.b.t. MI" en "MI: de betekenis".

Gegevens uit tabel 7 (De duim) kunnen vergeleken worden met de onderdelen "Mijn gevoel als er over MI gepraat wordt", "Mijn gedachten en ideeën over MI" en "Mijn interesse/motivatie m.b.t. MI".

Het grote voordeel van het model van Jackson en McKergow is dat collega's een richting kunnen geven welke kant zij op willen, welke behoeften er liggen, hoe hun motivatie is en welke droom zij hebben. Er is goed af te lezen hoe de collega's in het veranderingsproces staan.

Uit de eindmeting blijken de volgende zaken:

1. Er is grote behoefte aan extra theorie en kennis over de Meervoudige Intelligentie.
2. Collega's geven aan goed geïnteresseerd in MI te zijn.
3. Collega's tonen de bereidheid om MI te gaan uitproberen in hun groep.
4. Collega's geven duidelijk aan de betekenis te zien voor zichzelf en de leerlingen.
5. Collega's willen graag ervaringen delen met anderen of observeren bij andere collega's of scholen.
6. Van de aanwezige collega's beschrijft 85% van hen een droom waarbij MI een hoofdrol speelt (zie tabel 4, nr. 1).
7. Het aantal voldoende tot goede scores ten aanzien van hetgeen geleerd is en de interesse en motivatie van de collega's is 3x groter dan de matig tot onvoldoende scores.
8. Het meest opvallend en positieve voor mij als onderzoeker/veranderaar zijn de scores uit tabel 7 (De duim). Van alle collega's heeft 90% aangegeven kansen te

zien om MI te gaan toepassen op onze school en 5% twijfelt. Slechts 1 collega drukt zich negatief uit. Eén collega spreekt zich niet uit.

De verschillende metingen leveren voldoende gegevens op om mijn onderzoeksvraag en subvragen te beantwoorden. Voorts is meer dan voldoende informatie aanwezig om conclusies te kunnen trekken. Uit deze conclusies zijn zeer goed aanbevelingen op te stellen. In het volgende hoofdstuk ga ik hierop uitvoerig in.

Hoofdstuk 5. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk verantwoord ik in paragraaf 5.1 de validiteit van de onderzoeksgegevens. In paragraaf 5.2 beschrijf ik de conclusies die uit dit onderzoek naar voren komen. In paragraaf 5.3 beschrijf ik mijn aanbevelingen naar het team toe.

§ 5.1 Validiteit van het onderzoek

De metingen betreffende mijn onderzoek hebben voornamelijk plaatsgevonden tijdens de studiedagen van onze school. Niet alle collega's waren hierbij aanwezig.

Collega's die niet op een van de studiedagen aanwezig waren worden niet bij de metingen betrokken. De eerste studiedag waren 41 collega's aanwezig en de tweede studiedag waren 40 collega's aanwezig. Ik heb mezelf als veranderaar niet bij deze aantallen vermeld. Het totale team bestaat uit 54 collega's (managementteam, speciaal leerlingbegeleiders en leerkrachten) inclusief mezelf. Dit betekent dat iedere studiedag respectievelijk 12 en 13 collega's afwezig waren. Hierbij dient extra te worden vermeld dat bij iedere studiedag 5 collega's afwezig waren die, door hun functie, niet (direct) met het veranderingsproces te maken zullen krijgen. Dit betekent dat tijdens iedere studiedag respectievelijk 83% en 85 % van de collega's vertegenwoordigd waren die met het onderzoek, de verandering, daadwerkelijk te maken hebben.

Bij de diverse metingen heb ik concrete criteria opgesteld die door een willekeurig ander persoon tot dezelfde scores mogen leiden. Observaties tijdens gesprekken hebben een duidelijk subjectief karakter. Ik heb hier een beroep moeten doen op mijn eigen professionaliteit.

Verzamelde geschreven opmerkingen van collega's heb ik ondergebracht in categorieën en hierbij concrete aantallen genoemd. Deze aantallen zijn af te zetten tegen het aantal aanwezige collega's op beide studiedagen.

Diverse metingen heb ik omgezet in procenten die met elkaar te vergelijken zijn. In de analyse van de eindmeting heb ik duidelijke overeenkomsten en overlappings met de nulmetingen beschreven.

In mijn rol als onderzoeker, van een door mij in werking gezet veranderingsproces, acht ik bovenstaande zaken ruim voldoende om valide conclusies uit de data te kunnen trekken.

§ 5.2 Conclusies

5.2.1 Algemeen

Uit de eindmeting mag ik concluderen dat ik daadwerkelijk een veranderingsproces in gang heb gezet. Duidelijk binnen dit proces zijn de behoeften van collega's. Ook blijkt duidelijk waar collega's staan in het proces. De motivatie en interesse van collega's is goed te noemen. Met 90% positieve duimen en 5% twijfel duimen mag ik zeggen dat de neuzen van de collega's een heel eind dezelfde richting (toepassen van MI binnen de lessen taal) uitstaan. Aan de andere kant valt er nog veel te winnen op het gebied van het uitbreiden van de kennis en ervaring. Deze gegevens neem ik mee in mijn aanbevelingen naar het team. Een krachtenveld ten opzichte van de verandering zal er in deze situatie voornamelijk positief uitzien.

5.2.2 Antwoord onderzoeksvraag

Alle gegevens bieden voldoende antwoord op mijn onderzoeksvraag. Deze kan ik positief beantwoorden:

De attitude van de collega's van mijn school ten aanzien van het toepassen van Meervoudige Intelligentie binnen de taallessen is zeer positief. De veranderingsbereidheid is erg goed. Men heeft wel behoefte aan het verder uitproberen en uitbreiden van de theoretische kennis. De attitude en de bereidheid tot veranderen van de collega's zijn dermate goed dat een vervolgtraject zeer aan te bevelen is.

Het is echter nog te vroeg om een beslissing te nemen betreffende de veronderstelde verandering. Deze fase in het veranderingsproces (volgens de stappen van Reteaming) is nog niet bereikt. Ik neem dit mee in mijn aanbevelingen

5.2.3 Antwoord op de subvragen

Het krachtenveld bij de nulmeting is helder weergegeven in schema 1 in hoofdstuk 4.

Het antwoord op de subvraag met welk krachtenveld ik te maken heb bij de nulmeting is:

Het krachtenveld leverde mij voldoende gegevens op welke collega's stuwende, indifferente en tegenwerkende krachten waren. Ik heb voldoende duidelijk kunnen maken welke betekenis

ik aan deze begrippen heb toegekend. Het onderzoek is gestart met een zeer positief krachtenveld.

Het antwoord op de subvraag welke taallessen zich lenen voor toepassing van MI is niet volledig beantwoord. Slechts de groep collega's die binnen het onderzoek aan de slag zijn geweest met de Meervoudige Intelligentie heeft hierover uitspraken gedaan. Dit is 20% van het gehele team. Aan de andere kant vertegenwoordigt deze groep collega's wel 9 van de 22 groepen op de gehele school. Een percentage van 40%. De vertegenwoordiging behelst voornamelijk midden- en bovenbouwgroepen. Tijdens de eindgesprekken merk ik op dat deze collega's bijna allemaal erg enthousiast waren. In de gesprekken gaven zij aan dat van alle lessen wel MI lessen te maken waren. "Je moet flexibel kunnen zijn binnen de methode" en "je moet zaken durven loslaten" waren enkele opmerkingen van collega's. Resultaten en gegevens die leiden tot het antwoord op deze deelvraag heeft een bepaalde mate van subjectiviteit.

Het antwoord op deze subvraag is derhalve:

Ik heb een beeld gekregen van lessen die zich lenen om MI toe te passen.

Geschikte taallessen:

In alle groepen zijn de woordenschatlessen erg geschikt. In alle groepen zijn de lessen betreffende introductie en de mondelinge taallessen geschikt. In de bovenbouw zijn de lessen betreffende wereld- en beroepsoriëntatie ook geschikt.

Minder geschikte tot niet geschikte taallessen:

In de bovenbouw zijn de lessen betreffende woord- en zinsbouw minder geschikt. Dit geldt ook voor de lessen begrijpend lezen.

5.2.4 Veranderingsproces en literatuur

In hoofdstuk 2 heb ik de verschillende stappen volgens de theorie van Reteaming (2009) van Furman en Ahola beschreven. De eerste stappen zijn binnen dit onderzoek reeds bereikt: tijdens de eerste studiedag is een doel bepaald en heb ik supporters geworven. Furman en Ahola schrijven: "Doelen die gekoppeld zijn aan onze toekomstdromen zijn automatisch verbonden aan onze centrale waarden, werken daardoor motiverend en zijn de moeite waard om na te streven" (B. Furman en T. Ahola, 2009). De centrale waarden komen terug in de

herkenning van de uitgangspunten van Gardner: “hoe ben jij knap”. Waar liggen jouw sterke punten. Hier zijn we in de dagelijkse praktijk mee bezig. Collega’s geven aan gemotiveerd te worden door de uitgangspunten van de theorie maar ook door de resultaten uit mijn vorige onderzoek.

Furman en Aloha geven aan dat supporters je zelfvertrouwen zullen bevorderen en het gevoel versterken dat je je doel kunt bereiken. Ze schrijven dat de relatie met de supporters wederkerig moet zijn en dat het belangrijk is om belangrijke mensen, mensen met een reputatie als supporter te werven. Dit laatste heb ik bereikt door de leden van ons managementteam als supporter te mogen begroeten. Andere belangrijke mensen vind ik mijn collega’s. Binnen een schoolorganisatie is iedere schakel belangrijk. Er waren meer collega’s aan de slag gegaan met MI in de klas dan het minimum wat ik vooraf gesteld had. Allen zijn vrijwillig (autonoom) aan de slag gegaan. Al deze zaken hebben goed gedaan aan mijn zelfvertrouwen en aan mijn competentie. Ik voelde een sterke relatie met deze collega’s en het managementteam. Het model van Luc Stevens (Competentie-Relatie-Autonomie) was voor mij hierin herkenbaar. Dit model staat voor mij centraal in mijn werk. Ik was me op dat moment hiervan bewust. Dit gaf mij een goed gevoel. Wederom een bevestiging dat dit model bij mij past.

Vervolgens ben ik de voordelen van het onderzoek gaan onderzoeken en zijn de reeds geboekte vooruitgangen tijdens de tweede studiedag uitgebreid besproken.

De voordelen die de verandering teweeg kan brengen komen ten goede aan de kinderen. Deze voordelen heb ik duidelijk proberen te maken middels mijn presentatie op de eerste studiedag (betere prestaties, beter motivatie). Hierin kwam het toekennen de centrale waarden ook aan de orde (hoe ben jij knap, competentie, autonomie, relatie). Als veranderaar heb ik deze goed over weten te dragen aan mijn team. Voordelen werden herkend door collega’s. Een aantal collega’s gaven aan dat het gebruiken van de verschillende intelligenties van collega’s voor onszelf ook voordelen op kunnen leveren.

Aan het einde van de tweede studiedag is door een ieder zijn of haar droom beschreven. Mijn eigen droom als veranderaar was aan het begin van het onderzoek reeds duidelijk. Aan het einde van de tweede studie dag is tevens duidelijk uitgesproken dat het werken met MI een hele opgave is. Dit is duidelijk verwoord door de begeleider van de onderwijs begeleidingsdienst. Een aantal collega’s die met MI aan de slag waren geweest gaven plenair aan dat zij het erg moeilijk vonden zaken los te laten. Niet de vaste structuur van iedere dag, maar werken met verschillende didactische structuren, een verwerkingsles laten vervallen. Zij

gaven aan te stoeien met “het loslaten”. Zij onderkenden wel dat kinderen goed werkten en dat voor hen een bepaalde mate van gewenning werd gevraagd. Meerdere collega’s deelden dit gevoel.

Er is ook een belofte aan het team gedaan: tijdens de derde studiedag op 17 mei 2010 nemen we pas een beslissing of we de verandering invoeren. Furman en Aloha beschrijven dit in stap negen. In de tussentijd kan iedereen aan de slag.

In de periode naar de derde studiedag toe, dienen de verschillende stappen bewaakt te blijven worden: geboekte vooruitgangen schetsen, redenen tot vertrouwen winnen, op mogelijke tegenslagen voorbereid zijn en het evalueren van de voortgang. Ik vind het belangrijk om tussenliggende successen te vieren met collega’s. Op deze manier zijn alle stappen verwerkt binnen dit onderzoek. Deze verwerk ik in mijn aanbevelingen naar het team en het managementteam toe.

Ik heb het volgen van de stappen van Furman en Aloha als prettig ervaren. Ze geven structuur in het veranderingsproces. De begeleider van de schoolbegeleidingsdienst was erg sterk in het geven van een helikopterview binnen het proces. Hij heeft mij geleerd zaken op scherp te zetten, met een ander oogpunt te bekijken, maar vooral de stappen om te zetten in een strategie.

De ontwikkelaanpak van Kloosterboer (2008) is binnen mijn onderzoek voor mij goed herkenbaar. Deze laatste beschrijft punten betreffende de geschiktheid van deze aanpak welke ik tijdens mijn onderzoek heb kunnen waarnemen. Ik noem enkele door mij waargenomen punten. Er is sprake van een grote betrokkenheid en ambitie van belanghebbenden: collega’s werken goed mee en tonen interesse. De verschillen tussen belanghebbenden zijn overbrugbaar: dit blijkt uit het krachtenveld. De betrokkenen zijn zelf afnemer van het projectresultaat: collega’s gaan met MI aan de slag, ze hebben aangegeven zaken uit te willen proberen, ze willen meer kennis.

Als laatste noem ik het punt waarmee Kloosterboer begint namelijk draagvlak. Dit is het punt wat ik binnen mijn team heb onderzocht.

Binnen dit onderzoek heb ik te maken gehad met verschillende emoties. Kloosterboer (2008) beschrijft emoties die bij een verandering herkend kunnen worden. Hij schrijft dat emoties bij veranderingen veel weg hebben van een proces van verlieswerking. In mijn onderzoek heb ik emoties die binnen dit proces passen, niet herkend. Ik geloof niet dat het veranderingsproces binnen mijn onderzoek en de wijze van aanpak direct leiden tot dit rouwproces. Er is namelijk nog niets veranderd. Wel heb ik weerstanden waar kunnen nemen. Dit zie je in het

krachtenveld. Twee sterke weerstanden en een behoorlijk aantal indifferente krachten. Hierover heb ik goed moeten nadenken. Hoe ga ik hiermee om. Kloosterboer heeft mij duidelijk gemaakt dat er zonder weerstand geen verandering mogelijk is en dat je moet waken voor verandermoeheid. Door hierover te lezen heb ik mezelf gesterkt in een professionele opstelling ten opzichte van deze krachten. Een collega die aangeboden had aan de slag te gaan met MI heeft dit niet gedaan. Dit vond ik op zich niet zo erg, als wel het feit dat dit pas laat aan mij duidelijk werd gemaakt. Hierin voelde ik wel een teleurstelling. Ook heb ik weerstanden ontdekt in het zwijgen van collega's. Collega's die positief zijn uitten zich meer dan indifferente of tegenwerkende krachten. "Zwijgende collega's" heb ik gerespecteerd. Niet iedereen kan even enthousiast zijn. Soms moet men de kat uit de boom kijken. Ik houd rekening met een eventuele verandermoeheid waarover Kloosterboer schrijft.

§ 5.3 Aanbevelingen

Alle verkregen data, analyses en conclusies die dit onderzoek mij hebben opgeleverd, hebben mij in staat gesteld concrete aanbevelingen aan het team en het managementteam te doen. Deze heb ik beschreven in een "vervolgtraject" wat door de collega's gevolgd kan worden tot de derde studiedag op 17 mei 2010. Op deze dag zal, zo heeft de directie beloofd, een beslissing genomen worden. Een "Go or No Go" betreffende het gaan invoeren van Meervoudige Intelligentie binnen onze school. Bij het vervolgtraject zijn de volgende mensen binnen de school actief betrokken: alle collega's en leerlingen van de school. Mijn voorstel betreffende dit traject leg ik voor aan het managementteam. Zij moeten dit goedkeuren.

5.3.1 Aanbevelingen naar het team

De komende periode (tussen 2^e studiedag en 3^e studiedag) kan door een ieder aan MI gewerkt worden:

25 februari tot en met 29 april: 9 schoolweken.

Hierin komen 4 teamvergaderingen voor: 25 februari, 18 maart, 6 april en 19 april 2010.

De eerste teamvergadering valt in de eerste week van deze periode.

De laatste teamvergadering valt in de voorlaatste laatste week van deze periode.

De eerste teamvergadering is het startpunt van het vervolgtraject.

De 2^e en 3^e teamvergadering worden gebruikt om de ontwikkeling in het vervolgtraject te bespreken. Hiervoor zou een half uur per vergadering gereserveerd kunnen worden. Dit voorkomt het invoegen van een extra themavergadering.

Tijdens de laatste teamvergadering wordt de opzet van de laatste studiedag toegelicht.

Collega's ontvangen voor aanvang van de meivakantie een correcte agenda. Deze studiedag valt namelijk meteen na de meivakantie.

Binnen de eerste teamvergadering wordt de terugkoppeling, die aan het einde van de studiedag gemaakt is, uitgedeeld.

Uitslagen n.a.v. de duim, gericht op interesse, kansen en motivatie worden weergegeven.

Beschreven wordt het platform: waar een ieder nu staat en waar behoeften liggen.

De wondervraag wordt beschreven: wat zeggen de collega's?

De schaal: hoe is de beginsituatie na de krokusvakantie?

Naar aanleiding van het platform worden de volgende acties voorgesteld:

- Iedere leerkracht krijgt de eerste teamvergadering, naast het bovenstaande overzicht, een reader met theorie over MI en een beschreven vervolgtraject.
- De uitgedeelde pakketten met werkvormen van MI zoals die door collega's zijn uitgetoetst worden door de overige collega's ingezet in de lessen. Deze pakketten hebben de collega's tijdens de 2^e studiedag ontvangen. De activiteiten kunnen binnen de lessen Taaltrapeze maar ook in andere lessen, bv wereldverkenning uitgetoetst worden. Als iedereen één activiteit per week plant komen alle activiteiten aan bod. Natuurlijk kunnen de activiteiten herhaald worden zodat er twee keer per week gewerkt wordt aan MI. In het begin moet men voldoende tijd reserveren voor het vieren van MI en het bewustwordingsproces bij de kinderen op gang brengen.
- De collega's die reeds aan de slag zijn geweest kunnen activiteiten herhalen, het "MI vieren" uitbreiden of extra werkvormen aangeboden krijgen. Hiervoor kan men deel 2 uit "Het complete MI boek" van Kagan gebruiken. Een kant en klaar pakket kan aangeleverd worden. Mensen kunnen zelf zoeken. Mogelijk doen zij, op vrijwillige basis, een klein onderzoekje naar de intelligenties van de kinderen.
- Onderwerpen gereserveerde tijd tijdens 2^e en 3^e teamvergadering tijdens periode vervolgtraject:
 - ❖ Waar sta je? Wat heb je tot nu toe gedaan?

- ❖ Wat heb je de kinderen zien doen?
 - ❖ Welke ervaringen heb je opgedaan: good practice verhalen/ervaringen uitwisselen.
 - ❖ Welke belemmeringen zijn er of ben je tegengekomen?
 - ❖ Welke mogelijke oplossingen kun je hiervoor bedenken?
 - ❖ Welke theorie uit de reader is interessant. Wie heeft wat gelezen en kan aanbevelingen doen?
- Mogelijkheden aanbieden om een keer bij collega's te kijken die reeds eerdere ervaringen hebben opgedaan. Mogelijk onder een gymtijd of vervanging door speciaal leerlingbegeleider (SLB-er) of IB-er.

Bovenstaande actiepunten sluiten aan op de aangegeven behoeften door het team op de tweede studiedag van 02-02-2010.

Het vraagt extra inspanning van mensen maar mijns inziens niet al te veel. Het vraagt ook inspanning en/of tijd van niet-leerkrachten. Bv. om te vervangen tijdens een observatie. Door bovenstaande inspanningen kan op 17 mei 2010 een verantwoord besluit genomen worden.

5.3.2 Aanbevelingen naar het managementteam

Dit team wordt door mij geadviseerd zich te oriënteren in de mogelijkheden betreffende een invoeringstraject. Ik beveel hen aan twee trajecten van grote voorstanders en dragers van de Meervoudige Intelligentie in Nederland te bevragen:

1. Marco Bastmeijer. Hij biedt een invoeringstraject aan met de "Vier keer wijzer" aanpak.
2. Bazalt. Deze organisatie baseert een invoeringstraject volgens de trainingen van Kagan. De werkwijze van Kagan is sterk vertegenwoordigd in mijn onderzoek.

Ik beveel het managementteam aan om tijdens de 3^e studiedag van 17 mei 2010 het team aan te geven welk traject zij voorstelt te gaan volgen als ons team een "GO" voor Meervoudige Intelligentie geeft.

Hoofdstuk 6. Evaluatie onderzoek

In dit hoofdstuk schrijf ik hoe ik als persoon dit onderzoek heb ervaren en wat het voor mij heeft betekend. Aan de orde komt wat ik, als veranderaar, heb geleerd, een reflectie op mezelf, de omgeving waarin het onderzoek plaats heeft gevonden. Een belangrijk deel gaat over mijn identiteit en zingeving welke ik koppel aan de theorie van de Meervoudige Intelligentie.

Vorig jaar heb ik, zoals ik reeds in de inleiding heb beschreven, een onderzoek in mijn schoolverlatersgroep gedaan naar het toepassen van de theorie van de Meervoudige Intelligentie binnen de lessen taal. Hieruit is gebleken dat de prestaties en de motivatie van de kinderen hierdoor verbeterd waren. Dit onderzoek is voortgekomen uit mijn eigen aanbevelingen binnen mijn vorige meesterstuk. Ik heb het als zeer prettig ervaren om het vervolg zelf te mogen onderzoeken. Ik vond het bijzonder om, in de rol van veranderaar, een veranderingsproces voor de gehele schoolorganisatie aan te sturen.

Zou ik aanvankelijk slechts mijn bevindingen aan het gehele team presenteren, het is uitgelopen tot een (voor mij) groot project. Voor mij betekende dit een grotere omgeving. Alle collega's en verschillende groepen waren betrokken bij het onderzoek. Ik heb dit ervaren als een grote uitdaging.

Mijn onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode van de eerste studiedag in oktober 2009 tot en met de tweede studiedag in februari 2010. Beide studiedagen waren buiten de gebouwen van de school georganiseerd. Onze school bestaat uit drie locaties. Hoewel we ruimte hebben om de studiedagen binnen de school te organiseren is gekozen voor een andere entourage. Beide dagen hebben plaats gevonden in een zaal van een luxe zalencomplex. Duidelijk merkbaar was dat collega's het als prettig hebben ervaren om buiten de muren van de school met elkaar te praten over het werk. Bovendien zijn de studiedagen momenten in het jaar waarbij alle collega's elkaar ontmoeten. Het ontmoeten van elkaar speelt een belangrijke rol.

Ik heb hier wel een gevaar in zien schuilen. Het gevaar dat het ontmoeten een grotere rol zou kunnen spelen voor de collega's dan de boodschap die op een studiedag centraal staat. De boodschap die ik zou willen gaan vertellen. De ervaring heeft mij geleerd (in mijn rol als deelnemende leerkracht) dat bij het uiteengaan in discussiegroepen meer over andere zaken gesproken wordt dan het eigenlijke opgegeven onderwerp. In de voorbereiding hebben we hiermee sterk rekening gehouden. Ik noem een tweetal voorbeelden. We hebben onder andere

Naam student: Jan van Bers
Studentnummer: 2112937

gekozen om als organisatoren als toehoorders bij de verschillende groepen te gaan zitten. We hebben gekozen voor verslaglegging binnen de groepen. De begeleider van de schoolbegeleidingsdienst heeft in deze voorbereiding een prominente rol gespeeld. Zijn motivatie betreffende het inzetten van bepaalde werkvormen en volgordes in besprekingen en presentaties hebben mij geleerd dit gevaar te omzeilen. Ik heb mogen waarnemen dat dit goed gewerkt heeft. Ik heb alle collega's hard en serieus aan het werk gezien.

Aan het einde van ieder studiedag hebben we positieve feedback van de collega's ontvangen. Gemeenschappelijk was de strekking dat tijdens deze studiedagen door een ieder intensief is gewerkt. Ook hebben collega's aangegeven het als prettig ervaren te hebben dat de studiedagen buiten de school hebben plaatsgevonden.

Het onderzoek van vorig jaar vond plaats in een voor mij vertrouwde en veilige omgeving. Nu voelde ik me verantwoordelijk voor het gehele team. Vanuit het managementteam voelde ik bepaalde verwachtingen. In aanvang was ik niet zeker of ik deze verwachtingen waar zou kunnen maken, ondanks mijn geloof in het onderzoek. Vooral in de aanloop naar de eerste studiedag voelde ik een zekere druk. Ik heb geen moeite met het praten voor een grote groep mensen. Een presentatie voor mijn eigen team heb ik als geheel anders ervaren. Naast een bepaalde mate van onzekerheid (wat zou men ervan vinden, staan collega's open voor MI) voelde ik een zekere spanning. Tijdens de eerste presentatie viel deze last van mijn schouders. Als ik over Meervoudige Intelligentie praat dan raak ik enthousiast en ik heb het gevoel dat ik dit enthousiasme overdraag aan mijn luisteraars. Ik geloof in de theorie, ik geloof in het concept en wil graag mensen hiervan overtuigen.

Aan het einde van de eerste studiedag heb ik veel enthousiaste reacties van collega's mogen ontvangen. Verschillende opmerkingen staan me nog bij: "We hebben niet altijd iemand van buiten nodig om te leren", "Dit is nu echt teamteaching", "Hier wil ik meer over weten", "Eindelijk weer een goede studiedag". Dit deed mij erg goed. Zoals ik in hoofdstuk één schreef: ik voelde een bepaalde mate van euforie. Eigenlijk is dit gevoel het gehele onderzoek niet over gegaan. Iedere keer als ik met mensen sprak over MI, raakte ik weer enthousiast. Aan de andere kant beseftte ik heel goed dat hierin een groot gevaar dreigt. Het gevaar van overenthousiasme, te snel gaan en minder enthousiaste leerkrachten vergeten. Zelfs het krachtenveld bij de nulmeting was voornamelijk positief. Het maken van het krachtenveld heeft me echter wel goed geholpen de eerste indrukken objectief te evalueren. Kloosterboer (2008) beschrijft in zijn boek duidelijk met welke emoties en weerstanden ik als veranderaar

te maken kon krijgen. Deze heb ik tijdens mijn onderzoek goed in het achterhoofd gehouden. Ik heb goed gekeken en geluisterd welke reacties ik kon waarnemen bij mijn collega's en mijn supporters. Regelmatig heb ik feedback gevraagd.

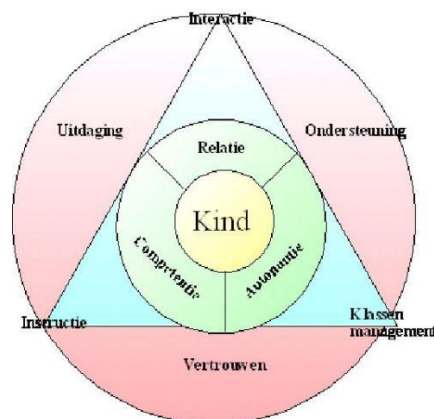
In de loop van het onderzoek heb ik goede medewerking gekregen van collega's. Mensen vroegen om tips, literatuur en dergelijke. Collega's wilden MI uitproberen binnen hun groep. Ook van mijn supporters heb ik goede steun ervaren. De begeleider van de schoolbegeleidingsdienst heeft me geholpen zaken helder te krijgen en na te denken over een juiste volgorde van de te ondernemen stappen. Zijn visie en niveau waren van dermate hoog niveau dat ik hier veel van geleerd heb. Het is een man die veel ervaring heeft in dergelijke processen. Van hem heb ik geleerd objectief naar een veranderingsproces (waar jezelf bij betrokken bent), te kijken en mijn handelen hierop af te stemmen. Hij heeft mij feedback gegeven over mijn rol als veranderaar in dit proces (zie bijlage 5). De ideeën van de begeleider kwamen goed overeen met de stappen van Reteaming (2009). Dit alles is het onderzoek ten goede gekomen. Reteaming werkt volgens vaste stappen. Weliswaar stappen die niet per definitie in de genoemde volgorde aan bod moeten komen maar zij bieden wel een duidelijke structuur. Dit vind ik prettig. Ik vind het prettig werken met een vaste structuur. Dit geeft mij houvast. Daarnaast heb ik zaken die Kloosterboer (2008) in zijn ontwikkelaanpak bewaakt. Een aantal van deze zaken heb ik reeds in paragraaf 5.2 (5.2.4 Veranderingsproces en literatuur) beschreven.

Collega's waren zeer tevreden over de inhoud van de tweede studiedag. Veel tegenslagen ben ik niet tegengekomen. Wel een enkele. Een collega kwam haar afspraak niet na. Hierbij heb ik gemerkt dat ik als veranderaar de emotie van teleurstelling mocht ervaren. Reageerde ik hier in het verleden erg primair op, nu ben ik in staat om zaken te relativiseren. Door over zaken na te denken, gebruik te maken van literatuur en mezelf te verplaatsen in de rol van een ander. Wel blijft voor mij helder dat ik het nakomen van afspraken belangrijk blijf vinden. Ik heb dit verder niet nader met de collega besproken. Ik heb respect getoond voor haar keuze. Door bewust te zijn van mogelijke tegenslag of weerstanden voel ik me gesterkt in het zoeken naar oplossingen en het nadenken hierover. Ik denk dat dit voor mij een belangrijk deel van mijn leerproces binnen mijn rol als veranderaar is geweest.

Het hele onderzoek heeft veel voor mij betekent. Tot nu toe heb ik in mijn rol van veranderaar al veel bereikt binnen mijn team. Dit blijkt onder andere uit mijn eindmeting binnen mijn praktijkonderzoek. Samen met de antwoorden op mijn onderzoeksvragen hebben deze geleid

tot concrete aanbevelingen naar het team en het managementteam toe. Op het moment van het schrijven van dit meesterstuk is dit proces in volle gang. Ik ben nog steeds even enthousiast. Dit voel ik als ik met collega's, critical friends, medestudenten en mijn begeleider hierover praat. Ik zie ook dat MI een positieve bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van de kinderen van onze school. Wellicht is dit mijn grootste drijfveer.

Onze kinderen hebben speciale leerbehoeften (special educational needs). In de dagelijkse praktijk heeft dit onze volste aandacht. Ik ben ervan overtuigd dat MI hierin een grote rol kan spelen. In het werken met de kinderen volgens MI heb ik gemerkt dat zij zich meer competent voelen. Didactische structuren en activiteiten bevorderen de autonomie van de leerlingen. De leerlingen werken intensief met elkaar en met de leerkracht. Relaties worden hierdoor versterkt. Het zijn juist deze zaken die goed aansluiten bij de binnenste cirkel in het model van professor Luc Stevens. Dit model staat voor mij centraal in het werken met de kinderen en met de collega's. Ik denk dat ik zo enthousiast ben over MI omdat ik hele sterke overeenkomsten ervaar. Hieronder een afbeelding van het model.



Model Luc Stevens

Het werken met Meervoudige Intelligentie (didactische structuren, activiteiten) doet een beroep op je klassenmanagement. Het bevordert de interactie tussen de kinderen en de leerkracht. De instructie in de groep gaat een hele andere vorm aannemen. Dit alles leidt tot grotere uitdagingen voor zowel de kinderen als de leerkrachten, vertrouwen in elkaar en het bieden van ondersteuning aan elkaar. Dit is mijn ideaal beeld hoe het onderwijs in elkaar hoort te zitten. Hieruit put ik mijn kracht als leerkracht. Hieruit heb ik ook mijn kracht geput als veranderaar. Ik voel het werken met MI als een bekrachtiging van het model van Stevens en een bevestiging dat het werkt. Dit is mijn doel, dit is hetgeen ik wil. En ik vond en vind het

geweldig dat ik nu in mijn rol als veranderaar dit proces heb mogen aanvoeren en nog mag aanvoeren. Hierbij waardeer ik de support van mijn managementteam enorm.

Dat het werkt, heb ik waargenomen bij mijn collega's die aan de slag zijn geweest met MI binnen de groep. Ze praatten over zaken loslaten, anders werken enzovoorts. Zij praatten eigenlijk over klassenmanagement, instructie en interactie (de driehoek van het model).

Ik heb bereikt dat veel collega's enthousiast zijn geworden. Ik heb mensen aan het denken gezet. Ik heb, door mijn vorige onderzoek, medewerking genoten van het managementteam. Het mooiste vind ik dat het idee voor dit onderzoek geheel uit mezelf komt, uit het onderzoek van vorig jaar. Niet vanuit een opdracht, niet van een van boven opgelegd idee, maar geheel vanaf de werkvloer. Een echt "bottom-up" proces. Wel een idee wat goed aansloot op het thema van de studiedagen vorig jaar: "Leren door doen". Dit is door het team goed ontvangen.

De stappen van Reteaming (2009) zijn voor mij en mijn team, realiteit geworden.

Ik geloof stevig in een positief besluit op 17 mei. Ik streef ernaar mijn droom werkelijkheid te laten worden. Ik blijf mijn enthousiasme naar het team toe uitdragen. Ik waardeer hun inzet en ideeën, en daar waar mogelijk, ondersteun ik hen. Geboekte vooruitgangen worden gevierd. Ik ervaar de motivatiefactoren zoals de auteurs deze binnen hun boek Reteaming beschrijven nog steeds even sterk als aan het begin van mijn praktijkonderzoek. Ook dit zijn weer zaken die te koppelen zijn aan het model van Stevens.

Het boek van Furman en Aloha heeft bijgedragen aan mijn leerproces. Het beschrijven van mijn droom, het vaststellen van mijn doelen, concretiseren en het benoemen van het project hebben een beroep gedaan op de verdere ontwikkeling van mijn leerstijlen. Leerstijlen waaraan ik binnen mijn persoonlijk ontwikkelingsplan aan werk. Reteaming (2009) sluit goed aan bij het accommoderen (het concreet ervaren) als leerstijl. De stappen zijn concreet, ik kan aan de slag. Toch wordt er een sterk beroep gedaan op mij als coach betreffende andere leerstijlen. Het beschrijven van de droom past goed bij het divergeren (reflectief waarnemen), het stellen van doelen en hieruit een project kiezen past bij het assimileren (abstracte begripsvorming). Tijdens het proces van Reteaming wordt een continu beroep gedaan op de leerstijlen assimileren maar zeker ook convergeren (actief experimenteren). Het boek heeft mij voornamelijk gezet tot het assimileren. Iedere stap vereist deze vaardigheid.

Ik wil deze eindevaluatie afsluiten met het vieren van een door mij behaald succes wat ik mijn leven niet meer zal vergeten. Dit verdient een korte toelichting. Als kind van 12 jaar (en

jonger) heb ik op een lagere school gezeten welk gebouw nu een van de locaties van onze school is. Een huidige (bijna afzwaaiende) collega, werkzaam op onze school, was destijds als onderwijzer werkzaam op die school. Hij drukt zich, naar ik begrepen heb, niet zo snel uit naar andere collega's toe. Het was deze man die aan het einde van de tweede studie dag naar mij toekwam, tegen mijn zij aan kwam staan, een duwtje gaf en zei, met een glimlach op zijn gezicht: "Dat ik dit nog mag meemaken, dat een leerling van mijn Pius-X school dit heeft weten te bereiken" gevolgd met een nogmaals een stootje tegen mijn schouder. Woorden schoten tekort.

Nawoord.

Het onderzoek heeft voor mij veel betekent. Mijn eerste onderzoek heeft een vervolg gekregen. Mijn enthousiasme over de Meervoudige Intelligentie heb ik over kunnen brengen. Ik hoop dat het team op 17 mei 2010 een duidelijk “Go” geeft aan het toepassen van Meervoudige Intelligentie op onze school. Belangrijk is wel dat er een goed invoeringstraject gevolgd gaat worden. Geleid door mensen met een brede ervaring op dit gebied.

Onderzoek kost veel tijd, werktijd, vrije tijd en steun van mensen om je heen. Zonder deze mensen is goed onderzoek niet mogelijk.

Ik wil hier (in willekeurige volgorde) deze mensen hartelijk bedanken:

Alle leden van het managementteam van mijn school die mij de mogelijkheid hebben gegeven het onderzoek binnen mijn de school te mogen uitvoeren.

Onze begeleider van de schoolbegeleidingsdienst voor zijn ondersteuning en feedback.

Mijn opleidingscoördinator die een belangrijke rol heeft gespeeld in de begeleiding van mij als student en intervisiegenoot.

Mijn intervisiegenoten, critical friends, bij wie ik alles in vertrouwen kon vertellen, die hun vertrouwen en verhalen met mij deelden en die kritisch naar het onderzoeksproces hebben meegekeken.

Tenslotte wil ik mijn vrouw en kinderen bedanken voor hun geduld dat zij hebben opgebracht voor de tijd dat ik weg was, in de boeken gedoken zat of achter de computer aan het werk was.

Beste mensen, Bedankt!.

Literatuurlijst.

- Armstrong T. (2009). *Meervoudige Intelligentie bij lezen en taal*. Vlissingen: Bazalt.
- Bastmeijer, M. *VierKeerWijzer*. Geraadpleegd maart 2010 via <http://www.vierkeerwijzer.nl/scholing.html>
- Bazalt (onbekend). *Meervoudige Intelligentie*. Geraadpleegd januari 2010 via <http://www.bazalt.nl/meervoudige-intelligentie.html>
- Bouman, A. & Jespers, H. & Kerstens, P. & Laros, P. & Riezebos, A. (2009) *Module student, Leer- en onderzoekslijn*. Tilburg: Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg.
- Caluwé, L. de & Vermaak, H. (2006) Denken over veranderingen in vijf kleuren (3.1-3.4) *Leren veranderen. Een handboek voor de veranderkundige*. (p 61-84) Deventer: Kluwer.
- Furman, F & Ahola T. (2009) *Reteaming. Oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Barneveld: Uitgeverij Nelissen.
- Gardner, H. (2008) *Soorten Intelligentie, Meervoudige Intelligenties voor de 21^e eeuw*. Amsterdam: Nieuwezijds.
- Gardner, H. (1983) *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1999) *Intelligence Reframed - Multiple Intelligences for the 21st Century*, New York: Basic Books.
- Gardner, H (2008). *The 25th anniversary of the publication of Howard Gardner's Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Masterclass Utrecht 10 maart 2009
- Gardner, H. (2008). *Biography of Howard Gardner*. Geraadpleegd januari 2009 via, <http://www.howardgardner.com/index.html>
- Gardner, H. (2004). *Frequently asked questions-multiple intelligences and related educational topics*. Geraadpleegd februari 2009 via, <http://www.howardgardner.com/FAQ/FREQUENTLY%20ASKED%20QUESTIONS%20Updated%20March%2009.pdf>
- Harinck, F. (2008) *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

- IB AB ontwikkelgroep Fontys OSO (2009). *Module student. Intern begeleider en veranderingsprocessen*. Tilburg: Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg.
- Kagan S. en Kagan M. (2006). *Het complete MI boek*. Vlissingen: Bazalt.
- Kloosterboer, P. (2008) *Voor de verandering. Over leidinggeven aan organisatieverandering*. Den Haag: SDU Uitgevers bv.
- Korthagen, F. & Vasalos, A. (2001). Maatwerk bij coaching. *Handboek Effectief Opleiden* 26(167), 11.5-3.01 – 11.5.-3.16.
- Korthagen, F & Vasalos, A(2002). Niveaus in reflectie: naar maatwerk in begeleiding. *Velon Tijdschrift voor Lerarenopleiders*. 23 (1), 29-38
- Loo, H. van der & Geelhoed, J. & Samhoud, S. (2010). *Kus de visie wakker*. Geraadpleegd november 2009 via <http://www.kusdevisiewakker.nl/>
- Marzano, R.J. e.a. (2005) *Een plan voor goed werkend schoolleiderschap, Wat werkt: leiderschap op school*. (p 71-89) Vlissingen: Bazalt.
- Senge, P e.a. (2003) *Lerende Scholen. Een vijfde Discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*. (p 51-83) Schoonhoven: Academic Service
- ThiemeMeulenhof uitgevers (onbekend). *Taaltrapeze Taal en Lezen*. Geraadpleegd januari 2010 via <http://www.taaltapeze.nl/taaltapeze>

Bijlagen

Bijlage 1. Gedachten, ideeën en bevindingen

GEDACHTEN, IDEEËN, BEVINDINGEN.

Ik heb zojuist een presentatie gegeven over Meervoudige Intelligentie (M.I.) en M.I. binnen de lessen taal. Graag wil ik weten, in het kader van een nieuw onderzoek, hoe jullie gedachten, ideeën of bevindingen over M.I. zijn.

Vriendelijk wil ik jullie verzoeken je eigen gedachten, ideeën of bevindingen hierover in het kort op te schrijven bij de onderstaande punten. Denk er niet te lang over na, schrijf op wat in eerste instantie bij je opkomt. Dit kan en mag kort zijn.

Deel de bevindingen vervolgens met de leden van je groepje van 4 waarmee je met de kaartjes hebt gewerkt.

Als je merkt dat bevindingen van anderen ook bij jou passen of je komt door het gesprek verder in gedachten (“tja daar had ik nog niet aan gedacht”, “ja dat heb ik eigenlijk ook”, etc..) of je denkt nu ergens anders aan of over, voeg deze bevindingen dan toe bij “aanvullingen”.

Voel je vrij om op te schrijven wat jij vindt of denkt. Om jouw gevoel van vrijheid te stimuleren is het niet nodig jouw naam op dit blaadje te schrijven (het mag wel).

Bij voorbaat hartelijk dank.

Jan van Bers.

1. **Mijn gedachten/ideeën over M.I.** (bv. waar denk ik aan, wat zie ik, hoe stel ik me voor)

Aanvullingen:

2. **Mijn gevoel als er gepraat wordt over M.I.** (wat doet het met mij, “buikgevoel”)

Aanvullingen:

Naam student: Jan van Bers
Studentnummer: 2112937

3. Mijn kennis over M.I. (waar sta ik)

Aanvullingen:

4. Mijn interesse/motivatie m.b.t. M.I.

Aanvullingen:

5. M.I.: De betekenis voor mij en/of de kinderen.

Aanvullingen:

Naam:

GEDACHTEN, IDEEËN, BEVINDINGEN.

Beste collega,

Je hebt de laatste twee weken gewerkt met MI activiteiten en didactische structuren binnen de lessen van Taaltrapeze of Veilig Leren Lezen. Ook ben je een stukje bezig geweest met MI “vieren” (bewust worden van eigen manieren van knap zijn bij de leerlingen en dit delen). Graag wil ik weten hoe jullie gedachten, ideeën of bevindingen over M.I. nu zijn. Dit formulier heb je op de vorige studiedag ook al een keer ingevuld (hetzij met naam, hetzij anoniem).

Vriendelijk wil ik jullie verzoeken je eigen gedachten, ideeën of bevindingen hierover op te schrijven bij de onderstaande punten.

Voel je vrij om op te schrijven wat jij vindt of denkt. Ook je observaties en ervaringen graag meenemen. Om jouw gevoel van vrijheid te stimuleren is het niet nodig jouw naam op dit blaadje te schrijven (het mag wel).

Bij voorbaat hartelijk dank.

Jan van Bers.

1. **Mijn gedachten/ideeën over M.I.** (bv. waar denk ik aan, wat zie ik, hoe stel ik me voor)
2. **Mijn gevoel als er gepraat wordt over M.I.** (wat doet het met mij, “buikgevoel”)
3. **Mijn kennis over M.I.** (waar sta ik)

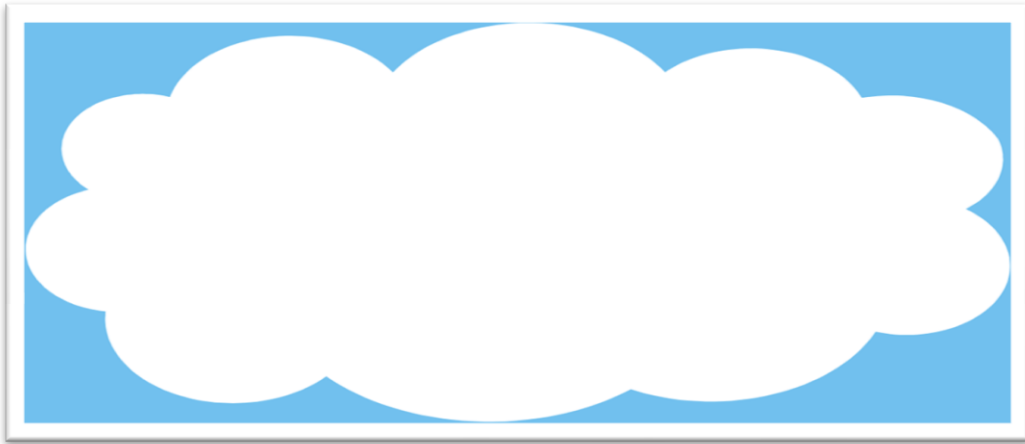
4. Mijn interesse/motivatie m.b.t. M.I.

5. M.I.: De betekenis voor mij en/of de kinderen.

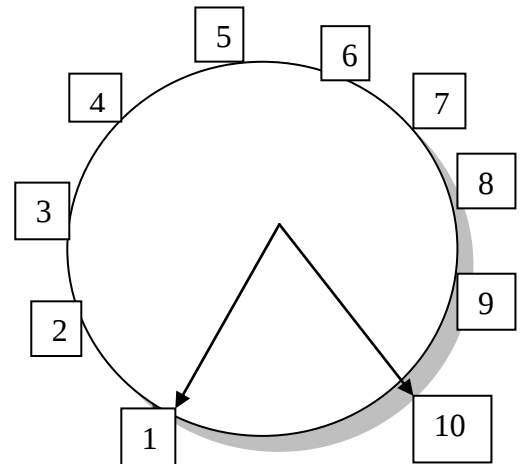
Naam:

Bijlage 3. Wolk en platform

WOLK



DUIM



SCHAAL

PLATFORM



Bijlage 4. Toelichting Wolk en platform

TOELICHTING WOLK EN PLATFORM STUDIEDAG 02-02-2010.

Beste collega,

Vriendelijk wil ik je vragen bijgaand formulier in te vullen.

Op dit formulier zie je een wolk, een platform, een duim en een schaal.

Onderaan vind je vragen (toelichtingen) die passen bij deze pictogrammen.

Wil je deze vragen beantwoorden naar aanleiding wat je de afgelopen twee studiedagen over MI hebt gelezen, gezien en gehoord. Of hetgeen je de laatste twee/drie weken collega's (bezig met uitproberen) hebt horen vertellen of zien doen. Of wat je aan reacties van kinderen hebt gehoord of gezien. Je kunt je antwoorden schrijven binnen de kaders van het plaatje. Mocht je ruimte te weinig hebben dan mag je ook op de achterkant schrijven.

Jullie meningen en bevindingen geven richting op welke wijze we de komende periode verder kunnen gaan: BV: of we MI grondiger willen verkennen, theorie verdiepen of meer ervaringen op willen doen.

Toelichting pictogrammen.

Wolk:

Hierbij stel ik je een beetje vreemde vraag, een "wondervraag". Stel je hebt een ontspannen dag gehad, een fijne avond en je slaapt heerlijk. In je slaap heb je een droom. Een droom betreffende MI. Deze droom is de volgende dag werkelijkheid geworden, een wonder. Hoe ziet voor jou dit uit in de praktijk. Werk je met MI, of niet, hoe werk je ermee, welke voordelen zie je, welke kansen, zijn er belemmeringen, welke vorderingen heb je gemaakt, wat zie je de kinderen doen?

Platform:

Hierin beschrijf je waar je nu staat betreffende MI. Je kunt jezelf de volgende vragen stellen:

Wat ik zou willen uitproberen is.....

Ik ben al gelukkig met.....

Ik zou meer willen weten over.....

Het zou een verschil zijn als ik.....

Wat me bijzonder interesseert is.....

Schaal:

Dit relateert naar je huidige beginsituatie. Wat heb je tot nu toe geleerd? Waar sta je nu betreffende je interesse, motivatie in MI? Welk punt ken je jezelf op deze gebieden toe?

Duim:

Hoe sta je tegenover MI? Heb je voldoende successen gehoord. Sta je positief t.o.v. het idee van de Meervoudige Intelligentie en heb je voldoende successen gehoord, opent dit voor onze school kansen?: omcirkel dan deze duim.

Sta je negatief t.o.v. MI en heb je te weinig positieve ervaringen gehoord en je ziet geen nieuwe kansen voor de toekomst zet dan een kruis door de duim.

Vul in de duim in of je leerkracht bent, SLB-er (=RT-er, IB-er, logopediste, fysiotherapeut, smw, orthopedagoog, gymleerkracht, overig) of deel uitmaakt van het MT.

Geef dit aan met de afkortingen: LK, SLB, MT

Ik dank jullie hartelijk voor jullie medewerking

Jan van Bers

Naam student: Jan van Bers

Studentnummer: 2112937

Bijlage 5. Feedback begeleider schoolbegeleidings dienst

Jan,

Je hebt mij gevraagd een kort verslagje te leveren over jouw bijdrage aan het innovatieproces op de Driemaster.

Je was betrokken bij de ontwikkeling van een visie op de toekomst van de Driemaster en zag de meerwaarde van MI voor de school, omdat dit past in de algemene uitspraken die gedaan werden over goed onderwijs op de Driemaster in de toekomst.

Je gaf heldere informatie over MI en wist dit te ondersteunen met concrete voorbeelden en bewijzen van de effecten die deze activiteiten hadden op het betrokken leerproces van de kinderen en de leerresultaten ervan.

Tijdens de voorbereiding en de uitvoering van de teamactiviteiten wist je goed in te schatten wat de beginsituatie en de behoeften van de collega's waren. Je presentaties waren helder en de organisatie van de pilot verliep voorspoedig.

Dit mondde uit in een prima verlopen studiedag waarin de mensen betrokken en actief met elkaar in gesprek gingen. Het resultaat was een groot draagvlak voor voortzetting en uitbreiding van de pilot en – zoals het laat aanzien - een definitief “go” voor de invoering van MI.

Niet onvermeld mag worden jouw communicatie: jij legt helder uit, je luistert en dat alles op vriendelijke en sensitieve wijze, zonder de richting uit het oog te verliezen. Kortom het is prettig om met jou samen te werken.

Veel succes met de afronding van jouw meesterstuk!

Met vriendelijke groeten,

Met vriendelijke groet,

René Derksen

Senior adviseur

rderksen@edux.nl