

De ene leerkracht is de andere niet

Een onderzoek naar de verschillen tussen leerkrachten van het Programmagerichte onderwijs en het Ontwikkelingsgerichte onderwijs, gericht op leeftijd, geslacht en persoonlijkheidstype.

Hogeschool: Christelijke Hogeschool Ede
Opleiding: Leraar Basisonderwijs (PABO)

Student: Judith Geers
Klas: L3/4GRB
Studentnummer: 060303

Afstudeerbegeleider: Dr. D.A.(Dick) Kraaij

Afstudeerdatum: februari 2010



VOORWOORD

Het afstudeeronderzoek wat voor u ligt heb ik gemaakt in mijn vierde leerjaar van de Pabo aan de Christelijke Hogeschool in Ede. Zelf heb ik de versnellersroute gevolgd waardoor het voor mij mogelijk is om nu in februari af te studeren.

Ik was in eerste instantie al aan een ander onderzoek begonnen toen dit door omstandigheden stopgezet werd. Eind augustus 2009 ben ik dan echt begonnen met het opstellen van een afstudeerplan waarna alles in gang werd gezet. Ik had het idee voor dit onderwerp al een hele tijd en was blij dat ik het mocht uitvoeren. Ik ben zelf erg geïnteresseerd in Ontwikkelingsgericht Onderwijs waardoor ik daar in ieder geval iets mee wilde doen. Ook heb ik in mijn derde jaar een klein onderzoek gedaan voor de minor *NU Leren* met persoonlijkheidstypen en dat had ook mijn interesse.

Mijn onderzoek kon ik niet volbrengen zonder de hulp van een aantal mensen. Ten eerste wil ik graag Dr. D.A. (Dick) Kraaij bedanken voor de begeleiding bij dit onderzoek. Het was erg fijn om feedback te mogen ontvangen op alles wat ik schreef en ook met vragen kon ik altijd aan de bel trekken. Ik heb dit alles als erg prettig ervaren. Ook wil ik graag alle leerkrachten bedanken die voor mij de vragenlijst hebben ingevuld, zonder hen zou dit onderzoek geen resultaten gekend hebben. Als laatste wil ik ook mijn moeder, Elly Geers, en mijn broertje, Jorim Geers, bedanken voor het lezen en controleren van het onderzoek.

Elst, januari 2010

Judith Geers

INHOUDSOPAVE

VOORWOORD	1
INHOUDSOPAVE.....	2
1. INLEIDING.....	4
2. LITERATUURSTUDIE.....	5
2.1 Welke veranderingen hebben er plaats gevonden in het basisonderwijs in de afgelopen jaren.	5
2.1.1 Veranderingen binnen het onderwijs	5
<i>Vier trends in de afgelopen 50 jaar</i>	5
2.1.2 Veranderingen binnen teamsamenstellingen.....	6
2.2 Welke onderwijsconcepten komen we tegenwoordig tegen in het basisonderwijs? ..	8
2.2.1 Wat houdt programmagericht onderwijs in, in het basisonderwijs	9
<i>Kenmerken programmagericht onderwijs</i>	9
2.2.2 Wat is ontwikkelingsgericht onderwijs?.....	11
<i>Vygotsky en de Zone van naaste Ontwikkeling</i>	11
<i>Uitgangspunten van OGO</i>	11
<i>Rol van de leerkracht en leerling</i>	15
2.2.3 Wat is ervaringsgericht onderwijs, in het basisonderwijs?	15
<i>Welbevinden en betrokkenheid</i>	15
<i>Het tempelschema van Ervaringsgericht Onderwijs</i>	16
2.3 Wat is een 'persoonlijkheid' en welke factoren hebben invloed op deze persoonlijkheid?	18
2.3.1 De betekenis van een persoonlijkheid.....	18
2.3.2 De ontwikkeling van een persoonlijkheid.....	18
2.3.3 Factoren die invloed hebben op een persoonlijkheid	19
<i>Houdingen ten opzichte van veranderingen en vernieuwingen</i>	20
2.4 Welke persoonlijkheidstesten zijn er?.....	22
2.4.1 Verschillende leerstijlen- en persoonlijkheidstesten	22
<i>Leerstijlen en leercyclus volgens Kolb(1984)</i>	22
<i>De Big Five</i>	23
<i>Theorie van de meervoudige intelligentie</i>	24
<i>De Roos van Leary</i>	25
<i>Leerstijlen volgens Vermunt(1992)</i>	26
<i>Enneagram</i>	27
2.4.2 De Myers-Briggs Type Indicator.....	28
<i>De vier basisvoorkeuren</i>	28
<i>De 16 persoonlijkheidstypen</i>	31
<i>Verdeling van de 16 typen in 4 groepen</i>	31
<i>Verdeling van de 16 typen binnen PGO en OGO</i>	33

3. METHODE EN MATERIALEN	34
4. RESULTATEN UIT PRAKTIJKONDERZOEK.....	36
<i>Algemene gegevens</i>	36
<i>Verdeling mannen/vrouwen</i>	36
<i>Verdeling OGO/PGO</i>	36
<i>Verdeling onderbouw/bovenbouw</i>	37
4.1 Zijn er significante verschillen in leeftijdssamenstelling van het team tussen Programmagerichte- en Ontwikkelingsgerichte scholen?	37
4.2 Zijn er significante verschillen in persoonlijkheidstypen tussen mannen en vrouwen binnen Programmagerichte- en Ontwikkelingsgerichte scholen?.....	40
4.2.1 Vergelijking van typen bij mannen en vrouwen (de totale populatie van het onderzoek).....	41
4.2.2 Vergelijking van typen bij vrouwen uit het Programma- en het Ontwikkelingsgerichte onderwijs.	42
4.3 Is, in de huidige werksituatie de mix van persoonlijkheidstypen van het team binnen Ontwikkelingsgerichte scholen gelijk aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen Programmagerichte scholen in de huidige werksituatie?	44
4.4 Is, in de gewenste werksituatie, de mix van persoonlijkheidstypen van het team binnen Ontwikkelingsgerichte scholen gelijk aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen Programmagerichte scholen?	47
5. CONCLUSIE.....	51
6. DISCUSSIE	56
7. NAWOORD.....	58
8. LITERATUURLIJST.....	59
9. BIJLAGEN	60
Bijlage 1: Vragenlijst afstudeeronderzoek	60
Bijlage 2: Ondersteunende informatie voor bij het onderzoek	64

1. INLEIDING

Ontwikkelingsgericht onderwijs is een onderwijsconcept waar steeds vaker mee gewerkt wordt binnen het onderwijs in Nederland. Van vroeger uit zijn veel mensen het programmagerichte onderwijs gewend, zoals we dat nu noemen. Programmagericht onderwijs richt zich vaak op de leerstof en werkt strak aan de hand van methodes. Ontwikkelingsgericht onderwijs richt zich meer op het kind, maar houdt hierbij de kerndoelen wel in de gaten, wat ook bij het programmagericht onderwijs gebeurt. We zien bij het ontwikkelingsgericht onderwijs dat het kind meer verantwoording krijgt en meer zelf beslist binnen zijn/haar leerproces. De leerkracht heeft hier geen sturende rol, zoals in het programmagericht onderwijs, maar een begeleidende rol.

We zien tegenwoordig steeds meer veranderingen binnen scholen betreffende het onderwijs. Ook het veranderen van een programmagerichte school naar ontwikkelingsgericht onderwijs is een tendens die we steeds vaker aantreffen. In de onderbouwgroepen is dit vaak niet zo moeilijk, omdat ze daar al met thema's werken is de overstap veel kleiner dan in de hogere groepen. In de afgelopen jaren ben ik een aantal scholen tegengekomen die de verandering naar ontwikkelingsgericht onderwijs wilden maken, maar dit strandde bij de kleuters. In de groepen 3 en hoger lukte het niet om ontwikkelingsgericht te gaan werken. De vraag die bij mij op kwam was hoe dit nou mogelijk is. Hoe komt het dat programmagerichte scholen niet de overstap kunnen maken naar ontwikkelingsgericht werken, of dat dit maar gedeeltelijk lukt?

Met deze vraag ben ik eigenlijk mijn onderzoek in gestapt. Het is alleen een erg uitgebreide vraag voor een afstudeeronderzoek en er komen heel veel factoren bij die vraag kijken. Daarom moest ik een onderdeel uitkiezen waar ik mij op wilde richten. Ik heb gekozen voor 'de leerkracht als persoon'. Hierbij horen het geslacht, de leeftijd en het persoonlijkheidstype. Deze laatste vormt het belangrijkste deel van het onderzoek.

Binnen mijn onderzoek staat de volgende probleemstelling centraal:

In hoeverre verschillen de leerkrachten binnen het type onderwijs, programmagericht of ontwikkelingsgericht, kijkend naar leeftijd, geslacht en persoonlijkheidstype?

Om bovenstaande onderzoeksvraag te beantwoorden heb ik een literatuuronderzoek en een praktijkonderzoek uitgevoerd waarbij ik onderstaande deelvragen heb behandeld:

Theorievragen:

- Welke veranderingen hebben er plaats gevonden in het basisonderwijs in de afgelopen jaren?
- Welke onderwijsconcepten komen we tegenwoordig tegen in het basisonderwijs?
- Wat is een 'persoonlijkheid' en welke factoren hebben invloed op de persoonlijkheid?
- Wat houdt de Myers-Briggs Type Indicator in?

Praktijkvragen:

- Zijn er significante verschillen in leeftijdssamenstelling van het team tussen Programmagerichte- en Ontwikkelingsgerichte scholen?
- Zijn er significante verschillen in persoonlijkheidstypen tussen mannen en vrouwen binnen Programmagerichte- en Ontwikkelingsgerichte scholen?
- Is, in de huidige werksituatie, de mix van persoonlijkheidstypen van het team binnen Ontwikkelingsgerichte scholen gelijk aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen Programmagerichte scholen?
- Is, in de gewenste werksituatie, de mix van persoonlijkheidstypen van het team binnen Ontwikkelingsgerichte scholen gelijk aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen Programmagerichte scholen?

2. LITERATUURSTUDIE

2.1 Welke veranderingen hebben er plaats gevonden in het basisonderwijs in de afgelopen jaren.

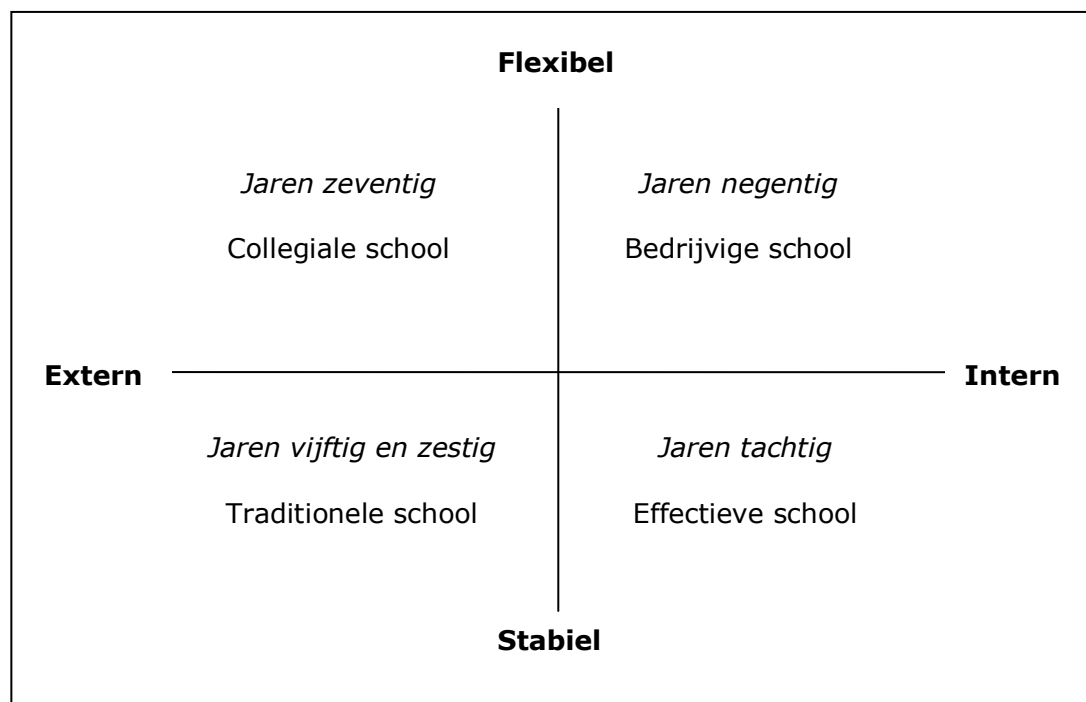
De laatste jaren zien we steeds meer veranderingen binnen het basisonderwijs. Maar dit is niet alleen de laatste jaren, al zo'n vijftig jaar zijn er duidelijk accentverschillen te zien in het onderwijs. Lagerweij definieert de onderwijsveranderingen als volgt¹:

Onderwijsverandering is het op planmatige wijze proberen de kwaliteit van het onderwijs in een of meer scholen te verbeteren in relatie tot bepaalde gewenste doelen.

2.1.1 Veranderingen binnen het onderwijs

Vier trends in de afgelopen 50 jaar

Binnen de afgelopen 50 jaar zien we een paar sterke verschuivingen binnen het onderwijs. Deze worden vormgegeven in onderstaande tabel en korte uitleg.²



Figuur 1: Vier opvattingen over onderwijskwaliteit en efficiency

Vanaf de jaren vijftig en zestig: De Traditionele school

Er wordt gewerkt in een stabiele omgeving voor zowel kinderen als leerkrachten. Er zijn regels en die zijn bij iedereen bekend. De leerkracht is op onderwijsinhoudelijk gebied autonoom en bepaalt wat er gedaan wordt in de klas en welke stof wordt aangeboden. Dit is voor elke leerling het zelfde.

¹ Lagerweij, (1987) p.110

² Lagerweij (2004) p. 32-34

Vanaf de Jaren zeventig: De Collegiale school

In deze periode wordt heel sterk gekeken naar de capaciteiten van leerlingen en leerkrachten. Er moet worden gedifferentieerd voor leerlingen met leermoeilijkheden. Ook samenwerken en verschillende werkvormen komen in deze tijd steeds meer naar voren.

Vanaf de jaren tachtig: De Effectieve school

In deze tijd wordt sterk gekeken naar de efficiëntie van het onderwijs. Wordt de instructie zo effectief mogelijk gegeven? Gebruiken de leerlingen hun leertijd wel zo effectief mogelijk? Op deze manier zien we de beheersing van het onderwijsleerproces een belangrijk streven worden.

Vanaf de jaren negentig: De Bedrijvige school

Er wordt steeds meer gekeken naar het niveau van het kind. Wat kan het kind en welke begeleiding heeft hij/zij daar bij nodig. Ook worden de kinderen steeds zelfstandiger gemaakt. Zelfstandig werken, zelfstandig kiezen wat je wanneer gaat doen. Kinderen worden steeds meer zelf verantwoordelijk voor hun werk. Ook wordt er steeds meer naar het proces van het leren gekeken in plaats van alleen maar naar het resultaat.

We zien tegenwoordig dat het onderwijs wat vroeger zo 'normaal' was, steeds minder normaal wordt. Er zijn steeds meer verschillende vormen van onderwijs met ieder hun eigen visie. Daltononderwijs, Ontwikkelingsgericht onderwijs, Ervaringsgericht onderwijs, Adaptief onderwijs, enzovoorts. Allemaal verschillende vormen met allemaal hun eigen visie op onderwijs. De laatste tijd zien we veel veranderingen van programmagericht onderwijs richting het ontwikkelingsgericht onderwijs. Soms is de stap naar die vorm van onderwijs nog te groot en werken ze met een tussenvorm.

Naast veranderingen binnen de vormen van onderwijs zien we ook veranderingen binnen de teamsamenstellingen.

2.1.2 Veranderingen binnen teamsamenstellingen

<i>formatie</i>	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Werkzaam in PO x 1000	84.6	87.9	89.6	92.7	98.8	99.8	100.7	100.0
Mannen fte x 1000	30.4	30.1	29.5	28.9	28.4	28.0	27.4	26.2
Vrouwen fte x 1000	54.2	57.8	60.0	63.8	67.3	71.8	73.3	73.8
Percentage vrouwen	64.1 %	65.8 %	67.1 %	68.8 %	70.3 %	72.0 %	72.8 %	73.8 %

▪ Verdeling toegekende formatie onderwijzend personeel in het p.o. Bron: CFI, 2005.

Tabel 1: teamsamenstelling in het primair onderwijs van 1997 – 2004

In bovenstaande tabel zien we de tendens van steeds meer vrouwen binnen het primair onderwijs. De stijging is zelfs gemiddeld meer dan een procent per jaar. Deze stijging is onder andere een gevolg van de langzaam startende acceptatie van parttime werkende leerkrachten in het primair onderwijs³. Ook zien we dat steeds meer vrouwen gaan werken. Was vroeger de vrouw degene die thuis bleef bij de kinderen, tegenwoordig gaan ook zij aan het werk. Hierdoor ontstaan grote aantallen parttime banen. Meisjes/vrouwen gaan tegenwoordig langer naar school en volgen vaker hoger onderwijs.

³ Hoogeveen en Portegijs, 1995

Hierdoor vinden we steeds meer vrouwen in het onderwijs.

Niet alleen het feit dat er meer vrouwen komen, laat het percentage verschuiven, ook blijven de mannen veel weg uit het onderwijs.

Op dit moment is ongeveer 81,3%(2007)⁴ van de leerkrachten binnen het basisonderwijs vrouw (2004: 74%), binnen de Pabo's is dit al 85%. De pabo wordt o.a. hierdoor steeds minder aantrekkelijk voor mannen.

We zien daarnaast dat mannen meestal in de hogere groepen lesgeven en vrouwen vinden we vooral in de onderbouwgroepen. Een kleutermeester zullen we alleen bij hoge uitzondering tegenkomen. Mannen zijn vaak sterker gericht op het overdragen van kennis. In de bovenbouw komt dit vaak meer naar voren.

Bovendien speelt tegenwoordig mee dat mannen zich sneller moeten verantwoorden bij het op schoot nemen van een kind, dit ligt heel gevoelig.

Binnen Ontwikkelingsgericht onderwijs zien we dat er in de bovenbouwgroepen anders gekeken wordt naar de overdracht van kennis. Dit zou ook invloed kunnen hebben op het percentage mannen wat werkt binnen deze sector. Helaas zijn hier geen cijfers over te vinden.

⁴ <http://www.vn.nl/Archief/Samenleving/Artikel-Samenleving/Gebrek-aan-diversiteit-in-het-basisonderwijs.htm> (11november 2009) (7-01-2010)

2.2 Welke onderwijsconcepten komen we tegenwoordig tegen in het basisonderwijs?

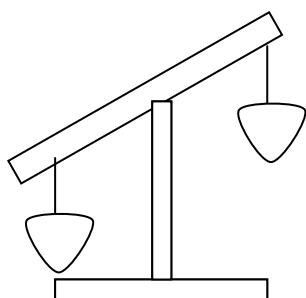
In Nederland zijn er drie onderwijsconcepten die de dienst uit maken binnen het basisonderwijs. Alle andere onderwijsvormen zijn vaak combinaties van de drie belangrijkste onderwijsconcepten, of worden binnen deze concepten ook gebruikt. De belangrijkste onderwijsconcepten in Nederland zijn:

- Programmagericht onderwijs
- Ontwikkelingsgericht onderwijs
- Ervaringsgericht onderwijs.

Hieronder worden alle drie de concepten even kort naast elkaar gezet, in de vorm van weegschalen, zodat duidelijk wordt waar de essenties van de concepten met elkaar verschillen. Voor het verdere verloop van mijn onderzoek zijn het programmagericht- en het ontwikkelingsgericht onderwijs het belangrijkste. Deze *weegschaalbenadering* geeft inzicht in de verhoudingen tussen de 'bedoeling van de leerkracht' en de 'betekenis voor het kind'.

Programmagericht onderwijs:

Leerkracht Leerling

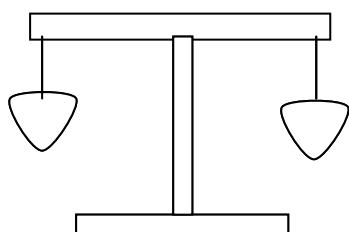


De bedoeling van de leerkracht heeft de overhand. De leerkracht stuurt hierbij het onderwijs van de leerlingen. Dit gaat vooral via methodes en is erg gestructureerd. De leerkracht bepaalt welke stof op welk moment aan de orde komt.

Figuur 2: weegschaalmodel programmagericht onderwijs

Ontwikkelingsgericht onderwijs:

Leerkracht Leerling

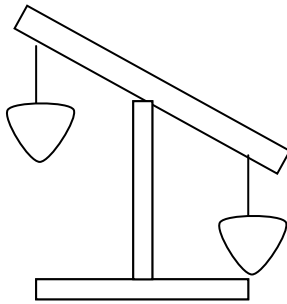


De weegschaal is in balans. De bedoeling van de leerkracht is in balans met de betekenis voor de leerling. Hierbij is het de bedoeling dat de leerlingen zich ontwikkelen door in interactie te zijn met andere leerlingen of leerkracht. Hierbij staan de betekenis voor, en initiatieven van de kinderen centraal. De leerkracht organiseert zo samen met de kinderen betekenisvolle activiteiten.

Figuur 3: weegschaalmodel ontwikkelingsgericht onderwijs

Ervaringsgericht onderwijs:

Leerkracht Leerling



De betekenis van de leerling heeft de overhand. Behoeften en betekenisverlening van de kinderen staat voorop, de bedoeling van de leerkracht komt daar pas achteraan. Er wordt aangesloten op het niveau van de leerling.

Figuur 4: weegschaalmodel ervaringsgericht onderwijs

2.2.1 Wat houdt programmagericht onderwijs in, in het basisonderwijs

Programmagericht onderwijs is het onderwijs wat vanuit vroeger nog steeds bestaat. Natuurlijk zijn er wel vernieuwingen doorgevoerd, maar het is nog steeds het onderwijsconcept dat bij volwassenen van deze tijd zeker wel bekend is. Tegenwoordig zijn er steeds minder scholen die op deze manier werken, maar toch zijn er nog veel scholen die, eventueel met aanpassingen, met dit concept werken.

De naam van het programmagericht onderwijs zegt eigenlijk al wat het is, onderwijs gericht op het programma. Een programma is iets wat vast staat en waar weinig in geschoven kan worden. Ook wordt een programma vaak door iedereen op het zelfde moment gevolgd.

Omdat dit onderwijssysteem eigenlijk de standaard is (was), zijn hier nooit echt veel woorden aan vuil gemaakt. Nieuwe concepten zijn anders en vragen om een onderbouwing.

Kenmerken programmagericht onderwijs

Programmagericht onderwijs kenmerkt zich door de volgende punten⁵:

- Leerinhouden worden vooral door de leerkracht aan de orde gesteld; leerlijnen staan centraal. Op www.tule.slo.nl staan de kerndoelen en leerlijnen vermeld voor het onderwijs in Nederland. Deze kerndoelen en leerlijnen zijn uitgangspunt voor het programmagerichte onderwijs. Het is dan ook niet verwonderlijk dat binnen deze vorm van onderwijs (bijna) alleen met methodes wordt gewerkt. Het maken van lessen uit het boek. De leerkracht bepaalt welk vak er gedaan gaat worden, de boeken worden gepakt en iedereen gaat met dat vak aan de slag. Meestal is dit een klassikale of zelfstandig werken les. Natuurlijk verschilt dit wel per methode.
- Lokaal met vaste hoeken en veel ontwikkelingsmateriaal. Dit geldt vooral voor kleuters, maar ook in de hogere groepen zijn altijd vaste hoeken te vinden, denk maar aan een leeshoek en computerhoek. Dit komt veel vaker voor in het programmagerichte onderwijs tegenwoordig. Maar vooral bij kleuters zijn hoeken aanwezig. Denk hierbij aan een poppenhoek, leeshoek, bouwhoek enz. Deze hoeken zijn standaard hetzelfde. Nu er tegenwoordig in het programmagerichte onderwijs vaak met thema's wordt gewerkt zien we ook themahoeken. Deze themahoeken worden over het algemeen door de leerkracht ingericht.

⁵ <http://www.drs-online.nl/artikel.php?ID=109> (DRSmagazine 2003, nummer 9) (12-05-2009)

- Er wordt gewerkt in circuits: alle kinderen voeren dezelfde activiteiten uit. Wat net bij het eerste punt ook al genoemd werd, is dat er uit de methode gewerkt wordt. En dit is dus voor alle kinderen hetzelfde. Tegenwoordig wordt er wel vaak met dag- of weektaken gewerkt. Dit om de kinderen zelfstandigheid in het werken te leren.
- De activiteiten zijn vooral gericht op het beheersen van vaardigheden en het behalen van leerresultaten. Vooral bij de vakken als rekenen, taal, aardrijkskunde, biologie en geschiedenis leiden alle lessen tot een toets. De stof die in de lessen behandeld wordt, is de stof die de kinderen op de toets moeten kunnen reproduceren.
- Leerlingvolgsystemen hebben tot doel leerachterstanden te signaleren. Leerlingvolgsystemen kijken vooral naar de kinderen die achter lopen op een bepaald leergebied. Daar is remedieermateriaal voor, meestal ook vanuit de methode. Voor de pluskinderen wordt vaak minder gedaan.
- De leerkracht organiseert allerlei activiteiten. Bij programmagericht onderwijs is het de leerkracht die aanstuurt in de activiteiten, de leerlingen reageren daarbij op de leerkracht. Dit is aan het begin van dit hoofdstuk al geïllustreerd met de weegschalen.

Wat erg gebruikelijk is bij het programmagericht onderwijs is het werken met cijfers bij het beoordelen van de vakken. Hier en daar worden nu ook letterbeoordelingen in combinatie met cijfers gebruikt in plaats van alleen maar cijfers.

Rol van leerkracht en leerling

Wat we net al hebben gezien bij de kenmerken van deze vorm van onderwijs is dat de leerinhouden door de leerkracht worden aangeboden. Hierbij hebben de leerlingen weinig tot geen inbreng. Er wordt in scholen met methodes gewerkt, en die methodes worden aangehouden in het programma van de schoolweken. Hierdoor volgt elk kind hetzelfde programma met eventuele extra begeleiding of extra uitdaging. De leerkracht speelt dus de belangrijkste rol in deze vorm van onderwijs, de leerling volgt.

Op deze manier worden de leerlingen extrinsiek, van buiten af, gemotiveerd. De leerkracht moet de kinderen motiveren. Natuurlijk zijn op sommige vakgebieden of onderwerpen de kinderen wel intrinsiek gemotiveerd, maar dit is toch vaak minder dan bij het ontwikkelingsgerichte onderwijs waar verderop meer over wordt uitgelegd.

Programmagericht onderwijs wordt de laatste jaren steeds vaker afgetekend als 'gedateerd' en soms wordt zelfs de term 'slecht' in de mond genomen. Het is waar dat dit concept al jaren bestaat en dat ook de ouders van nu op deze manier het onderwijs hebben genoten. Dat wil niet zeggen dat het gelijk slecht of ouderwets is. Bij dit concept, maar ook bij de andere concepten moet een leerling zich thuis kunnen voelen binnen het onderwijs en de vorm waarin dat onderwijs wordt gegeven. Binnen het programmagerichte onderwijs zijn veel leerlingen die zich daar erg prettig bij voelen.

2.2.2 Wat is ontwikkelingsgericht onderwijs?

Ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO) is een vorm van onderwijs die de laatste jaren steeds meer vorm krijgt binnen het basisonderwijs. De eerdere ontstaansgeschiedenis van OGO is al eerder behandeld op pagina 4 (en verder) van dit document.

De kern van Ontwikkelingsgericht onderwijs wordt door Hans Bakker als volgt verwoord: *OGO is het onderwijs dat kinderen helpt door interactie hun volle identiteit te ontwikkelen met inachtneming van de culturele gegevens.*⁶

Dit is de doelstelling van het OGO-concept. Binnen deze ambitie speelt de leerkracht een grote rol. De leerkracht zoekt namelijk naar sociaal-culturele activiteiten die te verbinden zijn aan kennis en vaardigheden om een zo breed mogelijke ontwikkeling mogelijk te maken.

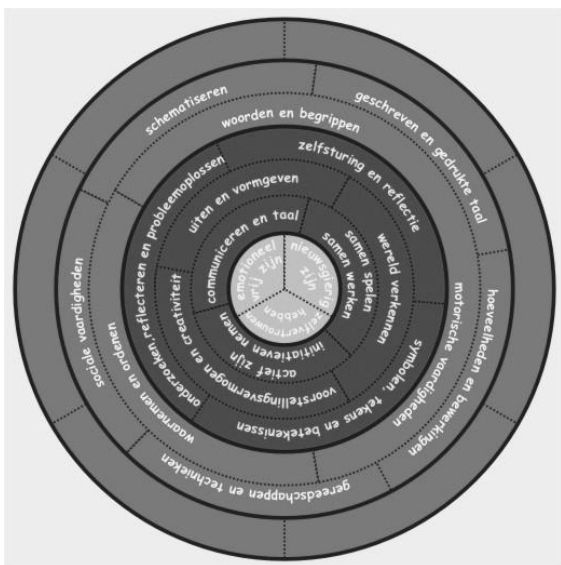
Vygotsky en de Zone van naaste Ontwikkeling

De zone van de naaste ontwikkeling is bedacht door Lev Vygotsky. Hij heeft dit bedacht om de door hem beoogde rol van het onderwijs te verduidelijken.

Tegenstanders van Vygotsky gaan er ten onrechte vanuit dat de ontwikkeling van een kind zich als een spontaan rijpingsproces voltrekt dat niet blijvend versneld kan worden. Tegenover het begrip 'zone van naaste ontwikkeling' staat het begrip 'zone van actuele ontwikkeling'. Beide begrippen hebben te maken met de beginsituatie van de leerling. De zone van de actuele ontwikkeling heeft betrekking op de ontwikkeling van de leerling op dat moment. Wanneer men het onderwijs zou afstemmen op de zone van de actuele ontwikkeling betekent dit dat een kind niets zou leren omdat het geleerde al weet. Er zit dan geen enkele uitdaging in het onderwijs voor het kind en draagt dus ook niet bij aan de ontwikkeling van het kind. Dit willen we dus niet. Het is dus wel duidelijk dat wij het onderwijs willen afstemmen op de zone van de naaste ontwikkeling.

In de zone van de naaste ontwikkeling bevinden zich zaken waar het kind in principe voor open staat en wat het zou kunnen leren met hulp van anderen. Deze zone wordt ook wel de constructiezone genoemd omdat hier het eigenlijke leren (construeren van nieuwe kennis) plaatsvindt. Onderwijs dat zich richt op de zone van de naaste ontwikkeling vraagt zich dan ook niet af wat een kind op een bepaald moment zelfstandig aankan, maar vraagt zich juist af welke nieuwe handelingsmogelijkheden het zou kunnen ontplooiën met de hulp van of in samenwerking met de onderwijsgevende of andere lerenden.

Uitgangspunten van OGO



Figuur 5 Cirkel van de Basisontwikkeling

⁶ Bakker, Hans. (2008) p. 21

Op het draaipunt van de cirkel bevinden zich de basiskenmerken. Dit is de kern van alle opvoedings- en onderwijsleerprocessen. Dit draaipunt bestaat uit drie vakken: emotioneel vrij zijn, zelfvertrouwen hebben en nieuwsgierig zijn.

Emotioneel vrij zijn:

Kinderen moeten vrij zijn van emotionele belemmeringen, dit bevordert het zelfvertrouwen en het zelfbeeld. Het maakt dat kinderen weerbaar worden en tot betrokken leeractiviteiten kunnen komen.

Zelfvertrouwen hebben:

Zelfvertrouwen is een basiskenmerk dat uit het hierboven beschreven emotioneel vrij zijn voortvloeit. Het gaat er hier niet om of een kind feitelijk goed presteert, maar het gaat erom wat het kind zelf beleeft of zich voorstelt. Een belangrijk gegeven is dat de verwachtingen die kinderen van zichzelf opbouwen, in belangrijke mate worden bepaald door de ervaringen die ze opdoen tijdens de interacties met de sociale omgeving. Kinderen die door hebben dat er op hun signalen wordt ingegaan zullen eerder een gezond zelfvertrouwen kunnen opbouwen.

Nieuwsgierigheid:

Kinderen zijn erop uit de omgeving te onderzoeken door daar explorerend en onderzoekend mee om te gaan. Hierdoor hebben ze een actieve houding in het nemen van initiatieven en in onderzoeken en bevragen. Dit tezamen vormt de aanzet voor ontwikkeling en leren.

De basiskenmerken zorgen voor de pedagogische achtergrond waarop de brede persoonsontwikkeling gestalte kan krijgen die tot toenemende zelfstandigheid leidt.

In de tweede ring bevinden zich de aspecten van de brede ontwikkeling. In de ring zit een opbouw in de brede ontwikkeling. Je zou kunnen zeggen dat deze ring ook opgebouwd is uit drie kleinere ringen in opbouw van de brede ontwikkeling. Actief zijn en initiatieven nemen; communiceren en taal en samenspelen en samen werken zijn nodig om op de andere gebieden ontwikkeling te mogen en kunnen verwachten. Als binnen deze gebieden zich moeilijkheden voordoen betekent dit dat de ontwikkeling in de volgende ringen van de cirkels bij voorbaat moeilijker zal verlopen.

De volgende 'competenties' zijn in de tweede ring te vinden:

- Actief zijn, initiatieven nemen, plannen maken.
Hierbij is het van belang dat de kinderen zich actief ten opzichte van de omgeving en van anderen opstellen en dat ze initiatieven nemen en hun nieuwsgierigheid in handelen en onderzoeken omzetten.
- Communiceren en taal.
Communicatie wil zeggen dat kinderen contacten aangaan met anderen en daarbij diverse communicatievormen hanteren.
- Samen spelen en samen werken.
Door samen te spelen en samen te werken in gezamenlijke activiteiten kunnen meer wetende partners die delen voor hun rekening nemen die anderen nog niet zelfstandig kunnen uitvoeren en de ervaringen en opgedane kennis delen met anderen.
- Verkennen van de wereld.
Kinderen behoren ondersteund te worden in het verkennen, begrijpen van en functioneren in hun wereld evenals in de mogelijkheden om bijdragen aan veranderingen en verbeteringen te leveren.
- Uiten en vormgeven.
Hierbij gaat het erom dat we de kinderen helpen om hun gevoelens, ervaringen, gedachten en ideeën te uiten.

- Voorstellingsvermogen en creativiteit.
Het ontwikkelen van een voorstellingsvermogen wil zeggen dat kinderen zich in gedachten allerlei voorwerpen, gebeurtenissen of situaties kunnen voorstellen.
- Omgaan met symbolen, tekens en betekenissen.
Representerende activiteiten (zoals omgaan met symbolen, tekens en betekenissen) dragen bij aan de denkontwikkeling. Dit omdat het kind er zich van bewust is dat de representatie niet hetzelfde is als de werkelijkheid. Dus dat de representatie een bepaalde betekenis heeft die verwijst naar de werkelijkheid.
- Zelfsturing en reflectie.
Zelfsturing betekent dat het kind in staat is om op basis van een zelf geformuleerd plan te handelen. Reflecteren betekent zowel vooruit denken, controlerend denken en terug denken. Zelfsturing en reflectie zijn aan elkaar verbonden en beïnvloeden elkaar, want bewustwording is nodig voor zelfsturend handelen.
- Onderzoeken, redeneren en probleem oplossen.
Dit zijn cognitieve kwaliteiten die met het vermogen tot strategisch handelen en het vooruit denken op nieuwe situaties en gebeurtenissen te maken hebben.

Deze doelen zijn niet op een vast moment te bereiken, ze geven een aanwijzing hoe als leerkracht te handelen. Deze brede ontwikkelingsdoelen gelden voor de hele basisschool, terwijl er verschillen in niveau en in activiteiten zijn waarbij ze ingezet worden.

In de derde ring van het cirkelschema staan specifieke kennis en vaardigheden. Het gaat daarbij vooral om die kennis en vaardigheden die de brede ontwikkeling ondersteunen en die een bijdrage leveren aan de ontwikkeling- en leerprocessen die in de onderbouw centraal staan. De gewenste kennis en vaardigheden zijn onderverdeeld in verschillende terreinen:

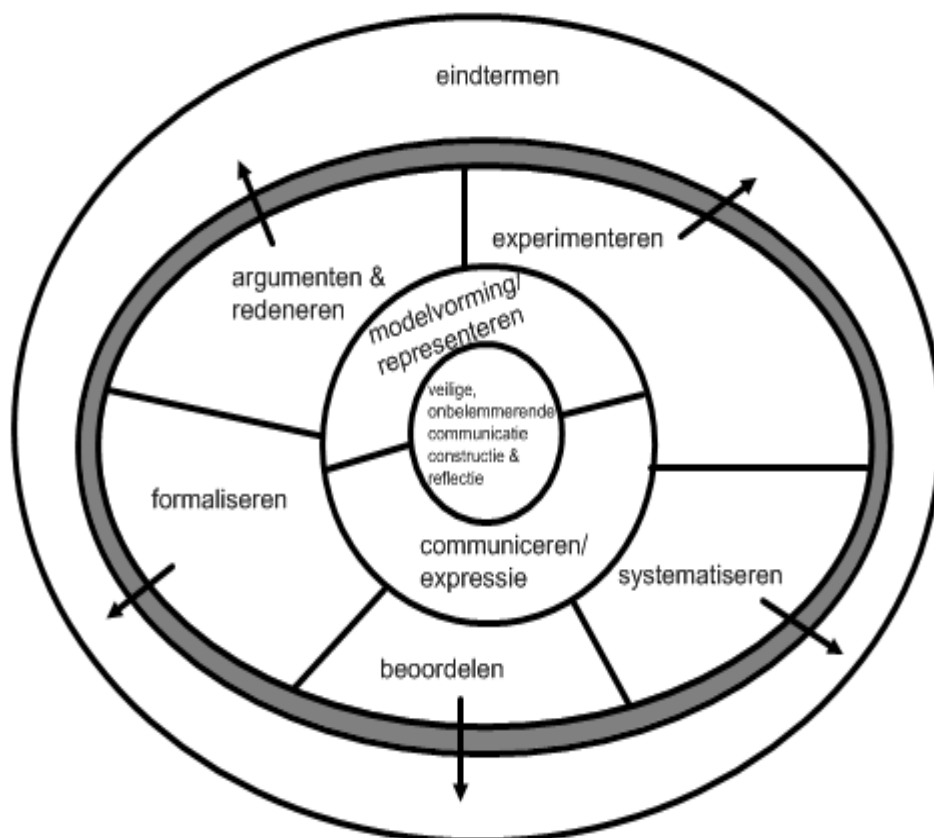
- Motorische vaardigheden.
Het is nodig dat kinderen hun bewegingsvaardigheid ontwikkelen zodat ze in staat zijn hun omgeving actief, explorerend te verkennen en activiteiten te ondernemen die hen in staat stellen aan die wereld deel te nemen.
- Waarnemen en ordenen.
Hierbij is het van belang dat kinderen goed, nauwkeurig en gedetailleerd leren waarnemen.
- Woorden en begrippen.
In de communicatieontwikkeling en in de ontwikkeling van taal-denken is het noodzakelijk dat kinderen over een grote woordenschat beschikken en zich een aantal fundamentele begrippen eigen maken.
- Sociale vaardigheden.
Sociale vaardigheden hebben betrekking op het kunnen omgaan met anderen en het kunnen functioneren in een groep.
- Gereedschappen en technieken.
De brede ontwikkeling wordt aanzienlijk bevorderd als kinderen veel gereedschappen en technieken kennen en beheersen waarmee zij aan activiteiten kunnen deelnemen om de wereld te verkennen en die de mogelijkheden tot deelname aan die wereld vergroten.
- Schematiseren.
Met schematiseren wordt bedoeld dat kinderen voorwerpen en situaties in een vereenvoudigde vorm weergeven.
- Hoeveelheden en bewerkingen.
Kennis van hoeveelheden en vaardigheden in de verschillende bewerkingen van hoeveelheden komt tot stand door middel van tal van dagelijkse handelingen.
- Geschreven en gedrukte taal.
In het onderwijs is het zaak kinderen systematisch en opzettelijk verder te ondersteunen in de belangstelling voor en het hanteren van kennis en vaardigheden die geletterdheid teweeg brengen.

Als we kijken naar het curriculum binnen het ontwikkelingsgerichte onderwijs zien we dat het niet stopt bij de basisontwikkeling. In de hogere groepen van de basisschool wordt het ontwikkelingsgerichte onderwijs stapje voor stapje veranderd. Het gaat van het spelgeoriënteerde naar het onderzoeksgeoriënteerde curriculum. Bert van Oers heeft voor dit curriculum ook een cirkel ontworpen die ook van binnen naar buiten gelezen moet worden.

In de *binnencirkel* wordt een leerling nog niet streng gebonden aan externe eisen. In deze cirkel zien we vooral allerlei vormen van onbelemmerde en veilige communicatie, reflectie en constructieve activiteiten. Ook komt hier terug wat de kinderen zich al eerder hebben eigengemaakt, namelijk het communiceren over en exploreren van de kennis en vaardigheden. Het moet in de bovenbouw dan ook op een zorgvuldige en niet bedreigende manier worden voortgezet.

In de *tweede ring* zien we de semiotische activiteiten⁷. Dit zijn activiteiten die te maken hebben met taaltekens en hun verbanden.

In de *buitenste ring* bevinden zich denkactiviteiten die tot uiting komen op basis van de gevormde modellen of expressievormen.



Figuur 6: Cirkel ontwikkelingsgericht onderwijs bovenbouw⁸

⁷ Bakker, Hans.(2008) p. 29

⁸ Van Oers, 2001, p 28

Rol van de leerkracht en leerling

Als we kijken naar beide cirkels zien we dat de rol van de leerkracht belangrijk is, maar dat de rol van de leerling ook heel belangrijk is (zie ook figuur 2, 3 en 4). Bij OGO wordt er ingehaakt op de eigen initiatieven en betekenisverlening van de leerlingen binnen de activiteiten. De leerkracht kan hierbij een aanzet geven tot een vorm van spel of onderzoek, maar de initiatieven liggen grotendeels bij de leerlingen. Doordat de leerlingen hun eigen inbreng kunnen aandragen in school worden de activiteiten gezien als meer 'nuttig' dan normaal. Kinderen gaan het nut zien van activiteiten en gaan zo gemotiveerder aan het werk. Bij OGO zien we dat de leerlingen meer intrinsiek, van binnen uit, gemotiveerd zijn. Leerlingen willen zelf graag leren, spelen en onderzoeken. Eerder genoemd is de zone van naaste ontwikkeling (p. 11 in dit document). De activiteiten die leerlingen nog niet geheel zelfstandig kunnen uitvoeren worden hierbij uitgevoerd met begeleiding. Deze begeleiding is heel divers. De begeleiding kan plaatsvinden door de leerkracht, maar ook medeleerlingen kunnen elkaar helpen. Leerlingen vinden het vaak erg leuk om klasgenoten te kunnen helpen en leerlingen vinden het vaak niet erg om door klasgenoten geholpen te worden. Hierdoor ontstaat er een gedeelte van die intrinsieke motivatie waar zojuist over werd gesproken.

Binnen OGO is de rol van zowel de leerkracht als de leerling erg belangrijk en spelen beide een cruciale rol in het leerproces van de leerlingen.

2.2.3 Wat is ervaringsgericht onderwijs, in het basisonderwijs?

In tegenstelling tot de voorgaande twee concepten speelt het Ervaringsgerichte onderwijs geen rol in dit onderzoek. Omdat dit naast Programmagericht- en Ontwikkelingsgericht onderwijs het derde belangrijkste concept in rij is, wordt deze toch kort besproken.

De grondlegger van het Ervaringsgerichte Onderwijs is Professor Ferre Laevers, een ontwikkelingspsycholoog uit België. Deze onderwijsbenadering is ontwikkeld in het kader van het Leuvense innovatieproject 'ErvaringsGericht Onderwijs'. Het concept is vooral ontstaan in de onderbouwgroepen, maar kan eigenlijk in alle groepen worden gerealiseerd.

Ervaringsgericht betekent: gericht op wat er in de kinderen om gaat (ervaringsstroom)⁹. Het is gericht op de manier waarop kinderen de school binnen komen, hun persoonlijke geschiedenis en hun geestelijke en lichamelijke mogelijkheden. Daarbij is het gericht op wat de kinderen bezig houdt en wat ze motiveert, waar ze vragen over stellen. Het is gericht op zowel de cognitieve vaardigheden als op de beleving van het totale onderwijs. Ervaringsgericht onderwijs is een vorm van onderwijs waarin kinderen worden uitgedaagd om te groeien en te b(l)oeien op verschillende gebieden; zichzelf, anderen, de omgeving en het geheel waarin ze leven. Hierbij zijn het welbevinden en de betrokkenheid belangrijke criteria.

Welbevinden en betrokkenheid

Welbevinden en betrokkenheid zijn de twee criteria die Laevers gebruikte om zicht te krijgen op het fundament van het leren. Op deze manier wilde hij grip krijgen op het proces van de ontwikkeling, om zo gericht onderwijs te kunnen bieden.

Als kinderen zich prettig voelen (**welbevinden**), zijn ze beter in staat om hun basisbehoeften (*relatie, competentie en autonomie*) te bevredigen.

⁹ Van Herpen, M (2005) p. 45

Signalen van welbevinden¹⁰:

- Genieten, plezier beleven
- Ontspanning en innerlijke rust
- Vitaliteit
- Openheid
- Spontaniteit, zichzelf durven zijn
- Zelfvertrouwen, assertiviteit, een positief zelfbeeld

Als kinderen **betrokken** zijn dan is dit te merken aan de manier waarop ze ergens mee bezig zijn. De kinderen werken op een intense manier aan hun taak of spel.

Signalen van betrokkenheid¹¹:

- Concentratie
- Energie
- Complexiteit en creativiteit
- Mimiek en houding
- Persistentie (*doorzettingsvermogen, volharding*)
- Nauwkeurigheid
- Reactietijd
- Verwoording
- Voldoening

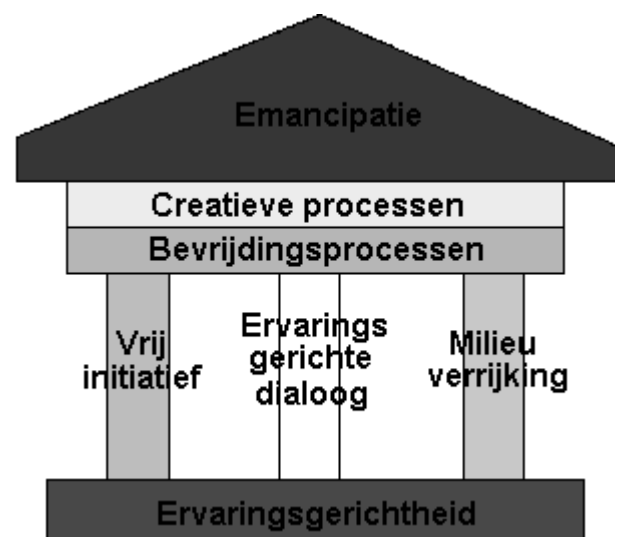
Betrokkenheid is niet iets wat zo maar aanwezig is. De leerkracht is er voor verantwoordelijk om deze momenten van betrokkenheid te creëren. Activiteiten hebben een grotere kans van slagen als de betrokkenheid hoog is. Hiervoor is het wel belangrijk rekening te houden met een aantal factoren die een rol (kunnen) spelen bij het verhogen van de betrokkenheid bij activiteiten. Deze factoren zijn:

- Een goede sfeer en relatie
- Werken op het niveau van het kind
- Aansluiten bij de beleavingswereld van de kinderen
- De mogelijkheid bieden voor de kinderen om daadwerkelijk iets te kunnen doen
- De mogelijkheid bieden voor de kinderen om eigen initiatief te nemen binnen de activiteit

Het tempelschema van Ervaringsgericht Onderwijs

Het symbool van Ervaringsgericht Onderwijs is het tempelschema. Dit schema geeft de opbouw aan van het concept. Op het fundament van ervaringsgerichtheid staan drie pilaren, de praktijkprincipes:

- *Verruimen van het vrij initiatief*
Door middel van vrij initiatief wordt de betrokkenheid van de kinderen vergroot. Er wordt gezegd dat binnen de juiste omstandigheden en condities de kinderen voor die bepaalde onderdelen kiezen om te leren en te doen, die hun ontwikkeling het meest bevordert.



Figuur 7: Tempelschema van het Ervaringsgericht Onderwijs

¹⁰ Van Herpen, M (2005) p. 55

¹¹ Van Herpen, M (2005) p. 57

- *Milieuverrijking*
Het aanbod van je activiteiten moet interessante materialen en activiteiten bieden voor de kinderen. Hiermee bevorder je de betrokkenheid van de kinderen
- *Ervaringsgerichte dialoog*
Hierbij is het in gesprek zijn met de kinderen erg belangrijk. Als je wilt aansluiten bij de behoeften van de kinderen moet je aandacht hebben voor aanvaarding, echtheid en inleving.¹²

Op deze pilaren steunen twee dwarsbalken. Deze balken zijn twee processen die bevorderd kunnen worden door de eerder genoemde principes:

- *Bevrijdingsprocessen*, deze zijn nodig voor een goede emotionele ontwikkeling
- *Creatieve processen*, deze zijn nodig voor een maximale cognitieve ontwikkeling.

Al deze principes en processen leiden uiteindelijk naar het streven naar één doel: het vergroten van de zelfredzaamheid. Een persoon die zelfredzaam is, is iemand die zich optimaal heeft ontwikkeld; vrij is van neurotische gedragspatronen en vol levenslust; initiatiefrijk, vindingrijk, creatief en bereid om zich voor een groter geheel in te zetten.¹³

¹² Van Herpen, M (2005) p. 47

¹³ Reader tentamenstof onderwijskunde visies op onderwijs(2006) p. 7

2.3 Wat is een 'persoonlijkheid' en welke factoren hebben invloed op deze persoonlijkheid?

2.3.1 De betekenis van een persoonlijkheid

Als we heel letterlijk naar de betekenis van 'persoonlijkheid' gaan kijken komen we uit bij het woordenboek. De Van Dale geeft de volgende betekenis:

per-soon-lijk·heid *de; -heden 1 v datgene wat een persoon karakteriseert: weinig ~ hebben een weinig uitgesproken karakter 2 m,v iem met veel persoonlijkheid*

Persoonlijkheid heeft dus te maken met je karakter en ook van het woord karakter heeft de Van Dale een betekenis:

ka-rak-ter *het; o -s 1 figuur, letterteken: Chinese ~s 2 iems eigenschappen; aard, inborst: een openhartig ~ 3 goede eigenschappen: die man heeft ~ 4 het eigenaardige, typische*

Karakter en persoonlijkheid hebben dus te maken met je eigenschappen. Hoe zit je in elkaar. Persoonlijkheid wordt daarnaast ook gekoppeld aan temperament.

tem-pe-ra-ment *het; o -en 1 natuurlijke gesteldheid vh gemoed 2 levendigheid, vurige aard*

Je temperament is dus je natuurlijke gesteldheid, hoe jij bent van nature, van jezelf. Niet hoe je in de loop van de jaren gemaakt en gevormd bent, maar wat zit er nou in je dat van nature al bij jou is, je erfelijkheid/aanleg, gedragingen, karakteristieke eigenschappen.

Je persoonlijkheid heeft veel met je temperament te maken, maar het is meer dan dat¹⁴. Je temperament is wat je van nature in je hebt, de Engelse term *nature* omvat dit. Het is je genotype, je erfelijke aanleg. Temperament wordt ook wel gedefinieerd als: individuele verschillen in gedrag, die vanaf de geboorte aanwezig zijn, relatief stabiel zijn en een biologische oorsprong hebben.¹⁵

Je persoonlijkheid is je *nature*; je fenotype. Dit is je erfelijke aanleg plus de invloed van je omgeving.

2.3.2 De ontwikkeling van een persoonlijkheid

De ontwikkeling van je persoonlijkheid begint al heel vroeg. In de maanden die de baby in de baarmoeder doorbrengt, ontwikkelt het zich op allerlei vlakken. Zo reageert elke baby al anders in de baarmoeder. Het ene kind is heel druk terwijl het andere kind zich heel rustig houdt. Onderzoekers hebben ook gemerkt dat baby's verschillend reageren op echoscopische routineonderzoeken. Er zijn baby's die opgewonden worden en gaan trappen naar de echoscoop, terwijl andere baby's gewoon rustig blijven liggen. Deze verschillen zouden al te maken kunnen hebben met het temperament van een baby. Door meer van deze patronen te weten te komen zouden er dingen ontdekt kunnen worden over de prille eigenschappen van de baby die nog niet beïnvloed zijn door ervaringen na de geboorte¹⁶.

¹⁴ Norbert Herschkowitz en Elinore Chapman Herschkowitz. (2003) p. 211

¹⁵ Persoonlijkheidsonderzoek bij kinderen

¹⁶ Norbert Herschkowitz en Elinore Chapman Herschkowitz. (2003) p. 38

Ook de hevigheid van een reactie op pijn is aangeboren, hebben onderzoekers ontdekt. Als kinderen vlak na hun geboorte de hielprik krijgen zijn daar twee groepen in te onderscheiden. Eén groep die heel heftig reageerde op de prik en een groep die heel rustig bleef. Bij een routine onderzoek bleek dat de kinderen die eerst in een groep waren geplaatst bij het routineonderzoek net zo heftig of rustig reageerden. Dit zou betekenen dat de verschillende reacties te maken hebben met het aangeboren karakter van het zenuwstelsel. De kinderen waren maar een paar dagen oud en konden die reacties waarschijnlijk nog niet 'aangeleerd' hebben. Er zijn dus al temperamentverschillen en – kenmerken te vinden bij pasgeboren baby's. Wel kunnen deze verschillen ook veranderen in de loop van de tijd. Dat heeft ook te maken met de invloeden van buitenaf die steeds meer op kinderen inspelen naar mate ze ouder worden. Die invloeden worden nog besproken in paragraaf 2.3.3.

Naar mate de kinderen ouder worden, blijft de persoonlijkheid meegroeien. Persoonlijkheid beïnvloedt op verschillende vlakken je gedrag, je innerlijk en je eigenschappen¹⁷. Kinderen zullen zich op al die gebieden ontwikkelen. Ze zullen zich alleen op het ene gebied eerder en sneller ontwikkelen dan op het andere gebied. Je persoonlijkheid verandert dus in de loop van de tijd, maar er zullen ook situaties zijn waarbij je nog reageert vanuit je nature, je temperament. Als je nog nooit met een bepaalde situatie in aanraking bent gekomen zal je reageren op een natuurlijke manier. Dit is een reactie die niet is aangeleerd maar die vanuit je temperament wordt uitgevoerd. Het is allemaal nieuw en je hebt daarom nog niet ervaren/geleerd welke reactie de beste is. Die reactie op een prikkel uit de omgeving moet ergens vandaan komen en vooral bij jonge kinderen zal daarbij hun temperament de grootste rol spelen

2.3.3 Factoren die invloed hebben op een persoonlijkheid

Van jongs af aan leren wij over de mensen en omgeving om ons heen. We moeten leren hoe we ons zagezegd staande kunnen houden. Dit noemen we zelfredzaamheid. We leren overall en door ervaringen met mensen en situaties leren we hoe we zouden moeten zijn. Natuurlijk is iedereen uniek, maar er wordt toch vaak een sociaal wenselijk beeld geëist van de mensen. Uiteindelijk vormen al die leermomenten, al die invloeden op jou als persoon, jouw persoonlijkheid. Je hebt je eigen karaktereigenschappen, je eigen gedrag, maar deze worden steeds weer bijgestuurd door alles om je heen.

Ons temperament en persoonlijkheid zijn ook te benaderen vanuit de neuropsychologie. Hierin staat ons brein centraal. De Engelse term die hierbij vaak gebruikt wordt is 'coping brain'. Deze term houdt in dat ons brein elke keer mogelijkheden moet zoeken om adequaat om te gaan met stress of zorgen, als we in aanraking komen met nieuwe of onthutsende gebeurtenissen. Ons brein heeft hiervoor drie verschillende functies¹⁸:



Figuur 8 Het 'coping brain' met de drie verschillenden functies

- **Reptilian:** Dit is onze primitieve, instinctieve functie van het brein. Het gaat hierbij om het overleven van ons lichaam.
- **Emotional:** Dit wordt beschouwd als het limbisch systeem. Zonder dit systeem zouden bijvoorbeeld moeders niet instinctief aan kunnen voelen wanneer hun kind

¹⁷ Van der Werf, J.J. (2000) p. 9

¹⁸ <http://www.copingskills4kids.net/the-coping-brain> (17-12-2009)

zorg nodig heeft of zouden baby's niet aanvoelen dat ze het beste dicht bij hun moeder kunnen blijven om te overleven. Daarnaast hebben we dit deel van ons brein nodig om over onze gevoelens te kunnen praten.

- **Thinking:** Deze functie zorgt er voor dat we kunnen leren en denken. Neuronen zorgen er voor dat we niet alleen kunnen denken en leren, maar dat we ook kunnen beslissen over hoe we ons gedragen. Bovendien kan dit deel van ons brein ons vertellen wat onze emotionele ervaringen betekenen, bijvoorbeeld waarom we verdrietig of boos zijn.

Bij al deze onderdelen van ons brein moeten we niet vergeten dat al deze onderdelen met elkaar verbonden zijn. Bijvoorbeeld door ons emotionele deel van ons brein kunnen we gevoelens hebben, maar we zouden deze niet kunnen verwoorden zonder ons denkende brein(thinking).

We zien hierbij dat er twee van de drie functies instinctieve functies zijn die we vanaf onze geboorte al hebben. Daarentegen is ons denkende brein er om dingen te leren en daarna toe te passen. Hierin zien we terug wat er gebeurt bij onze persoonlijkheid. Het 'Raptilian Brain' en het 'Emotional Brain' zijn de functies die ons temperament vormen. Ons 'Thinking Brain' leert door ervaringen in ons leven en vormt mede met de eerste twee functies onze persoonlijkheid. Al deze ervaringen worden vormgegeven in ons leefmilieu.

Zoals hier boven en in paragraaf 2.3.1 is beschreven, wordt je persoonlijkheid gevormd door twee delen; de erfelijke aanleg en de invloed van onze omgeving. Vanaf de geboorte is de eerste omgeving die je aantreft het ziekenhuis of je ouderlijk huis. Je ouders spelen de grootste rol binnen deze leefomgeving. Niet alleen je ouders, maar ook de rest van de familie en vrienden zijn erg belangrijk binnen jouw leven en spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van je persoonlijkheid. Later gaat ook school en omgeving een steeds grotere rol spelen. Vooral in de eerste schooljaren zijn kinderen heel erg afhankelijk van de leerkracht. Je hoort kinderen vaak onvoorwaardelijk afgaan op wat de juf of meester hen vertelt. In de laatste jaren van de basisschool en in de jaren daarna zullen vrienden steeds belangrijker worden en invloed gaan uitoefenen op je persoonlijkheid. Daarnaast zullen het (school)milieu (en vervolgopleiding) hun invloed hebben. Ook al heb je het soms niet eens door, er wordt constant invloed uitgeoefend op jou als persoon en daardoor op je persoonlijkheid.

Ervaringen spelen een hele grote rol op de ontwikkeling van je persoonlijkheid. Heb je ooit een negatieve ervaringen opgelopen met je assertiviteit, dan kan het zijn dat daardoor je assertiviteit afneemt. Maar ook positieve ervaringen kunnen er juist voor zorgen dat een eigenschap steeds verder wordt ontwikkeld. Door alles wat je meemaakt zal je persoonlijkheid zich steeds verder ontwikkelen en zal steeds meer zichtbaar worden voor jezelf en anderen wie je nou eigenlijk bent. Het is wel zo dat je je persoonlijkheid altijd zal blijven ontwikkelen. Als kind is dit heel sterk, maar ook als je ouder bent zal je altijd blijven ontwikkelen.

Houdingen ten opzichte van veranderingen en vernieuwingen

Veranderingen zijn dingen die vaak een sterke invloed hebben op een persoonlijkheid, of iets duidelijk naar voren laten komen van een persoonlijkheid. Veranderingen komen in elk leven voor, misschien is het een verhuizing, een nieuwe baan of een verandering binnen je werksector. In dit geval wil ik, in het kader van mijn onderzoek, dit deel richten op veranderingen die binnen scholen plaatsvinden.

Bij veranderingen binnen een school reageert elke collega vaak op zijn of haar eigen manier, dit is de persoonlijkheid van die persoon. De één is direct gemotiveerd om aan de slag te gaan, de ander moet het proces eerst zien voordat ze er met het volle vertrouwen in kunnen stappen. Al deze verschillende reacties van teamleden zijn te verdelen in vijf groepen¹⁹:

¹⁹ Uit: Rogers & Shoemaker (1971)

Groep 1: De Vernieuwers: Zijn snel enthousiast en willen meteen aan de slag met de verandering of vernieuwing. Soms zijn ze zelfs wat naïef ingesteld. Ze kunnen het vernieuwen zeker niet op eigen kracht volhouden.

Groep 2: De Leiders: Zij staan open voor veranderingen, maar denken eerst goed na wat ze willen gaan doen voordat ze daadwerkelijk aan die verandering beginnen. Door hun manier van werken, wekken ze vertrouwen op bij de rest van het team. Ze zijn erg volhardend in hetgeen waar ze mee begonnen zijn en willen dit goed afronden.

Groep 3: De Vroege Volgers: Deze groep is erg voorzichtig. Ze nemen niet snel een besluit en zullen niet snel het voortouw nemen bij een verandering. Zij kijken de kat uit de boom voor ze daadwerkelijk mee zullen doen.

Groep 4: De Late Volgers: Deze groep is in eerste instantie vaak wat sceptisch tegenover de vernieuwing/verandering. De verandering zien zij namelijk als een aanval op de huidige(en vaak vertrouwde) manier van werken.

Groep 5: De Afwijzers: Deze groep is vaak erg wantrouwend tegenover veranderingen en zijn tegen vernieuwingen. Ze zijn vaker wat geïsoleerd en hebben daardoor weinig invloed op het hele proces.

Bij het vernieuwen van onderwijs zie je binnen een school veel verschillende houdingen tegenover die verandering. Dit kunnen hele positieve houdingen zijn, maar er zijn soms ook medewerkers die de verandering gelijk als negatief ervaren. Er ontstaat dan een vorm van weerstand. Als we kijken naar de praktijk waaruit dit onderzoek is ontstaan zien we ook daar soms weerstand verschijnen. Er zijn veel scholen die tegenwoordig van het programmagerichte onderwijs naar het ontwikkelingsgerichte onderwijs willen gaan. Bij deze vernieuwing komen we de volgende weerstanden het meeste tegen:

- **Praktische weerstanden:**²⁰
Deze weerstand heeft te maken met de uitvoerbaarheid van de vernieuwing, de haalbaarheid. Uitspraken als 'Kost dat niet veel meer tijd?' en 'Kan ik dat wel?', zijn uitspraken die bij deze vorm van weerstand op kunnen komen. Een vernieuwing vraagt om het doorbreken van de dagelijkse routine. Die routine moet echter wel doorbroken willen worden. Ontbreekt deze wil, dan wordt het proces wat daarna zou moeten volgen al bijna onmogelijk.
- **Psychologische weerstanden:**²¹
Dit zijn vormen van weerstand die voortkomen uit de karakteristieken(persoonlijkheid, karakter) van de betreffende personen.

Al deze vormen van reacties op vernieuwingen en de weerstanden die daarbij eventueel een rol spelen komen voort uit je persoonlijkheid. Je persoonlijkheid is alleen niet zomaar te beschrijven. Dit wordt zichtbaar als we gaan kijken naar persoonlijkheidstesten en leerstijlentesten. Van deze testen zijn al zo veel verschillende gemaakt dat je je persoonlijkheid op verschillende manier kan bekijken. Het blijkt daardoor erg lastig te zijn om je persoonlijkheid precies in kaart te brengen. Om een kort beeld te geven van verschillende testen en dit in een perspectief te zetten met welke test ik ga gebruiken worden in de volgende paragraaf een aantal van deze testen kort doorgenomen.

²⁰ Lagerweij (2004) p. 98

²¹ Lagerweij (2004) p. 98

2.4 Welke persoonlijkheidstesten zijn er?

Voordat er goed gekeken kan worden naar de Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), de test die we willen gaan gebruiken in dit onderzoek, is het belangrijk om te kijken in welk perspectief deze test staat naast andere persoonlijkheidstesten/leerstijltesten. Er bestaan veel leerstijltesten en persoonlijkheidstesten. Daarvan zijn er een aantal die het meest gebruikt worden en die worden hieronder ook kort toegelicht.

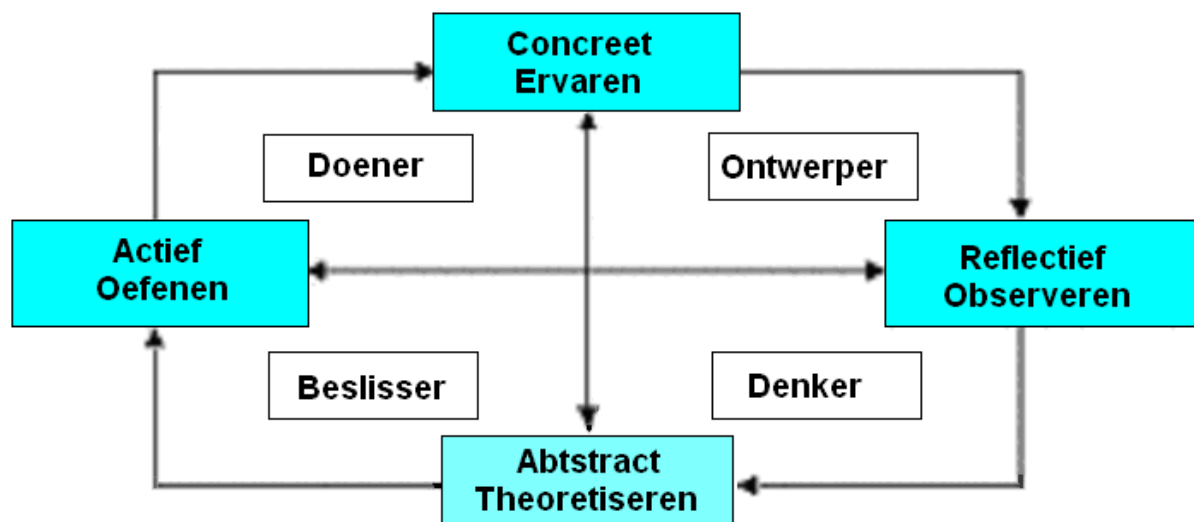
2.4.1 Verschillende leerstijlen- en persoonlijkheidstesten

Leerstijlen en leercyclus volgens Kolb(1984)

De grondlegger van deze verdeling in leerstijlen is David A. Kolb (1939), een leerpsycholoog en pedagoog uit de Verenigde Staten.

Kolb gaat er vanuit dat er binnen het leerproces, wat iedereen idealiter doorloopt, vier fasen te onderscheiden zijn.

1. **Concreet ervaren:** puur bezig zijn met het 'doen' en daarbij het ervaren welke gevolgen dat heeft.
2. **Reflectief observeren:** Het bekijken van de situatie en hierop verder denken. Onder andere het bedenken van oorzaken en gevolgen
3. **Abstract conceptualiseren:** zoeken naar een theorie om de eerdere ervaringen en gedachten aan te kunnen koppelen. Dit kan een verklaring, model of concept zijn.
4. **Actief experimenteren:** het toetsen van de in de vorige fase ontdekte theorie.



Figuur 9: Schema van de leercyclus van Kolb

Afhankelijk van iemands voorkeur benadert een persoon een situatie vanuit een bepaalde activiteit. Dit kan bijvoorbeeld zijn door uit te proberen, een plan van aanpak te bedenken, na te denken over de opdracht of eerst te kijken wat je ziet en/of herkent. De neiging om nieuwe situaties steeds vanuit een bepaalde strategie te benaderen, noemen we leerstijlen. Kolb koppelde aan zijn leercyclus vier leerstijlen:

- *De doener*
De doener moet bezig zijn. Door echt te 'doen' leert de doener. Een actief leerproces met het concrete bezig zijn kenmerkt deze doener.
- *De ontwerper/beschouwer*
De ontwerper/beschouwer kenmerkt zich door 'zien en denken'. De manier waarop hij leert hangt af van het concreet kunnen ervaren wat er gaande is, maar daarbij de situatie te observeren. Hierbij bekijkt de ontwerper/beschouwer het onderwerp vaak van verschillende kanten. Welke verschillende mogelijkheden zijn er?
- *De denker*
De denker houdt zich vaak bezig met het bekijken van een situatie, deze observeren en overdenken. Daarnaast probeert de denker deze situatie in een theoretisch kader te plaatsen.
- *De beslisser*
De beslisser is een abstracte denker. Binnen actieve situaties weet hij snel alles op een rij te zetten en hier dan ook soepel en vlot op in te spelen.

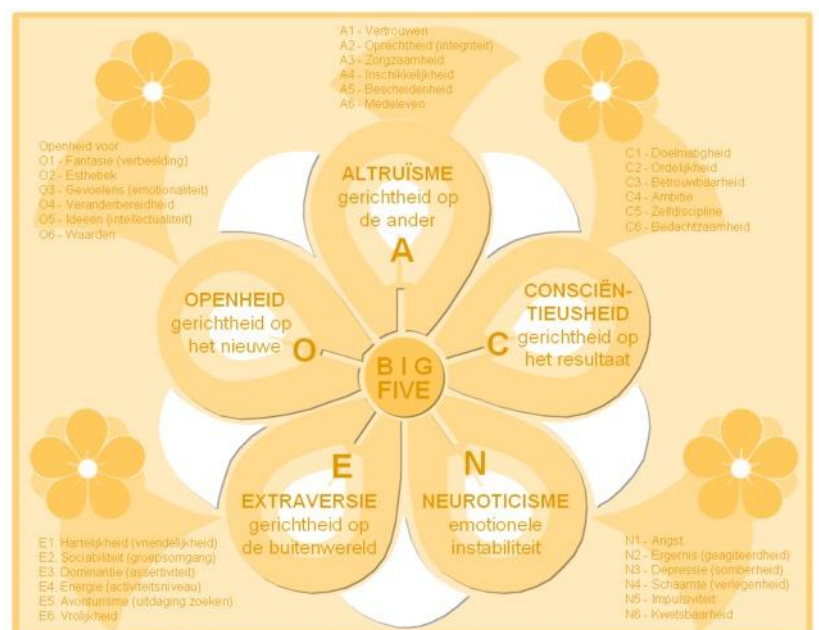
Wij mensen zijn geneigd te doen wat we het makkelijkste vinden. Dit geldt ook voor het aanpakken van taken via een bepaalde leerstijl. We doorlopen meestal wel alle fasen zoals eerder werden genoemd, maar wij zijn wel geneigd om onze taken aan te pakken vanuit de leerstijl die ons het makkelijkste af gaat. Doordat je die leerstijl steeds meer traint, ontwikkelt deze zich het sterkst en zodoende kom je geleidelijk uit bij jouw eigen leerstijl.

De Big Five

De Big Five, ontwikkeld door McCrae en Costa, is een persoonlijkheidstheorie waarbij, zoals de naam al zegt, in vijf dimensies of factoren het karakter van een persoon wordt weergegeven.

Dit zijn vijf onafhankelijke factoren die de individuele verschillen van personen beschrijven. De factoren zijn:

1. Extraversie (behoefte aan contact met anderen),
2. Agreeableness (altruïsme),
3. Openness (open staan voor nieuwe dingen),
4. Conscientiousness (ordelijkheid, gewetensvol),
5. Neuroticisme (emotionele instabiliteit).



Figuur 10: model Big Five

De Engelse termen zijn hierbij benoemd met de Nederlandse betekenis er achter. Hierbij kunt u zien dat de eerste letters van de vijf factoren het woord *OCEAN* kunnen vormen. Dit wordt dan ook vaak als ezelsbruggetje gebruikt om de vijf factoren te onthouden.

Theorie van de meervoudige intelligentie

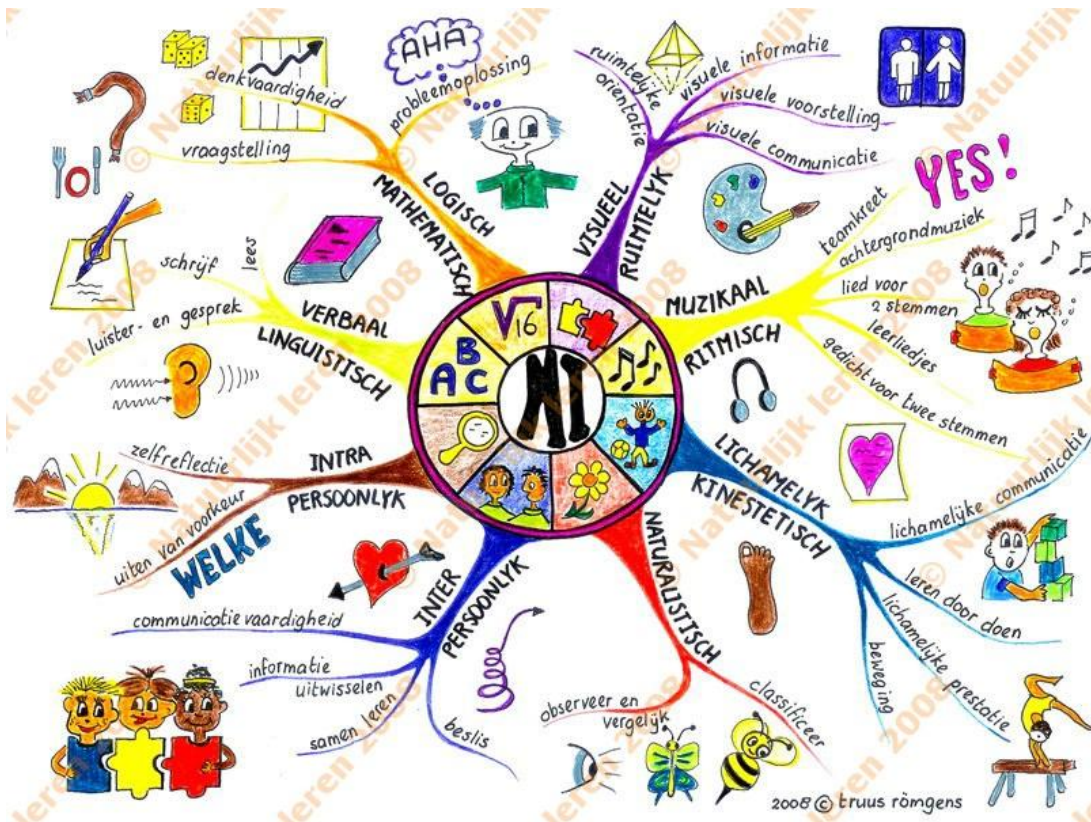
Deze theorie werd in de jaren tachtig ontwikkeld door de hoogleraar Howard Gardner. Volgens Gardner is intelligentie de bekwaamheid of het vermogen om problemen op te lossen, om te leren. Het blijkt dat mensen dit op verschillende manieren doen. Dit komt omdat iedereen op zijn of haar manier gebruik maakt van verschillende intelligenties en dit is voor ieder mens uniek.

Gardner begon hierbij met het onderscheiden van zeven soorten intelligenties, maar ondertussen zijn dit er al negen²². Tegenwoordig wordt met kinderen al vaak gekeken van welke intelligenties zij het meest gebruik maken. Daarom zijn de begrippen vertaald in verschillende vormen van 'knap'-zijn.

1. **Verbaal- linguïstische intelligentie (woordknap):** Deze intelligentie is de talige intelligentie. De mensen die deze intelligentie het sterkst bezitten vinden het prettig om informatie in te winnen door middel van spreken, lezen, schrijven en luisteren.
2. **Logisch- mathematische intelligentie (rekenknap)** Deze intelligentie kenmerkt zich door het gebruik van analytische en logische stappen in het denken. Deze mensen zien snel logische verbanden en kunnen makkelijk denken in getallen en hoeveelheden. Deze personen willen graag precies en gedetailleerd weten wat ze moeten doen, alles moet gestructureerd verlopen.
3. **Visueel- ruimtelijke intelligentie (beeldknap):** Deze personen kunnen situaties of zaken goed ruimtelijk of in beelden voorstellen. Ze moeten iets kunnen zien, bijvoorbeeld door taal, figuren of afbeeldingen, willen ze zich er iets bij kunnen voorstellen. Ook bij het begrijpen van opdrachten speelt dit een erg belangrijke rol.
4. **Tactiel- motorische intelligentie (beweegknap):** Bij deze intelligentie hebben mensen het lichaam vaak nodig om te exploreren. Met het lichaam verkennen ze de opdracht door te doen. Deze mensen leren het beste door zelf te doen en te kunnen aanraken.
5. **Muzikaal- ritmische intelligentie(muziekknapp):** Deze intelligentie bestaat niet zo zeer uit het goed kunnen musiceren, maar het gaat er vooral om hoe een persoon omgaat met maat, ritme en herhaling. Bij de één uit zich dat wel in het componeren van een muziekstuk, maar bij de ander komt dat weer tot uiting in bijvoorbeeld een dans. Deze mensen hebben vaak een ritme nodig om na te denken. Dit komt vaak tot uiting in het tikken met voeten, vingers of voorwerpen binnen handbereik, bijvoorbeeld het klikken met een pen.
6. **Naturalistisch- ecologische intelligentie (natuurknap):** Bij deze intelligentie zien we dat deze mensen de vaardigheid bezitten om grotere verbanden of samenhangen te (kunnen) zien. Doordat deze intelligentie gekoppeld is aan de natuur zien we dat mensen aan het denken gezet worden door het observeren van natuurverschijnselen. Deze mensen houden ervan om buiten te zijn.
7. **Interpersoonlijke intelligentie (mensknapp):** Interpersoonlijk betekent: gericht op elkaar. Bij deze intelligentie gaat het dus om het leren van en met elkaar. In deze groep komen we vaak mensen tegen die goed zijn in het leiden van groepen.
8. **Intrapersoonlijke intelligentie (zelfknap):** Bij de intrapersoonlijke intelligentie gaat het juist om de vaardigheid om na te (kunnen) denken over het eigen handelen, zelfreflectie toe te passen, om daar weer van te leren. Deze personen hebben goed toegang tot de eigen gevoelens en emoties. Zij hebben een realistisch zelfbeeld en zijn in staat om voor zichzelf realistische doelen te stellen. De mensen werken vaak zelfstandig, zij weten wat ze willen en wat zij kunnen. Vaak denken zij innerlijk en kunnen zich niet goed concentreren als er om hen heen gepraat wordt of andere geluiden zijn.
9. **Existentiële intelligentie:** Onlangs heeft Gardner een negende intelligentie toegevoegd aan de eerder genoemde intelligenties; de existentiële intelligentie.

²² D.A. Kraaij (2008) p. 9

Onder existentiële intelligentie wordt verstaan het kunnen bevatten, overdenken en verwoorden van de fundamentele kwesties van het bestaan. Dit vermogen wordt toegekend aan filosofische denkers en spirituele leiders.

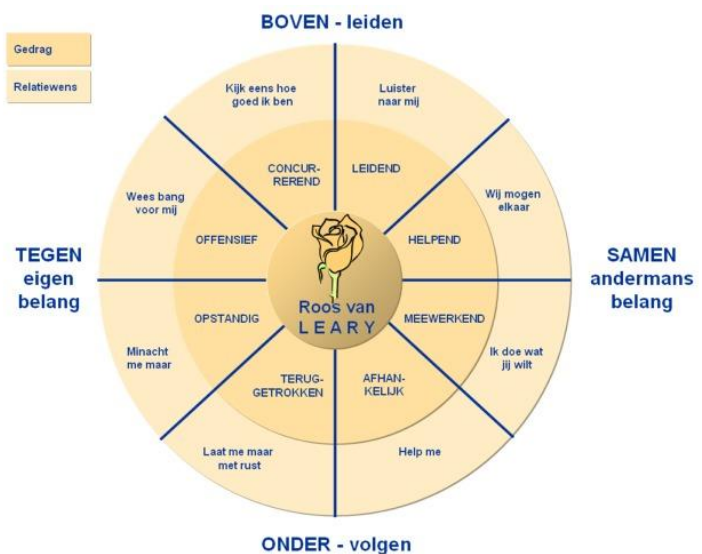


Figuur 11 M.I. volgens Gardner

De Roos van Leary

De roos van Leary is ontwikkeld door de Amerikaanse Dr. Timothy Francis Leary, hij was o.a. schrijver en psycholoog.

Men wil met deze roos gedrag typeren en de werking van dat gedrag op anderen verduidelijken.



Figuur 12 Roos van Leary

Leary verdeelt hierbij het menselijk gedrag in twee assen.

- De horizontale as (tegen-samen).
 - Tegen-gedrag: Tegen-gedrag is gedrag dat gericht is op het eigen belang. Dit gaat vaak gepaard met een vorm van vijandigheid. Dit is terug te zien in bovenstaand diagram. De woorden 'opstandig' en 'offensief' typeren sterk dit tegen-gedrag
 - Samen-gedrag: Dit is gedrag dat gericht is op de ander. Het goed met elkaar kunnen vinden en elkaar respecteren, men accepteert elkaar.
- De verticale as (boven-onder)
 - Boven: het gedrag dat we tegenkomen in de delen die 'boven' vertegenwoordigen is het leidende aspect. Hierbij is dominant gedrag naar een ander duidelijk aanwezig. Vooral de parten *concurrerend* en *leidend* zijn sterk ik-gericht.
 - Onder: gedrag dat hier voorkomt, is vaak het ondergeschikt zijn aan een ander. De mensen die in deze parten hoog scoren zijn vaak volgers die onderdanig gedrag kunnen vertonen aan een ander.

Binnen de verdeling van de assen heeft Leary nog een verdeling gemaakt van 8 delen. Deze delen zijn gekoppeld aan de assen. De delen *meewerkend* en *afhankelijk* zijn te vinden in het deel van het diagram tussen 'samen' en 'onder'. Dit betekent dat elkaars belang in de schijnwerpers staat, maar ook het volgen van de ander. Het deel dat dichterbij 'onder' zit, heeft meer in zich van het volgen dan het deel wat dichterbij 'samen' zit.

Als persoon heb je vaak van meerdere delen iets wat sterker naar voren komt in jouw persoonlijkheid dan de andere delen. Door middel van de test bij deze roos wordt dat goed in kaart gebracht.

Leerstijlen volgens Vermunt(1992)

Deze leerstijlen zijn vooral gericht op het schoolse (formele) leren. Hierbij wordt gekeken naar welke leerstijl de leerling hanteert om de lesstof tot zich te nemen.

Vermunt maakt hierbij onderscheid in drie verschillende leerstijlen, namelijk:

1. **Reproductiegerichte cognitieve leerstijl:** bij deze leerstijl is het resultaat erg belangrijk. Deze leerlingen zijn erg toetsgericht. Deze leerlingen vinden het prettig om de stof vooral zo te leren dat het daarna (bijna) letterlijk gereproduceerd kan worden. Het leren van feiten, woordjes, begrippen en dergelijke zijn activiteiten die bij deze leerstijl goed passen. Een leerling die deze stijl hanteert kan over het algemeen goed hoofdzaken van bijzaken scheiden waardoor de leerstof tot een minimum beperkt kan worden. Hij laat zich vaak leiden door leerkrachten, medeleerlingen en bijvoorbeeld instructies in het lesmateriaal.
2. **Betekenisgerichte affectieve leerstijl:** de leerlingen die deze leerstijl hanteren doen vaak meer dan dat van ze verwacht wordt. Ze duiken dieper de stof in en proberen zo relaties te zoeken in de te leren stof. Hij onderzoekt of de standpunten, ideeën en conclusies van anderen wel kloppen. De leerling richt zijn aandacht vooral op de hoofdzaken van de te bestuderen stof.
3. **Toepassingsgerichte metacognitieve/regulatieve leerstijl:** deze leerlingen kijken vooral naar het nut van de te leren stof. Ze willen weten wat er nuttig is voor het eigen leerproces en voor de praktijk. Deze leerlingen hebben veel behoefte aan concrete informatie. Leerlingen die deze leerstijl hanteren moeten zicht hebben op het nut van de te leren stof, hebben ze dit niet, dan zullen ze de stof met tegenzin bestuderen(of misschien juist helemaal niet bestuderen).

Het enneagram

Het enneagram houdt zich niet alleen bezig met bewust (=expliciet) gedrag, maar ook met onbewust (=impliciet) gedrag.

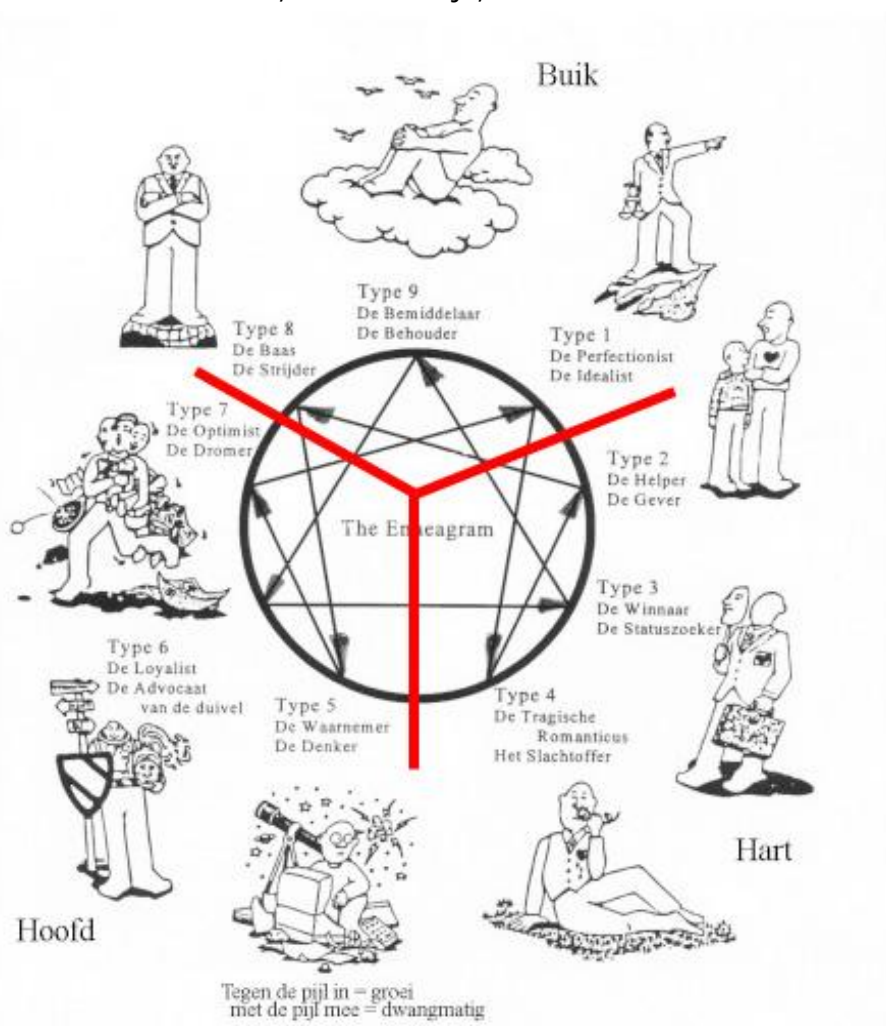
Type **EEN** is de Perfectionist: realistisch, consciëntieus, grondig en principieel

Type **DRIE** is de Presteerder: energiek, optimistisch, zelfverzekerd en doelgericht

Type **VIER** is de Romanticus: gevoelig, warm en scherpzinnig

Type **ZES** is de Loyalist: verantwoordelijk, betwijfelend, betrouwbaar en loyaal

Type **ACHT** is de Baas: direct, onafhankelijk, zelfverzekerd en beschermend

[illegible]

9. $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} = \frac{1}{6}$ $\frac{1}{3} \times \frac{1}{4} = \frac{1}{12}$ $\frac{1}{4} \times \frac{1}{5} = \frac{1}{20}$ $\frac{1}{5} \times \frac{1}{6} = \frac{1}{30}$

gespannen is neemt hij de slechte eigenschappen van weer een ander type over (tegen de pijl in).

De rode lijnen door het diagram geven een verdeling aan in de typen. De negen typen zijn namelijk in drie groepen te verdelen:

- **Buiktypen**(1, 8 en 9) Buiktypes nemen vooral waar via hun lichaam. Ze reageren instinctief, snel en direct en worden vaak meegesleept door hun onmiddellijke reactie. Zich goed voelen is belangrijk.
- **Harttypen**(2, 3 en 4) Harttypes ervaren hun intuïtieve indrukken via hun emoties. Zij zijn sterk op de wereld rondom hen gericht. Voor hen is het belangrijk anderen te begrijpen en er voor anderen te zijn.
- **Hoofdtypen**(5, 6 en 7) In elke situatie zetten hoofdtypes als het ware eerst een stap terug om na te denken en alles te overzien. Ze moeten zich eerst oriënteren en over de dingen nadenken. Pas dan komen voelen en handelen aan de orde.

2.4.2 De Myers-Briggs Type Indicator

De Myers-Briggs Type Indicator(MBTI) is een persoonlijkheidstest. Deze test is uitgewerkt door twee Amerikanen: Katharina Cook Briggs (1875-1968) en haar dochter Isabel Briggs Myers (1897-1980). Voor de oorsprong van de typering binnen deze test moeten we bij iemand anders zijn, namelijk Carl G. Jung. Jung was sterk geïnteresseerd in het typeren van personen en daarbij het voorspellen van zijn persoonlijkheid en het bijbehorende gedrag. Dit komt ook tot uiting in zijn boek 'Psychological Types', geschreven in 1923. In dit boek beschreef hij de persoonlijkheidstypen die later zijn gebruikt bij het ontwikkelen van de test. Binnen deze typen zijn veel verschillen waar te nemen. Deze verschillen geven de menselijke talenten en sterktes aan. Ze beïnvloeden ons gedrag; hoe wij communiceren en met elkaar omgaan. Myers & Briggs maakten het werk van Jung toegankelijk voor iedereen. Ze ontwikkelden een vragenlijst, nu bekend als de MBTI, als instrument om personen te kunnen typeren. Daarmee wilden ze een breed publiek inzicht geven in de psychologische typen. Zodat zij verschillen tussen mensen leren waarderen in plaats van veroordelen²⁴.

De MBTI test wordt de laatste jaren steeds meer gebruikt op de werkvloer. Steeds meer bedrijven gebruiken de test voor het selecteren van werknemers. Dit gebeurt om te kijken wat voor persoon er op dat moment solliciteert, of al werkt, en of hij of zij wel op de betreffende functie past. Bij een sollicitatie gesprek komt men vaak al veel te weten over een persoon, maar door middel van de MBTI kan je nog net wat verder kijken. Daarnaast wordt het gebruikt om te kijken of iemand wel in het team gaat passen. Bedrijven willen vaak graag een gevarieerd team waarbij ze van veel verschillende typen mensen in het team hebben. Op deze manier kunnen ze dus kijken of de persoon die komt solliciteren een goede aanvulling is voor het team of dat hij misschien een type is wat al te vaak voorkomt binnen het team.

De vier basisvoorkeuren

Als mensen hebben wij mentale en psychologische voorkeuren voor de uitvoering van bepaalde taken. De MBTI sluit aan bij deze voorkeuren en stemt de persoonlijkheidstypen af op deze voorkeuren. De MBTI is daarom geen intelligentietest, maar een test die een indicatie geeft van je gedragsvoorkeur, niet je kennis, vaardigheden of je gedrag zelf. De vier basisvoorkeuren, ook wel psychologische dimensies genoemd, zijn²⁵:

²⁴ <http://www.millian.nl/persoonlijke-effectiviteit/need-to-know-info/Meer+diepgang+en+effect+-+De+toegevoegde+waarde+van+mbti+in+trainingen+en+opleidingen/> (19-10-2009)

²⁵ Krebs Hirsh, Sandra en Jean Kummerow. (1989) p. 10-12

- Energievoorkeur: Hoe en waar krijg je je energie van?
- Aandachtsvoorkeur: Waar besteed je aandacht aan als je informatie verzamelt
- Beslissingsvoorkeur: Van welk systeem maak je gebruik bij het maken van beslissingen?
- Levensvoorkeur: Wat voor soort leven leid je?

Binnen deze basisvoorkeuren vinden we twee keuzemogelijkheden. In totaal komen we dan uit op acht voorkeuren. We maken gebruik van al die acht voorkeuren, maar gebruiken één van elk van de vier basisvoorkeuren het liefst. Als we die vier voorkeuren combineren komen we uit op ons psychologische type.

De verdeling van de voorkeuren is als volgt:

	Extraversion (<i>extravert</i>)	Introversion (<i>introvert</i>)
Energievoorkeuren	De energie halen uit de wereld om ons heen. De wereld van mensen, activiteiten en dingen.	De energie halen uit onze eigen innerlijke wereld. Onze eigen ideeën, emoties en indrukken
Aandachtsvoorkeuren	Sensing (<i>gevoel</i>) Aandacht besteden aan de informatie die iemand direct via de vijf zintuigen ontvangt. Richt zich het liefst op wat echt bestaat.	Intuition (<i>intuïtie</i>) Aandacht besteden aan informatie die binnen komt via het zogenaamde 'zesde zintuig'. Richten op wat er zou kunnen zijn.
Beslissingsvoorkeuren	Thinking (<i>denker</i>) Het organiseren en structureren van informatie om tot een logische en objectieve beslissing te komen	Feeling (<i>voeler</i>) Informatie zo organiseren en structureren dat iemand komt tot een persoonlijke afweging, gebaseerd op zijn principes
Levensvoorkeuren	Judging (<i>beoordelen</i>) Het leiden van een georganiseerd en gepland leven	Perceiving (<i>ontvangen</i>) Het leiden van een spontaner en flexibeler leven.

Elke van bovengenoemde voorkeuren heeft zo zijn eigen gedragstyperingen en kenmerken. Het wil niet zeggen dat je bijvoorbeeld niet extravert bent als je ook een kenmerk van introversie in je hebt. Extraversie overheerst dan in dat geval.

Extraversion (*Extravert*)

Hierbij ben je extern, op buiten, gericht. Alles wat je bezig houdt wil je gewoon kwijt, dit kunnen dingen zijn die je dwarszitten maar ook positieve dingen. Deze mensen zijn erg gericht op interactie, veel samen doen en samen werken. Bovendien zijn deze mensen vaak gericht op actie, doen. Dit uit zich in het karakteristieke 'eerst doen dan denken', en de eventuele handeling die daarop volgt. Extraverte personen zijn meer gericht op mensen en zaken.

Introversion (*Introvert*)

Introverte personen zijn veel intern, op zichzelf, gericht. Alles wat hen bezig houdt houden ze vaak voor zichzelf. Ze proberen eerder zelf iets op te lossen zonder daar hulp bij te vragen. Ze werken meer met ideeën en gedachten. Deze personen reflecteren vaak sterk op de dingen die ze waarnemen of zelf doen, gedrag van henzelf of van anderen. Hierbij is het 'denken – doen – denken'-principe sterk toepasbaar.

Sensing (gevoel)

Deze personen zijn erg praktisch ingesteld en sterk gericht op het heden. Bij het waarnemen van de wereld om hen heen gebruiken ze de vijf zintuigen en zijn dus gericht op alles wat daarmee waarneembaar is. Feitelikheden zijn hierbij heel belangrijk. Ze werken graag stap voor stap en maken daarbij gebruik van bestaande vaardigheden. De bruikbaarheid van wat waargenomen wordt speelt ook een grote rol.

Intuition (Intuïtie)

Hierbij zijn de mensen sterk gericht op hun intuïtie, het eigen gevoel. Het zogenaamde 'zesde zintuig' wordt hier ook bij betrokken, voorgevoelens hebben veel waarde. Deze personen zijn erg theoretisch ingesteld en hebben een open houding. Ze kijken graag naar nieuwe mogelijkheden voor de toekomst. Hierbij speelt het aanleren van nieuwe vaardigheden een grote rol. Deze personen werken graag via ingevingen en zijn sterker gericht op 'wat er zou kunnen zijn' in plaats van wat er echt bestaat. Doordat ze op deze manier op een lossere en vrijere manier werken, hebben ze behoefte aan een werkkader wat niet geheel vast staat. Er moeten verschillende mogelijkheden zijn om in dat kader te kunnen werken, het moet niet punt voor punt vast staan. Daarnaast zijn deze personen vaak erg innovatief.

Thinking (Denker)

Voor deze personen is het kenmerkend dat ze vooral bezig zijn met hun hoofd. Het vormen van logische structuren is hen niet vreemd. Ze zijn objectief ingesteld en streven daarnaast naar rechtvaardigheid. Deze personen hebben vaak een sterk rechtvaardigheidsgevoel en houden daarbij vast aan de vastgestelde principes, regels en afspraken. Kritiek geven en krijgen hebben ze over het algemeen geen problemen mee, zolang dit maar eerlijk is.

Feeling (Voeler)

Voor deze mensen is het kenmerkend dat ze vooral met hun hart bezig zijn. Normen en waarden staan hoog in het vaandel. Ze zijn erg meelevend en meevoelend met hun medemens. Ook zijn ze vaak subjectief ingesteld. Complimenten geven en krijgen is voor deze personen erg belangrijk. Emoties spelen bij hen een grotere rol dan bij de denker.

Judging (Beoordelen)

Deze personen volgen vaak een erg gestructureerd leven. Planningen en doelen zijn niet weg te denken uit het leven. Ze zijn vaak er georganiseerd en willen graag alles geregeld hebben. Deze personen zijn die mensen die graag de touwtjes in handen willen hebben en grip willen hebben op waar ze mee bezig zijn. Dit geldt ook voor de manier waarop ze in het allesomvattende leven staan. Ze zijn sterk gericht op het settelen. Dit nog niet eens zo zeer op het gebied van een gezin, maar ze houden zich veel bezig met de dingen die 'voor altijd' zijn. Deze personen zijn doortastend en beheerst.

Perceiving (ontvangen)

De uitspraak "Het leven overkomt je", is typisch een uitspraak die bij deze personen past. Deze persoon staat open voor alles en iedereen en laat graag alles maar op zich af komen. Deze personen zijn erg spontaan en flexibel en hebben er geen moeite mee om zich aan te moeten passen. Ook aanpassingen maken in onverwachte situaties is voor hen geen probleem en is nogmaals een teken van die flexibiliteit. Zij zijn meer gericht op het verzamelen van informatie dan op het stellen van doelen. Meestal zijn ze meer gericht op het tijdelijke dan op het gesettelde.

De 16 persoonlijkheidstypen

Door de combinatie van de vier voorkeuren komt men tot één van de 16 verschillende persoonlijkheidstypes.

Alle keuze mogelijkheden hebben een letter, deze letters worden gecombineerd en daaruit ontstaat het type.

De mogelijkheden met bijbehorende letter zijn:

E = Extraversion

T = Thinking

I = Introversion

F = Feeling

S = Sensing

J = Judging

N = iNtuition (omdat de I al in gebruik was)

P = Perceiving

Alle lettercombinaties vormen uiteindelijk 16 verschillende typen. Al deze typen hebben zo hun eigen typering. Deze typering kunnen op verschillende gebieden worden uitgewerkt, zoals: Werk, thuissituatie en relaties. Ook kan er daardoor een soort etiketje met een typering bij elk type opgeplakt worden. Deze typering hoeft niet altijd hetzelfde te blijven. Mensen blijven zich ontwikkelen en daar mee kan je type ook veranderen in de loop van de tijd. Onderstaande tabel geeft daar de uitwerking van²⁶:

Typen	
ISTJ; de plichtsgetrouwe	ESTJ; de bewaker
ISFJ; de dienaar	ESFJ; de verzorger
INFJ; de beschermer	ENFJ; de gever
INTJ; de wetenschapper	ENTJ; de uitvoerder
ISTP; de technische	ESTP; de doener
ISFP; de kunstenaar	ESFP; de performer
INFP; de idealist	ENFP; de inspirator
INTP; de denker	ENTP; de visionair

Verdeling van de 16 typen in 4 groepen

De 16 typen kunnen we heel specifiek bekijken, maar we kunnen ze ook indelen in verschillende groepen. Hierbij verdelen we 16 typen in vier groepen, waarbij er dus vier typen in een groep komen.

Je kan de typen op verschillende manieren indelen. Die manieren worden ook wel verschillende lenzen genoemd waar je door kan kijken naar deze 16 typen. Als je de 16 typen zo gaat beschouwen kom je op vier verschillende indelingen.

- **De vier attitudes.**

Bij deze lens wordt er gekeken naar waar men zijn energie uit haalt en welke levensstijl hij aanneemt. De indeling is gebaseerd op de volgende afkortingen: EP/IP/IJ/EJ. Door deze indeling ontstaan de volgende groepen met benamingen²⁷:

Vastberaden introverten	Flexibele introverten	Flexibele extraverten	Vastberaden extraverten
IJ	IP	EP	EJ
ISTJ	ISTP	ESTP	ESTJ
ISFJ	ISFP	ESFP	ESFJ
INTJ	INTP	ENTP	ENTJ
INFJ	INFP	ENFP	ENFJ

- **De vier kwadranten.**

²⁶ D.A. Kraaij (2008) p. 14

²⁷ <http://home.claranet.nl/users/pmast/MBTINW/L/4A.htm> (2002)

Bij deze benadering wordt gekeken naar waar men zijn energie uithaalt en naar de manier waarop hij informatie opneemt. Dit resulteert in groepen die ingedeeld zijn op de volgende afkortingen: IS/IN/ES/EN. Hierdoor ontstaat de volgende indeling²⁸:

Bedachtzame realisten	Bedachtzame vernieuwers	Actiegerichte realisten	Actiegerichte vernieuwers
IS	IN	ES	EN
ISTJ	INTJ	ESTP	ENFP
ISFJ	INFJ	ESFP	ENTP
ISTP	INTP	ESTJ	ENTJ
ISFP	INFP	ESFJ	ENFJ

- **De vier functieparen**

Hierbij worden mensen ingedeeld op basis van hoe ze informatie opnemen en hoe ze beslissingen nemen. Deze benadering is belangrijk bij het verzamelen van informatie bij communicatieve kwesties. Daarnaast heeft deze combinatie invloed op de beroepsinteresses en – keuzes. De combinaties die bij deze lens naar voren komen zijn: ST/SF/NT/NF²⁹.

Voorkeur aan bewezen communicatie methoden	Willen graag ervaringen delen om anderen te helpen	Willen graag interessante vragen bespreken	Voorkeur voor communicatie op creatieve manier
ST	SF	NT	NF
ISTJ	ESFP	ENTP	ENFJ
ISTP	ISFP	INTP	INFJ
ESTP	ESFJ	ENTJ	ENFP
ESTJ	ISFJ	INTJ	INFP

- **De vier temperamenten.**

Deze theorie is geschreven door David Keirsey en hij beschrijft hierbij 4 algemene patronen van karakteristieken die onderling met elkaar verband houden. In onderstaande tabellen is te zien hoe deze verdeling is gemaakt en op grond waarvan³⁰.

	S	S	N	N	
I	ISTJ	ISFJ	INTJ	INFJ	J
I	ISTP	ISFP	INTP	INFP	P
E	ESTP	ESFP	ENTP	ENFP	P
E	ESTJ	ESFJ	ENTJ	ENFJ	J
	T	F	T	F	

Verdeling van de typen in 4 groepen ingedeeld op temperament.

²⁸ <http://home.claranet.nl/users/pmast/MBTINW/L/4K.htm> (2002)

²⁹ <http://home.claranet.nl/users/pmast/MBTINW/L/4F.htm> (2002)

³⁰ <http://home.claranet.nl/users/pmast/MBTINW/4T/index.htm> (2002)

Temperament Volgens David Keirsey		Woordgebruik	
		Theoretisch	Concreet
Gebruik van gereedschap	Samenwerkend	NF - Idealist (Idealist) Betekenis en gewicht Unieke identiteit	SJ - Guardian (beschermer) Lidmaatschap of er bij horen Verantwoordelijkheid of plicht
	Utilitaristisch (alleen het nut beogend)	NT - Rational (Rationalist) Meesterschap of zelfbeheersing Kennis en bekwaamheid	SP - Artisan (ambachtsman) Vrijheid te handelen Vermogen om invloed te hebben

Betekenis en indeling van de groepen in de vier temperamentgroepen volgens David Keirsey

Verdeling van de 16 typen binnen PGO en OGO

Er bestaat (nog) geen verdeling van typen die je binnen het PGO of OGO tegenkomt. Dit is een speculatie en een werkhypothese voor het verdere onderzoek.

Voor deze hypothese kijk ik naar de vier indelingen die hier boven zijn benoemd. Er zijn verschillende indelingen en op grond van die indelingen zijn er typen te koppelen aan het PGO en OGO.

PGO		OGO	
INFJ	ESTJ	ISTP	ENFP
INTP	ISFJ	ISFP	INFP
ESFP	ESTP	ENFJ	ENTP
ISTJ	INTJ	ESFJ	ENTJ

De indeling is gemaakt op basis van de volgende punten:

- P van Perceiving. Flexibiliteit is hierbij erg belangrijk
- Indeling van de vier temperamenten. De rode categorie, Artisan(ambachtsman), heeft de kenmerken van OGO
- De Blauwe categorie bij deze temperamenten, idealist, heeft kenmerken van PGO en OGO
- IN en EN suggereren het vernieuwen. In beide groepen heb ik er hier van in zitten, omdat ook binnen het PGO steeds vernieuwingen zijn en daar ook mensen zijn die de kar trekken.
- Indelingen door combinaties uit de vier indelingen die eerder benoemd zijn.

3. METHODE EN MATERIALEN

De onderzoeksvraag die ik aan het begin van dit onderzoek stelde was: *In hoeverre verschillen de leerkrachten binnen het type onderwijs, programmagericht of ontwikkelingsgericht, kijkend naar leeftijd, geslacht en persoonlijkheidstype?*

Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvraag heb ik voor de Myers-Briggs Type Indicator als persoonlijkheidstest gekozen. Mijn keuze is op deze test gevallen omdat hierbij heel specifiek de persoonlijkheidstypen worden gedefinieerd. In vergelijking met andere persoonlijkheidstesten zien we dat er bij de MBTI 16 verschillende types worden neergezet, bij andere testen is dit altijd minder. Omdat deze types zich concentreren op vier gebieden, geeft dit een heel duidelijk en concreet beeld. Omdat je op een populatie van 103 personen kans hebt dat je bij één type maar één persoon treft, zou je daarover geen reële uitspraken kunnen doen. Daarom heb ik de 16 types opnieuw verdeeld in vier groepen waarbij dat probleem zich niet zo snel zal voordoen.

Omdat het afnemen van de hele MBTI te veel werk is voor dit onderzoek, voor zowel mij als de meewerkende leerkrachten, heb ik besloten om zelf een vragenlijst op te stellen. Deze vragenlijst is gebaseerd op een paar algemene vragen, zoals geslacht, leeftijd en met welke vorm van onderwijs er gewerkt wordt in de groep, en vragen gericht op de typering door de MBTI. Deze vragen zijn opgesteld als twee beweringen die tegenover elkaar staan er waar er één uitgekozen moet worden.

Deze beweringen zijn onderdelen die vallen onder de twee keuzemogelijkheden van de vier basisvoorkeuren. Het ene antwoord hoort bijvoorbeeld bij Extraversion en het andere antwoord bij Introversion. Op deze manier is voor mij naderhand het type vast te stellen per leerkracht die de vragenlijst invult.

Voor dit onderdeel heb ik er voor gekozen om 9 vragen per basisvoorkeur op te stellen. Ik heb voor dit aantal gekozen zodat er nooit een gelijke stand kan zijn tussen twee keuzemogelijkheden binnen een basisvoorkeur. Een andere reden die meespeelt, is de tijd. Leerkrachten hebben een druk leven en hebben vaak geen tijd (of zin) voor vragenlijsten als deze. Om die reden moet ik er voor zorgen dat de vragenlijst niet te veel tijd kost voor de leerkrachten, maar dat ik er wel voldoende betrouwbaarheid van kan verwachten. Met het aantal van 9 vragen per basisvoorkeur denk ik dat ik daarmee goed uit de voeten kan.

Hoe de vragenlijst er in zijn totaal uit ziet kunt u zien in *BIJLAGE 1*. De keuzes bij de basisvoorkeuren zijn daar ook al op ingedeeld. De eerste 9 vragen gaan om Introversion en Extraversion. De tweede 9 vragen gaan om Intuition/Sensing. De derde 9 vragen gaan om Thinking/Feeling en de laatste 9 vragen gaan om Perceiving/Judging. Ik verwacht dat leerkrachten er maximaal 10 minuten aan hoeven te besteden.

Het bereiken van scholen is niet altijd even makkelijk. Helemaal in de laatste maanden van het jaar zijn scholen en leerkrachten vaak druk en is het dus lastig om scholen en leerkrachten te vinden die mee willen werken aan mijn onderzoek. De scholen die ik heb benaderd waren (bijna) allemaal enthousiast over het onderwerp. Dit is dan ook niet de reden dat ze afhaakten om mee te doen. Vaak was het toch de periode of andere omstandigheden binnen de scholen.

In totaal heb ik 28 scholen gebeld en/of gemaïld.

Hiervan waren 5 scholen programmagericht, 9 scholen die in de onderbouw ontwikkelingsgericht werkten en in de hogere klassen nog programmagericht en 14 scholen die in de hele school werkten met ontwikkelingsgericht onderwijs.

Uiteindelijk hebben 2 scholen meegewerkt die nog helemaal programmagericht werken, 4 scholen die gedeeltelijk al met ontwikkelingsgericht onderwijs werken en 4 scholen die helemaal met ontwikkelingsgericht onderwijs werken.

Het zoeken van ontwikkelingsgerichte scholen was erg lastig. Dit komt vooral omdat die scholen veel vragen krijgen om mee te doen aan onderzoeken.

In totaal hebben deze scholen bij elkaar ongeveer 230 leerkrachten. Er hebben 103 leerkrachten gereageerd op de vragenlijst, dit is een gemiddeld reactiepercentage van 45%. Voor de ene school zal dit percentage hoger liggen dan voor de andere school, maar al met al toch fijn dat er mensen waren die wilden meewerken.

Ik heb de resultaten van de vragenlijsten verwerkt met het programma Excel. Dit is een duidelijk programma met veel mogelijkheden voor het verwerken van resultaten. Grafieken zijn eenvoudig te realiseren en deze heb ik veelvuldig gebruikt aangezien ze een duidelijk beeld geven bij het vergelijken van resultaten. In dit onderzoek is het nodig om veel te vergelijken en onderdelen naast elkaar te zetten. De grafieken worden altijd toegelicht met een stukje tekst.

De resultaten worden verwerkt en vergeleken op de gebieden van leeftijd, geslacht en persoonlijkheidstypen binnen het PGO en OGO.

Bij het verwerken van de typeringen wordt gekeken hoe de verdeling is als we de typen in 4 groepen verdelen. Bij deze verdeling wordt ook gekeken naar de indeling in kwadranten en temperament, omdat deze indelingen het dichtst bij het onderwerp van het onderzoek liggen.

In het volgende hoofdstuk zullen de resultaten van het onderzoek worden beschreven. Dit gebeurt door middel van de deelvragen. Als inleiding zullen er aan het begin van het hoofdstuk een aantal algemene gegevens gepresenteerd worden, dit zijn:

- de verdeling van de populatie van het onderzoek(OGO/PGO in combinatie met geslacht),
- de verdeling van de leerkrachten binnen beide vormen onderwijs,
 - in de huidige werksituatie,
 - in de gewenste werksituatie en
 - de verdeling van de leerkrachten in onderbouw(groep 1-4) en
 - bovenbouw(groep 5-8)

In paragraaf 4.1 wordt vergeleken of er verschillen zijn in leeftijdssamenstelling van de groepen leerkrachten in het OGO en PGO op basis van de indeling van de huidige werksituatie, maar ook op basis van de gewenste werksituatie.

In paragraaf 4.2 worden de verschillen in persoonlijkheidstypen tussen mannen en vrouwen binnen beide onderwijsvormen in kaart gebracht.

In paragraaf 4.3 wordt gekeken naar de verschillen in persoonlijkheidstypen tussen de leerkrachten binnen OGO en PGO in de huidige werksituatie.

In paragraaf 4.4 worden de verschillen in persoonlijkheidstypen bekeken, al gaat het hier om de situatie waarin de leerkrachten het liefst zouden willen werken, OGO of PGO.

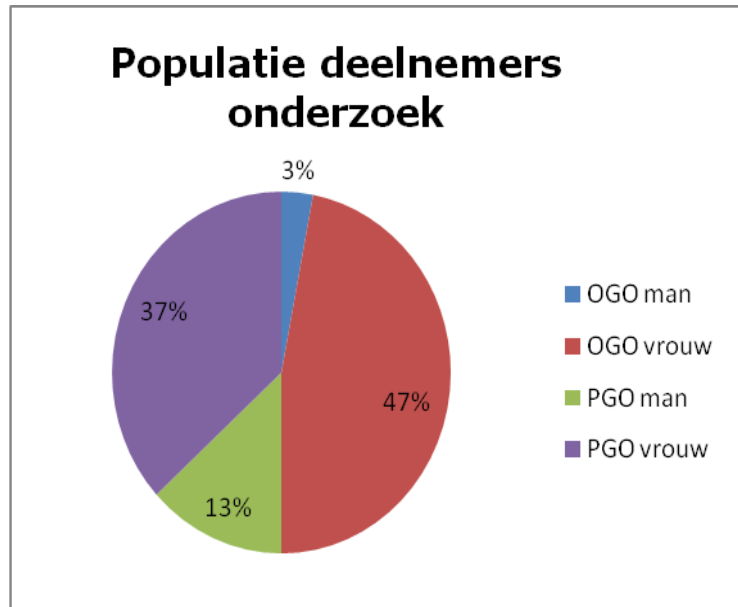
4. RESULTATEN UIT PRAKTIJKONDERZOEK

Algemene gegevens

In totaal hebben er 103 mensen meegedaan aan het onderzoek. Hiervan werkten 50 mensen uit het Ontwikkelingsgericht Onderwijs(OGO) en 53 mensen in het programmagericht Onderwijs(PGO).

Verdeling mannen/vrouwen

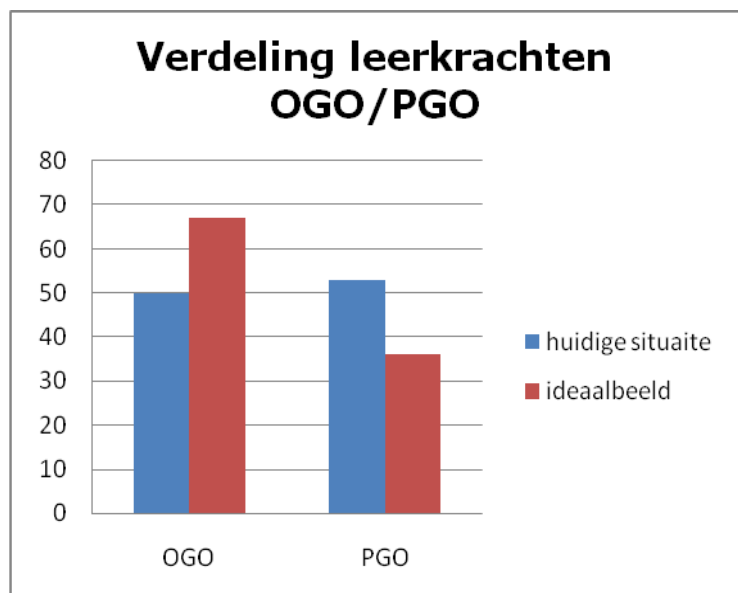
Over het totaal gezien zien we een percentage van 16% mannen en 84% vrouwen binnen het onderwijs. In vergelijking met de landelijke cijfers uit 2007 (zie pagina 7) verschilt dit ongeveer 2% (minder mannen). Aangezien deze cijfers van 2 jaar geleden zijn, komen bovenstaande resultaten van dit onderzoek erg dicht bij de landelijke percentages.



Grafiek 1: Populatie deelnemers verdeeld in man/vrouw en OGO/PGO.

Verdeling OGO/PGO

De leerkrachten hebben aangegeven in welke vorm van onderwijs ze op dit moment werken(huidige werksituatie), maar ook binnen welke vorm van onderwijs ze graag zouden willen werken(gewenste werksituatie). In de huidige werksituatie zijn de aantallen bijna gelijk, 50 (OGO) om 53 (PGO). We zien in het ideaalbeeld een sterke verschuiving richting OGO. Het ideaalbeeld voor de leerkrachten ligt 67 (OGO) om 36 (PGO). Hierbij zien we bij zowel de mannen als bij de vrouwen een sterke verschuiving van PGO naar OGO.



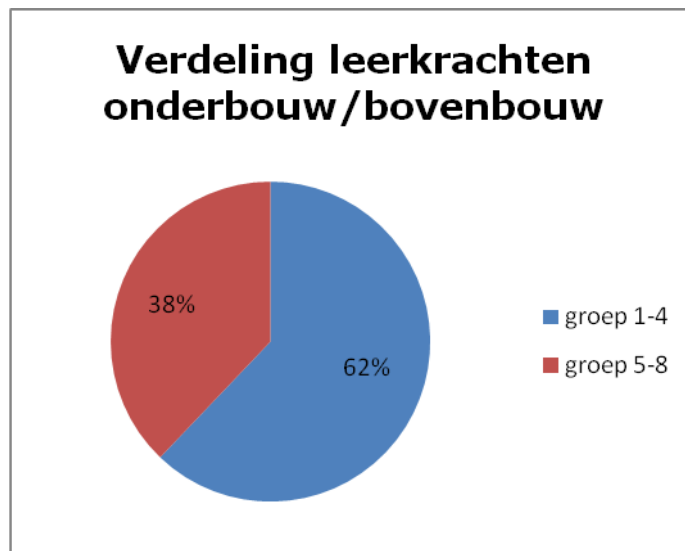
Grafiek 2: De verdeling van de leerkrachten binnen het onderwijs waar ze nu in werken en waar ze het liefste in zouden werken.

Als we iets dieper op deze verschuiving in gaan, zien we dat het hierbij vooral om mensen uit het PGO gaat die liever met OGO zouden willen werken. Er zijn 19 mensen die aangeven deze omschakeling te willen maken. Opvallend is dat mensen die al met

OGO werken meestal ook met dit onderwijs willen blijven werken. Slechts twee leerkrachten binnen het OGO gaven aan liever te willen werken in het PGO.

Verdeling onderbouw/bovenbouw
Bij het invullen van de vragenlijst hebben de leerkrachten ook de groep ingevuld waarin ze werken. We zien dat het merendeel van deze mensen in de onderbouw werken.

Als we kijken naar de verdeling van mannen en vrouwen binnen deze bouwen vinden we vooral mannen in de bovenbouw en een enkele man in de onderbouw. Bij de vrouwen is dit wat meer verdeeld, al werkt iets meer dan 2/3 van de vrouwen in de onderbouw.



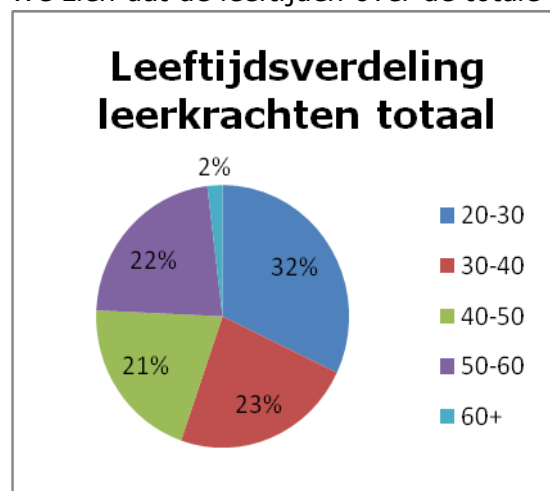
Grafiek 3: verdeling van de totale groep leerkrachten werkend in de onder- of bovenbouw.

De verdeling van leerkrachten, die de vragenlijst hebben ingevuld, binnen de onderbouw en bovenbouw ligt in het PGO dichterbij elkaar dan binnen OGO. Binnen het PGO is deze verdeling respectievelijk 47% om 53%, binnen het OGO ligt deze 80% om 20%.

4.1 Zijn er significante verschillen in leeftijdssamenstelling van het team tussen Programmagerichte- en Ontwikkelingsgerichte scholen?

Omdat er grote leeftijdsverschillen zijn tussen de verdeling in huidige werksituatie en de verdeling in de gewenste werksituatie, PGO of OGO, wordt hier eerst een beeld gegeven van de leeftijdsverdeling in de huidige werksituatie en daarna van de leeftijdsverdeling in de gewenste werksituatie.

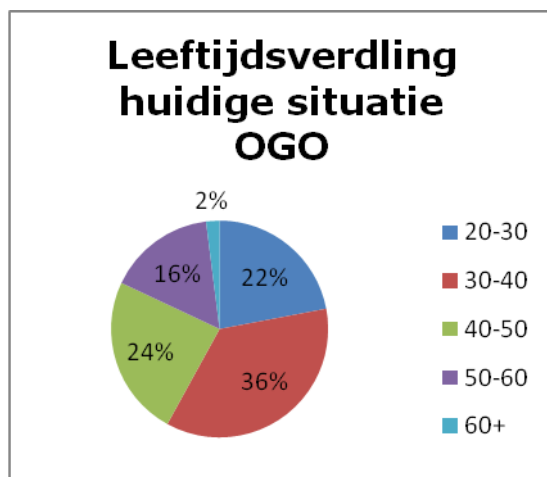
We zien dat de leeftijden over de totale groep erg mooi verdeeld zijn. In de categorie 20-



30 jaar vinden we de meeste mensen. Dit is ook niet vreemd, want een aantal scholen die hebben meegewerkt hebben een vrij jong team. Ik heb ook een paar leerkrachten gesproken uit deze categorie die zeiden dat ze de enquête ingevuld hebben omdat ze nog weten hoe lastig het is om een goed onderzoek te kunnen doen. Omdat ze zelf nog maar kort geleden een onderzoek hebben moeten maken zijn ze sneller geneigd om anderen te helpen.

De gemiddelde leeftijd voor de totale groep leerkrachten komt uit op (afgerond) 39 jaar. Van een aantal scholen klopt de gemiddelde leeftijd met de totale groep werknemers, bij een paar andere scholen is dit niet zeker.

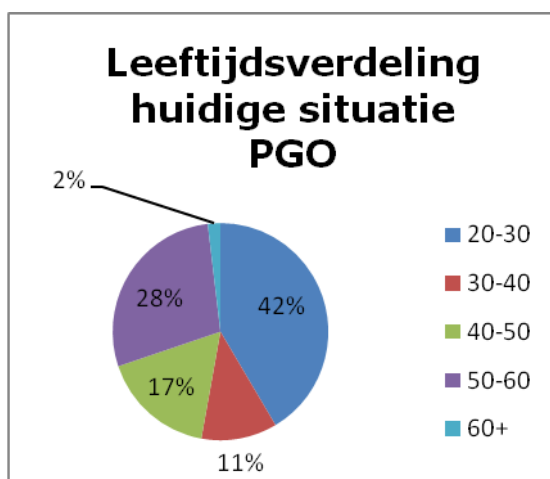
Grafiek 4: Indeling van de totale groep leerkrachten binnen de verschillende leeftijdscategorieën.



Binnen de groep leerkrachten in het OGO zien we dat de grootste groep zich bevindt in de leeftijdscategorie 30-40 jaar. De categorieën 20-30 jaar en 40-50 jaar komen in bijna gelijke aantallen voor en de groep 50-60 jaar iets minder. In de categorie 60+ zien we nog maar 2% van de hele groep. Het is niet duidelijk of dit een representatief beeld is van alle scholen.

De gemiddelde leeftijd van deze groep komt (afgerond) ook op 39 jaar uit. Dit is het zelfde als de gemiddelde leeftijd van de totale groep (zie grafiek 4, p. 37)

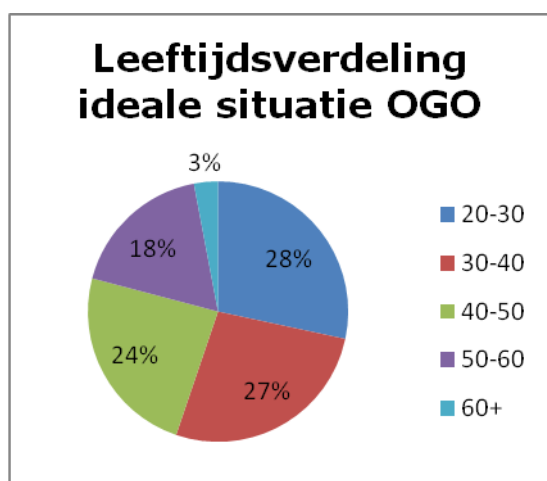
Grafiek 5: Indeling van de leerkrachten, in Leeftijdscategorieën, werkend binnen OGO.



Bij de leerkrachten in het PGO zien we een hele grote groep in de categorie van 20-30 jaar. Dit is te verklaren door de jonge teams in de scholen die hebben meegewerkt. De categorie 30-40 jarigen is hier veel kleiner dan bij de leerkrachten uit het OGO. De categorie 50-60 jarigen is hier wel een stuk groter dan bij het OGO.

Ook bij deze groep komt de gemiddelde leeftijd uit op (afgerond) 39 jaar.

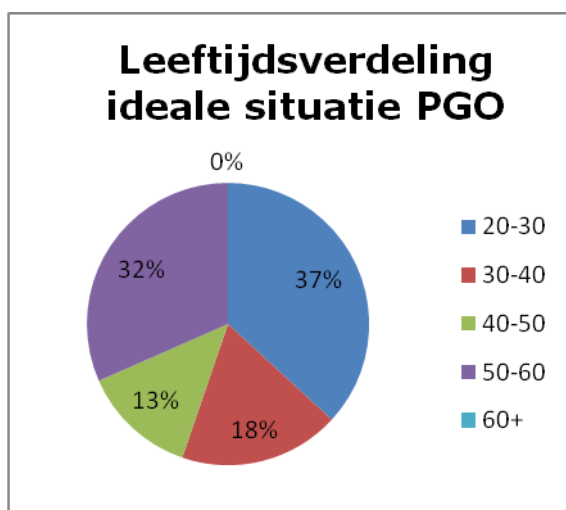
Grafiek 6: Indeling van de leerkrachten, in Leeftijdscategorieën, werkend binnen PGO.



Als we kijken naar de onderwijsvoorkeur van de leerkrachten zien we een andere verdeling in de leeftijden. De eerste drie leeftijdscategorieën bevatten een percentage van 24-28 %. Dit ligt heel erg dicht bij elkaar en die groepen zijn dus bijna even groot. De categorieën 50-60 jaar en 60+ zijn minder, al is het wel opvallend dat de totale 60+ groep binnen het OGO wil werken.

De gemiddelde leeftijd van deze groep komt uit op (afgerond) 39 jaar.

Grafiek 7: Indeling van de leerkrachten, in leeftijdscategorieën, die het liefst zouden willen werken binnen OGO.



Bij de groep leerkrachten die het liefste in het PGO werken zien we dat de leeftijdscategorieën 20-30 jaar en 50-60 jaar het best vertegenwoordigd zijn. Uit de groep 60+ zien we hier geen leerkrachten. Vergeleken met de groep die het liefst in het OGO werkt, zien we vooral bij de leeftijdscategorie 50-60 jaar een groot verschil.

De gemiddelde leeftijd wordt door die verschuivingen ook iets verhoogd en komt bij deze groep uit op (afgerond) 41 jaar.

Grafiek 7: Indeling van de leerkrachten, in leeftijdscategorieën, die het liefst zouden willen werken binnen PGO.

Samenvattend

In de huidige werksituatie is de gemiddelde leeftijd in zowel het OGO als PGO 39 jaar. De verschillen zijn vooral te vinden in de verdeling van de leeftijdscategorieën. Bij OGO is de leeftijdscategorie 30-40 jaar het grootst, 50-60 jaar is daar het kleinst (op de 60+ na). Bij het PGO is juist de leeftijdscategorie 20-30 jaar het grootst en de leeftijdscategorie 30-40 jaar het kleinst. De leeftijdscategorie 50-60 jaar is hier wel beduidend groter dan bij het OGO.

In de gewenste werksituatie zien we bij het OGO een gemiddelde leeftijd van 39 jaar terwijl dit bij het PGO 41 is. Binnen het OGO zijn de leeftijdscategorieën erg gelijkmatig verdeeld al komen de 50-60 jarigen het minst voor. Bij het PGO komen de leeftijdscategorieën 20-30 jaar en 50-60 jaar veel voor, dit vormt meer dan 2/3 van de totale groep.

Ondersteunende informatie voor de komende paragrafen

(Deze informatie is ook opgenomen in de bijlage. Het is een tip om vanuit de bijlage deze informatie extra af te drukken, zodat deze bij het lezen van het onderzoek er naast gehouden kan worden)

In het verloop van de volgende drie paragrafen zullen er veel typering worden neergezet. Deze typen worden allemaal aangeduid met letters. Deze staan voor de overheersende basisvoorkeuren bij de vier keuzemogelijkheden. Om de typen te verduidelijken wordt er eerst in een tabel een korte uitleg gegeven bij de acht basisvoorkeuren. Bij elke letter in een type kan teruggekeken worden naar de betekenis van dat onderdeel van het type. Voor een uitgebreidere uitleg per basisvoorkeur verwijs ik graag naar paragraaf 2.4.2, pagina 29 en 30.

Naast de basisvoorkeuren worden ook de kwadranten en temperamenten kort genoemd met de betekenis erbij.

De Basisvoorkeuren

	Extraversion (extravert)	Introversion (introvert)
Energievoorkeuren	<i>De energie halen uit de wereld om ons heen. De wereld van mensen, activiteiten en dingen.</i>	<i>De energie halen uit onze eigen innerlijke wereld. Onze eigen ideeën, emoties en indrukken</i>

Aandachtsvoorkeuren	Sensing (gevoel) <i>Aandacht besteden aan de informatie die iemand direct via de vijf zintuigen ontvangt. Richt zich het liefst op wat echt bestaat.</i>	Intuition (intuïtie) <i>Aandacht besteden aan informatie die binnen komt via het zogenaamde 'zesde zintuig'. Richten op wat er zou kunnen zijn.</i>
	Thinking (denker) <i>Het organiseren en structureren van informatie om tot een logische en objectieve beslissing te komen</i>	Feeling (voeler) <i>Informatie zo organiseren en structureren dat iemand komt tot een persoonlijke afweging, gebaseerd op zijn principes</i>
Beslissingsvoorkeuren	Judging (beoordelen) <i>Het leiden van een georganiseerd en gepland leven</i>	Perceiving (ontvangen) <i>Het leiden van een spontaner en flexibeler leven.</i>

De kwadranten

IS	IN	ES	EN
<i>Bedachtzame realisten</i>	<i>Bedachtzame vernieuwers</i>	<i>Actiegerichte realisten</i>	<i>Actiegerichte vernieuwers</i>

De temperamenten.

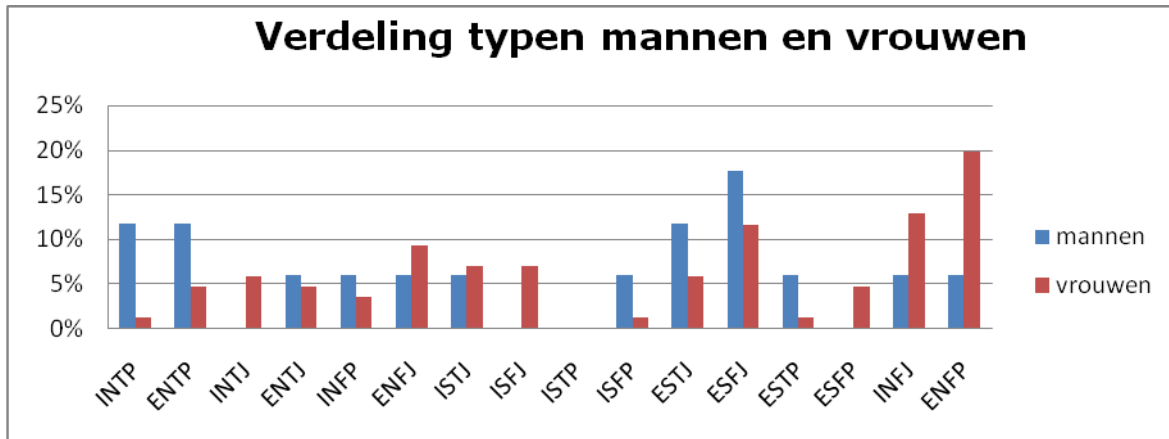
NF-Idealist (Idealist)	SJ-Beschermer (Guardian)	NT-Rationalist (Rational)	SP-Ambachtsman (Artisan)
<i>Betekenis en gewicht. Unieke identiteit</i>	<i>Lidmaatschap of er bij horen. Verantwoordelijkheid of plicht.</i>	<i>Meesterschap of zelfbeheersing. Kennis en bekwaamheid</i>	<i>Vrijheid om te handelen. Vermogen om invloed te hebben</i>

4.2 Zijn er significante verschillen in persoonlijkheidstypen tussen mannen en vrouwen binnen Programmagerichte- en Ontwikkelingsgerichte scholen?

Aangezien er maar 17 mannen mee hebben gedaan is er geen betrouwbare uitslag als we de mannen in het PGO (14) gaan vergelijken met de mannen in het OGO(3). Bij de vrouwen zijn er veel meer reacties binnen gekomen en is het verwerken van de resultaten wel mogelijk. Om die reden wordt eerst een algemene vergelijking tussen de mannen en vrouwen weergegeven (paragraaf 4.2.1) en daarna een vergelijking tussen de vrouwen binnen het PGO en OGO (Paragraaf 4.2.2)

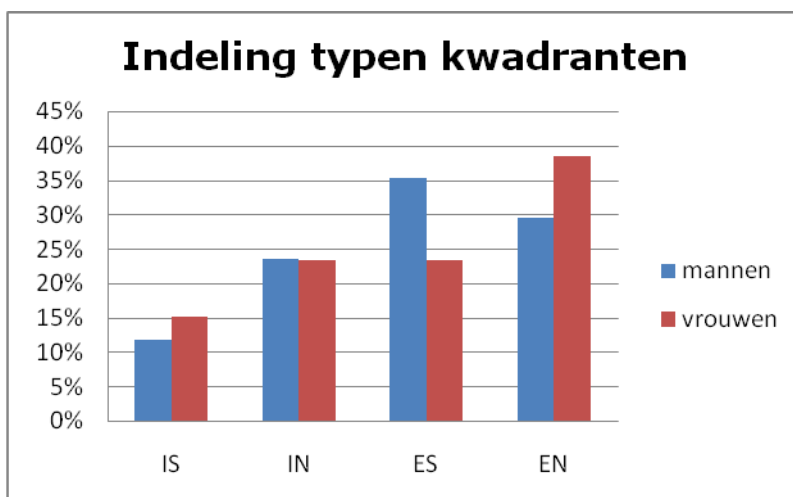
(In verband met de geringe ruimte op de huidige pagina voor het plaatsen van een grafiek wordt deze op de volgende pagina geplaatst)

4.2.1 Vergelijking van typen bij mannen en vrouwen (de totale populatie van het onderzoek).



Grafiek 8: verdeling van de totale groep mannen en vrouwen op basis van de MBTI-typering.

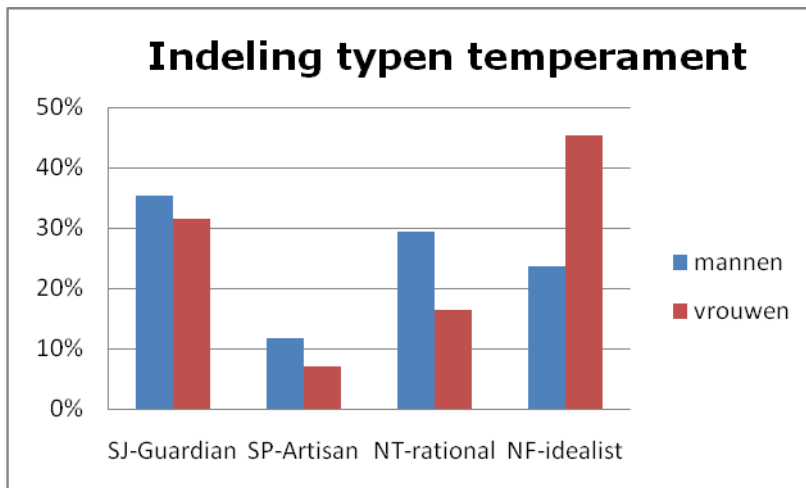
Het is duidelijk te zien dat er bij de mannen en vrouwen een aantal dezelfde typen voor komen, maar ook zijn er een paar grote verschillen. De typen met een 'N' (intuïtie) komen bij de vrouwen beduidend meer voor dan bij de mannen, daarbij zien we bij mannen meer typen met een 'S'. De 'S' staat in dit geval voor Sensing, waarnemen via de 5 zintuigen en gericht zijn op feiten. Deze mensen zijn vaak erg praktisch ingesteld. Dit is een kenmerk wat we veel bij mannen tegenkomen. De typen INTP (denker), ENTP (visionair), ISFP (kunstenaar), ESTJ (uitvoerder), ESFJ (verzorgers) en ESTP (doener) komen bij de mannen relatief veel meer voor dan bij de vrouwen. Dit zijn vooral typen die informatie verzamelen via de vijf zintuigen, gericht op feiten. De meeste typen zijn extravert ingesteld. Thinking komt ook bij de meeste typen voor en dit zijn mensen die informatie zo structureren dat ze tot een logische en objectieve oplossing komen. Samengevat zou het meest voorkomende type een EST-type zijn. Deze twee typen zijn inderdaad ook typen die meer bij de mannen voorkomen dan bij de vrouwen. De typen INTJ (wetenschapper), ISFJ (dienaars) en ESFP (performer) zijn typen die zelfs alleen bij de vrouwen voor komen. De typen INFJ (beschermers) en ENFP (inspirators) komen meer bij de vrouwen voor dan bij de mannen. Opvallend is dat dit allebei NF-typen zijn. N staat hierbij voor Intuition, veel doen op het gevoel en de F staat voor Feeling, reageren met je hart en minder snel rationeel. Dit zijn vaak typische kenmerken voor vrouwen.



Grafiek 9: verdeling van de totale groep mannen en vrouwen op basis van de 4 MBTI-kwadranten.

De kwadranten

We zien bij de indeling van de kwadranten dat de IS- (Bedachtzame realisten) en de IN-typen (bedachtzame vernieuwers) bij zowel vrouwen als mannen ongeveer gelijk zijn. Bij de ES- en EN-typen zien we een opvallende uitslag. De mannen komen het meest voor in de ES-groep, de actiegerichte realisten, en de meeste vrouwen vinden we terug in de EN-groep, de actiegerichte vernieuwers. We zien hier terug dat de basisvoorkeur Sensing vaker voorkomt bij mannen en de basisvoorkeur Intuition meer bij vrouwen.

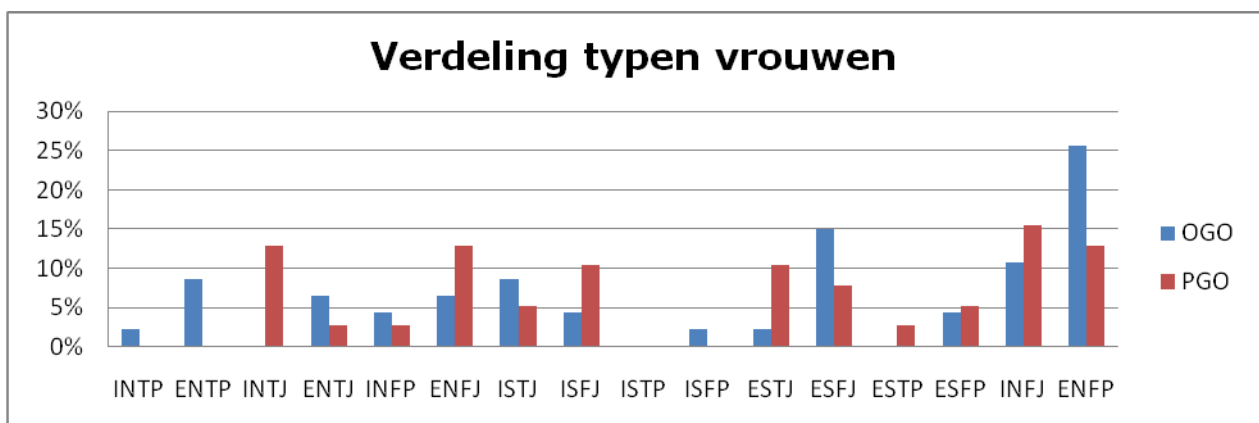


Grafiek 10: verdeling van de totale groep mannen en vrouwen op basis van de 4 MBTI-temperamenten.

De temperamenten

Bij de temperamenten Beschermers (Guardian) en Ambachtsman (Artisan) zien we weinig verschillen. Opvallend is wel dat het temperament Ambachtsman (Artisan) erg weinig voorkomt bij de mensen in het onderwijs. Bij de rationalisten en idealisten (de NT- en NF-typen) zien we wel een verschil tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn meer gericht op het denken, met ratio benaderen van situaties, en vrouwen meer op het gevoel, met het hart benaderen van situaties.

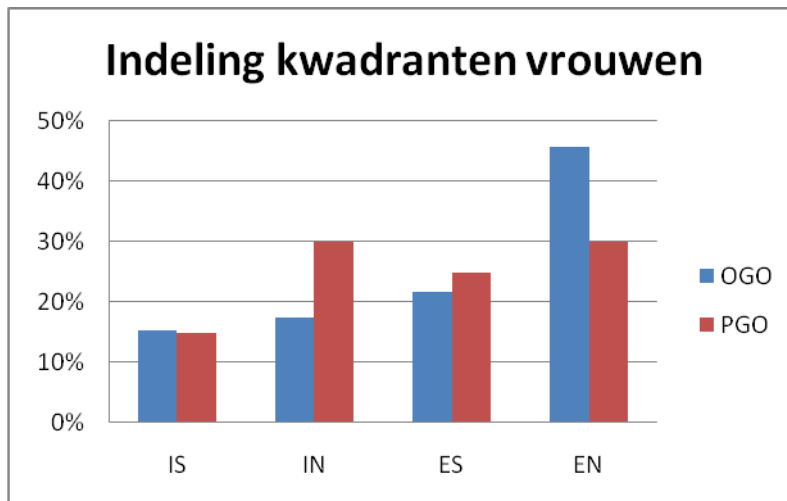
4.2.2 Vergelijking van typen bij vrouwen uit het Programma- en het Ontwikkelingsgerichte onderwijs.



Grafiek 11: verdeling van de vrouwelijke deelnemers binnen OGO en PGO op basis van de MBTI-typing.

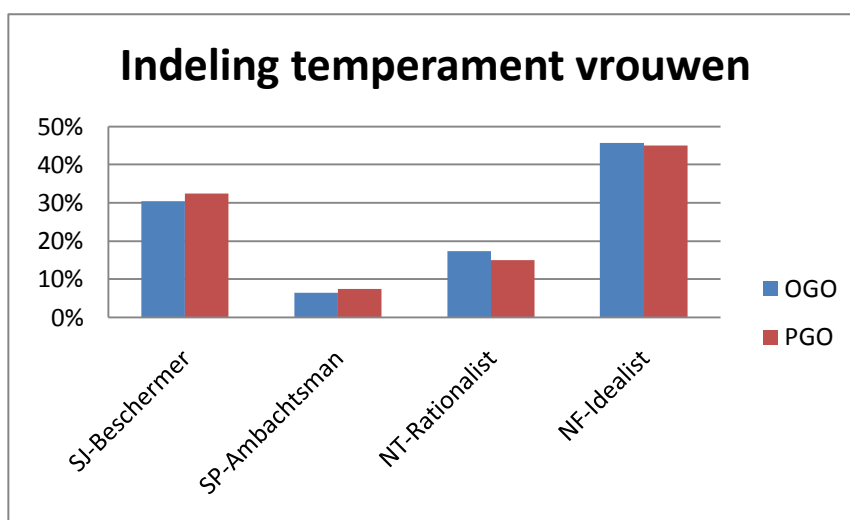
Bij de vrouwen binnen OGO en PGO zien we een paar verschillen. Veel typen komen in beide vormen van onderwijs voor, maar er zijn typen die we maar in één van beide vormen vinden. De typen die alleen in OGO voorkomen zijn: INTP (denker), ENTP (visionair) en ISFP (kunstenaar). Het type dat alleen binnen het PGO is aangetroffen, is INTJ (wetenschapper). Daarnaast zijn er verschillen te vinden bij sommige typen. De

typen die binnen OGO veel meer voorkomen(> 5%) dan binnen PGO zijn: ESFJ (verzorger) en ENFP (inspirator). De typen die binnen PGO vaker voorkomen(>5%) dan binnen OGO zijn: ENFJ (gever), ISFJ (dienaar) en ESTJ (bewaker). Opvallend is dat vooral de P-typen het meest binnen OGO voorkomen. De P staat voor Perceiving(ontvangen), deze mensen leven vaak flexibeler en spontaner dan de J-typen. De J staat voor Judging (beoordelen), deze mensen zijn georganiseerd en planmatig ingesteld. De typen waar Judging in voor komen zien we vooral binnen het PGO .



Grafiek 12: weergave van de indeling in kwadranten bij de vrouwelijke deelnemers binnen OGO en PGO.

Bij de indeling van de typen van de vrouwen van beide vormen onderwijs zien we dat de verdeling binnen de kwadranten IN(bedachtzame vernieuwers) en EN(actiegerichte vernieuwers) verschillend is. Binnen het PGO zijn deze, relatief gezien, nagenoeg gelijk (30%), maar als we OGO en PGO vergelijken zien we dat IN(bedachtzame vernieuwers) meer voorkomen in het PGO en EN(actiegerichte vernieuwers) meer in het OGO. Wat daarnaast opvalt, is dat de kwadranten in het PGO gelijkmatiger verdeeld zijn dan in het OGO, daar schiet het kwadrant EN(actiegerichte vernieuwers) er sterk bovenuit.



Grafiek 13: verdeling van de MBTI temperamenten bij de vrouwelijke deelnemers binnen OGO en PGO.

Bij de temperamenten zien we eigenlijk geen grote verschillen tussen de twee onderwijsvormen. Wat wel opvalt, is dat de temperamenten SJ-Beschermmer(Guardian) en NF-Idealist veel vaker voorkomen dan de andere twee temperamenten.

Samenvattend

Bij vrouwen zien we meer typen met een N voorkomen. Dit staat voor intuïtie, het reageren op situaties met vaak een 'zesde zintuig'. Bij de mannen zijn dit meer de S-typen (Sensing), het waarnemen en reageren met de vijf zintuigen, gericht op feiten. Ook zien we Feeling terugkomen bij veel vrouwen, het reageren met je hart, verzorgend. Bij het indelen in de kwadranten zijn de mannen meer realisten en de vrouwen vernieuwers. Bij de temperamenten vinden we bij de rationalisten en idealisten (de NT- en NF-typen) verschillen. Mannen zijn meer gericht op het denken, met ratio benaderen van situaties, en vrouwen meer op het gevoel, met het hart benaderen van situaties, dit kwam bij de typen ook al naar voren.

Verschillen tussen vrouwen van de beide vormen onderwijs zijn vooral te vinden op de volgende gebieden:

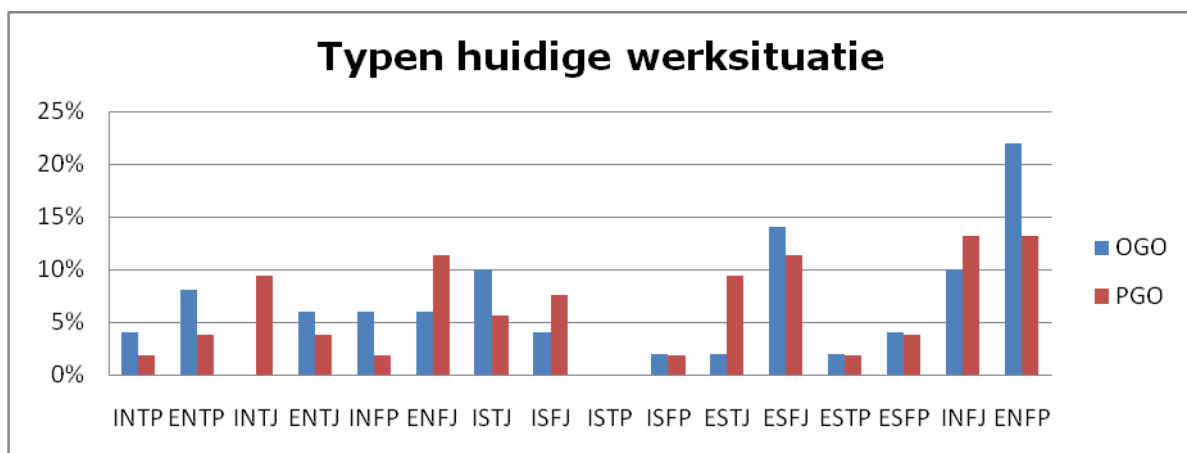
- Bij de basisvoorkeuren E/I en J/P.
 - In het PGO zijn ze introvertter dan in het OGO.
 - In het PGO vinden we meer controle mensen (J-typen) en in het OGO vinden we meer mensen die 'het leven nemen zoals het komt' (P-typen).
- In zowel het PGO als OGO vinden we veel vernieuwers.
- In het OGO zijn de vernieuwers meer actiegericht en in het PGO bedachtzaam.

4.3 Is, in de huidige werksituatie de mix van persoonlijkheidstypen van het team binnen Ontwikkelingsgerichte scholen gelijk aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen Programmagerichte scholen?

Met behulp van onderstaande grafieken wordt een overzicht gegeven van de verschillen tussen PGO en OGO, het onderwijs waarin de leerkrachten op dit moment werken. Dit overzicht wordt gegeven op basis van de volgende onderdelen:

- Persoonlijkheidstypen,
- indeling in kwadranten,
- indeling in temperamenten en
- de basisvoorkeuren.

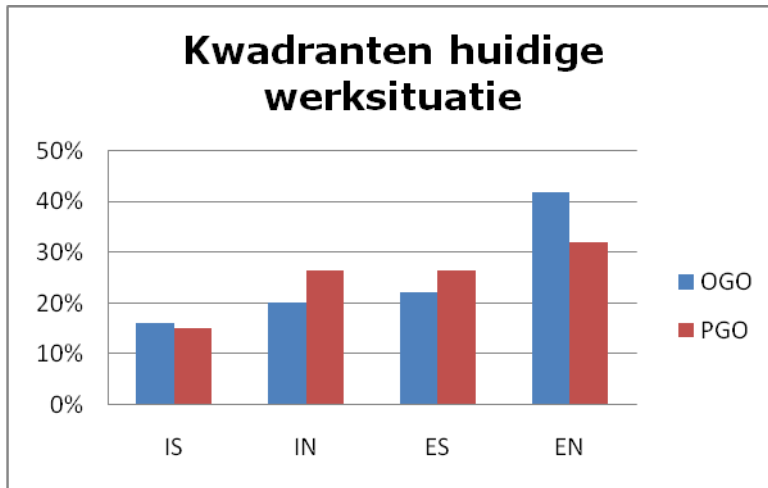
Binnen deze paragraaf worden ook veel typen genoemd. Voor een korte uitleg van de keuzemogelijkheden van de basisvoorkeuren wil ik verwijzen naar pagina 39 of naar bijlage 2. Voor een uitgebreidere uitleg verwijs ik naar paragraaf 2.4.2 (p. 29 en 30)



Grafiek 14: verdeling van de persoonlijkheidstypen van de totale groep deelnemers tussen OGO en PGO binnen de huidige werksituatie.

Het eerste wat opvalt, is dat het type INTJ (wetenschapper) alleen voorkomt in het PGO. Daarnaast komen de typen ENFJ (gever), ISFJ (dienaar) en ESTJ (uitvoerder) duidelijk vaker (>5%) voor binnen het PGO dan in het OGO. Het type ENFP (inspirator) steekt er bij het OGO, in vergelijking met het PGO, sterk bovenuit. Wederom is het opvallend dat 6

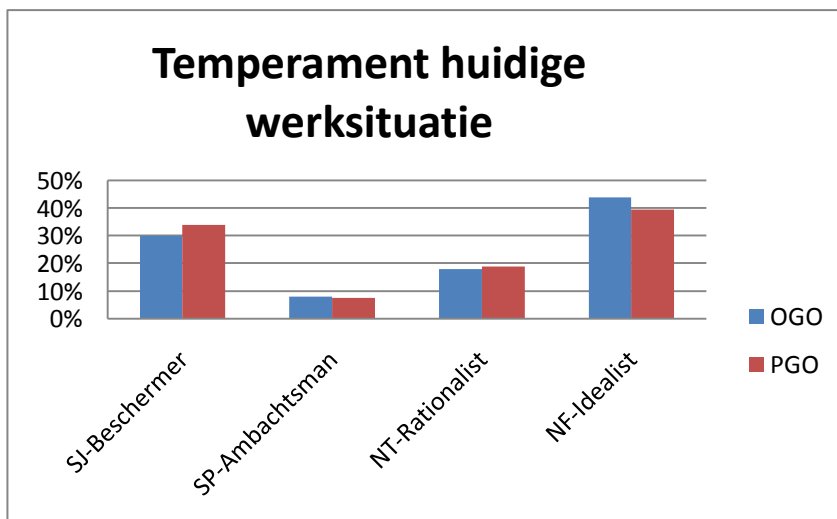
van de 8 J-typen in grote mate aanwezig zijn binnen het PGO. De P staat voor Perceiving(ontvangen), deze mensen leven vaak flexibeler en spontaner dan de J-typen. De J staat voor Judging(boordelen), deze mensen zijn georganiseerd en planmatig ingesteld.



Grafiek 15: Verdeling van typen van de leerkrachten binnen de huidige werksituatie, PGO of OGO, over de vier kwadranten.

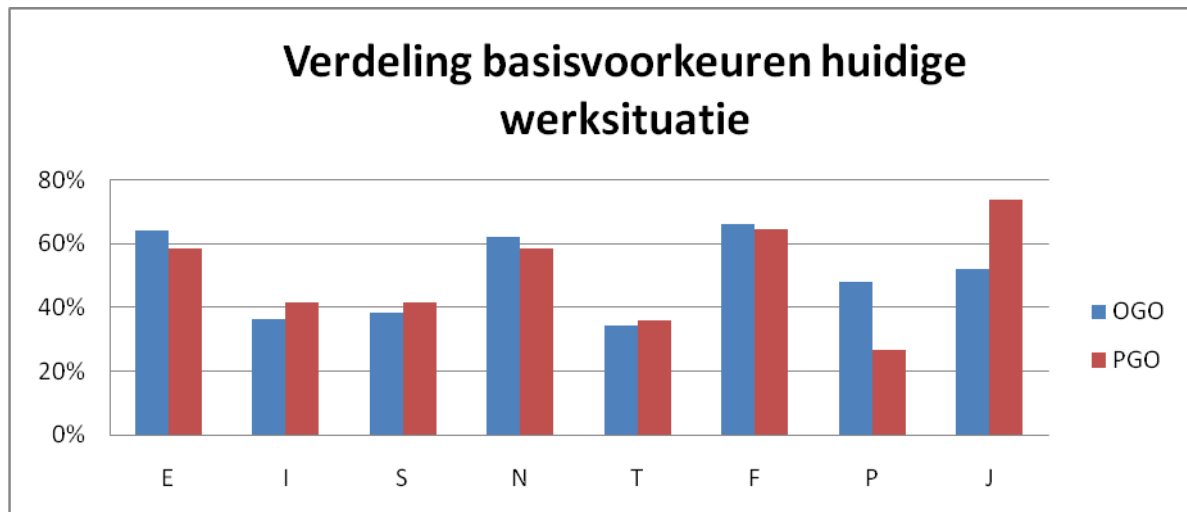
We zien bij de kwadranten weinig grote verschillen tussen de twee vormen van onderwijs. Binnen de kwadranten IN(bedachtzame vernieuwers) en ES(actiegerichte realisten) zien we een meerderheid binnen het PGO. Bij het kwadrant EN (actiegerichte vernieuwers) zien we wel een opmerkelijk verschil van 10%. 42% van de mensen uit het OGO zijn actiegerichte vernieuwers tegenover 32% binnen het PGO.

Als we de vernieuwers en realisten met elkaar vergelijken, zien we binnen het OGO 62% vernieuwers en 38% realisten. Bij het PGO is dit respectievelijk 58% om 42%. Deze verschillen geven aan dat er meer vernieuwers in het OGO werkzaam zijn dan in het PGO. In zowel het OGO als het PGO vinden we meer vernieuwers dan realisten. Als we de percentages voor bedachtzaam en actiegericht ook naast elkaar zetten vinden we in het OGO resultaten van respectievelijk 36% en 64%, binnen het PGO is dit 41% en 59 %. Deze verschillen geven aan dat de leerkrachten in het PGO bedachtzamer zijn dan in het OGO. Wel zijn in zowel het OGO als PGO de meeste leerkrachten actiegericht.



Grafiek 16: Verdeling van temperamenten van de leerkrachten binnen de huidige werksituatie, PGO of OGO.

Bij de verdeling in temperamenten zien we eigenlijk weinig verschillen. Bij de temperamenten SP-Ambachtsman(Artisan) en NT-Rationalist(Rational) zijn de verschillen echt minimaal (1%) en ook bij de temperamenten SJ-Beschermer(Guardian) en NF-Idealist zijn de verschillen klein (4%). Er zijn iets meer NF-idealisten in het OGO en iets meer SJ-Beschermers(Guardian) in het PGO.



Grafiek 17: Verdeling van de voorkomende basisvoorkeuren van de totale groep leerkrachten binnen de huidige werksituatie.

Hierboven zijn de basisvoorkeuren even naast elkaar gezet om te vergelijken. Het is opvallend om te zien dat keuzemogelijkheden E/I, S/N en T/F één basisvoorkeur in beide vormen van onderwijs het meeste voorkomt namelijk E(Extraversion), N(iNtuition) en F(Feeling). Bij het OGO is dit verschil zelfs nog iets groter dan bij het PGO. Bij de laatste keuzemogelijkheid(P/J) is dit anders. Binnen het OGO zijn Perceiving(het leven nemen zoals het komt) en Judging(controle op het leven willen hebben) bijna gelijk (48% om 52%), maar in het PGO zijn er grote verschillen. Namelijk Perceiving 26% en Judging 74%.

Samenvattend:

In het OGO komen de meeste typen voor met een P erin, dit staat voor Perceiving(ontvangen), deze mensen leven vaak flexibeler en spontaner dan de J-typen. De J staat voor Judging(boordelen), deze mensen zijn georganiseerd en plannend ingesteld. De typen waar Judging in voor komen zien we vooral binnen PGO. Kijkend naar de kwadranten zien we dat er in beide onderwijsvormen veel mensen zijn die willen vernieuwen, in het OGO zijn zij meer actiegericht, in het PGO meer bedachtzaam. Bij de temperamenten zien we kleine verschillen Er zijn iets meer NF-idealisten in het OGO en iets meer SJ-Beschermmer(Guardian) in het PGO.

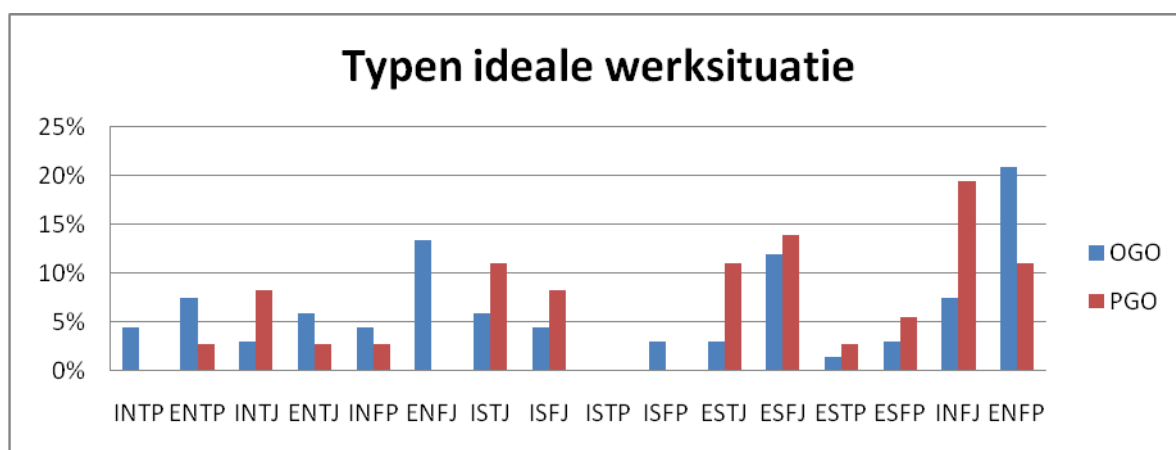
Bij de basisvoorkeuren vallen de volgende dingen op:

- Bij zowel het OGO als PGO komen E(Extraversion), N(iNtuition) en F(Feeling) het meest voor.
- In het OGO komen Perceiving(het leven nemen zoals het komt) en Judging(controle op het leven willen hebben) bijna even vaak voor.
- In het PGO komt Judging veel vaker voor dan Perceiving.

4.4 Is, in de gewenste werksituatie, de mix van persoonlijkheidstypen van het team binnen Ontwikkelingsgerichte scholen gelijk aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen Programmagerichte scholen?

In deze paragraaf worden ook veel typen genoemd. Voor een korte uitleg van de keuzemogelijkheden van de basisvoorkeuren wil ik verwijzen naar paragraaf 4.2(p. 39), voor een uitgebreidere uitleg verwijs ik naar paragraaf 2.4.2 (p. 29 en 30).

Met behulp van onderstaande grafieken zal voor de gewenste werksituatie worden gekeken naar verschillen tussen PGO en OGO, op de gebieden van persoonlijkheidstypen, kwadranten, temperamenten en basisvoorkeuren.



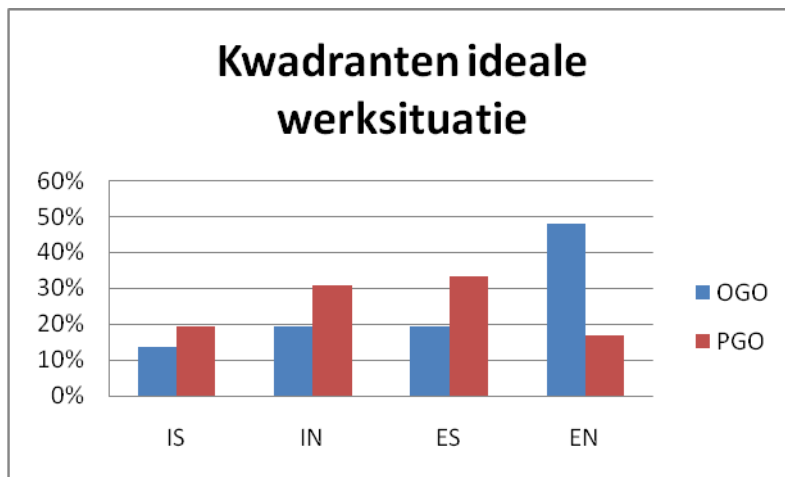
Grafiek 18: Weergave van de persoonlijkheidstypen van de totale groep deelnemers tussen OGO en PGO binnen de gewenste werksituatie.

Opvallend is dat er drie typen zijn die alleen in het OGO voorkomen binnen een gewenste werksituatie. Dit zijn de typen INTP (denker), ISFP (kunstenaar) en ENFJ (gever). De typen die in vergelijking met PGO 5% vaker voorkomen binnen het OGO zijn: ENTP (visionair), ENTJ (uitvoerder) en ENFP (inspirator). Typen die 5% of meer in het PGO voorkomen in vergelijking met OGO zijn: INTJ (wetenschapper), ISTJ (plichtsgetrouwe), ESTJ (bewaker) en INFJ (beschermer).

Opvallend is dat binnen het OGO vooral de Extraverte typen meer voorkomen en dat dit ook vooral Intuitiontypen zijn. Bij het PGO zijn het vooral de Introverte typen die vaker voorkomen en zijn alle typen die in vergelijking met OGO vaker dan 5% voorkomen allemaal Judgingtypen.

Als we de huidige werksituatie (grafiek 14, p. 44) vergelijken met de gewenste werksituatie zien we toch een aantal verschuivingen. De opmerkelijkste verschuivingen zijn die van de typen ENFJ (gever), ISTJ (plichtsgetrouwe) en INFJ (dienaar). Is bij de huidige werksituatie binnen het PGO het type ENFJ (bewaker) met 11% aanwezig, in de gewenste werksituatie zien we geen enkele leerkracht meer bij dat type onderwijs. Binnen het OGO is dit type van de huidige werksituatie naar de gewenste werksituatie zelfs meer dan verdubbeld! (van 6 naar 13%)

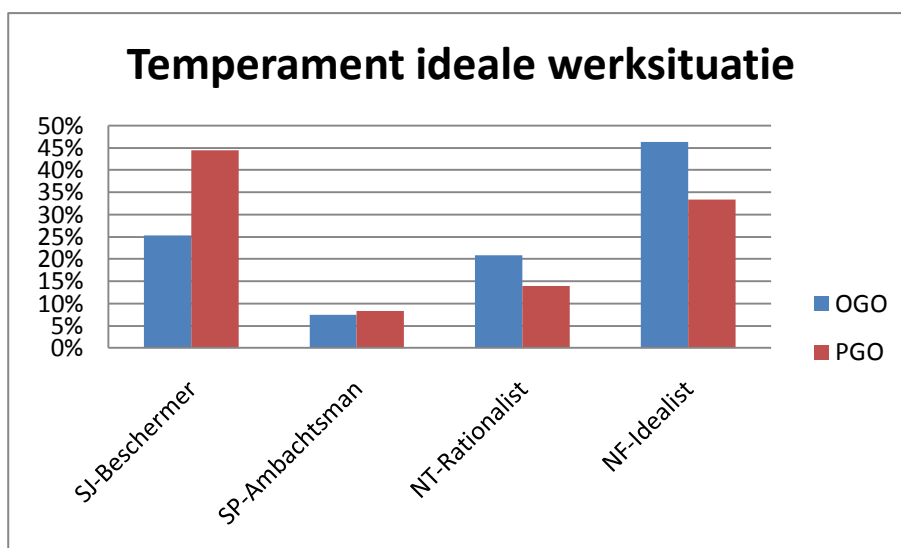
Opvallend bij het type ISTJ (plichtsgetrouwe) is dat deze zich in relatie met de onderwijsvormen eigenlijk omdraait. Is dit type in de huidige werksituatie relatief het meest aanwezig bij het OGO, in de gewenste werksituatie is dit juist bij het PGO. Bij het OGO valt het juist op dat de INFJ-type (beschermer) gestegen is met (6%) in de gewenste werksituatie in vergelijking met de huidige werksituatie.



Grafiek 19: Verdeling van typen van de leerkrachten over de vier kwadranten, binnen de gewenste werksituatie, PGO of OGO,.

Wat duidelijk te zien is, is dat de kwadranten IS (bedachtzame realisten), IN (bedachtzame vernieuwers) en ES (actiegerichte realisten) relatief vaker voorkomen in het PGO dan in het OGO. Bij het kwadrant EN (actiegerichte vernieuwers) is dit duidelijk andersom. Als we hier de vergelijking maken tussen vernieuwers en realisten zien we in het OGO een percentage van respectievelijk 67 en 33. Bij het PGO is dit 48% en 52%. Dit is een heel groot en duidelijk verschil. Als we zo bedachtzaam en actiegericht naast elkaar zetten zien we binnen OGO een percentage van respectievelijk 33 en 67. Bij het PGO is dit percentage 50 en 50. Hier zien we dat er in het OGO meer actiegerichte mensen zijn dan in het PGO.

Vergelijkend met de huidige werksituatie (grafiek 15, p. 45) zien we vooral een verschuiving bij het PGO. Er zijn daar actiegerichte vernieuwers die liever in het OGO willen werken, waardoor dit percentage bij het OGO stijgt en bij het PGO sterk daalt. In de gewenste werksituatie zijn bij het PGO de actiegerichte vernieuwers het minst aanwezig.

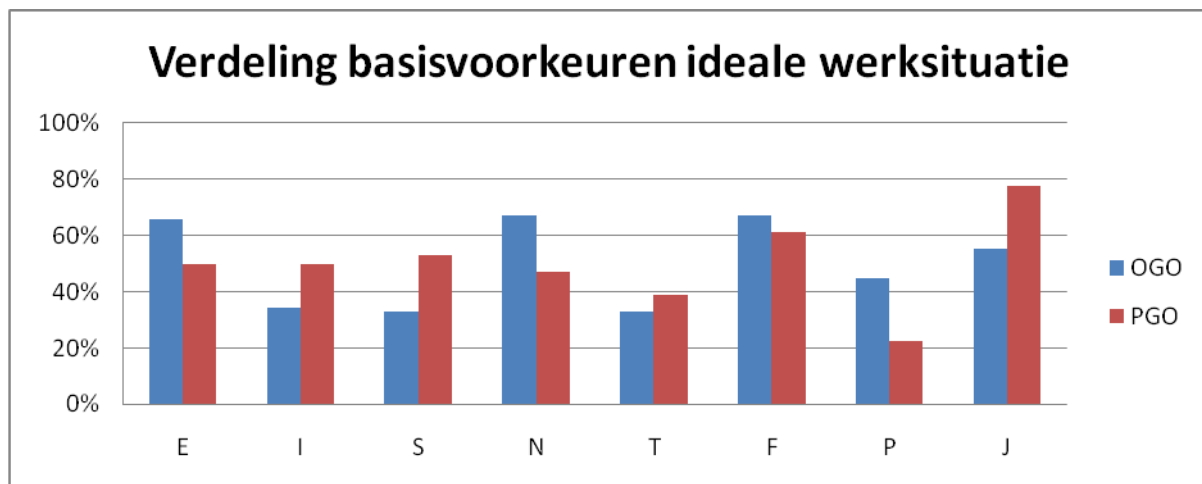


Grafiek 20: Verdeling van typen van de leerkrachten, over de vier temperamenten, binnen de gewenste werksituatie, PGO of OGO.

Bij de verdeling van de temperamenten zien we, in tegenstelling tot de huidige werksituatie, nu wel verschillen tussen OGO en PGO. Bij het temperament SP-Ambachtsman (Artisan) is er nog steeds weinig verschil, maar bij de andere temperamenten vinden we verschillen van meer dan 5%. Bij het temperament NT-Rationalist (Rational) zien we een klein verschil van 7%, waarbij deze iets vaker binnen

het OGO voorkomt dan binnen het PGO. Bij het temperament NF-Idealist is dit verschil 13%, waar deze ook bij het OGO hoger uitvalt. Dit wordt door het PGO bij het temperament SJ-Beschermer(Guardian) gecompenseerd met een verschil van 19%.

Als we deze resultaten vergelijken met de huidige werksituatie (grafiek 16 p. 45), zien we dat bij het OGO de 5% die er bij het temperament SJ-Beschermer(Guardian) af is gegaan, is verdeeld over de temperamenten NT-Rationalist(Rational) en NF-Idealist. Bij het PGO zien we juist het omgekeerde gebeuren. De totale 10% die er bij de temperamenten NT-Rationalist(Rational) en NF-Idealist af is gegaan is er bij het temperament SJ-Beschermer(Guardian) bij gekomen.



Grafiek 21: Weergave van de voorkomende basisvoorkeuren van de totale groep leerkrachten binnen de gewenste werksituatie.

Bij de verdeling van de basisvoorkeuren zien we bij het OGO ongeveer dezelfde resultaten als in de huidige werksituatie (zie grafiek 17 p. 46). Bij de keuzemogelijkheden E/I, S/N en T/F komen de basisvoorkeuren E, N en F het meest voor. ($\pm 67\%$) bij de keuzemogelijkheid P/J ligt dit anders. Hier is het verschil minder groot. We zien dan dat binnen het OGO Judging nu wel meer voorkomt dan Perceiving, een verschil van 10%. Dit was in de huidige werksituatie een verschil van 4%.

Bij het PGO zijn vooral de keuzemogelijkheden E/I en S/N anders verdeeld. Deze basisvoorkeuren komen nu (bijna) even vaak voor. Ook bij T/F is het verschil kleiner geworden met de huidige werksituatie. Bij de basisvoorkeuren P en J ligt het dan weer geheel anders. Hier zien we een duidelijk verschil en komt in het PGO Judging het meest voor. In vergelijking met de huidige werksituatie is Judging nog iets meer geworden met 4% er bij. De groep Judging in het OGO stijgt doordat mensen die nu in het PGO werken hun voorkeur bij het OGO hebben liggen. Doordat de resultaten percentages zijn stijgt bij het PGO de groep Judging, omdat deze relatief vaker voorkomt binnen het PGO.

Samenvattend

Binnen het OGO komen vooral de Extraverte typen meer voor en dit zijn vooral Intuitiontypen zijn. Alle typen die in het PGO meer dan 5% voorkomen ten opzicht van het OGO zijn Judgingtypen(controlemensen). Bij de kwadranten komen de bedachtzame realisten en vernieuwers en de actiegerichte realisten vaker voor in het PGO. De actiegerichte vernieuwers komen overduidelijk vaker voor in het OGO. We zien in het OGO veel vernieuwers dit is bij het PGO duidelijk minder.

Bij de temperamenten zien we dat de idealisten en rationalisten meer in het OGO voorkomen dan in het PGO, de beschermer(Guardian) komt meer voor in het PGO. De basisvoorkeuren zijn hier in het PGO gelijkmatiger verdeeld dan in het OGO. In het OGO zien we, net als in de huidige werksituatie, de E(Extraversion), I(Intuition) en

F(Feeling) overheersen. Bij het PGO zien we dit alleen bij F(Feeling). Bij Judging en Perceiving zien we dat in het PGO veel mensen voorkomen met een Judgingtype. Perceiving komt weinig voor in het PGO. Bij het OGO is Judging ook iets meer aanwezig, maar is het verschil met het percentage van Perceiving een stuk kleiner.

5. CONCLUSIE

In het vorige hoofdstuk zijn alle resultaten beschreven. Deze resultaten zijn tot stand gekomen door middel van de ingevulde vragenlijsten. Bij het verwerken van deze resultaten is er vooral kritisch gekeken naar de verschillen en/of overeenkomsten tussen de leerkrachten van het OGO en het PGO op de gebieden van leeftijd, geslacht en persoonlijkheidstypen. De conclusies van de laatste twee deelvragen komen voort uit de resultaten vanuit de huidige werksituatie en vanuit de gewenste werksituatie.

De probleemstelling die in dit onderzoek centraal stond was:

In hoeverre verschillen de leerkrachten binnen het type onderwijs, programmagericht of ontwikkelingsgericht, kijkend naar leeftijd, geslacht en persoonlijkheidstype?

Om op deze vraag een antwoord te kunnen formuleren, zijn er vier deelvragen opgesteld die hier beantwoord zullen worden.

1. Zijn er significante verschillen in leeftijdssamenstelling van het team tussen Programmagerichte- en Ontwikkelingsgerichte scholen?

Huidige werksituatie:

In de huidige werksituatie zijn geen significante verschillen in de leeftijd te zien. Wat wel opvalt, is dat de leeftijdscategorie 20-30 jaar in het PGO domineert en dat dit in het OGO de leeftijdscategorie 30-40 jaar is. In beide vormen onderwijs is de gemiddelde leeftijd 39 jaar (Zie paragraaf 4.1, p. 38).

Gewenste werksituatie:

In de gewenste werksituatie vinden we wel verschillen. Allereerst valt op dat de gemiddelde leeftijd 2 jaar verschilt. Binnen het OGO is dit 39 jaar en binnen het PGO is dit 41 jaar. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de oudere mensen ook meer bekend zijn met het PGO dan de jongere groep. De jonge leerkrachten krijgen tegenwoordig ook meer informatie tijdens hun opleiding over o.a. het OGO. Opvallend is daarom dat de leeftijdscategorie 20-30 jaar in het PGO het meest aanwezig is naast de leeftijdscategorie 50-60 jaar. In het OGO zijn de leeftijdscategorieën gelijkmatiger verdeeld dan in het PGO. Het onderwijs dat men van 'vroeger' kent is het PGO, hierdoor zien we meer oudere mensen binnen die vorm van onderwijs. In de jaren waarin de 30-40 jarigen en 40-50 jarigen het onderwijs in gingen, vonden er steeds meer onderwijsvernieuwingen plaats. (paragraaf 2.2.1, p. 5) Deze leerkrachten hebben meer met vernieuwingen te maken gehad dan de leerkrachten uit de leeftijdscategorie 50-60 jaar. Tegenwoordig wordt er veel gewerkt met OGO, maar er wordt ook steeds vaker bewust gekozen voor programmagerichte elementen. Deze tendens zien we ook in de verdeling van de leeftijdscategorie 20-30 jaar.

2. Zijn er significante verschillen in persoonlijkheidstypen tussen mannen en vrouwen binnen Programmagerichte- en Ontwikkelingsgerichte scholen?

In de onderwijswereld zien we dat mannen meer gericht zijn op het overdragen van kennis dan vrouwen, vrouwen 'verzorgen' meer binnen hun onderwijstaak. Dit kan één van de verklaringen zijn waarom we meer mannen binnen het PGO zien dan binnen het OGO. Het pure overdragen van kennis komt meer voor binnen het PGO. Bij de typering van de mannen en vrouwen worden de typen met Sensing vooral goed vertegenwoordigd bij de mannen en de typen met Intuition bij de vrouwen. Dit past goed bij het beeld van mannen en vrouwen. Mannen zijn vaak wat rationeler en gaan af op hun vijf zintuigen. Vrouwen daarentegen gebruiken vaak een zogenaamd 'zesde zintuig' en dat komt terug

in de typering bij Intuition (Zie paragraaf 4.2.1, p. 39-40). Een ander verschil dat bij mannen en vrouwen naar voren komt, is dat van de basisvoorkeuren Thinking en Feeling. Thinking zien we bij de temperamenten veel duidelijker terug bij de mannen, zij zijn rationeler ingesteld en reageren vaak meer door middel van het verstand dan door middel van het gevoel, je hart. Dit laatste doen vrouwen weer vaker en dat zien we terug in de resultaten van grafiek 13 op p. 43. De vrouwen zien we meer terug bij de basisvoorkeur Feeling. De mannen zijn hier de NT-rationalisten en de vrouwen de NF-idealisten. De vrouwen zijn hierdoor meer samen bezig, kijkend naar het proces, terwijl de mannen vooral willen weten wat het product is, wat is het nut? Bij de indeling met de kwadranten komt dit sterk naar voren. Bij de verdeling in de kwadranten zijn mannen vooral de realisten en vrouwen de vernieuwers.

De vergelijking van de vrouwen binnen OGO en PGO komt sterk overeen met de resultaten van het totaal, daarom verwijs ik graag door naar de laatste twee deelvragen.

3. Is, in de huidige werksituatie, de mix van persoonlijkheidstypen van het team binnen Ontwikkelingsgerichte scholen gelijk aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen Programmagerichte scholen?

Binnen de huidige werksituatie van de leerkrachten vinden we op de onderzochte onderdelen, persoonlijkheidstypen, kwadranten, temperament en basisvoorkeuren, een aantal verschillen tussen het OGO en het PGO. Als we kijken naar de persoonlijkheidstypen zien we een aantal typen die er uitspringen. De ENFJ (gever), de ISFJ (dienaar) en de ESTJ (uitvoerder) bij het PGO en de ENFP (inspirator) bij het OGO. Bij de typen die bij het PGO er uit springen zien we dat dat allemaal J-typen (Judging) zijn, controle mensen. Dit past ook bij de onderwijsvorm, het PGO heeft door middel van methodes en toetsing een sterke controle op het onderwijsleerproces van de leerlingen. De andere typen hebben minder dan 5% verschil en zo is 75% van het aantal typen bijna gelijk, maar verschilt de resterende 25%.

Bij de verdeling in kwadranten zien we geringe verschillen. Het kwadrant EN (actiegerichte vernieuwers) vinden we meer binnen het OGO dan bij het PGO. Als we kijken naar de vernieuwers zien we in het OGO een percentage van 62, bij het PGO is dit 58. In beide vormen van onderwijs zijn er leerkrachten die voor vernieuwingen in zijn. Er kan daarnaast de vergelijking gemaakt worden van actiegericht en bedachtzaam. In het OGO is 64% actiegericht wat in het PGO 59% is. Dit betekent dat zowel het OGO als het PGO wel actie wil ondernemen. Wel zien we dat de bedachtzame groep bij het PGO iets groter is.

De vergelijking met de temperamenten laat geen grote verschillen zien.

Bij de basisvoorkeuren zijn de verschillen ook miniem, behalve bij de keuze Perceiving (het leven nemen zoals het komt) en Judging (controle willen hebben, de touwtjes in eigen handen hebben). Bij het OGO is de verdeling van het voorkomen van Perceiving en Judging bijna aan elkaar gelijk, maar bij het PGO komt Judging duidelijk vaker voor. Drie kwart van de leerkrachten uit het PGO heeft in hun type als onderdeel Judging. Dit past goed bij het PGO gezien een gedeelte van de beschrijving (zie hieronder) van deze basisvoorkeur:

*Deze personen volgen vaak een erg gestructureerd leven. Planningen en doelen zijn niet weg te denken uit het leven. Ze zijn vaak er georganiseerd en willen graag alles geregeld hebben.*³¹

Binnen het PGO zijn doelen en structuur namelijk nog steeds erg belangrijk en spelen een grote rol binnen het onderwijs. Het is goed om te zien dat dit daadwerkelijk terug komt in het persoonlijkheidstype van de PGO leerkracht.

³¹ Afstudeeronderzoek Judith Geers. *De ene leerkracht is de andere niet* p. 30

4. Is in de gewenste werksituatie de mix van persoonlijkheidstypen van het team binnen Ontwikkelingsgerichte scholen gelijk aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen Programmagerichte scholen?

leerkrachten werken in een bepaalde vorm van onderwijs, maar willen misschien wel liever iets anders. Door bepaalde omstandigheden kan dit niet altijd gerealiseerd worden, bijvoorbeeld in verband met afstand of identiteit. Om deze reden is er een vraag in de vragenlijst opgenomen waarmee leerkrachten aangeven waar zij het liefst mee zouden willen werken, met OGO of met PGO. Door deze vraag mee te analyseren komen we op verschillende gebieden tot bijzondere resultaten en conclusies.

4.1 MBTI-typen:

Bij het vergelijken van de typen zien we bij het OGO en het PGO een aantal typen die meer dan 5% of meer voor komen dan bij de andere vorm. Bij het OGO zijn dit de typen ENTP (visionair), ENTJ (uitvoerder) en ENFP (inspirator). En bij het PGO zijn dit INTJ (wetenschapper), ISTJ (plichtsgetrouwe), ESTJ (bewaker) en INFJ (beschermer). Dit zijn grotere verschillen dan in de huidige werksituatie en de mix van typen is een stuk gevarieerder. Daarnaast zijn er nu drie typen die alleen voorkomen in het OGO, namelijk: INTP (denker), ENFJ (gever) en ISFP (kunstenaar).

4.2 MBTI-kwadranten:

Als we de typen verdelen in de kwadranten zien we ook grotere verschillen. Het kwadrant EN(actiegerichte vernieuwers) komt bijna drie keer zo vaak voor in het OGO als in het PGO. De totale groep vernieuwers komt uit op 67% in het OGO waar het PGO maar 48% vernieuwers telt. Dit houdt in dat er binnen het PGO veel minder leerkrachten zijn die vernieuwingsgezind zijn. De mix van de kwadranten is dus duidelijk verschillend.

4.3 MBTI-temperamenten:

Bij de temperamenten zijn er ook verschillen te zien. Het temperament NF-Idealist vinden wel vooral binnen het OGO en het temperament SJ-Beschermer(Guardian) vinden we meer binnen het PGO. NF staat hierbij voor theoretisch en SJ voor concreet. Dit resultaat kan je op twee manieren bekijken. De eerste manier gaat uit van hoe leerkrachten kennis overdragen aan de leerlingen en de tweede manier is hoe de leerkrachten zelf kennis ontvangen, beide hebben namelijk te maken met je persoonlijkheid.

Als we kijken naar de eerste manier, hoe leerkrachten kennis overdragen, is het resultaat opvallend. In het OGO zouden ze dan meer theoretisch de kennis over brengen(NF-Idealist) in het PGO concreet (SJ-Beschermer). Dit strookt niet met de uitgangspunten van beide onderwijsvormen. Daarbij is het PGO meer theoretisch, pure kennis, ingesteld en het OGO meer concreet met concrete situaties en concretere materialen.

Bij de tweede manier, hoe leerkrachten kennis ontvangen, klopt het resultaat beter met de verwachtingen. Iemand die concreet kennis ontvangt(SJ-beschermer) wil bijvoorbeeld weten wat hij/zij moet doen, op welk moment en op welke manier. Een theoreticus(NF-Idealist) wil ook graag weten *waarom* hij/ zij dat moet doen. Binnen het OGO zijn ze ook sterker gericht op het 'waarom' van de activiteiten, wat wil ik er mee bereiken?

4.4 MBTI-basisvoorkeuren:

Kijkend naar de basisvoorkeuren valt het op dat iets meer dan 1/3 van de typen binnen het OGO een ENF-type is. Dit type haalt de energie uit de wereld om ons heen. De wereld van mensen, activiteiten en dingen (Extraversion). Hij besteedt zijn aandacht aan informatie die binnen komt via het zogenaamde 'zesde zintuig', gericht op wat er zou kunnen zijn (iNtuition). En hij organiseert en structureert informatie zo dat hij komt tot een persoonlijke afweging, gebaseerd op zijn eigen principes (Feeling).

De laatste basisvoorkeur Perceiving of Judging is bij het OGO gelijk verdeeld en daar kan, in vergelijking met de huidige werksituatie, niet veel meer over gezegd worden.

Bij het PGO zien we dat Introvert en Extravert gelijk verdeeld zijn. In vergelijking met het OGO kiezen er dus meer introverte leerkrachten voor het PGO.

Als we kijken naar de gewenste werksituatie zijn er grotere verschillen bij de persoonlijkheidstypen, kwadranten, temperamenten en basisvoorkeuren:

- Bij de persoonlijkheidstypen overheersen de extraverte typen in het OGO en de Judgingtypen in het PGO.
- Kijkend naar de kwadranten zien we dat er in het OGO veel vernieuwers zijn, vooral de actiegerichte vernieuwers zijn in grote getale aanwezig, bij het PGO is deze groep zelfs het kleinste.
- In de verdeling van de temperamenten zien we dat nu de idealisten en rationalisten meer in het OGO voorkomen dan in het PGO, de beschermer(Guardian) komt meer voor in het PGO.
- In het OGO zien we, net als in de huidige werksituatie, de E(Extraversion), I(iNtuition) en F(Feeling) overheersen. Bij het PGO zien we dit alleen bij F(Feeling). Judging blijft in het PGO de overhand houden, in het OGO ligt de vergelijking van Judging en Perceiving veel dichterbij elkaar.

Door deze grote verschillen zien we dat de mix van persoonlijkheidstypen binnen het Ontwikkelingsgericht onderwijs **niet** gelijk is aan de mix van persoonlijkheidstypen binnen het Programmagerichte onderwijs.

Dit betekent niet dat sommige typen alleen in het PGO of in het OGO voorkomen. Alle typen kunnen in principe in beide onderwijsvormen voorkomen, alleen zullen er wel typen zijn die je vaker voor ziet komen in het PGO dan in het OGO en andersom.

Evaluatie van de hypothese.

Aan het eind van paragraaf 2.4.2 is een hypothese opgesteld met betrekking tot het verdelen van typen binnen het OGO en het PGO. Op deze hypothese wil ik graag nog even terugblikken. Naar aanleiding van de verschillende indelingen in paragraaf 2.4.2 (p. 31-33) is toen de volgende verdeling opgesteld:

PGO		OGO	
INFJ	ESTJ	ISTP	ENFP
INTP	ISFJ	ISFP	INFP
ESFP	ESTP	ENFJ	ENTP
ISTJ	INTJ	ESFJ	ENTJ

Kijkend naar de resultaten van het onderzoek, op het gebied van de huidige werksituatie, (de reden is dat dit een beeld geeft over waar mensen zich het meest thuis voelen) zien we dat er niet zo'n strakke scheiding is tussen de typen binnen beide onderwijsvormen. In zowel het OGO als het PGO kunnen alle typen voorkomen. Wel is het zo dat er typen zijn die binnen het OGO meer voorkomen dan binnen het PGO en andersom:

- Bij het OGO zijn dit de typen ENTP(visionair), ENTJ (uitvoerder) en ENFP (inspirator).
- Bij het PGO zijn dit INTJ (wetenschapper), ISTJ (plichtsgetrouwe), ESTJ (bewaker) en INFJ (beschermer). Deze typen zijn in mijn hypothese inderdaad bij die onderwijsvormen ingedeeld. Dat er bij het PGO meer J-typen (Judging, controle mensen) zijn gevonden komt ook overeen met de hypothese.
- Daarnaast zijn er MBTI-typen die alleen voorkomen in het OGO, namelijk: INTP (denker), ENFJ (gever) en ISFP (kunstenaar). In de hypothese was alleen de INTP (denker) bij het PGO ingedeeld, de andere twee waren bij het OGO ingedeeld. De voornaamste reden dat dit type niet bij het PGO voor kwam is de P (Perceiving) eigenschap geweest. Dit staat voor het leven nemen zoals het komt en dat past meer bij het OGO dan bij het PGO.

De totale indeling van de typen bij de resultaten vertoont een grote overeenkomst met de hypothese. Dit betekent dat de verdeling van de MBTI-persoonlijkheidstypen binnen de verschillende vorm van onderwijs tot op zekere hoogte te voorspellen is. Ook geeft het aan dat er zeker verschillen zijn in de verdeling van MBTI-persoonlijkheidstypen tussen leerkrachten van het OGO en van het PGO.

6. DISCUSSIE

Alle onderzoeken, en dus zo ook dit onderzoek, zijn afhankelijk van allerlei factoren. In dit onderzoek waren vooral de vragenlijst, de deelnemers en de uitwerking van de ingevulde vragenlijsten een paar belangrijke factoren. Er zijn een aantal punten naar boven gekomen die het onderzoek (nog) meer valide zouden kunnen maken en die invloed kunnen hebben op de uitslag.

Ten eerste zijn dat het aantal leerkrachten en scholen die mee wilden werken. Van de scholen die toegezegd hebben mee te werken hebben gemiddeld 45% van de leerkrachten de vragenlijst ingevuld. Ondanks dat dit bijna de helft is krijg je zo geen goed totaalbeeld. Als er toevallig alleen maar mensen uit de onderbouw reageren, kan je al geen valide uitslag meer krijgen omdat je geen beeld hebt van de bovenbouw. Ik had graag een betere verdeling van deelnemers gezien over de hele school zodat de uitslag nog betrouwbaarder zou zijn. Als we kijken naar grafiek 3 op pagina 37 zien we dat de respons bij dit onderzoek 38% uit de bovenbouw was en 62% uit de onderbouw. Dit verschilt wel bij PGO en OGO. Bij het PGO was de verdeling bijna gelijk, terwijl vanuit het OGO uit de onderbouw 80% respons kwam en uit de bovenbouw 20%. Hier zijn wel twee dingen over te zeggen. Als eerste zou je snel zeggen dat het mooier en representatiever zou zijn om de verdeling onderbouw/bovenbouw 50% en 50% te hebben. Zo heb je een globaal beeld over de hele school. Het tweede, wat het eerste argument zou kunnen weerleggen, is dat er tegenwoordig heel veel parttime banen zijn. Vooral in de onderbouw zien we veel duopartners. Het kan zijn dat de verdeling zoals in het onderzoek naar voren kwam dan wel representatief is. Dit zou eigenlijk apart onderzocht moeten worden.

De scholen en de leerkrachten van die scholen zijn ook afhankelijk van het milieu waarin ze leven. Het verschil van een dorp of een stad is toch al heel essentieel. Dit is iets wat invloed kan hebben op de uitslagen van het onderzoek als er uit hele verschillende leefmilieus reacties komen. In dit onderzoek was dit ook zeker het geval. Het zou mooier zijn als je allemaal scholen hebt uit ongeveer het zelfde milieu. Dit is alleen wel erg lastig omdat scholen niet altijd bereid zijn mee doen aan een onderzoek.

In dit onderzoek hebben 53 leerkrachten vanuit het Programmagericht onderwijs en 50 leerkrachten uit het Ontwikkelingsgericht onderwijs meegedaan. Dit is al een grote groep, maar voor een nog beter resultaat zouden dit er eigenlijk nog meer moeten zijn. Door de verdeling in types heb je nu nog kans dat je maar 1 of 2 mensen bij een bepaald type in kan delen. Door meer mensen mee te laten doen aan het onderzoek wordt het onderzoek steeds meer betrouwbaar.

Bij de leeftijdsverdelingen is het bijzonder om te zien dat er bij het PGO een hele grote groep 20-30 jarigen voorkwam. Dit was bij het OGO een kleinere groep. Juist de laatste jaren wordt er op de lerarenopleidingen veel informatie gegeven over vernieuwingen in het onderwijs en wordt het OGO vaak aangeprezen. Toch zien we nu dat juist die jonge mensen voor het PGO kiezen. Wat hier de precieze oorzaak van is, is niet geheel duidelijk. Oorzaken die zouden kunnen voorkomen zijn:

- Als startende leerkracht behoefte hebben aan duidelijkheid en controle binnen het te geven onderwijs.
- Sterke controle van de inspectie. Men moet tegenwoordig veel aan kunnen tonen. Door middel van het PGO gaat dit vaak makkelijker. Dit is ook één van de redenen waarom sommige OGO-scholen toch met CITO toetsen werken.
- Vooropleiding. Beginnende leerkrachten die eerst het VWO, of HAVO met een natuurprofiel (Natuur en Gezondheid of Natuur en Techniek), hebben gevolgd zijn vaak theoretischer ingesteld, meer gericht op het overdragen van kennis.

De verdeling van het aantal mannen en vrouwen is een goed aandachtspunt. De getallen komen in totaal wel ongeveer overeen met de landelijke cijfers, maar binnen de twee soorten onderwijs is de verdeling in het OGO heel anders. Hier hebben maar 3 mannen de vragenlijst ingevuld. Hierdoor kan je geen goede vergelijking maken van de mannen binnen het onderwijs. Het zou mooier zijn als er meer mannen uit het OGO meegedaan zouden hebben aan het onderzoek.

Daarnaast heb ik onderzoek gedaan naar het onderwijs waar de leerkrachten het liefst in werken. Dit is voor het onderzoek een hele goede vraag geweest, maar ook een lastige. Het is namelijk zo dat je van te voren niet goed kan peilen hoeveel mensen er liever binnen het OGO of het PGO werken. Hierdoor was de verdeling niet helemaal gelijk. Het geeft wel een goed beeld dat meer leerkrachten in het OGO zouden willen werken, maar om resultaten te vergelijken is niet altijd even makkelijk.

Over de vragenlijst zelf zijn ook nog een paar dingen te noemen. Voor een eventuele volgende keer is het slim om er een vraag bij te doen hoe lang men al werkt in de betreffende vorm van onderwijs. Je persoonlijkheid groeit namelijk mee in die vorm van onderwijs en zou daardoor eventueel een klein beetje kunnen veranderen. Het zal nooit heel veel zijn, maar het kan wel dat door die groei net de omslag wordt gemaakt van Judging(controlemensen) naar Perceiving(mensen die het leven nemen zoals het komt) of andersom.

Het tweede punt over de vragenlijst is het aantal keuzes bij de tegenstellingen. De leerkrachten konden vragen en/of opmerkingen plaatsen aan het eind van de vragenlijst en dit punt kwam een aantal keer terug. Er was namelijk geen tussenmogelijkheid om te kiezen. Dit is wel heel bewust gedaan omdat het voor mij anders geen doen was om uit te zoeken welke typen er uit kwamen, dat werd dan veel lastiger. Als je meer tijd hebt en het onderzoek groter op zou zetten zou ik het zeker een goed punt vinden om inderdaad een 3- of 4-puntsschaal te gebruiken bij de tegenstellingen. Bij een grotere opzet van het onderzoek is het ook mogelijk om nog meer tegenstellingen te laten beantwoorden. Ik had nu bij elke onderdeel 9 tegenstellingen. Door nog meer tegenstellingen te laten beantwoorden is de kans nog kleiner dat je een basisvoorkeur toekent op basis van 1 antwoord verschil. Nu kwam het nog wel eens voor dat er bijvoorbeeld bij Introversion 4 punten waren en bij Extraversion 5, dan krijg je de basisvoorkeur Extraversion toegestopt. Bij meer tegenstellingen is de indeling betrouwbaarder voor de twee basisvoorkeuren.

Voor eventuele vervolgonderzoeken zou ik willen adviseren om eerst een goed beeld te krijgen van de scholen in Nederland. Hoeveel echte Programmagerichte-, en Ontwikkelingsgerichte scholen zijn er en hoeveel werken er deels met Ontwikkelingsgericht onderwijs. Daarbij zou het heel interessant zijn om te onderzoeken hoe de verdeling van mannen en vrouwen in de verschillende vormen van onderwijs terug te vinden is. Er zijn wel landelijke cijfers bekend van het totale onderwijs, maar hoe zit dit nu binnen de verschillende vormen?

Er zou ook gekeken kunnen worden naar andere factoren die invloed hebben op het wel of niet invoeren van OGO in een PGO-school. Dit was maar een klein onderdeel, maar er zijn vast nog veel meer factoren die daar invloed op hebben.

7. NAWOORD

Na ongeveer 7 maanden mag ik dit onderzoek af gaan sluiten met een nawoord. 7 maanden van hard werken, maar ook zeker genieten. Doordat ik al in een eerder stadium was begonnen met een ander afstudeerproject, merkte ik dat ik bij het begin van dit project al vrij vlot de zogenaamde 'flow' te pakken had. Het opstellen van een onderzoeksplan ging erg voorspoedig en werd snel goedgekeurd. Ik kon aan de slag met het opstellen van het theoriegedeelte van het onderzoek. Ik moet eerlijk bekennen dat dit niet mijn favoriete onderdeel is, het praktijkdeel vond ik veel leuker en interessanter om te doen. Ik ben vrij wiskundig aangelegd en werken met grafiekjes en cijfertjes, die bij dit onderzoek niet te missen waren, is een favoriete bezigheid van mij. Helaas voor mij moest dat theoriedeel wel eerst gedaan worden, voordat ik aan mijn praktijkdeel kon beginnen.

Veel boeken, of delen van boeken, gelezen veel opgezocht en uiteindelijk een theoriedeel op papier gezet.

Het lastige bij het theoriedeel vond ik wat ik wel op papier moest zetten en wat ik weg kon laten. Veel is belangrijk, maar wat is nou essentieel voor het onderzoek. Ik ben geneigd snel te veel te typen en moest mezelf hierbij goed in de gaten houden.

Uiteindelijk heb ik het idee dat het wel aardig gelukt is.

Het theoriedeel had wel meer tijd nodig dan ik had gehoopt. Doordat ik tegelijkertijd mijn LIO-stage begon, werd het allemaal erg druk. Het inleveren van het theoriedeel was daarom iets later dan gepland. Gelukkig werd dit deel eigenlijk in één keer goedgekeurd door mijn afstudeerbegeleider (Dhr. Dick Kraaij).

Ondertussen was ik al een beetje begonnen met mijn praktijkdeel omdat er veel scholen benaderd moesten worden. Uit ervaring had ik al gemerkt dat het erg lastig is om scholen te vinden die mee willen werken aan een afstudeeronderzoek. Vooral Ontwikkelingsgerichte scholen bleken niet het gemakkelijkst te motiveren. Het leek bij die scholen wel of ik een sollicitatieprocedure moest ondergaan en uiteindelijk wilden ze dan soms meewerken. Bij programmagerichte scholen liep dit veel makkelijker. Ik ben uiteindelijk blij dat ik zo vroeg ben begonnen met het zoeken van scholen aangezien ik nu op het laatst maar net genoeg reacties heb binnengekregen.

Toen ik me echt helemaal op mijn praktijkdeel kon gaan storten had ik daar erg veel zin in. Veel uitzoeken en resultaten analyseren vind ik erg leuk. Hierbij heb ik erg moeten afwegen wat ik wel en niet liet terugkomen in mijn resultaten. Als je zou willen zou je namelijk alle factoren die ik gevraagd had wel kunnen koppelen, maar dan raak je het overzicht kwijt van de deelvragen waar het om draaide. Dit heb ik daarom niet gedaan. Alleen als er erg opvallende zaken te melden waren heb ik ze vermeld.

Ik heb alle resultaten verwerkt in Excel. Zelf ben ik redelijk bekend met dit programma, wat er voor zorgde dat het analyseren van de reacties voorspoedig verliep. Ik heb vast nog te moeilijk gedaan op sommige vlakken en het kan waarschijnlijk ook nog wel sneller met een programma als SPSS, maar omdat ik dat anders allemaal nog had moeten uitzoeken was dit voor mij de snelste manier.

Al met al ben ik tevreden met het resultaat van mijn onderzoek wat hier op papier staat. Iets wat ik voor een volgend onderzoek wil meenemen is mijn omschakeling naar echt aan de slag gaan. Vaak bedacht ik me van alles en was ik in mijn hoofd al verder met het onderzoek dan op papier stond. Als ik het gelijk aan het papier had toevertrouwd was ik waarschijnlijk sneller klaar geweest.

8. LITERATUURLIJST

Boeken:

1. Driessen, G. en J. Doesborgh (2004) *De feminisering van het basisonderwijs. Effecten van het geslacht van de leerkrachten op de prestaties, de houding en het gedrag van de leerlingen*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale wetenschappen (ITS) van de Stichting Katholieke Universiteit.
2. Van der Werff, J.J. (2004) *Persoonlijkheidsontwikkeling*. Uitgeverij Coutinho, Bussum
3. Norbert Herschkowitz en Elinore Chapman Herschkowitz. (2003) *Breintjes van Kleintjes. Ontwikkeling van gedrag en vaardigheden van baby's peuters en kleuters*. Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam.
4. Hans Bakker. (2008) *Oog voor OGO in het christelijk onderwijs. Ontwikkelingsgericht onderwijs in de lerende basisschool*. Buijten&Schipperheijn Motief, Amsterdam.
5. Sandra Krebs Hirsh. (2003) *LIFetypes Welk type bent u?* Uitgeverij Thema, Zaltbommel.
6. Jean Kummerow (2003) *WORKtypes Welk type bent u?* Uitgeverij Thema, Zaltbommel.
7. Koopmans, M. (2007) *Persoonlijk leiderschap*. Uitgeverij Thema, Zaltbommel.
8. Van Herpen, M. (2005) *Ervaringsgericht onderwijs. Van oriëntatie tot implementatie*. Garant, Apeldoorn.
9. Vreugdenhil, K. (2003) *Anders Adaptief Onderwijs als inspiratiebron*. Werkgroep Adaptief onderwijs.
10. Lagerweij, N. en J. Lagerweij-Voogt. (2004) *Anders Kijken De dynamiek van een eeuw onderwijsverandering*. Garant, Apeldoorn.
11. Lagerweij N.A.J. (1987) *Theorie van de onderwijsvernieuwing*. Wolters-Noordhoff, Groningen
12. Rogers, E.M. & Shoemaker, F.F. (1971) *Communication of innovations*. New York: The Free Press.
13. Hogeveen, K en Portegijs, W (1995) *Juf en moeder. Vrouwelijke leerkrachten in het basisonderwijs over moederschap en beroep*. Zutphen, Hameland Pers.

Artikelen en tijdschriften:

1. Annet Evertsen. Ontwikkelingsgericht onderwijs... een kwestie van durven! DRS Magazine, 2003-9
2. Kraaij, D.A. Leerstijlen, leren en onderwijsvernieuwing, 2009.
3. Persoonlijkheidsonderzoek bij kinderen

Websites:

- http://123management.nl/0/040_mensen/images/010_mensen_big_five.jpg (19-1-2009)
- [http://nl.wikipedia.org/wiki/Big_Five_\(persoonlijkheidsdimensies\)](http://nl.wikipedia.org/wiki/Big_Five_(persoonlijkheidsdimensies)) (19-10-2009)
- http://en.wikipedia.org/wiki/Big_Five_personality_traits (19-10-2009)
- <http://www.vreugdenhil-onderwijsontwikkeling.nl/intelligentie.pdf> (19-10-2009)
- <http://www.natuurlijkleren.org/images/mindmaps/mMap006.jpg> (19-10-2009)
- http://nl.wikipedia.org/wiki/Timothy_Leary (19-10-2009)
- http://nl.wikipedia.org/wiki/Roos_van_Leary (19-10-2009)
- <http://nl.wikipedia.org/wiki/Enneagram> (19-10-2009)
- http://www.scar.dds.nl/enneagram/buik_hart_hoofd.htm (19-10-2009)
- <http://www.vn.nl/Archief/Samenleving/Artikel-Samenleving/Gebrek-aan-diversiteit-in-het-basisonderwijs.htm> (7-01-2009)

9. BIJLAGEN

Bijlage 1: Vragenlijst afstudeeronderzoek

Onderzoek naar persoonlijkheidstypen binnen PGO en OGO

1.	Geslacht:
	☐ Man ☐ Vrouw

2.	Leeftijd:
	☐ 20-30 ☐ 30-40 ☐ 40-50 ☐ 50-60 ☐ 60+

3.	Op welke school werkt u?
	

4.	Ik werk in: (mocht uw groep of combinatiegroep er niet tussenstaan, wilt u dan het antwoord invullen wat het dichtst bij de waarheid ligt?)
	☐ Groep 0/1 ☐ Groep 1 ☐ Groep 1/2 ☐ Groep 2 ☐ Groep 2/3 ☐ Groep 3

☐	Groep 3/4	☐	Groep 4
☐	Groep 4/5	☐	Groep 5
☐	Groep 5/6	☐	Groep 6
☐	Groep 6/7	☐	Groep 7
☐	Groep 7/8	☐	Groep 8

5.	In mijn groep werk ik met: (Als u niet echt met het ontwikkelingsgerichte onderwijs werkt maar een tussenvorm gebruikt, vult u dan alstublieft de eerste optie in)
	☐ Programmagericht Onderwijs ☐ Ontwikkelingsgericht Onderwijs

6.	Ik zou het liefst werken binnen....
	☐ Programmagericht Onderwijs ☐ Ontwikkelingsgericht Onderwijs

7.	Waar richt u het liefst uw aandacht op?(Kies bij elke tegenstelling degene die het beste bij u past.)			
	Praktisch Eerst denken dan doen Denken Hardop denken Makkelijk afgeleid Reflectie Een probleem overdenken Gemotiveerd door mensen/dingen Eten koken en koffie zetten	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Theoretisch Eerst doen dan denken Praten In stilte denken Goede concentratie Interactie Een probleem actief oplossen Gemotiveerd door ideeën/fantasieën Boeken lezen

8.	Hoe neemt u meestal nieuwe informatie op? (Kies bij elke tegenstelling degene die het beste bij u past.)			
	Feiten Praktisch, nuchter Creativiteit Nieuwe, verbeterde manieren om iets te doen Stap voor stap Letterlijke interpretatie Categoriseren, organiseren, registreren Patronen en mogelijkheden zien Hoofdpunten, duidelijke richtlijnen	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Verbanden en verhoudingen Mogelijkheden, implicaties Gezond verstand Continuïteit en traditie Fantasiesprongen Onderliggende gedachte Begrijpen, interpreteren Waarnemen met vijf zintuigen Ingevingen, vlagen van inzicht

9.	Hoe neemt u beslissingen? (Kies bij elke tegenstelling degene die het beste bij u past.)			
	Bedachtzaam Standvastig zijn Gewaardeerd willen worden Mededogen en barmhartigheid Zoeken naar waarheid, gerechtigheid Analytisch, logisch Emotionele overtuigingen Objectieve criteria Sceptisch	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Gevoelig Flexibel zijn Willen presteren Rechtvaardigheid en eerlijkheid Streven naar harmonie, overeenstemming Empathie, sympathiek Systematische conclusies Subjectieve criteria Vertrouwend

10.	Hoe bent u gericht op de buitenwereld? (Kies bij elke tegenstelling degene die het beste bij u past.)			
	Eerst werken, later spelen Controleren en regelen Ontdekken zoals het gaat Veel dingen/projecten tegelijk	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	Eerst spelen, later werken Aanpassen en veranderen Weten waar je staat Eén ding/project tegelijk

	Georganiseerd en gepland	☐	☐	Verzetten tegen afronding; vragen naar meer
	Vooruit plannen. Op tijd voltooien	☐	☐	Geneigd zijn om uit te stellen
	Speels en nonchalant	☐	☐	Serieus en formeel
	Besluiten en plannen	☐	☐	Ongedwongen en onbeslist
	Projecten afronden	☐	☐	Projecten starten

11.	Hier kunt u eventuele vragen en/of opmerkingen kwijt met betrekking tot deze vragenlijst of het onderzoek.
	

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst!

Bijlage 2: Ondersteunende informatie voor bij het onderzoek

In het verloop van het onderzoek zullen er veel typeringen worden neergezet. Deze typen worden allemaal aangeduid met letters. Deze staan voor de overheersende basisvoorkeuren bij de vier keuzemogelijkheden. Om de typen te verduidelijken wordt er eerst in een tabel een korte uitleg gegeven bij de acht basisvoorkeuren. Bij elke letter in een type kan teruggekeken worden naar de betekenis van dat onderdeel van het type. Voor een uitgebreidere uitleg per basisvoorkeur verwijs ik graag naar paragraaf 2.4.2, pagina 29 en 30 van het document.

Naast de basisvoorkeuren worden ook de kwadranten en temperamenten kort genoemd met de betekenis erbij.

De Basisvoorkeuren

Energievoorkeuren	Extraversion (extravert)	Introversion (introvert)
	De energie halen uit de wereld om ons heen. De wereld van mensen, activiteiten en dingen.	De energie halen uit onze eigen innerlijke wereld. Onze eigen ideeën, emoties en indrukken
Aandachtsvoorkeuren	Sensing (gevoel)	Intuition (intuïtie)
	Aandacht besteden aan de informatie die iemand direct via de vijf zintuigen ontvangt. Richt zich het liefst op wat echt bestaat.	Aandacht besteden aan informatie die binnen komt via het zogenaamde 'zesde zintuig'. Richten op wat er zou kunnen zijn.
Beslissingsvoorkeuren	Thinking (denker)	Feeling (voeler)
	Het organiseren en structureren van informatie om tot een logische en objectieve beslissing te komen	Informatie zo organiseren en structureren dat iemand komt tot een persoonlijke afweging, gebaseerd op zijn principes
Levensvoorkeuren	Judging (beoordelen)	Perceiving (ontvangen)
	Het leiden van een georganiseerd en gepland leven	Het leiden van een spontaner en flexibeler leven.

De kwadranten

IS	IN	ES	EN
Bedachtzame realisten	Bedachtzame vernieuwers	Actiegerichte realisten	Actiegerichte vernieuwers

De temperamenten.

NF-Idealist (Idealist)	SJ-Beschermer (Guardian)	NT-Rationalist (Rational)	SP-Ambachtsman (Artisan)
Betekenis en gewicht. Unieke identiteit	Lidmaatschap of er bij horen. Verantwoordelijkheid of plicht.	Meesterschap of zelfbeheersing. Kennis en bekwaamheid	Vrijheid om te handelen. Vermogen om invloed te hebben