



## Talenten toolbox; werken vanuit kracht in het primair onderwijs

*Ontwerpgericht onderzoek naar een begeleidingsinterventie voor trainers van leerkrachten*

---

Student: Irene Terlouw

Email: [irene.terlouw@student.hu.nl](mailto:irene.terlouw@student.hu.nl)

Studentnr: 1557772

Hogeschool Utrecht, FMR, Masteropleiding Pedagogiek

Special Interest Group: Leren

Coach: Nico de Vos

Ondersteunende Coach: Ritie van Rooijen

Praktijkplek: Kessels & Smit, Utrecht

Praktijkbegeleiders: Saskia Tjepkema (Kessels & Smit), Els Pronk (Grootsklein)

---

# Inhoud

<b>1. Voorwoord</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Opzet van het onderzoek</b> .....	<b>5</b>
3.1 Doelstelling.....	5
3.2 Onderzoeksvragen.....	5
3.3 Ontwerpgericht onderzoek .....	6
3.4 Methoden en technieken .....	8
3.5 Betrouwbaarheid en geldigheid .....	10
<b>4. Inleidend onderzoek</b> .....	<b>11</b>
4.1 Literatuuronderzoek.....	11
4.2 Uitgangsprincipes voor het ontwerp.....	13
<b>5. Ontwerpfase</b> .....	<b>14</b>
5.1 Focusgroepinterview .....	14
5.2 Ontwerpworkshop .....	15
5.3 Een eerste ontwerp.....	16
<b>6. Uitvoeringsfase</b> .....	<b>18</b>
6.1 Try Out 1 .....	18
6.2 Try Out 2.....	19
6.3 Ervaringen trainer.....	20
6.4 Expert reviews.....	20
6.5 Een tweede ontwerp.....	21
<b>7. Conclusies en aanbevelingen</b> .....	<b>22</b>
7.1 Het definitieve ontwerp; de talententoolbox .....	22
7.2 De vertaalslag naar de leerling en hun talenten .....	23
7.3 Suggesties voor nader onderzoek .....	24
<b>8. Discussie</b> .....	<b>25</b>
<b>9. Literatuurverwijzing</b> .....	<b>26</b>
<b>Bijlagen</b>	
1. Aanwezig bij focusgroepinterview	
2. Aanwezig bij ontwerpworkshop	
3. Voorbeeld succesverhaal focusgroepinterview	
4. Verzameling succesfactoren focusgroepinterview	
5. Programma try out 1	
6. Programma try out 2	
7. Leereffecten try out 1	
8. Leereffecten try out 2	
9. Interviews school 1	
10. Matrix Analyse	
11. Reflectie trainer	

## 1. Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van een jaar onderzoek naar het werken vanuit talent in het onderwijs. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in het kader van een Praktijkgericht Wetenschappelijk Onderzoek voor de Master Pedagogiek aan de Hogeschool Utrecht.

In de laatste fase van mijn studie begon ik me steeds meer te interesseren in leerprocessen en het ontwikkelen vanuit waardering en kracht. Ik vond een inspirerende praktijkplek bij Kessels & Smit, om mijn onderzoek uit te voeren.

Veel dank gaat uit naar mijn praktijkbegeleiders Saskia Tjepkema (Kessels & Smit) en Els Pronk (Grootsklein). Het was bijzonder plezierig om vanuit onze gedeelde passie voor het werken vanuit talent in het onderwijs te werken. Ik heb dankbaar gebruik gemaakt van de uitgebreide (onderzoeks)kennis, contacten en ervaring van Saskia met betrekking tot het werken vanuit kracht. Els vervulde tevens een onmisbare rol doordat zij de talententoolbox heeft getest op twee scholen. Daarnaast ben ik haar zeer dankbaar voor het delen van haar ervaring in het onderwijs, positiviteit en aanmoediging.

Nico de Vos en Ritie van Rooijen van de Hogeschool Utrecht wil ik hartelijk bedanken voor hun begeleiding in dit onderzoek, maar ook in de afgelopen jaren tijdens mijn studie. Dankbaar ben ik voor alle steun, feedback en inspiratie van mijn leerteam, familie en vrienden.

Een speciaal woord van dank ten slotte voor alle mensen die hebben meegedacht en geholpen bij het ontwikkelen van de talententoolbox! Gedurende het hele onderzoeksproces is er met veel interesse en enthousiasme gereageerd op het onderzoek en de talententoolbox door ouders, leerkrachten, directeuren van scholen, onderwijsadviseurs, trainers en coaches. Dit bevestigde de relevantie van het onderzoek voor de praktijk en de keuze voor de huidige vorm.

Dit jaar ben ik tevens het onderzoek naar mijn eigen talenten en passies aangegaan. Het verzamelen en verbinden van verhalen uit theorie en praktijk, co-creëren, ontwerpen van een concreet product verbonden aan voor mij belangrijke thema's, maakte dat ik erg genoot. Ook ik heb intrinsiek ervaren hoe je hiervan gaat stralen! Een waardevol avontuur dat ik een ieder toewens.

*“Kennis zit niet zo zeer tussen de oren, kennis zit tussen de neuzen!”* Rene Bouwen (2011, gesproken bron)

Irene Terlouw  
Mei, 2011

## 2. Inleiding

*Je moet maar geluk hebben, achttien jaar lang. 'Geluk' dat je talenten hebt die passen bij het onderwijs. Want dan vergaat het je goed: lang kunnen stilzitten, goed kunnen luisteren, iets hebben met woorden, goed kunnen analyseren, structureren enzovoorts. Leesbare notities maken, kunnen memoriseren, dat wat je denkt ook goed kunnen verwoorden. Als je dit allemaal niet goed kunt, dan heb je pech. Je loopt het risico om op je achttiende het gevoel te hebben dat je niets kunt, in niets uitblinkt. Dat je middelmatig bent. We doen in onze samenleving nog veel te weinig met talenten die niet passen in het klassieke plaatje van het onderwijs. Het is tijd voor verandering (Manifest Positieve Revolutie, 2010, p.1).*

Het onderzoek dat in deze paper beschreven wordt gaat over het werken vanuit talent<sup>1</sup> in het primair onderwijs. Ik ben werkzaam in de jeugdzorg. Hier zie ik regelmatig hoe het mis kan gaan met jongeren. Ik vraag me dan wel eens af of we dat niet voor hadden kunnen zijn, door kinderen veel meer aan te spreken op hun unieke talenten. Dit was het startpunt voor het onderzoek. In het traditionele onderwijs wordt vaak gewerkt vanuit het perspectief dat kinderen tekorten vertonen die het onderwijs zou moeten verhelpen (Senge, 2007). Het werken met talenten van kinderen als vruchtbare voedingsbodem voor ontwikkeling biedt hierin een perspectief (Tjepkema, 2009, Buckingham & Clifton, 2001, Dewulf, 2009, Korthagen, 2008).

Dit onderzoek richt zich in eerste instantie op de leerkracht. Het onderwijs drijft voor een groot gedeelte op talent en bezieling van leerkrachten (Korthagen, 2008, Tjepkema, 2009). Leerkrachten willen graag iets betekenen voor de kinderen en het beste in hen naar boven halen. Wie met een volwassene spreekt over mooie schoolervaringen, hoort regelmatig verhalen over leerkrachten die hun talent zagen, die het naar boven haalden en aanmoedigden. Tegenwoordig ligt er een grote druk op leerkrachten om te voldoen aan eisen die van buiten op hen af komen. Het is om die reden belangrijk dat zij hun persoonlijke kwaliteiten kennen en kunnen uitbouwen. De kwaliteit van de leerlingen kan pas goed uit de verf komen als ook de kwaliteiten van de individuele leraren en van de school als geheel maximaal worden benut. (o.a. Korthagen, 2008, Tjepkema, 2010, Senge, 2007, Argyris & Schon, 1978).

Het probleem dat centraal staat in dit onderzoek is het ontbreken van een effectieve systematisch ontwikkelde begeleidingsinterventie voor het werken met talenten van leerkrachten. Door middel van een ontwerpgericht onderzoek is een talententoolbox ontwikkeld waarmee trainers direct aan de slag kunnen in het onderwijs. De talententoolbox is ontstaan door verschillende fasen van onderzoek. In hoofdstuk 3 is een uitgebreide opzet te lezen van het onderzoek. Vervolgens zal per fase ingegaan worden op de resultaten. In het inleidend onderzoek (hoofdstuk 4) zijn de kaders ontstaan vanuit de literatuur. In de ontwerpfase (hoofdstuk 5) is samen met een groep ervaringsdeskundigen een eerste ontwerp gemaakt. In de uitvoeringsfase (hoofdstuk 6) is dit ontwerp getest en verbeterd. In hoofdstuk 7 wordt de conclusies en aanbevelingen gepresenteerd. Tot slot is de discussie te vinden in hoofdstuk 8. De talententoolbox is in een aparte bijlage opgenomen.

---

<sup>1</sup> Om een eenduidige interpretatie van het onderzoek te bevorderen wordt in hoofdstuk 4 in de theoretische uitgangspunten het begrip talent uitgelegd.

### 3. Opzet van het onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek beschreven. Er wordt ingegaan op de doelstelling (§3.1), de onderzoeksvragen (§3.2), de onderzoeksvorm (§3.3), de methoden en technieken (§3.4) en de betrouwbaarheid en geldigheid (§3.5).

#### 3.1 Doelstelling

Het onderzoek zoals het hier beschreven wordt heeft 2 doelen:

1. Systematisch ontwerpen en testen van een interventie voor het effectief begeleiden van leerkrachten in het primair onderwijs waarin het werken met hun talenten centraal staat.
2. Onderzoeken of het werken met talenten van de leerkracht hen ook inspiratie geeft om zelf met leerlingen aan de slag te gaan met hun talenten. Daarbij wordt ook onderzocht wat zij (nog meer) nodig hebben om deze vertaalslag naar de leerlingen te kunnen maken.

Een tweeledige doel- en vraagstelling in een onderzoek is niet gebruikelijk. Toch is hier bewust voor gekozen, vanwege de benoemde relevantie door verscheidene mensen in de praktijk. De focus lag in dit onderzoek op het ontwerpen van een interventie voor de leerkracht. Door expliciet aandacht te besteden en ruimte te bieden aan het ontdekken, ontwikkelen en gebruiken van talenten van de leerkracht. Dit onderzoek vindt plaats vanuit een overtuiging dat positieve ervaringen die ontstaan door het werken vanuit de eigen talenten, leerkrachten inspireert om ook leerlingen op hun talent aan te spreken. Het is van belang om te onderzoeken of leerkrachten dit zelf ook ervaren en wat zij (nog meer) nodig hebben voor deze vertaalslag naar de leerling. In hoofdstuk 7 worden vervolgens aanbevelingen gegeven ten aanzien van deze vertaalslag.



Figuur 1; Conceptueel model

Het onderzoek streeft verschillende doelgebieden na:

**Wetenschappelijk doel:** in dit onderzoek is kennis opgedaan over het systematisch ontwerpen van een begeleidingsinterventie voor leerkrachten in het primair onderwijs. Tijdens het ontwerpproces is er kennis en inzicht vergaard dat zicht geeft op de succesfactoren voor het begeleiden van leerkrachten in het werken met talenten. Daarnaast heeft het zicht gegeven op instrumenten die trainers ondersteunen in het ontwerpen van een interventie. Deze kennis en inzicht zijn relevant omdat het gebruikt kan worden in vergelijkbare situaties.

**Praktijkdoel:** dit onderzoek is interessant voor de praktijk omdat het een product heeft opgeleverd dat direct gebruikt kan worden door trainers bij het werken met de talenten van leerkrachten. In het uitvoeren van de interventie wordt tevens gewerkt aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de leerkracht.

**Ecologisch doel:** dit onderzoek heeft plaatsgevonden vanuit een ecologisch perspectief. Kernwoorden hierin zijn: kritisch, postmodernistisch en holistisch. Het onderzoek is gestart vanuit een noodzaak iets te willen veranderen aan de huidige maatschappij en die van morgen. Hierin is het kritische perspectief verbonden aan een waarderende constructieve aanpak. Naast het vaststellen van tekorten van de huidige maatschappij wordt in dit onderzoek aandacht besteed aan het ontdekken van wat werkt in een systeem en samen zoeken naar manieren om dat uit te vergroten.

#### 3.2 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag in deze paper is:

**“Hoe ziet een begeleidingsinterventie eruit waarmee trainers de leerkrachten in het primair onderwijs kunnen ondersteunen bij het werken met hun talenten. En valt er een vertaalslag te maken naar het werken met leerlingen en hun talenten?”**

Deze is uitgewerkt in de volgende deelvragen:

*Ontwerpen van interventie:*

1. Wat zijn uitgangsprincipes bij het ontwerpen van een interventie voor het begeleiden van leerkrachten in het primair onderwijs bij het werken met talenten?
2. Wat zijn succesfactoren voor het begeleiden van leerkrachten in het werken met talenten?
3. Welke instrumenten ondersteunen trainers om een begeleidingsinterventie te ontwerpen die leerkrachten helpt reflecteren op hun talenten?
4. Hoe ervaren trainers/experts het werken met het gemaakte ontwerp?

*Onderzoeken van het effect van de interventie en de vertaalslag naar de leerling*

5. Hoe ervaren leerkrachten het om stil te staan bij hun sterke punten door middel van een begeleidingsinterventie gemaakt vanuit het ontwerp?
6. Geeft het werken met hun talenten leerkrachten inspiratie en concrete ideeën om met de leerlingen naar hun talenten te kijken?
7. Wat hebben leerkrachten (nog meer) nodig om de vertaalslag van het werken met de eigen talenten naar het werken met de talenten van hun leerlingen te maken?

### **3.3 Ontwerpgericht onderzoek**

In het onderzoek stond het ontwerpen van een concreet hulpmiddel op basis van systematisch onderzoek centraal. Hierop aansluitend is gekozen voor de aanpak van ontwerpgericht onderzoek. Ontwerpgericht onderzoek wordt volgens Plomp & Nieveen (2009) gedefinieerd als: de systematische studie van het analyseren van, het ontwerpen van en de evaluatie van onderwijsacties om complexe onderwijsproblemen op te lossen waarvoor geen ‘kant-en-klaar’ oplossingen beschikbaar zijn. Ook geeft het onderzoek inzicht in ontwerpprincipes.

Het prototype (de talententoolbox) is in verschillende fasen ontwikkeld en getest. Input is verzameld via literatuuronderzoek, een focusgroepinterview, een ontwerpworkshop en een experiment in de praktijk. In deze paragraaf wordt de opbouw van het onderzoek beschreven. Verschillende onderzoeksactiviteiten hebben in verschillende fasen plaatsgevonden (gebaseerd op van het model van Plomp & Nieveen, 2009).

Achtereenvolgens zijn de fasen:

<i>Inleidend onderzoek</i>	Ontwikkelen van een conceptueel en theoretisch raamwerk voor het ontwerp.
<i>Ontwerpfase</i>	Iteratieve ontwerpfase, gericht op het herhalend ontwerpen, verbeteren en verfijnen van de interventie.
<i>Uitvoeringsfase</i>	Try out in de praktijk om te toetsen of de interventie voldoet. Deze fase resulteert in aanbevelingen voor verbetering van de interventie.
<i>Evaluatiefase</i>	Evaluatie van voorgaande fasen en het ontwikkelen van een definitief ontwerp.

De tabel hieronder geeft een overzicht van de verschillende activiteiten per fase:

Fase	Activiteit	Betrokkenen	Onderzoeksvraag	Ontwerpuitkomst
Inleidend onderzoek	Literatuur onderzoek		"Wat zijn uitgangsprincipes bij het ontwerpen van een interventie voor het begeleiden van leerkrachten in het primair onderwijs bij het werken met talenten?"	Eerste specificaties voor het ontwerp
Ontwerp fase	Focusgroep interview	Zestien ervaringsdeskundigen	"Wat zijn succesfactoren voor het begeleiden van leerkrachten in het primair onderwijs in het werken met talenten?"	Aanvulling ontwerp-specificaties
	Ontwerp workshop	Acht ervaringsdeskundigen	"Welke instrumenten ondersteunen trainers om een begeleidingsinterventie te ontwerpen die leerkrachten helpt reflecteren op hun talenten?"	Eerste versie talententoolbox (1) <sup>2</sup>
Uitvoerings fase	Intakegesprek, voormeting d.m.v. gestructureerde vragenlijsten	Directeur basisschool, leerkrachten basisschool	"Hoe ervaren trainers/experts het werken met het gemaakte ontwerp?" "Hoe ervaren leerkrachten het om stil te staan bij hun sterke punten door middel van een interventie gemaakt vanuit het ontwerp?"	Persoonlijk ontwerp interventie op basis van de talententoolbox
	Try Out	Twee basisscholen, één trainer		Verbeterde versie van de talententoolbox (2)
	Nameting d.m.v. follow-up bezoek aan de school waar interviews worden gehouden.	Directeur basisschool, leerkrachten basisschool	"Geeft het werken met de eigen talenten leerkrachten inspiratie en concrete ideeën om met de leerlingen naar hun talenten te kijken?" "Wat hebben leerkrachten (nog meer) nodig om de vertaalslag te maken van het werken met de eigen talenten naar het werken met talenten met hun leerlingen?"	Verbeterde versie talententoolbox (3)
	Reflectieverslag gebruik toolbox door trainer	Trainer		Verbeterde versie talententoolbox (4)
	Expert reviews	Twee experts (trainers)		Definitieve versie talententoolbox
Evaluatie fase				

<sup>2</sup> Het ontwerpen van de talententoolbox is een iteratief proces. Dit betekent dat in verschillende herhalingen, een nieuwe versie ontstaat. Het getal dat weergegeven wordt, geeft de versie weer. Hiernaar wordt later regelmatig in het stuk verwezen.

### 3.4 Methoden en technieken

In dit onderzoek zijn per fase verschillende onderzoeksmethoden en diverse technieken gebruikt. Wat het gehele onderzoek kenmerkt, is dat het uitgaat van een waarderende onderzoeksbenadering<sup>3</sup>. Er is gekeken naar wat *werkt* in de praktijk en wat daarvan vaker gebruikt kan worden. Hiervoor is gebruik gemaakt van bestaande theorieën en van praktijkervaringen van trainers die werken met talenten van leerkrachten.

#### Keuze van de onderzoekseenheden

Er zijn per fase in het onderzoek andere mensen betrokken geweest. In het voorgaande schema (paragraaf §3.3) is hiervan een overzicht weergegeven. Er is gekozen voor zoveel mogelijk verschillende invalshoeken: literatuur, ervaringen van trainers, maar ook de leerkrachten en directeur van de scholen. Ten slotte zijn ook nog externe experts bevroegd. Bij de try out is gekozen voor een *ervaren* trainer. Daarnaast is er gekozen voor het testen op twee verschillende scholen met elk andere doelstellingen van de try out.

#### Beschrijving van de dataverzamelings- en analysemethoden

Hieronder staat per fase beschreven welke dataverzamelings- en analysemethoden gebruikt zijn.

##### Inleidend onderzoek

Het inleidend onderzoek bestond uit een *literatuuronderzoek*. Er is gezocht naar uitgangsprincipes voor het werken met talenten en voor het ontwerpen van een begeleidingsinterventie voor leerkrachten. Er bleken een aantal centrale thema's naar voren te komen die vervolgens vertaald zijn in uitgangsprincipes voor het ontwerp. Deze centrale thema's en uitgangsprincipes zijn te lezen in hoofdstuk 4.

##### Ontwerpfase

Nadat in de eerste fase van het onderzoek kaders zijn opgesteld voor het onderzoek, stond in deze fase het ontwerpen centraal. In de ontwerpfase is input verzameld door middel van de volgende twee methoden:

- Focusgroepinterview
- Ontwerpworkshop

##### *Focusgroepinterview*

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van ervaringsdeskundigen (zie bijlage 1). Met zestien deelnemers (trainers en adviseurs, met ervaring en passie voor het werken met talenten) is op zoek gegaan naar wat succesfactoren zijn in het begeleiden van leerkrachten met hun talenten. In duo-interviews hebben de deelnemers succesverhalen uitgewisseld (zie bijlage 3): verhalen waarin zij succesvol met talenten van leerkrachten en kinderen hebben gewerkt. Vervolgens hebben zij nagedacht over wat in deze verhalen de kritische succesfactoren zijn geweest: essentiële onderdelen waarvan zij van mening zijn dat dit het succes heeft beïnvloed (zie bijlage 4). Deze hebben zij op post-its opgeschreven en zijn vervolgens opgeplakt op een grote mindmap. Hierdoor is een categorisering ontstaan. Deze mindmap is geanalyseerd aan de hand van de gefundeerde theorie benadering (Baarda, 2005).

##### *Ontwerpworkshop*

In deze workshop zijn instrumenten verzameld. Er waren acht ervaringsdeskundigen aanwezig (zie bijlage 2). De deelnemers hebben een aantal van hun favoriete werkvormen voor het werken met

---

<sup>3</sup> Een waarderend onderzoek trekt in twijfel dat begrijpen hoe iets niet werkt, uitzicht geeft op hoe het wel kan. En dat inzicht voldoende is om verandering in gang te zetten. Je komt de oplossing niet op het spoor door te kijken naar wat er niet lukt. Onderzoeken van wat nodig is om het goed te laten zijn, is een duidelijk perspectief en dat is de focus van een waarderende insteek (Tjepkema & Verheijen, 2009).



talenten meegenomen. Daartoe is er aan de hand van drie casussen uit de praktijk met elkaar gesproken over:

- Hoe zou jij de interventie inrichten
- Wat maakt dat je hiervoor kiest?
- Wat zegt dit over hoe de talententoolbox ingericht zou moeten worden?

De workshop is geanalyseerd aan de hand van de template-benadering (Baarda, 2005). Het focusgroepinterview en de ontwerpworkshop leidden tot een aantal principes en instrumenten voor de interventie. De werkvormen zijn verzameld in het eerste ontwerp van de talententoolbox. De overige uitkomsten zijn vergeleken met de uitkomsten van het focusgroepinterview. Op basis hiervan is een eerste ontwerp gemaakt. Deze resultaten zijn te vinden in hoofdstuk 5.

#### Uitvoeringsfase

Voorgaande fasen richtten zich op het bepalen van principes en instrumenten voor het ontwerp. In de uitvoeringsfase wordt het ontwerp getest door middel van twee *try outs*, een *reflectie van de trainer* en twee *expert reviews*. De talententoolbox is in een try out getest door een trainer op twee scholen. Hierbij zijn twee verschillende aspecten geëvalueerd, aansluitend op de doelstelling van het onderzoek. Hieronder staan deze aspecten benoemd, alsmede de wijze van evalueren.

#### *Try Out van het prototype*

- Hoe ervaren de *leerkrachten* en de *directeur* het om stil te staan bij hun eigen talenten; voormeting door middel van vragenlijsten en een intakegesprek om startsituatie te bepalen en nameting door middel van interviews.
- Hoe beoordeelt de *trainer* het werken met het prototype (de talententoolbox); reflectieverslag van de trainer.
- Hoe beoordelen *experts* de bruikbaarheid, kwaliteit en inhoud van het prototype; twee expert reviews van experts met verschillende expertise: een ervaren talentencoach, tevens kunstenaar, en een pedagoog.

#### *Onderzoeken van de vertaalslag*

- Geeft het werken met de eigen talenten *leerkrachten* inspiratie en concrete ideeën om met hun leerlingen naar hun talenten te kijken; interviews met leerkrachten.
- Wat hebben *leerkrachten* (nog meer) nodig om de vertaalslag te maken van het werken met de eigen talenten naar het werken met talenten van hun leerlingen; interviews met leerkrachten.

De interviews zijn geanalyseerd aan de hand van de kwalitatieve matrix analyse (Huberman & Miles, 1981). Deze analyse is te vinden in bijlage 10.

De resultaten van de try out, de expert reviews en de aanpassingen voor het ontwerp van de talententoolbox zijn te vinden in hoofdstuk 6.

### 3.5 Betrouwbaarheid en geldigheid

Zoals eerder beschreven bij de keuze van onderzoekseenheden is in dit onderzoek gekozen voor veel verschillende invalshoeken van data. Dit heeft gezorgd voor een triangulatie in de verzameling van de data.

Tijdens het focusgroepinterview was een van de doelen om te komen tot een categorisering. Aan het eind van de workshop heeft een van de deelnemers labels bij de losse items op de mindmap geschreven. In verband met een tekort aan tijd is het niet mogelijk geweest deze ter plekke met de groep te valideren. Er is gekozen om zowel de losse items op de mindmap als de categorisering van de ontvangen verhaalfragmenten die zijn ontvangen te analyseren aan de hand van de gefundeerde theorie benadering (Baarda, 2005). Deze analyse heeft met meerdere personen plaatsgevonden om de kwaliteit en de betrouwbaarheid van de analyse te vergroten. De deelnemers zijn akkoord gegaan met deze indeling en gaven aan hun verhalen hierin te herkennen. Daarmee was er sprake van een validering achteraf. Ook deelnemers die bij de ontwerpworkshop aanwezig zijn geweest, gaven aan zich te kunnen vinden in deze categorisering.

In de tweede try out is getracht een follow-up te plannen na drie weken. Helaas was dit niet mogelijk, waardoor is afgesproken dat de directeur zou evalueren met het team en dit schriftelijk zou toesturen. In verband met vakantie en drukte is dit niet gelukt. Hierdoor ontbreken deze gegevens.

Door de grote verscheidenheid en veelheid aan databronnen zijn er voldoende data om tot een betrouwbare conclusie te komen.

Gedurende het onderzoek is er voortdurend contact geweest tussen de onderzoeker en de betrokkenen over het onderzoek om de resultaten te toetsen.

## 4. Inleidend onderzoek

*In dit hoofdstuk zijn theoretische uitgangspunten te vinden voor het ontwerpen van een interventie voor het begeleiden van leerkrachten in het primair onderwijs in het werken met talenten.*

*Er bleken een aantal centrale thema's naar voren te komen in de literatuuronderzoek. Deze centrale thema's staan beschreven in paragraaf §4.1. In §4.2 wordt beschreven welke consequenties dit heeft gehad voor het te maken ontwerp.*

### 4.1 Literatuuronderzoek

#### **Werken met talenten**

##### **Ontwikkelen van(uit) kracht**

In het kijken naar verandering, zowel rond persoonlijke, teamgerichte als organisatorische vraagstukken zijn er verschillende benaderingen: 'gap'-gericht en ontwikkelgericht. In het eerste geval gaat men uit van een probleem als vertrekpunt van verandering. In het tweede richt men de aandacht op datgene dat *wel* werkt, op voorbeelden van wat effectief is, wat energie geeft.

Voorbeelden van perspectieven die zich richten op ontwikkeling vanuit kracht:

- Appreciative Inquiry (Cooperrider, Fry, Whitney)
- Oplossingsgericht werken (Jackson & McKergow, De Shazer & Insoo Kim Berg, Visser)
- Positieve psychologie (Seligman, Csikzentmihalyi, Frederickson, Peterson)
- Sterkepuntenbenadering (Buckingham & Clifton)

Kenmerkend voor deze perspectieven is een stevige focus op positief geformuleerde doelen en het systematisch analyseren van krachten en successen, om die zodoende als vertrekpunt te nemen voor verdere groei.

Doen waar je goed in bent en inzetten van je talent leidt tot positieve emoties en het gevoel van subjectief welbevinden of geluk (Govindji & Linley, 2007). Uit het onderzoek blijkt onder andere dat mensen die gebruik maken van hun sterke punten gelukkiger en veerkrachtiger zijn, beter presteren op het werk en meer persoonlijke groei doormaken.

Daarnaast heeft recent onderzoek uitgewezen dat een sterkepuntenbenadering in organisaties een positieve invloed heeft op de innovativiteit en organisatorisch burgerschap<sup>4</sup> van medewerkers (Meyers, 2010).

##### **Het begrip talent**

Clifton en Buckingham (2003, p. 35) definiëren een talent als 'elk zich herhalend patroon van denken, voelen of zich gedragen dat op een productieve manier kan worden ingezet'.

Een talent kan volgens hen besloten liggen in:

- Een manier van denken (bijvoorbeeld analytisch, strategisch, positief)
- Een manier van handelen (bijvoorbeeld actiegericht, behoedzaam, saamhorigheid stimulerend)

---

<sup>4</sup> Organ (1988, aangehaald in Meyers) definieert organisatorisch burgerschapgedrag als individueel gedrag van werknemers dat door middel van zijn sociale en psychologische uitwerking op het bedrijfsklimaat bijdraagt aan de doelstellingen van de organisatie.

- Of een manier van zich gedragen (bijvoorbeeld zelfverzekerd, precies, makkelijk contact maken)

Wie een bepaalde activiteit wil ontwikkelen tot een sterk punt heeft daar bepaalde aangeboren talenten of gaven voor nodig. Een combinatie van talenten, gedrag en context kan tot een van je sterke punten leiden. Talenten zijn aangeboren, maar gedrag wordt verworven door middel van leren en ervaren (Buckingham & Clifton, 2003; Dewulf, 2009).

### **Elitair perspectief vs. diversiteitsperspectief van talent**

Het begrip 'talent' kan op twee manieren gebruikt worden. Bossuyt & Dries (2009) maken een onderscheid tussen een 'elitaire perspectief' en een 'diversiteitsperspectief'. In het 'elitaire perspectief' richt de aandacht zich op een bevoorrechte groep die zich onderscheidt van anderen als high potentials of talentvolle medewerkers. In het 'diversiteitsperspectief' gaat het erom dat ieder individu unieke talenten heeft en elkaar daarmee kan aanvullen. In dit onderzoek wordt uitgegaan van het diversiteitsperspectief op talent.

### **Talent in actie**

Dewulf (2009, p.15) schrijft dat het hebben van talent niet voldoende is om resultaten te behalen. Dat betekent namelijk nog niet dat het gedrag is ontwikkeld waardoor het talent gaat opvallen 'in actie'. 'Talent hebben' betekent ook niet dat er een context is gevonden waarin dat talent gaat bloeien. Hij maakt om die reden het onderscheid tussen *Talent* en *Talent in actie*:



**Figuur 2; Talent in actie (Dewulf, 2009)**

In dit onderzoek wordt gesproken over *werken* met talenten, om aan te geven dat het niet enkel gaat om het bewust zijn van talenten, maar hier ook daadwerkelijk iets mee *doen*. Het gaat om het creëren van *talent in actie* door gedrag te verwerven die als hefboomvaardigheid kunnen dienen voor talent en het vinden of creëren van een geschikte context voor de unieke talenten.

### **Ontwerpen van een begeleidingsinterventie**

#### **Het sociaal constructivisme**

In de tweede helft van de jaren '60 kwam het sociaal constructivisme als leermodel op. Dit perspectief op leren heeft geleid tot een andere kijk op het ontwikkelen van een leertraject. De nadruk ligt binnen deze visie niet langer op de verantwoordelijkheid van de instructiegevende, trainende of onderwijzende instantie voor de resultaten van het leertraject. Dit model stelt de lerende centraal (Leezenberg, 2007). De gedachte is dat de lerende zelf de werkelijkheid construeert of dat hij/zij deze interpreteert vanuit de eigen percepties is in dit onderzoek voorzichtig omgegaan met het doen van algemene uitspraken. Het is een onderzoek naar kenmerken voor effectieve begeleidingsinterventies. De werkelijke effectiviteit is echter ook in grote mate afhankelijk van de persoonlijke betekenisverlening door de leerkrachten die deelnemen aan de interventie. Hier wordt expliciet aandacht aan besteed in het ontwerp.

#### **Leren als relationele praktijk**

Boyatzis (2008) stelt dat het centrale kenmerk van een veranderingsproces de interactie tussen verschillende niveaus van verandering is. Hij maakt onderscheid tussen het individuele niveau, het niveau van de familie en/of het team, de organisatie, de gemeenschap, de wereld en tot slot zelfs het niveau van de kosmos. Individuele verandering vindt plaats op en tussen de verschillende

niveaus en is pas duurzaam als er ook ontwikkeling is op de hogere niveaus van groep en organisatie (Dewulf & Verheijen, 2004). Het gaat dus niet over het leren van een individu op zich, maar over het leren van een individu in relatie tot andere personen en tot verschillende contexten. Het gaat hier om een essentieel sociaal en relationeel karakter van het leerproces, die de drijvende kracht uitmaakt voor duurzame leerprocessen in werkorganisaties (Bouwen, 2002).

Bij het centraal stellen van leren als relationele praktijk, wordt iets gezegd over het te maken ontwerp: enkel het gebruik van de talenten toolbox kan geen effectieve interventie garanderen. De betekenisverlening ontstaat in de relatie en interactie tussen de trainer, de directeur, de leerkracht, ouders, kinderen, de school, de wijk, de maatschappij, de sociaal-culturele context etc.

## 4.2 Uitgangsprincipes voor het ontwerp

De resultaten van het inleidend literatuuronderzoek geven een antwoord op deelvraag 1 van het onderzoek:

*Wat zijn uitgangsprincipes bij het ontwerpen van een interventie voor het begeleiden van leerkrachten in het werken met talenten?*

### Uitgangsprincipes in het werken met talenten

- De interventie richt zich op het ontwikkelen van(uit) kracht.
- Onder het begrip talent wordt verstaan in dit onderzoek: 'elk zich herhalend patroon van denken, handelen of zich gedragen dat op een productieve manier kan worden ingezet'.
- In deze interventie wordt uitgegaan van het diversiteitsperspectief op talent.
- De interventie is gericht op het ontwikkelen van talent in actie. Oftewel het werken met talenten.

### Uitgangsprincipes in het ontwerpen van een begeleidingsinterventie voor leerkrachten

- De interventie is gebaseerd op de sociaal constructivistische visie. Dit is herkenbaar zijn in het eindproduct. Er is niet één juiste methode. De interventie laat ruimte voor de trainer om te kiezen voor iets dat bij hem of haar past. Daarnaast laat de interventie ruimte om de workshop aan te passen en persoonlijk te maken voor de school.
- De interventie is gebaseerd op de relationele praktijk als uitgangspunt voor leren. Dit betekent dat er in het ontwerp instrumenten ontwikkeld zijn die hierbij aansluiten.

## 5. Ontwerpfase

Nadat in de eerste fase van het onderzoek theoretische uitgangspunten zijn ontwikkeld voor het onderzoek, staat in de tweede fase het ontwerpen centraal. De ontwerpfase bestaat uit twee onderdelen:

- Focusgroepinterview (§ 5.1)
- Ontwerpworkshop (§ 5.2)

Op basis van deze twee onderdelen is een eerste ontwerp van het prototype gemaakt. Deze staat beschreven in § 5.3.

### 5.1 Focusgroepinterview

In een focusgroepinterview zijn we op zoek gegaan naar succesfactoren in het begeleiden van leerkrachten en hun sterke punten. Dit leverde de onderstaande uitgangspunten op. Het gaat om subjectieve thema's die door ervaren trainers en adviseurs zijn benoemd als succesfactor. Dit geeft tevens antwoord op vraag 2: *Wat zijn succesfactoren voor het begeleiden van leerkrachten in het werken met talenten?*

#### Voorbeeldfunctie trainer en leerkracht

Veel van de succesfactoren hebben te maken met de voorbeeldfunctie van de trainer. De deelnemers gaven aan dat het gaat om relationeel leren (zoals ook al eerder beschreven in het inleidend onderzoek). De voorbeeldfunctie van de trainer en de leerkracht is uitermate belangrijk. Het heeft een positief effect op de workshop als een trainer zelf ook uitstraalt wat hij of zij wil overbrengen; een waarderende benadering, authentiek, inspirerend, met visie. Trainers dienen hun eigen talenten en passies in te zetten in het proces. Sleutelwoorden voor de rol van de trainer zijn aandacht, authenticiteit, flexibiliteit. Het is van belang het eigenaarschap te laten waar het hoort, bij de ander. Het expliciet maken van het proces en werkwijze is ook van belang. Daarnaast geven de trainers aan dat voorbeeldgedrag niet alleen belangrijk is voor een trainer naar de leerkracht, maar ook voor de leerkracht naar zijn leerling.

Quotes uit de verhalen: *“Practice what you preach”, “Zelf echt genieten en daar alles in geven”, “Bewuste aandacht voor eigen rol, eigenaarschap bij de ander”, “Trainers laten ervaren hoe het is om vanuit talent te mogen werken”*

#### Gedachtegoed overbrengen

Deelnemers gaven aan dat het uitleggen van het waarderende gedachtegoed vaak een belangrijk onderdeel is van de interventie. Hierbij is het belangrijk goed aan te sluiten bij de doelgroep en bij waar zij op dat moment staan. Soms kan het een te grote stap zijn om direct over te stappen naar deze ‘nieuwe manier’ van denken. Het kan dan helpen te beginnen bij probleemgericht denken en vanuit daar te kijken hoe talenten ingezet kunnen worden als hefboom. Een goed middel om het gedachtegoed over te brengen is door aan te sluiten bij de inhoud van het werk. Concrete voorbeelden uit het werk waarin de deelnemers zich kunnen herkennen.

Quotes uit de verhalen: *“Wake up call”, “Onderwijs is meer dan inhoud: persoonlijke en talentenontwikkeling, zelfbewustzijn”, “Beweging in gang gezet, missie ontstaan”, “Positieve benadering van de A.I.”, “Met inhoud beginnen”, “Afstemmen op de individuen/waarderen van kleine stapjes”,*

#### Variatie in werkvormen

Ieder individu heeft een eigen leerstijl. Dit geldt voor de trainers maar ook voor de leerkrachten. Om hier goed bij aan te sluiten is variatie in werkvormen vereist. Er werd tevens benoemd dat het van

belang is dat leren wordt gecombineerd met speelse elementen. Het gebruik maken van visuele materialen zoals bijvoorbeeld filmpjes is krachtig. Het gaat om bewustwording. Hiervoor is het in sommige gevallen goed de deelnemers los te maken van de eigen context. Ontdekken en plezier zijn hier sleutelwoorden.

Quotes uit de verhalen: *“Er is te veel op cognitie niveau. Op het moment dat je op zoek gaat naar andere vormen, roep je creativiteit op.”* *“foto’s met vragen -> roept andere dingen op”*, *“Werkboek met oefeningen”*, *“Gesprekken met elkaar aangaan over wat je waardeert, wat er goed heeft gewerkt, hoe dat weer kan groeien.”*, *“Waarderende analyse van films”*

### **Talent in Actie**

In de bijeenkomst werd duidelijk aangegeven dat het niet enkel gaat om het overbrengen van het gedachtegoed, maar ook om het zelf doen/ervaren. Er moet een koppeling worden gemaakt naar het concrete niveau/oefenen. Oftewel Talent in Actie! Hierin werkt het goed om te werken met voorbeelden. Het voeren van een dialoog is een belangrijke vaardigheid. Oefenen met het kijken door een positieve bril. Deze fase vraagt om creativiteit. Ook het maken van de vertaalslag naar het werk is essentieel (niet alleen kijken naar: welk talent heb je? Maar ook naar: hoe zet je dat talent in in het werk).

Quotes uit de verhalen: *“Samen doen is doorslaggevend”*, *“Verskil kwaliteit en talent in actie”*, *“Onderhoud”*, *“Inzetten op talent (bijvoorbeeld met groen aangeven wat goed is en niet met rood fout aangeven)”*, *“Meer dan alleen een idee -> concrete instrumenten”*, *“Sleutel ligt bij het zelf doen en ervaren”*, *“Dialoog over waar je naar verlangt”*.

### **Draagvlak, urgentie en speelruimte**

Naast de interventie werden er ook belangrijke contextfactoren benoemd die van belang zijn in het al dan niet slagen van de interventie. Hierover werd gezegd dat het van belang is dat men het team en de directeur mee heeft. Het is een aanbeveling om aan te sluiten bij de doelen van een organisatie. Daarnaast wordt het als waardevol ervaren om een maatje te hebben waar men op terug kan vallen. Speelruimte is ook van belang. Voor de leerkrachten is het belangrijk dat zij steun, inspiratie, veiligheid ervaren en zichzelf kunnen en mogen zijn. Het is daarnaast van belang een urgentie te definiëren die voor dat moment belangrijk is.

Quotes uit de verhalen: *“Keuzemoment: tijd & plaats”*, *“Intern draagvlak gecreëerd”*, *“Keuze om in het MT te beginnen”*, *“Goede speelruimte”*, *“Context is alles bepalend!”*, *“Je kan het niet alleen, je hebt medestander(s) nodig om zaken uit te voeren.”* *“Erkenning en ondersteuning”*.

## **5.2 Ontwerpworkshop**

In de ontwerpworkshop werden behulpzame aanpakken verzameld voor de begeleidingsinterventie. Deze werkvormen zijn terug te vinden in de talententoolbox. Dit gaf een antwoord op de vraag: *3. Welke instrumenten ondersteunen trainers om leerkrachten te helpen reflecteren op hun talenten?*

Het is opvallend dat trainers geneigd zijn te kiezen voor werkvormen die bij hen passen als trainer. Zo kiest de één met name voor creatieve werkvormen, de ander voor speelse activiteiten. Weer een ander heeft niet zo veel met voorgestructureerde werkvormen en spreekt liever over een experiment.

Daarom de volgende “aanbevelingen”:

- Er is **geen standaard programma** of handleiding. Een trainer kan uit de talententoolbox kiezen voor werkvormen die passen bij die persoon als trainer en bij de school die wordt begeleid. Er moet dus voldoende variatie zitten in werkvormen. Dit sluit aan bij de uitkomsten van de eerste workshop beschreven onder werkvormen (§5.1).

- **Werkvormen zijn maar werkvormen.** Het is belangrijk dat de talententoolbox uitstraalt dat dit slechts een hulpmiddel is en dat er ook andere belangrijke factoren zijn: bijvoorbeeld de rol van de trainer, de school als relationele context. Dit sluit aan bij de uitkomsten beschreven bij eigen rol en context (§5.1).
- Elke situatie van een school is verschillend. Het is **belangrijk de vertaalslag te maken naar de school**, zodat zij handvatten hebben waarmee zij aan de slag kunnen met de interventie. Dit vraagt enerzijds om een goede verkenning voor je begint, anderzijds om werkvormen die uitnodigen tot een vertaalslag naar de praktijk. Dit sluit tevens aan bij de uitkomsten beschreven bij vertaalslag en context.
- Deelnemers vertellen over verschillende werkvormen, gericht op **persoonlijke reflectie** van leerkrachten, maar ook op het **leren als team/school**. Er blijkt een belangrijk onderscheid te maken in de doelstelling van de workshop. In het aanbieden van de werkvormkaarten zal een onderscheid gemaakt worden in de doelstellingen waarvoor deze te gebruiken zijn.
- Het werken vanuit talent vraagt om een **veranderslag in denken**: van het richten op tekorten naar het richten op sterktes en kracht. Je kunt met werkvormen gericht op talent mooie dingen doen, maar nog krachtiger is het als het gebeurt vanuit een filosofie. Dit vraagt om een andere mindset. Er is gesproken met elkaar over hoe je een dergelijke mindset tot stand kan brengen en dat dit een lang proces kan zijn. Tegelijkertijd is het goed om soms gewoon te beginnen. Het doel van dit onderzoek is het bieden van **een praktisch hulpmiddel**. Dit sluit echter niet uit dat door het gebruik van deze talententoolbox een proces kan ontstaan dat leidt tot een andere mindset.

### 5.3 Een eerste ontwerp

De input uit het focusgroepinterview en de ontwerpworkshop zijn vertaald in een aantal uitgangspunten voor het eerste ontwerp:

- In het ontwerp is aandacht voor de '*mindset*' oftewel de *voorbeeldfunctie* van de trainer, de directeur en de leerkracht. Allen worden geprikkeld om te reflecteren over hun eigen rol en de te ontwerpen interventie. Hiervoor is een hulpkaart ontwikkeld.
- Het ontwerp biedt een hulpkaart met de 10 meest gestelde vragen over talent met daarin praktische voorbeelden om een hulpmiddel te bieden in het *overbrengen van het gedachtegoed*.
- Het ontwerp heeft een dynamische, organische vorm. Geen handleiding met een trainingsprogramma maar een toolbox met een *variatie aan werkvormen* waar trainers tools uit kunnen pakken. Omdat er niet één juiste vorm is. Elke trainer en school vragen om een andere vorm.
- In het ontwerp is gekozen voor een 'Kies & Kook'<sup>5</sup>-achtige vorm. In de talententoolbox zitten verschillende sets werkvormen. De trainer kan 'kiezen' uit starters, kernen en afsluiters. Op die manier kan de trainer *naar eigen inzicht werkvormen combineren* en dus 'koken in drie gangen' met de verschillende ingrediënten.
- Een werkvorm heeft *verschillende doelen*: er zijn sfeermakers, vormen die helpen bij het gedachtegoed uit te leggen, of het ontdekken van het eigen talent. Andere vormen zijn juist geschikt voor reflectie op talenten in het team. Het maken van de *vertaalslag naar de praktijk, oftewel talent in actie* is tevens een aparte categorie geworden. Er zijn symbolen ontwikkeld die deze doelstellingen visualiseren.

<sup>5</sup> In een aantal supermarkten in Nederland bestaat het Kies & Kook systeem. Hier kun je uit verschillende ingrediënten kiezen om zo een gehele maaltijd naar keuze samen te stellen.



- In het ontwerp is aandacht voor de invloed van contextfactoren. De school als contextfactor is verwerkt in de hiervoor genoemde hulp/reflectiekaart. Deze is ontworpen om er voor te zorgen dat trainers stil staan bij belangrijke contextfactoren die van invloed zijn op het effect van de begeleiding zoals *draagvlak en speelruimte*.
- In het ontwerp is aandacht voor *verschillende invalshoeken van veranderen*, meer traditionele werkvormen, maar ook experimentele werkvormen.
- Het ontwerp is een *ondersteuning voor een trainer, maar geen garantie voor een effectieve interventie*. Het kan een goede trainer beter maken. Het gaat om relationeel leren. Hierdoor is de trainer één van de succesfactoren van de interventie. Dit is de reden dat bij het testen van de workshop gekozen is voor een ervaren en bekwame trainer van leerkrachten.

### Een eerste ontwerp

Met behulp van deze resultaten is een eerste ontwerp van de talententoolbox gemaakt.

#### **De talententoolbox (1) bestaat uit:**

- Een set werkvormenkaarten, ingedeeld in starters, kernen en afsluiters.
- Een hulpkaart met uitleg over hoe de werkvormkaarten te gebruiken zijn, onderverdeeld in de doelstelling van de workshop:
  - o Sfeermakers
  - o Reflectie op talenten in het team
  - o Reflectie op eigen talent leerkracht
  - o Vertaalslag naar de praktijk
  - o Uitleg gedachtegoed werken met talenten
  - o Ook (aan te passen) voor gebruik met leerlingen
- Een kaart met veel gestelde vragen over het werken van talent, beantwoord door experts.
- Een kaart 'voor je begint' voor de trainer met een checklist met vragen over de eigen rol als trainer, maar ook over de school als context.

## 6. Uitvoeringsfase

*In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de uitvoeringsfase die bestond uit twee try outs op scholen (§6.1 en 6.2), een reflectie van de trainer (§6.3) en expert reviews (§6.4). Op basis hiervan is een verbeterd ontwerp gemaakt (§6.5).*

### 6.1 Try Out 1

In deze en de volgende paragraaf worden de try outs beschreven. Allereerst wordt ingegaan op de context van de try out. Vervolgens worden de ervaringen van de leerkracht en de directeur beschreven direct na de workshop en drie weken later tijdens de follow-up (zie voor de uitspraken van de leerkrachten bijlage 7 en 8 en de interviews in bijlage 9). Hierin zijn zij bevraagd over hoe zij het hebben ervaren om stil te staan bij hun eigen talenten, of zij concrete ideeën en inspiratie hebben gekregen om ook met kinderen met talenten te werken en wat zij hier nog meer voor nodig hebben.

#### **Context**

De school waar de eerste try out plaatsvond is een kleine Protestants Christelijke school in een dorp. Ze zijn op de school bezig met handelingsgericht werken. De directeur gaf tijdens de intake aan dat hij graag meer van de eigen talenten van de leerkrachten wil overbrengen op de kinderen. Hij vindt het belangrijk dat leerkrachten meer elkaars talenten inzetten in het belang van de kinderen. De ervaring met het werken vanuit talenten in het team is wisselend. De leerkrachten zijn het erover eens dat ze graag meer willen werken met de talenten van de leerlingen. Vijf leerkrachten en de directeur namen deel aan de try out.

#### **Ervaringen leerkrachten direct na de try out**

De leerkrachten gaven aan dat ze zich *bewust* zijn geworden van hun eigen talenten en het belang van hun voorbeeldfunctie. Ze vinden het *positief om stil te staan bij hun eigen functioneren en dat van het team*. Aan het eind van de try out zijn ze allen op pad gegaan met *concrete voornemens* voor gedrag, gericht op hoe ze hun eigen talent meer gaan inzetten. En hoe ze talent van kinderen meer gaan stimuleren.

*“Ik ga meer dit soort gesprekken hebben. Die hebben we nooit”, “Ik houd ervan dat het nu eens werkelijk ergens over gaat en dat is dit!”, “Eerst wel even wennen hoor om te praten over waar je goed in bent. Maar het geeft zo veel energie als het gaat over waar ik goed in ben.”, “Ik ga kinderen een voorbeeld geven om te laten zien waar ik goed in ben.”*

#### **Ervaringen na drie weken**

De leerkrachten zijn met concrete plannen aan de slag gegaan in de praktijk. Hoe ieder hiermee aan de slag is gegaan is verschillend. Met de leerkrachten hebben we terug gekeken naar de workshop. Ze gaven aan dat ze het waardevol vonden om stil te staan bij hun eigen talenten. Veel van hen gaven aan dat het belangrijk is dat de interventie geborgd wordt. Dit is bepalend voor het effect. Het is belangrijk dat het nog eens terugkomt en dat het ook vertaald wordt naar concrete plannen in de praktijk.

*“Je borgt het zo ook bij de leerkracht hè? Dan is het werkstuk de kinderen. Dit brengt iets extra’s mee. Dat is intrinsiek.”, “Stilstaan bij mijn eigen rol als leerkracht werkte goed.”, “Ik vond de workshop wel mooi, omdat je het aan den lijven ondervindt zeg maar en dat maakt de indruk.”, “De training moet wel geborgd worden.”, “Ik ben weer op mijn kracht gaan zitten. Daardoor heb ik weer meer rust om weer echt te duiken in de gesprekken met kinderen en gewoon lekker met ze bezig te*

*zijn.”*

De deelnemers hebben allen een eigen persoonlijke visie op wat zij (nog meer) nodig hebben om te kunnen werken vanuit de talenten van kinderen. Zo zijn er een aantal mensen die denken dat het goed zou zijn als er nog meer aandacht is voor het gebruik maken van de eigen talenten van de leerkrachten en ook van het team, omdat dit een uitwerking heeft op het werk met de kinderen. Anderen geven aan dat er met name een manier gevonden zou moeten worden om het werken vanuit talenten te borgen in de dagelijkse praktijk. Meerdere mensen geven aan dat zij wel meer handvatten zouden willen hebben in hoe zij talenten bij kinderen kunnen ontdekken, stimuleren en gebruiken.

*“Als we in ons team allemaal vanuit onze kracht zouden werken, dan zouden er mensen zijn die normaal niet opvallen, die dan meer ruimte krijgen om te laten zien wie zij zijn en hoe anderen van hun kracht gebruik kunnen maken. Dat je mee kunt vliegen met elkaar.”, “Niet alleen weten waar we goed in zijn, maar ook waar ben jij nou goed in en wat kan ik van jou gebruiken.”, “Handvatten om erachter te komen bij een kind waarbij het bijna niet te zien is wat zijn talent is.”*

### **Conclusie**

De leerkrachten hebben in een try out gewerkt rondom het ontdekken van hun talenten. Ze geven aan dat dit heeft geleid tot bewustwording. Daarnaast zijn ze allen op pad gegaan met concrete voornemens voor gedrag in de praktijk. Ze vinden het prettig om stil te staan bij de eigen talenten. Hierbij geven ze aan dat het een nog groter effect zou kunnen hebben als het werken met talenten geborgd zou worden door er nog eens op terug te komen. De resultaten die de leerkrachten benoemen sluiten goed aan bij eerder gevonden literatuur en de uitkomsten van de ontwerpfase. Wederom wordt de context en vertaalslag naar de praktijk, oftewel de borging, als belangrijke succesfactor genoemd. De genoemde resultaten zijn essentiële onderdelen die het effect van de workshop kunnen beïnvloeden. Hieraan wordt specifiek aandacht besteed in het ontwerp, waardoor dit niet leidt tot aanvullingen.

Naast het ontdekken van de eigen talenten hebben de leerkrachten ook nagedacht over de vertaalslag naar de leerling. Leerkrachten geven aan dat het kijken naar de eigen talenten hun concrete inspiratie en ideeën heeft opgeleverd. Hierbij wordt wel aangegeven dat men behoefte heeft aan meer handvatten om talenten van kinderen te ontdekken, ontwikkelen en gebruiken.

## **6.2 Try out 2**

### **Context**

School 2 is een kleine school met ongeveer 160 leerlingen. Iets minder dan een jaar geleden hebben zij met dezelfde trainer een workshop gehad over het ontdekken van de eigen talenten. Dit heeft veel positieve effecten gehad. De directeur geeft aan dat het woorden heeft gegeven aan het proces waardoor dingen makkelijker benoemd worden. Woorden als talent, allergie, kwaliteit zijn geen rare woorden meer. Ze vond het erg belangrijk dat het goed aansluit bij waar ze als school mee bezig zijn. Ze gaf aan dat ze het mooi zou vinden als de try out een vertaalslag zou kunnen maken naar het werken vanuit talenten van kinderen. Dit past goed bij het thema afstemming en handelingsgericht werken waar ze mee bezig zijn.

### **Effecten van het ontdekken van de eigen talenten: ‘een jaar verder’.**

De leerkrachten hebben gereflecteerd over wat het werken met de eigen talenten hen heeft opgeleverd nu zij een jaar verder zijn. Alle leerkrachten zijn van mening dat het grote effecten heeft gehad op het team. Er is meer *saamhorigheid*, er wordt veel meer *gebruik gemaakt van de eigen talenten en van elkaar*, er is meer *aandacht* voor elkaar etc.

*“Het werken vanuit onze eigen talenten heeft opgeleverd dat we veel meer een team zijn en plezier hebben met elkaar.”, “Ik heb ook van ouders gehoord dat zij het zo leuk vinden dat we plezier hebben met elkaar, dat er een goede sfeer is.”.*

### **Effecten direct na de workshop**

In de tweede try out lag het accent op de vertaalslag naar leerlingen. Direct na de workshop gaven de leerkrachten aan dat zij zich weer meer *bewust* zijn geworden van het belang van het uitgaan van talenten en wat hier voor nodig is. De leerkrachten bedenken voor zichzelf *concrete acties*.

*“Als ik kinderen complimenten geef, ga ik er ook talenten bij benoemen, zodat ze zich bewust worden wat hun talenten zijn.”, “Het gaat niet alleen om het bewust zijn van de je eigen talenten als leerkracht en als leerling, maar ook om die van de anderen hoe kunnen we elkaar versterken.”, “Ik ga naar huis met ideeën om in de praktijk te brengen.”, “Eigenlijk is experimenteren een actieve vorm van loslaten.”*

### **Conclusie**

Ongeveer een jaar nadat het team een workshop heeft gehad over de eigen talenten blikken zij hierop terug. Zij geven aan dat dit zeer positieve effecten heeft gehad op het teamgevoel en de sfeer.

Het prototype is in deze try out gebruikt om de vertaalslag te maken naar de leerlingen. Ook in deze workshops was bewustwording van het belang van uitgaan van talenten en wat daarvoor nodig is een van de uitkomsten. De leerkrachten hebben meer handvatten gekregen voor het werken met de talenten van leerlingen en zijn hiermee gaan experimenteren in de praktijk.

## **6.3 Ervaringen trainer**

Na het uitvoeren van de twee try outs heeft de trainer gereflecteerd op het werken met de toolbox. In deze paragraaf wordt de kern hiervan weergegeven. De volledige reflectie is te vinden in bijlage 11.

De trainer was erg tevreden met het gebruik van de talententoolbox. Ondanks haar grote ervaring met het thema heeft het haar *verdieping* gegeven. Het *overzicht en de verscheidenheid aan werkvormen* zorgde ervoor dat ze goed kon aansluiten bij specifieke vragen van school. Ze raakte geïnspireerd door de beschreven werkvormen en kwam hierdoor zelf ook weer op *nieuwe ideeën*.

Na de eerste try out gaf ze aan dat ze het prettig zou vinden als er als aanvulling *korte stukken theorie* werden toegevoegd die ze kan gebruiken in het verhaal. Deze zijn toegevoegd. Samen met de 10 meest gestelde vragen geeft dit veel *helderheid* en *helpt in de overdracht* naar de leerkrachten.

## **6.4 Expert reviews**

De experts zijn beiden erg enthousiast over de toolbox. Ze geven aan dat het een doordacht product is dat goed bruikbaar is in de praktijk. Een van de experts geeft aan dat de vragenlijst ‘voor je begint’ ervoor zorgt dat het *geen trucje* wordt. De toolbox laat begeleiders nadenken over wanneer het moment is aangebroken om met het thema aan de slag te gaan. De werkvormen zijn ondersteunend, ook als een trainer al meer ervaring heeft. Een van de experts geeft aan dat de werkvormen de begeleiders gaan helpen glimmen. Volgens haar zou de toolbox ook goed te gebruiken zijn in andere settings.

Over de vormgeving wordt aangegeven dat het *aantrekkelijk en vrolijk* is. Het is zichtbaar dat er met aandacht aan is gewerkt. Door het gebruik van organische vormen mag het ontwerp nog groeien. Het werkt uitnodigend om de kaarten te gaan lezen en ermee te werken. De indeling op de kaartjes is *duidelijk en werkbaar*. Hierdoor ontstaat er eenheid.

De experts geven een aantal aanvullingen ter verbetering: toevoegen van een handleiding, een envelop met alle overige benodigde tools. Deze punten zijn in de toolbox verwerkt.

### 6.5 Een tweede ontwerp

In deze fase is het ontwerp getest in de praktijk. Op twee scholen heeft de trainer een workshop gehouden over het werken met talenten. De talententoolbox is door haar en twee andere experts getest op bruikbaarheid en effectiviteit. Dit heeft geleid tot een uitbreiding van de talententoolbox.

**De talententoolbox (iteratie 2 t/m 3) is aangevuld met:**

- Een handleiding (iteratie 2)
- Een envelop met alle aanvullende benodigdheden (zoals een instructie voor het Appreciative Inquiry interview, tibetaans gedicht, de waarderende bril, etc) (iteratie 2).
- Een set theoriekaartjes, die gebruikt kunnen worden als achtergrondinformatie of voorbeelden om te benoemen tijdens de workshop (iteratie 3).

## 7. Conclusies en aanbevelingen

*In dit onderzoek is via een iteratief ontwerpproces een prototype van een interventie ontwikkeld: de talententoolbox. Op basis van literatuur, ervaringsverhalen, uitproberen in de praktijk en expert reviews is er een definitief ontwerp ontstaan. Dit geeft tevens een antwoord op de hoofdvraag:*

**“Hoe ziet een begeleidingsinterventie eruit waarmee trainers de leerkrachten in het primair onderwijs kunnen ondersteunen bij het werken met hun talenten. En valt er een vertaalslag te maken naar het werken met leerlingen en hun talenten?”**

*In deze conclusie wordt allereerst het definitieve ontwerp gepresenteerd (§7.1), vervolgens zal ingegaan worden op de vertaalslag naar de leerling en hun talenten (§7.2). Ten slotte worden er suggesties gegeven voor nader onderzoek (§7.3).*

### 7.1 Het definitieve ontwerp; de talententoolbox

De talententoolbox bestaat uit een groot aantal werkvormen die trainers helpt bij het vormgeven van een begeleidingsinterventie gericht op het werken vanuit talent in het onderwijs. De gedachte hierachter is: er bestaat niet één perfecte vorm. De grote diversiteit aan werkvormen geeft de gebruiker de mogelijkheid te kiezen wat bij hen past en bij de school waar zij de interventie voor vormgeven. In de talententoolbox ligt veel kennis en ervaring besloten. De toolbox is gebaseerd op inzichten uit de literatuur en op de kennis van mensen die in dit kader geïnterviewd zijn. Daarnaast is de toolbox op scholen getest en zijn de ervaringen hiervan meegenomen.

#### Het definitieve ontwerp:

##### Handleiding

- Een handleiding van de talententoolbox.

##### Werkvormkaarten

- Een oranje envelop met 12 starters werkvormkaarten.
- Een blauwe envelop met 12 kern werkvormkaarten.
- Een groene envelop met 12 afsluiters werkvormkaarten.

##### Hulpkaarten

- Een kaart 'voor je begint', met reflectievragen over je rol als trainer en de school als context.
- Een werkvormenkaart, waarop de doelen van de werkvormen worden gevisualiseerd.
- Drie grote kaarten 'Veel gestelde vragen over werken vanuit talent in het onderwijs beantwoord door experts'.
- Een kaart met het verhaal 'De school der dieren', een metafoor voor het gedachtegoed.

##### Achtergrondinformatie

- Een paarse envelop met 31 theoriekaartjes, die gebruikt kunnen worden als achtergrondinformatie of voorbeelden. Bestaande uit de categorieën: basistheorie, het begrip talent, waarom werken vanuit talent, principes bij het werken vanuit talent, weetjes.

##### Aanvullende tools

- Een envelop met alle aanvullende benodigheden (zoals een instructie voor het AI-interview, tibetaans gedicht, de waarderende bril, etc).

## Aanbevelingen voor de praktijk

In het bepalen van uitgangsprincipes en het testen van het ontwerp van de talententoolbox zijn succesfactoren onderzocht. Ten aanzien van het gebruik maken van de talententoolbox in de praktijk levert dit de volgende aanbevelingen op:

- **Een trainer kan een voorbeeldfunctie vervullen.** Door gebruik te maken van de eigen talenten, door plezier te hebben in wat hij/zij doet, door zich bewust te zijn van zijn of haar voorbeeldfunctie. Het werken vanuit talent is gebaseerd op de principes van de Appreciative Inquiry benadering. Er zijn mooie resultaten te behalen door de talententoolbox te gebruiken als methodiek. Waardevoller is het als het gedachtegoed wordt ingezet als filosofie. Zoals Hamacheck (1999, p. 209) het zegt: "Bewust onderwijzen we wat we weten, onbewust onderwijzen we wie we zijn".
- **De interventie zo goed mogelijk laten aansluiten bij de school.** Door aan te sluiten bij de visie van de school, bij urgente vraagstukken. Door voorbeelden te gebruiken waar de leerkrachten zich in herkennen. Door te zorgen voor voldoende draagvlak en speelruimte. Alleen dan voelen de leerkrachten ook de ruimte om te experimenteren met nieuw gedrag, het uitdragen van hun talenten etc.
- **Zorg voor borging;** onderzoek samen met de school hoe dit kan plaatsvinden. Zodat het niet blijft bij een leuke workshop, maar echt verbonden kan worden aan het werk. Dit kan betekenen dat de interventie uit meerdere bijeenkomsten bestaat. Maar ook dat de trainer samen met de leerkrachten nadenkt over hoe zij zelf het werken vanuit talent kunnen borgen. Bijvoorbeeld door werkvormen uit de talententoolbox mee te geven waarmee zij zelf aan de slag kunnen.

### 7.2 De vertaalslag naar de leerling en hun talenten

Dit onderzoek is ontstaan vanwege de sterke belangstelling in werken vanuit talenten in het onderwijs. In dit onderzoek is allereerst de focus gelegd op het werken met de talenten van leerkrachten. Vanuit de overtuiging dat leerkrachten eerst zelf ervaren hoe het is om met de eigen talenten te werken. Daarnaast wilden we graag onderzoeken of het werken met de eigen talenten leerkrachten ook inspiratie en ideeën geeft voor het werken met de talenten van leerlingen en wat hier (nog meer) voor nodig is.

Leerkrachten hebben in dit onderzoek aangegeven dat zij het prettig vinden om stil te staan bij de eigen talenten. Zij geven aan dat er niet vaak aandacht is voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht. Projecten zijn meestal gericht op de leerling. Leerkrachten geven dan ook aan dat dit helpt om intrinsiek te ervaren hoe prettig het voelt om te werken vanuit de eigen talenten. De vertaalslag die leerkrachten naar de leerling maken bevat hierdoor ook vaker een houdingsaspect van de leerkracht zelf. Zij kijken bewust naar hun eigen rol en wat zij anders kunnen doen om talenten van kinderen meer te stimuleren. Bijvoorbeeld een leerkracht die aangeeft dat zij zelf wat vaker de eisen van buitenaf gaat loslaten en tijd gaat maken voor experimenten waardoor zij kinderen meer de ruimte geeft om hun talenten in te zetten.

Leerkrachten hebben concrete ideeën en inspiratie gekregen om met hun leerlingen te werken met hun talenten. Ze zijn gaan experimenteren met nieuw gedrag zoals bijvoorbeeld leerlingplannen opstellen aan de hand van talenten, of bij het geven van complimenten specifieke talenten benoemen. Hoe eenieder hiermee omgaat is verschillend. Een aantal leerkrachten geven aan dat zij voor deze vertaalslag (nog meer) concrete handvatten nodig hebben. Bijvoorbeeld hoe zij talenten bij kinderen kunnen observeren. Deze wens is specifiek benoemd bij de school waar het accent lag op het ontdekken van de eigen talenten. Op de school waarin met de toolbox specifiek gewerkt is

aan de vertaalslag naar de leerling is dit niet benoemd. In een relatief kort tijdsbestek van de try out is het onmogelijk om alle waardevolle onderdelen uit de toolbox te belichten. Hiervoor zijn meerdere bijeenkomsten aan te raden.

### **Aanbeveling t.a.v. de vertaalslag naar de leerling**

Uit het onderzoek blijkt dat leerkrachten het waardevol vinden om stil te staan bij hun eigen talenten. En dat het vanuit hier goed mogelijk is om een vertaalslag te maken naar de leerling. Toch doen wij een aanbeveling om een aparte interventie te richten op deze vertaalslag. Omdat deze aandacht kan besteden aan specifieke vaardigheden in het werken met talenten van kinderen. Dit leidt tot de volgende aanbeveling:

- **Ontwikkelen van een talenten toolbox voor het werken met kinderen en hun talenten.** Hierbij zou er aandacht moeten zijn voor het ontdekken, ontwikkelen en gebruiken van de unieke talenten van kinderen in de school. Bij voorkeur wordt deze ook ontwikkeld met de leerlingen zelf. Deze zou mogelijk kunnen aansluiten op de toolbox die ontwikkeld is in dit onderzoek. Bij het ontwikkelen kan tevens gebruik gemaakt worden van de inzichten uit dit onderzoek.

### **7.3 Suggesties voor nader onderzoek**

In dit onderzoek stond het ontwerpen van een concreet product op basis van ervaringen uit theorie en praktijk centraal. Hier lag dan ook de focus. In het rijke materiaal en ervaringen die dit opleverde zijn zaken opgevallen die uitnodigen tot nader onderzoek. Hieronder doe ik een aantal suggesties die recht doen aan de complexiteit en een holistische benadering van het werken vanuit talent in het onderwijs:

- **Onderzoek naar de relationele praktijk en omgevingsvariabelen binnen en rondom school;** in dit onderzoek wordt onderkend dat leren plaatsvindt in een relationele praktijk. Het onderzoeken van deze relationele praktijk viel buiten dit onderzoek. Dit is echter een zeer belangrijke factor in het leren en is dus het onderzoeken waard. Bijvoorbeeld: welke contexten dragen bij aan het inzetten van talenten van leerkrachten en leerlingen? Het nader definiëren en onderzoeken van het begrip relationele praktijk is hierin tevens aan te bevelen.
- **Onderzoek naar de relatie tussen opdoen van positieve intrinsieke ervaring en overdracht;** in dit onderzoek is de relatie onderzocht tussen het enerzijds opdoen van positieve ervaringen van de leerkrachten in het werken vanuit hun talenten en het anderzijds maken van de vertaalslag naar de leerling. In dit onderzoek kunnen we concluderen dat men het als waardevol ervaart. Dit betreft echter zeer voorzichtige aannames. Een correlatie tussen deze twee factoren zou nader onderzocht moeten worden. Bijvoorbeeld leidt het werken met de eigen sterke punten tot een diepere leerervaring dan dat de interventie enkel gericht is op het werken met de leerling?



## 8. Discussie

Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in en samen met de praktijk. De talententoolbox is met veel enthousiasme ontvangen in het werkveld. Voor trainers heeft het een bruikbaar product opgeleverd waar veel kennis en ervaring in liggen besloten. Hierdoor hebben zij een overzicht van theorieën en werkvormen die helpen bij het werken vanuit talent. Daarnaast laat het hen stil staan bij keuzes in het proces en hun eigen handelen. Het onderzoek, met als uitkomst de talententoolbox, heeft een bijdrage geleverd aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de leerkracht door expliciet aandacht besteden aan de kwaliteiten van de leerkracht. Leerkrachten hebben dit als prettig ervaren. Dit staat ten dienste van de kwaliteit van het onderwijs aan de leerling.

Het onderzoek heeft inzicht gegeven in de keuzes die gemaakt zijn bij het ontwerpen van een instrument dat trainers kan ondersteunen bij het vormgeven van een begeleidingsinterventie. Daarnaast heeft het zicht gegeven op wat succesfactoren zijn van een effectieve interventie. Dit kan gebruikt worden in vergelijkbare situaties. Als laatste heeft het een bijdrage geleverd aan een positieve revolutie<sup>6</sup> in het onderwijs. Ondanks beperkingen die ervaren worden t.a.v. inspectie, landelijk beleid is gebleken dat er zeker de ruimte is om meer oog te hebben voor talenten in het onderwijs: door op zoek te gaan naar deze ruimte en deze te creëren, door zelf anders te kijken en hierdoor anders te handelen.

Toch heeft dit onderzoek ook een aantal beperkingen. Zo is de talententoolbox tijdens de try out slechts door één trainer gebruikt. Daarnaast is hij slechts op 2 scholen getest. Het testen door meerdere trainers en op meerdere scholen zou een nog completer beeld kunnen geven ten aanzien van de omgevingsvariabelen. Elke trainer brengt ook weer zijn eigen talenten en voorkeuren met zich mee, die invloed hebben op hoe de talententoolbox wordt ervaren. Dit wil zeggen dat er eigenlijk nooit een 'definitieve' versie zou kunnen bestaan. Hoeveel testen ook worden uitgevoerd, elke persoon en elke context zal om iets anders vragen.

De talententoolbox is een praktisch hulpmiddel, dat voor trainers bruikbaar is bij het werken met talenten in het primair onderwijs. Het gebruik van de talententoolbox alleen is vanzelfsprekend nooit voldoende om een succesvolle interventie te garanderen. Leren vindt plaats in de interactie tussen verschillende niveaus van verandering. Daarnaast vindt het plaats in een sociaal-culturele context. Hiervoor zou uitgebreider onderzoek nodig zijn naar hoe mensen in een bepaalde context interacteren, leren en produceren om meer zicht te krijgen op wat mogelijk effectief kan zijn.

Het draait om 'small wins' oftewel 'controllable opportunities of modest size that produce visible and tangible outcomes': hoewel er een tastbare uitkomst is, liggen de betekenis en het belang niet vast. De gedachte is dat betekenisvolle vooruitgang in vele kleine incrementele koerszoekende stapjes geschiedt. Het gaat dus niet om 'quick wins' (snelle successen waarna je klaar bent), maar om 'small wins' (kleine progressies waarmee je blijft doorbouwen) (Weick & Westley, in Decaluwe, 2006, p. 401).

Ik raad mensen daarom aan om de talententoolbox te gebruiken waar het je kan verrijken of inspireren. Hoofduitgangspunt zou moeten zijn de relationele praktijk waarin de interventie plaatsvindt.

---

<sup>6</sup> De positieve revolutie is een initiatief van een groep Belgische studenten die zich richten op meer oog voor talenten in het onderwijs (<http://positieverevolutie.wordpress.com/>)

## 9. Literatuurverwijzing

Aken, J. (1994). De bedrijfskunde als ontwerpwetenschap. *De regulatieve en reflectieve cyclus, Editie 1*, pp. 16-26.

Aken, J. (2007). *Design Science and Organization Development Interventions: Aligning Business and Humanistic Values*. Twente: NTL Institute, Universiteit.

Andriessen, D. (2007). *Designing and Testing an OD Intervention: Reporting Intellectual Capital to Develop Organizations*. Twente: NTL Institute, Universiteit.

Baarda, D., Goede, M., & Teunissen, J. (2005). *Basisboek Kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

Bergen, A. v. (2010). Nieuwe leervormen vragen om autonomie en zelfsturing. *Slow management*, 60-69.

Buckingham, D., & Clifton, M. (2010). *Ontdek je sterke punten* (Vol. 11). Houten: Uitgeverij Unieboek | Het Spectrum bv.

Caluwe, L. (2006). *Leren Veranderen*. Deventer: Kluwer.

Dewulf, L. (2009). *Ik kies voor mijn talent*. Leuven: Lannoo Campus.

Dweck, C. (2006). *Mindset. The new psychology of success: How we can learn to fulfil our potential*. New York: Random House

Gardner, Howard. (2005) *De kneedbare geest. Over het veranderen van eigen en andermans geest*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Gardner, Howard. (2002) *Soorten intelligentie. Meervoudige intelligenties voor de 21e eeuw*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Galenkamp, H., & Vollenhoven, M. (2009). *Als scholen een gezicht krijgen. De cultuur als voedingsbodem voor een lerende organisatie* (Vol. 2). Amersfoort: CPS onderwijsontwikkeling en advies.

Georges, A., Romme, L., & Damen, I. (2007) *Toward Science-Based Design in Organization Development: Codifying the Process*. Twente: NTL Institute, Universiteit.

Govindji & Linley, P. (2007). Going from strength to strength. *Coaching at Work*, 3, 44-47.

Hargrove, R. (2010). *Meesterlijk Coachen*. Academic Service.

Helden, L., & Pelt, N. (2010). *Het waarderend faciliteren van leertrajecten in organisaties*. Wijk aan Zee, Dordrecht: Schouten & Nelissen.

Hoogendoorn, B., Pieterse J., Crijns, E. (2007). *Kleur geven aan schitterend organiseren. Schetsboek voor organisatieontwikkeling*. Pentascope Sdu Uitgevers: Den Haag

- Kessels, J. (2007). *Opleidingskunde*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Ken Robinson (2009). *Het element. Als passie en talent samenkomen*. Houten: Spectrum
- Kirkpatrick, D. L. (1959) *Evaluating Training Programs*, 2nd ed., Berrett Koehler: San Francisco.
- Korthagen, F., & Lagerwerf, B. (2008). *Leren van binnenuit. Onderwijsontwikkelingen in een nieuwe tijd*. Soest: Nelissen.
- Leezenberg, M. &. (2007). *Wetenschapsfilosofie voor geesteswetenschappen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Leren door waarden*. (2011, 03) Opgeroepen op 05 04, 2011, van Tjepkema S., Verheijen, L. & Ginkel, K van.: <http://www.lerendoorwaarden.nl>
- M., Csikszentmihalyi. (1999). *Flow: psychologie van de optimale ervaring*. Amsterdam: Boom.
- Masselink, R., Nieuwenhof, R., Jong, J., Iren, A. (2008) *Waarderend organiseren. Appreciative Inquiry: co-creatie van duurzame verandering*. Gelling Publishing: Nieuwerkerk aan den IJssel.
- Maso, I., & Smaling, A. (2004). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Meyers, C. (2010). *A Flourishing Workfloor; How strengths-based development enhances levels of positive emotions, innovativeness, and OCB*. Tilburg: Universiteit
- Michelbrink. (2007). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Miedema, S. (1997). *Pedagogiek in Meervoud*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu van Loghum.
- Myers, D. (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*, 55(1), 56-67.
- Plomp, T., & Nieveen, N. (2009). *An Introduction to Educational Research*. Enschede: SLO.
- Ponte, P. (2002). *Actie-onderzoek door docenten: uitvoering en begeleiding in theorie en praktijk*. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Positieve Revolutie*. (2010, 09). Opgeroepen op 10 19, 2010, van Positieve Revolutie: <http://www.positieve-revolutie.nu/>
- Scholtes, S., Seeverens, T., Wismans,, T. (2010) *Gelukskunde. Lessen in geluk*. 's Hertogenbosch: Malmberg
- Seligman, M. 7. (2000). Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Senge, P. M., McCabe, N. C., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2001). *Lerende Scholen. Een Vijfde Discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*. Schoonhoven: Academic Service.
- Stam, C. (2007). *Knowledge Productivity*. Twente: Universiteit .

Stufflebeam, D., Foley, W., Gephart, W., Hammond, L., Merriman, H., & Provus, M. (1971). *Educational evaluation and decisionmaking in education*. Itasca: Peacock.

*Talent en Kracht*. (sd). Opgeroepen op 09 19, 2010, van <http://www.talentenkracht.nl/>

Tjepkema, S. (2009). Vertrouwen op talent: een waarderend-onderzoekend perspectief op persoonlijke ontwikkeling. 16.

Tjepkema, S., & Meeuwen, N. v. (2010, April 27). Persoonlijke ontwikkeling: steeds meer oog voor talent en sterktes. p. 13.

Tjepkema, S., & Verheijen, L. (2009). *Van kiem tot kracht* (Een waarderend perspectief voor persoonlijke ontwikkeling en organisatieverandering ed.). Houten: Springer Uitgeverij BV.

Verdonschot, S., & Smit, M. (2010). *Praktijkonderzoek. Motor voor verandering in organisaties*. Houten: Springer Uitgeverij BV.

Volkskrant; Kennisnet; ThiemeMeulenhoff; SLO;. (2010). *De onderwijsagenda*. Opgeroepen op 09 14, 2010, van <http://www.deonderwijsagenda.nl/>

## **Bijlage 1; aanwezigen bij Focusgroepworkshop**

Saskia Nijs (Marketing Manager, Microsoft)

Marion Hoeffgen (Consultant en eigenaar Leren en creëren)

Lex Hupe (Onderwijsinspirator/adviseur, Wijs vooruit)

Harriet Kollen (Coach, onderwijsinnovator, Bloei)

Nynke de Geus (adviseur, Kessels & Smit)

Monique Borst (adviseur in leren en talentontwikkeling, kunstenaar)

Marij Tulner (student management consulting, Appreciative Inquiry)

Djoerd Hiemstra (beleidsadviseur/promovendus onderzoeker talentontwikkeling, NHL)

Huub Braaam (onderzoeker, Verweij Jonker Instituut)

Din van Helden (leerfacilitator/trainer waarderend faciliteren, FCE & Stroom)

Jacqueline Boerefijn (adviseur en trainer positief onderwijs/docent geluk, Groen van Prinsterercollege)

Margriet Schut (consultant/coach, Kessels & Smit)

Esperance Blaauw (auteur/trainer/coach, Coachkaarten)

Christa Schot (docent, Deltion)

Naomi den Besten (onderwijsadviseur, Diepenhuis en van Kesteren)

Anja Doornbos (consultant, Kessels & Smit)

Willi Soepboer (onderwijsadviseur, auteur van kinderkwaliteitenspel, CPS)

## **Bijlage 2; aanwezigen bij ontwerpworkshop**

Marij Tulner (student management consulting, Appreciative Inquiry)

Bart Bosch (student economie en management)

Els Pronk (trainer, onderwijsadviseur, Grootsklein)

Mariel Rondeel (consultant, Kessels & Smit)

Sandra Verbruggen (onderwijsconsultant, Verbruggen onderwijs consultancy)

Elke van der Linden (onderwijsadviseur, Diepenhuis en van Kesteren)

Monique Borst (adviseur in leren en talentontwikkeling, kunstenaar)

Nynke de Geus (adviseur, Kessels & Smit)

## Bijlage 3; voorbeeld succesverhaal focusgroepinterview

### **'Mijn succesverhaal'**

(samenvatting van een duo-interview gericht op een succesverhaal, deelnemers hebben onderstaande aantekeningen gemaakt en vervolgens zelf uit de verhalen kritische succesfactoren gehaald.)

### **Wat heb je gedaan?**

- Welke acties heb je ondernomen?
- Welke (werk) vormen zijn er gebruikt?
- Wat zijn belangrijke (keuze) momenten geweest?

*Een gesprek over wat je wilt bereiken en waarom, mogelijkheden verkennen om beweging te creëren, benoemen wat je waardeert in talent en resultaat, aanmoedigen als mensen experiment instappen, monitoren en suggesties geven als daar toestemming voor is.*

### **Wat en wie waren er voor nodig?**

- Wie zijn de mensen die hebben geholpen?
- Wat deden zij waardoor het zo gegaan is?
- Welke factoren maakte dit verder tot een succes?
- Wat was de rol van de omgeving?

*Directeur en teamleden -> gesprekken met elkaar aangaan over wat je waardeert, wat er goed heeft gewerkt, hoe dat weer kan groeien.*

*Succesfactoren: directeur die iets nieuws wil uitproberen, aandacht voor wat je wilt en energie, daar op focussen, niet alles tegelijk willen, timing.*

### **Wat wilde je ermee bereiken?**

- Wat maakte dat er is gekozen voor deze vorm?
- Door welke theorie of uitgangspunten ben je geïnspireerd?
- Waarom waren deze acties belangrijk?
- Wat hoopte je dat het resultaat zou zijn?

*We wilden bereiken dat mensen focussen op wat werkt en gedoe niet laten bestaan of roddelen over anderen, waarderen wat je hebt.*

*Geïnspireerd door alles wat je aandacht geeft groeit en Appreciative Inquiry.*

### **Wat was het resultaat?**

- Wat heft het proces opgeleverd?
- Waarom ben je tevreden?
- Wat maakte het effectief?

*Ontspannen sfeer en nieuwe ruimte om hoog opgelopen emoties te hanteren en gesprek aan te gaan. Wat het effectief maakte was de aandacht op individueel en teamniveau wat goed gaat en niet alles tegelijk willen veranderen (choose your battles).*

## Bijlage 4; Verzameling succesfactoren focusgroepinterview

- Waarderen van individuen en hun (kleine stappen)
- Practice what you preach
- Benadrukken wat (wel) goed gaat
- Leerlingen hun kracht laten voelen (doel)
- Waarneming teruggeven (niet oordelend, wel essentie benoemen)
- Geef aan met groene pen wat goed is (ipv met rood wat fout is)
- Richten op medestanders
- Het moet bij je passen. De begeleider moet het willen, kunnen, er warm voor lopen
- Gedeelde richting
- Begeleiders laten ervaren hoe het is om vanuit talent te mogen werken
- Proces en werkwijze expliciteren
- Wat aandacht krijgt, werkt.
- Delen
- Talent
- Zelf de verantwoordelijkheid krijgen, voeren en nemen
- Uitnodigen tot associëren als basis voor de volgende stap
- Aandacht
- Lef om nieuwe dingen uit te proberen
- Lef
- Zelf genieten
- Openheid
- Optimistisch denken/positief
- Oprechte aandacht voor kwaliteiten (tijd nemen, signaleren)
- Leraren zien en benoemen dat leerlingen dingen goed doen (complimenteren)
- Geweldloze communicatie (o.a. transparant, vertrouwen)
- Houvast vs ruimte
- Het delen van succeservaringen. Het er over hebben. Soms moet je die momenten organiseren
- Verplaatsen in de ander/kinderen
- Dialoog over waar je naar verlangt
- Leren van leerkrachten en ouders samen in contact (wederzijds)
- Goede dingen zien en benoemen
- Combinatie jezelf leren kennen en elkaar leren kennen
- Belangrijk dat je het team/docenten mee krijgt
- Positieve benadering
- Enthousiasme
- Waarderen wat goed werkt en dat verder ontwikkelen
- Plezier (in leren) als uitgangspunt.
- Plezier wakker maken
- Structuur & proces
- Dialoog obv kwaliteiten
- Bewustwording
- Inspiratie
- Dialoog: samen ontdekken en keuzes maken
- Waardering
- Echt jezelf kunnen en mogen zijn
- Veiligheid
- Gedeelde passie



- Zelf in geloven
- Echt jezelf kunnen en mogen zijn
- Leuke dingen doen met kinderen
- Mensen losmaken van vertrouwde context
- Voorbeeld: complimenteren, open houding etc
- Link leggen met de inhoud van het werk
- In combinatie met leren, communicatieve vaardigheden (luisteren, feedback geven)
- Speels element
- Sterke punten leerlingen zien + benoemen i.p.v. leerpunten
- Waarderende analyse van film
- Films
- Snelle voordelen: elkaars zwakke kanten compenseren
- Veel ruimte geven aan het team voor: ontdekken, nieuwsgierig zijn naar elkaar
- Elkaar helpen
- van zij deden naar -> onderzoek naar... bereidheid te leren, onderzoekende houding
- Element: ongemak van docenten. Gevoel iets voor ouders te moeten waarmaken. Relatie niet per definitie
- Eigenaarschap ligt bij de ander
- Gelijkgestemde collega's
- Iemand om op terug te vallen
- Speelruimte
- Gebruik maken van de talenten die anderen je aanbieden
- Elkaar steunen
- Elkaar inspireren
- Goede adviseur, deskundigheid
- Sprekers
- Visuele werkvormen (visualiseren)
- Regelmatig onderhoud (frequentie)
- Ander gesprek dan je gewend bent aan gaan
- Wat zijn sterke punten
- Concrete instrumenten
- Veiligheid en vertrouwen
- Ontwikkelen van je persoonlijke kwaliteiten
- Inzetten op je talent
- Introductie van waarderend onderwijs, oplossingsgericht werken, kernreflectie (Midd. Cultuurschool)
- Workshops
- Facilitatoren
- Goede werkvormen (variatie: niet alleen reflecteren)
- Verbinding met organisatie doelen
- Aandacht voor vriendschap
- Werken vanuit een waarderende benadering -> positieve psychologie
- Iedereen tot zijn recht laten komen
- Erkenning en ondersteuning
- Aandacht voor de kern, wat er echt toe doet (focus)
- Elkaar helpen
- Iedereen tot z'n recht laten komen
- Dat het gebruikt wordt (behoefte)

## Bijlage 5: programma Try Out 1

### School 1

Programma 8 februari 2011 (gemaakt door trainster)

Tijd	Werkvorm	Benodigheden	Hoe
15.30	Welkom en dank Voorstellen Team: Buurman voorstellen Irene vertelt over onderzoek		Kring
15.40	'School der Dieren'	Verhaal	Kring
15.45	Snelle receptie	Met kwaliteitskaartjes	
16.00	Werken met talenten Het effect van positieve emoties	Uitleg	Kring
16.10	Waarderend interview	In tweetallen worden succesverhalen onderzocht op talenten (A4)	Tweetallen
16.45	Presenteren talenten Talenten vermeerderen	Ieder vertelt kort zijn/haar talenten En de anderen vullen aan als ze dat talent herkennen.	Kring
17.00	Talenten gebruiken	In tweetallen plan maken hoe je talent praktisch kunt maken in HGW	Tweetallen
17.20	Tibetaans gedicht	A4-tjes!	
17.30	Afsluiten		

## Bijlage 6: programma Try out 2

### School 1

Programma 31 februari 2011 (gemaakt door trainster)

Tijd	Werkvorm	Hoe
15 uur	Welkom Irene geeft uitleg over onderzoek	
	'Buurman stelt voor'	Ieder stelt degene die naast hem/haar zit voor aan Irene en vertelt een talent van diegene
	'Sprankelmoment'	Even bidden met je buur  Vertel aan je buur over een moment van de afgelopen periode, waarbij je als leerkracht gesprankeld hebt
	'Over een half jaar'	Met elkaar bekijken we datgene dat we een half jaargeleden als opbrengst gezegd hadden.  Wat daarvan is nu zichtbaar?  Ieder streept aan voor zichzelf  Korte toelichting van ieder
	Overstap naar vertalingen naar kinderen	Korte uitleg
	'Het ideeën-eiland'	We gaan in een kring staan, dat is het ideeën-eiland.  Daar is alles mogelijk, daar kun je alles bedenken.  We bedenken werkvormen, aanspreekvormen, etc om met kinderen te werken vanuit talenten en daarbij verbinding makend met afstemmen, handelingsgericht werken etc.
	En nu concreet	In tweetallen gaan we 1 of 2 ideeën vertalen naar de dagelijkse praktijk  2x2-vragen kunnen helpen

		<p>Tweetallen maken een flap waarop ze hun idee presenteren</p> <p>Wat?</p> <p>Hoe?</p> <p>Nodig?</p> <p>Eerste stap?</p>
	Presenteren van ideeën	<p>De tweetallen presenteren hun ideeën aan de groep</p> <p>Wat gaan we hier mee doen?</p> <p>Verzamelen?</p>
	<p>‘Wat neem je mee’</p> <p>En hoe ga je dit verder brengen?</p>	<p>Kort rondje</p> <p>Irene bevraagt</p> <p>Els schrijft</p>
	Afsluiting	

## Bijlage 7: leereffecten leerkrachten try out 1

"Ik ga meer dit soort gesprekken hebben. Die hebben we nooit!"

"Ik houd ervan dat het nu eens werkelijk ergens over gaat en dat is dit!"

"Ik ga energie stoppen in dingen die energie geven. Dan ga ik weer genieten!"

"Heel veel doe je ook gewoon, dat heb je niet door. Oh is dat een kenmerk van talent? Dan zijn we op het goede spoor!"

"Eerst wel even wennen hoor om te praten over waar je goed in bent. Maar het geeft zo veel energie als het gaat over waar ik goed in ben."

"Morgen ga ik lekker kijken naar kinderen"

"Het voelt heel prettig om te praten over dingen waar je goed in bent."

"Het werken vanuit talenten van kinderen is weer even aangescherpt."

"Meer focussen op talenten en dan ga ik de rest ook weer doen."

"Ik ga meer complimenten geven aan kinderen op het proces ipv het resultaat."

"Goed om te horen waar ik goed in ben en goed om dit te benoemen naar kinderen."

"Ik ga kinderen een voorbeeld geven om te laten zien waar ik goed in ben."

"Je wordt je weer even bewust van dingen. Over eigen dingen praten is niet altijd makkelijk. Goed dat we het daar juist over hebben."

"Ik denk dat we vaker waardering naar elkaar moeten uitspreken. Dat doen we niet zo vaak he?"

"Wanneer kun je nou echt een compliment geven voor het proces. Dit maak je vaak niet mee met 30 leerlingen. Er is weinig oog voor de individuele leerling."

"Dat moment gaf me heel veel energie. Het duurde een kwartier, maar mocht wel een uur duren. Dat vind ik HEEL leuk!"

## Bijlage 8: leereffecten leerkrachten try out 2

“Het werken vanuit onze eigen talenten heeft opgeleverd dat we veel meer een team zijn plezier hebben met elkaar.”

“Ik heb ook van ouders gehoord dat zij het zo leuk vinden dat we plezier hebben met elkaar, dat er een goede sfeer is.”

“Ik ga bewuster kijken naar de talenten van kinderen en leerkrachten.”

“Ik ga talenten niet alleen benoemen, maar ik ga ook kijken wat we ermee kunnen.”

“Als ik kinderen complimenten geef, ga ik er ook talenten bij benoemen, zodat ze zich bewust worden wat hun talenten zijn.”

“Ik ga meer talenten benutten door zelf vaker los te laten. (lesprogramma, eisen van buitenaf etc)”

“Ik ga in projecten minder zelf alles in handen houden, maar taken uitdelen aan de leerlingen op basis van talenten”

“Ik ben me er weer eens bewust van geworden dat ieder kind een talent heeft dat we daarin moeten blijven investeren.”

“Ieder kind wil laten zien waar hij goed in is, ik ga daar meer ruimte voor bieden.”

“Tijd maken moet je doen.”

“Het gaat niet alleen om het bewust zijn van de je eigen talenten als leerkracht en als leerling, maar ook om die van de anderen hoe kunnen we elkaar versterken.”

“Ik ga het proberen, lekker aan de slag, talenten ontdekken.”

“Ik ga meer ruimte bieden om talent te laten zien. Dat geeft mij ook plezier!”

“Als je uitgaat van talenten, heb je een veel positievere sfeer. Ik ga naar huis met ideeën om in de praktijk te brengen.”

“Eigenlijk is experimenteren een actieve vorm van loslaten.”

“Ik ben me weer bewust geworden van de valkuil van vanzelfsprekendheid.”

“Je moet je allereerst bewust zijn welke bril je op hebt.”

“Je moet kunnen loslaten: planning, mentale modellen, inspecteur.”

“Het gaat over maakbaarheid, niet de resultaten centraal, maar het geloof dat als je het kind voed door ruimte te bieden aan zijn talent, door aandacht te hebben voor de kleine gesprekken, dat het dan wel goed komt.”

## Bijlage 9; interviews school 1

### Interview Directeur School 1

I: Nou K., we zijn een paar weken terug hier geweest en we hebben een leuke workshop gedaan. Weet jij nog wat jij je toen aan het eind hebt voorgenomen? Wat je toen hebt benoemd als dat wil ik graag meenemen?

K: Nou ik wilde gaan kijken vanuit de talenten, naar talenten van kinderen en dat koppelen aan handelingsgericht werken. Daar zijn we wel mee verder gegaan. Met het uh groepsoverzicht, handelingsgericht werken dat bestaat vooral uit een groepsoverzicht waarin je de leerbehoefte van de leerlingen in beeld brengt en je hebt een groepsplan en dat doen wij nu ook voor rekenen, waar je dus wat je wilt gaan doen met de leerling. Vooral in de groepsoverzicht waarin, daar hebben we wel in gekeken naar talenten van kinderen, bewust.

I: Oke, leuk

K: En uh...

E: Dat is dus iets heel anders dan een leerbehoefte...

K: Ja, handelingsgericht werken gaat wel uit van wat een kind kan, dus uh zeg maar, uh ja wat kan een kind en sluit daar bij aan. Niet wat het niet kan, maar wat het wel kan. Vandaar dat die koppeling ook wel leuk was om te maken. Verder hebben we bewust gekozen voor met uh, we hebben een taalactiviteit, uh boekbespreking, spreekbeurt. Een boekbespreking is uh naja over een boek, een spreekbeurt doe je zelf en een boekpresentatie. En presentatie ia groepswork, dus dat vinden sommige kinderen lastig, die werken het liefste in hun eentje. Maar daar hebben we ook echt op talent ingezet. Met elkaar hebben we bedacht van uh wat hebben we nodig straks. Daar kwamen vijf groepen uit, bijvoorbeeld uh leider, iemand die lijnen uit kan zetten, maar niet al het leef van de hele groep op zijn schouders neemt en uh iemand die creatief is, die creatief kan denken, iemand die kan presenteren, uh iemand die..nou ja goed zo hadden we nog een aantal dingen. We hebben ze in vijf groepen neergezet en vanuit daar zijn we gaan kiezen. En dat loopt goed, ja dat loop wel goed.

E: Merk je daarin dan weer iets anders dan hoe het nu gaat?

K: Ja, dat is wel leuk omdat kinderen worden dan ook uh, dr is ook veel meer acceptatie. Het is altijd lastig als je, kijk we hebben gewoon kinderen die gaan straks naar het leerwegondersteunend onderwijs, beide praktijkonderwijs, die kunnen gewoon andere kinderen dan vwo leerlingen. En voorheen werd er dan wel eens vanuit gegaan dat het dan onwil was. Nu weten ze het dat het onmacht is en dat het talent van deze kinderen vaak heel ergens anders ligt. En zetten ze elkaar dus ook op in.

E: Dus er gebeurt ook echt iets in de groep.

K: ja en als het dan fout gaat, zeg ik ook tegen ze van kijk eens waarvoor is die in de groep gekomen. Is dat om te gaan nadenken of om lijnen uit te zetten of...nee. En dan weten ze gewoon dat je sommige kinderen gewoon aan het werk moet zetten. Wat wil jij nu gaan doen? Oké dan ga jij dat nu doen. Ik heb een logboek gemaakt voor de kinderen, zodat ze iedere dag evalueren en plannen voor de volgende keer. Dus dat kinderen ook weten waar ze aan toe zijn. Dus dat ze weten volgende keer doe ik dat en dan heb ik die spullen nodig. Dus dat is wel erg leuk. Ik uh ben er zelf wel enthousiast over kan ik zeggen.

E: ja, wat ik heel mooi vind aan wat je zegt is dat als iemand het dus niet goed doet, dan is het niet van jij hebt het niet goed gedaan, maar dan is het van ook even kijken naar jezelf van, heb ik diegene dan wel het juiste gevraagd. Dus doet ook heel erg iets in hoe je het samen doet.

K: Ja

E: Mooi

I: En dat is allemaal in de afgelopen weken gebeurd?

K: Ja, wij werken hard

I: Ja, best wel ja!

K: Nou kijk, voor mij was het niet nieuw. Kijk het werken met talenten was voor mij niet nieuw. Deze opzet heb ik denk ik al jaren terug ook al. Van kijk eens wat je nodig hebt in de groep, anders krijg je allemaal dezelfde groepen. Maar uh ja nu is het weer even bewust hè, het is even aangescherpt.

I: En het kijken naar de talenten van de leerkrachten zelf? Of van jou zelf?

K: Nou ja, dat wil ik nog wel uitbouwen. Want dat uh bleef in de vorige studiemiddag voor mijn gevoel nog een beetje liggen. Uh, Weet je, we hebben het met elkaar over talenten gehad, wij hebben er over nagedacht, van tevoren al. Maar voor de leerkrachten was alles nieuw.

E/I: Ja

K: En dan om er in anderhalf uur doorheen te rauzen, daar zou ik nog wel wat meer in willen. Ook uh wat ik aangaf op de studiedag van, elkaars talenten aangeven. Van waar ben jij nou goed in en wat kan ik van jou gebruiken. Of wat zou ik van jou heel graag willen gebruiken.

E: Wat je in de klas doet eigenlijk.

K: Ja, zoals je het in de klas doet, inderdaad. En dat is, dat weten de leerkrachten wel, we weten wel waar we goed in zijn, maar dit zou wel een mooie mogelijkheid zijn om het ook bewust aan elkaar te vragen. Als we dan naar handelingsgericht werken kijken en jouw talent is organisatie, nou dan zou ik jou daar wel in kunnen gebruiken. Dan zouden we daar eens een keer een afspraak over kunnen maken. Dan ja encsceneer je het ook zeg maar en dan gebeurt het ook echt. En nu blijft het een beetje hangen zeg maar. We weten van talenten zeg maar...

E: Ja, Het is even aangeraakt.

K: Ja het is nog niet geborgd. Als je er iets verder mee wil moet je het borgen natuurlijk dat zou ik wel mooi vinden, als we dat kunnen borgen. Daar zou ik nog wel een vervolg in willen zien dan.

E: Vind je het fijn als wij daar met jou over nadenken? Of zie je dat vervolg samen met ons. Heb je daar ideeën over?

K: Nou, ik zie dat vervolg wel samen, want anders denk ik dat we er ook weer tegenaan gaan lopen. En ik denk dat het ook wel belangrijk kan zijn voor jou onderzoek ook, dat je zegt van ja weet je, ik geef het nu aan, maar het is ook een verdieping natuurlijk. Want wij komen zoveel mooie dingen



tegen en het is allemaal mooi en het is op een cursus en je neemt je allerlei dingen voor en je bent drie weken verder en het is ja in de waan van de dag ga je verder.

E: Ja en als het helemaal eigen wordt, dan is dat gewoon wat je gaat doen. Weetje, dan doe je het. Dus dan is er over een poosje gebeurt het gewoon zo.

K: Ja dan gebeurt het. Kijk en als de kinderen er ook op die manier over nadenken, alleen moet je wel heel erg, elk kind, dat het ook heel eenzijdig kan worden. Dat je het kind elke keer hetzelfde laat doen, omdat daar nou eenmaal zijn talent zit. Dus aan de andere kant moet er ook die uitdaging zitten van, oké.

E: En wat er volgens mij wel gebeurt is dat als kinderen zich zo gezien voelen in hun talent zeg maar, daar krijg je natuurlijk zelfvertrouwen van, daar voel je je zeker van, dat kinderen dan ook misschien wel gemakkelijker gaan zeggen van, dat vond ik de vorige keer nog moeilijk, dat wil ik nu wel doen. Dus dat ze...

K: Ja ook het maatjes leren hè, dat ze met iemand meegaan. Van joh ik heb dat niet zo, maar ik zou dat wel heel leuk vinden om dat ook te kunnen, neem mij er nou eens in mee.

E: en sommige dingen worden dan nog steeds niet je talent, maar is het wel handig dat je het als vaardigheid hebt en nou daar is natuurlijk ook een verschil in, maar dit is gewoon handig dat je het kan!

I: Ja en soms ontdek je ook pas je talent, door ermee in aanraking te komen. Dus daardoor moeten we juist ook verschillende activiteiten aanbieden. Want anders weet je ook helemaal niet misschien dat je daar ook heel goed in bent. Je hebt niet een talent natuurlijk.

K: Nee absoluut

E: Nee en ook dat is bij kinderen nu nog maar net aangeraakt. Dus het is een beetje een zoektocht ook van ja...dat is wel mooi

K: En het heeft ook met je leerstijl te maken, dat is ook wel belangrijk. Want je leerstijl heeft voor mij ook direct te maken met je talent. En daarin is ook heel veel te vinden volgens mij. Het ene kind zegt van we gaan naar Parijs toe, we gaan over een uur en je krijgt van mij een splinternieuwe gsm, zo'n iphone en dan wat heb je nodig om hem straks te snappen. De een zegt, geef mij de handleiding en de ander zegt joh ik snap dat ding al lang, dat is helemaal geen uitdaging.

E: Ja, net als dat ik dat boek opendeed en zei de voorkant is het wel, maar de binnenkant niet. Zo leer ik niet. Dus dat is heel fijn om dat ook te weten.

K: Nou, ja ik kwam twee jaar geleden erachter dat mijn leerstijl afkijken is. Ik heb het altijd als negatief gezien. Ik ben ook niet iemand die de boeken in duikt. Ik zie iets ergens en ik denk hé dat is gaaf. Net als nu met die talenten, daar maak ik kan mijn eigen ding van. Het is niet zo dat ik het een op een kopieer, maar het idee neem ik mee en daar ga ik er mijn eigen kant mee op. En dat is leerstijl. Ik ben ook een praktisch iemand.

E: Maar ook deze hele specifieke hè, maakt ook dat je heel anders kijkt naar kinderen die ook afkijken. Want tot nu toe wordt afkijken natuurlijk altijd bestraft. Terwijl, er zijn ook kinderen die op die manier leren. Geef ze de ruimte en foep daar gaan ze. Dus het is ook opnieuw labelen van dingen die je ziet.

K: Ja vandaar dat we nu die presentatie hebben gedaan, omdat daar moeten ze samenwerken. En sommigen willen dat gewoon niet. Die denken van laat mij het maar lekker zelf doen, al dat gezeur. Dus dat is, soms moet je ze ook prikkelen in dingen.

I: Dus eigenlijk als jij zegt van, eigenlijk zijn we met de leerlingen ook heel erg daarmee aan de slag gegaan.

K: hm-hm

I: En volgens mij loopt dat ook wel verder zo als ik dat zo hoor

K: Ja

I: Maar eigenlijk zijn jullie nog wel een beetje op zoek naar handvatten van hoe kunnen we dat nou in ons team nog meer borgen.

K: Nou, dat is meer waar ik mee bezig ben, waarschijnlijk het team helemaal niet.

I: Nee, dat zullen we zo horen (lachen)

K: Ik heb natuurlijk de verantwoording voor het team. En ik weet wel dat we van elkaars talenten op de hoogte zijn. En ik weet ook dat het ene talent, dus een talent dat een leerkracht heeft, dat een ander dat niet heeft en dat het wel heel waardevol zou zijn als we dat van elkaar konden gebruiken. Maar dat zou ik wel eens interessant vinden voor vanmiddag ook, om dat eens te polsen bij mensen van joh, leeft dat überhaupt. Of dat mensen denken van doe dat lekker zelf.

E: En misschien is dat wel wat er in eerste instantie gebeurt hè, omdat het iets heel nieuws is, dan ga je natuurlijk als eerste te raden bij jezelf, bij jezelf kijken en de volgende stage of concern is pas, hoe zit dat eigenlijk bij de rest en wat kunnen we daarin. Dus misschien ontdekken we zo wel dat mensen helemaal met hun eigen stuk daar zo mee bezig zijn geweest, dat die volgende stap, nou die komt wel, maar die dient zich nu nog niet aan. Dat zou kunnen. Want jij bent daarin natuurlijk een eind verder. En jij kijkt van bovenaf en denkt ik heb nog iets anders te doen.

K: Ja omdat ik weet dat het heel veel moeite kost om dingen die niet in je talent zitten, toch voor elkaar te krijgen. Kijk ik ben nu bezig met het schoolplan, ik heb J. gebeld, een collega directeur, ik zeg joh J. Het is mijn ding niet en bovenschools hebben wij heel veel dingen afgesproken, vind jij het goed dat ik jou schoolplan overneem? En hij zegt joh ik vind het best. Dus ik heb de bovenschoolse directeur gebeld en gezegd joh mijn talent is het gewoon niet. En we hebben bovenschools afgesproken dus ik zeg vind jij het goed dat ik gewoon een groot gedeelte overneem, omdat het bovenschoolse afspraken zijn. Dat vond hij wel bijzonder dat ik dat zei. Ik schaam me er ook niet voor.

E: Ja maar eigenlijk gaat dit over jou talent afkijken. Want jij gaat ook heus wel kijken of er dingen staan en of die wel kloppen. Die ga jij echt wel veranderen, want daar ben jij veel te veel directeur voor van deze school.

K: Ja!

E: Leuk hè.

I: Ja geweldig

K: Dus dat is wel iets weet je, dat ik zeg van ja al die teksten die ik moet typen en volzinnen, terwijl ik best wel visie heb, maar om het dan op papier te krijgen.

I: Ja maar dat is dus ook verantwoordelijkheid nemen voor waar je dan niet zo goed in bent. En daar toch dan een ander iets voor bedenken.

K: Het is misschien ook zo omdat ik niet zo streberig ben, want een ander zou dat niet zo snel doen.

E: Nee, je moet wel een beetje om jezelf kunnen grinniken als je dat doet, je dat vind ik ook.

K: Ik heb laatst ook met die cito heb ik me vreselijk druk om zitten maken, de macht die de cito heeft. Dan heb je het er met heel veel mensen over. En op een gegeven moment heb je een vergadering en dan kunnen er dingen gezegd worden en dan houdt iedereen zijn mond. Nou dat vind ik lastig. Dan denk ik van zeg het maar. Maar dat zijn dan mensen die zeggen het dan niet omdat ze denken van wie weet wordt het ook nog wel eens tegen me gebruikt. Mij boeit dat dan niet zo erg, ik denk nou als je dat wil dan moet je dat gewoon roepen.

E: Nou Irene hebben we de antwoorden op jou vragen:

I: Ik denk het wel

E: Nou ik vind het effect groot, wat er gebeurt is, zeg maar en ook jou..

K: Nou de aanzet is groot en ook wel als de dit door kunnen trekken zeg maar naar oké zeg maar. Het kijken naar talenten is leuk, dat is prachtig, dat hebben mensen gezien hè, toen B. ging vertellen, dat zag je. Je zag het gebeuren. Maar nu, hoe ga je daar nu mee verder.

E: Ja

K: Want anders dan is het van joh dat was mooi en je loopt weer verder. Net als dat je op vakantie bent en je ziet een mooi pand staan waarvan je denkt oh dat is ook mooi. Een fotootje ervan en we gaan weer door.

E: Ja en wat denk jij dat jullie als team daarvoor nodig hebben om dat nog verder te zetten?

K: Ik denk eerst dat we...ik zou het heel mooi vinden als we naar elkaars talenten gingen kijken en die ook inzetten naar elkaar. Alleen kan ik dat niet bepalen voor mijn mensen. Want ik kan zeggen M. heeft dit talent, C. heeft dat talent, zet die mensen lekker bij elkaar en dan komt het wel goed. Nee ze moeten het zelf zien.

E: Ja

K: En ik zou het heel mooi vinden als dat ook zover was. Dat we zeggen van oké we gaan de groepsplannen maken en we gaan bij elkaar zitten, ik noem maar wat en ik heb nu even overzicht nodig, structuur nodig, M. kun jij eens even kijken? Dat en dat en dat, wat vind je ervan? Of stuur het stuk op naar elkaar, lees het en zeg van daar en daar en daar kan je nog wat, of kijk daar en daar.

E: Ja, mooi, dus echt die vertaling naar het team.

K: Ja dat zou ik wel mooi vinden, maar dan moet het wel, dat is het mooie van talent natuurlijk, dat het uit de mensen zelf komt. Want dan heeft het ook zin, dan kan ik het zeggen en dan is het van, ja we hadden toch afgesproken dat we bij elkaar zouden komen.

E: En de manier waarop we dat gedaan hebben in de workshop, is dat een manier waarvan je denkt, daarmee zet je mensen echt zelf aan de gang?

K: Ja, maar dan in eerste instantie.

E: Ja, dit was de aanzet, het aanraken ervan, maar het gaat meer om de manier van werken. Van nou dat is een manier van werken die ik wel, van niet ik kom het vertellen.

K: Ja dat wel, we waren natuurlijk met een klein groepje, maar het is meer, als ik een titel boven die workshop zou mogen zetten dan is het bijna: bewijzen dat het werken vanuit talenten werkt. Dat vond ik bijna de workshop. Van jongens, kijk zie je wel het werkt, zie je het aan B.? Zie je wel leuk hè, het geeft een fijn gevoel, oké je gebruikt je eigen gevoel. Oké het werkt, oké en dan? Laten we het dan zo of gaan we er nu wat mee doen. En dat zou ik nog wel willen zien. Ik denk dat het dan ook waarde heeft voor meerdere mensen. Dat je dan verschil maakt. En anders knikt iedereen zo als je je box uitbrengt van: ja het is wel waar, dat zo.

I: Oké

K: Maar als je nou naar het handelingsgericht werken kijkt, waar heel veel scholen mee bezig zijn en dit talent vanuit de positieve kant ook gaat kijken naar de leerkracht. Dan borg je het ook in je leerkracht hè? Dan is het werkstuk de kinderen. Terwijl het eigenlijk raar is, dit brengt iets extra's mee. Het zegt van hé wat is het talent van de leerkracht. En hoe ga je nou echt vanuit het talent van je leerkracht en team kijken naar handelingsgericht werken. Dat is intrinsiek. Want dan is het gelijk vanuit de leerkracht zelf.

E: Ja, dat is iets anders

K: Dus geeft het iets heel moois mee. Daar kan je heel beroemd mee worden.

E/I: lachen

K: Nee, maar het is zo! Ik denk het wel

E: Nou dat is wel heel mooi dat je dat zo zegt. Want dan gebeurt er echt intrinsiek iets bij leerkrachten en dan is eigenlijk de slag naar kinderen niet zo ingewikkeld meer.

K: Nee die gaat vanzelf.

E: Dat zie je wel aan jou, dat doe je daar in je klas nu ook.

I: Mooi, bedankt!

## Interview leerkracht 1 school 1

I: Weet jij nog wat jij je had voorgenomen bij de workshop? Wat je zei, van dat wil ik meenemen?

M: Nou ik had me heel sterk voorgenomen om toch weer in mijn kracht te gaan zitten. Ondanks dat ik helemaal geen energie had op dat moment, dat ik er helemaal doorheen zat, dat ik dacht van ja ik ga toch weer in mijn kracht zitten. Dat had ik me voorgenomen en dat heb ik ook echt gedaan.

I: Ja, want hoe is dat gegaan inderdaad.

M: Nou, ik had het die week nog knaldrak, dus toen heb ik niet zo heel veel gedaan, maar daarna wel toen was de ergste druk ook weer over en dan komt het ook wel meer een beetje automatisch, maar wel dat ik dacht ik ga er weer van genieten en dat heb ik ook weer gedaan.

I: En hoe heb je dat gedaan dan?

M: In diezelfde week nog had ik gelijk al weer wat gesprekken met collega's. Gewoon die er toe doen, inhoudelijke gesprekken en gesprekken over persoon.

I: Ja, want dat zei jij ook toen hè.

E: Ja, dingen die er toe doen.

M: Ja, dingen die er toe doen, dus gewoon echt op persoonlijk vlak, dat is niet met iedereen, maar gewoon ook dingen over school en uh hoe we dingen zien en welke beslissingen we nemen. Gewoon, ja.

I: En wat leverde dat voor jou op?

M: (begint te stralen) Nou ik vind het lesgeven alleen niet leuk. Ik vind lesgeven leuk, maar niet alleen. Dat staat in een groter geheel en wat maakt het voor mij leuk, is dat ik die gesprekken heb, dat ik er omheen na kan denken en alles is tot me kan nemen en erover kan praten, dat vind ik leuk. Dingen die een mens bewegen.

I: Wat mooi

E: Welk talent was dat die je daarin ontdekt had? Weet je dat nog?

M: Gevoelig. Ja...

I: En waar we ook benieuwd naar zijn enerzijds hebben we het over wat het met jou als leerkracht en jou eigen talenten doet, maar we maken ook de vertaalslag van wat heeft het nou ook gedaan met hoe jij naar de leerling kijkt. Heeft dat iets voor jou gedaan?

M: Naar de leerlingen toe? Ik heb weer meer rust om daar weer echt in te duiken. Om de gesprekken te hebben en gewoon lekker met ze bezig te zijn.

I: hm-hm en heeft het dan ook iets gedaan in hoe jij zelf naar de leerling kijkt?

M: Nee, want dat blijft bij mij gewoon hetzelfde. Maar het investeren in. Daar zat het voor mij vast.

I: Voor jezelf met name.

M: Ja, dus mijn beeld hoe ik omga met kinderen is denk ik niet veranderd, maar het is...

E: Je bent het weer meer gaan doen, het is of je het allemaal al. Het was er al, je kijkt al zo, maar dat wat je ontdekt hebt van jezelf, dat ben je gewoon weer meer gaan doen.

M: Ja..

I: Wil je daarmee ook zeggen dat je eerder ook al wel naar de talenten van kinderen en zo keek maar dat je het nu meer bent gaan doen door het ook bij jezelf toe te passen?

M: Bij mij uh, ik moet mezelf ook wel de tijd ervoor gunnen. Zeg maar, tussen alles door, ik wil alles goed doen, dat ik wel even pas op de plaats maak. En daar was deze workshop heel goed voor om uh even te bedenken van ja dat is ook echt belangrijk, dat is een voorwaarde. Ja dat is het vooral, het is niet dat er echt iets veranderd is.

I: En waar heb je het dan over als je zegt dat is echt belangrijk?

M: het investeren in de kinderen, de persoonlijke gesprekken, het laten veilig voelen en ook uh dat ze kunnen delen waar ze mee zitten, met alles en ik vind dat een voorwaarde voor in de klas, maar ook dat de kinderen de mogelijkheid krijgen om te groeien in zijn leerwerk en ook in zijn persoonlijkheid. Daar kan ik bij helpen. Dat is een heel basis gebeuren.

E: Nou door jou talent meer te gebruiken zeg maar, daardoor gebeurt dat weer meer.

M: Daardoor komen ze weer meer naar je toe en kinderen zijn natuurlijk ook heel gevoelig, zien ook heel veel en die zien dat ik het gewoon wat rustiger heb, dan heb je veel meer de gesprekken ook weer, komen ze weer automatisch naar je toe, dan willen ze dat even vertellen.

E: Zat er voor jou een nieuw talent bij? Wat je nog niet kende van jezelf?

M: Ik zou mezelf nooit als gevoelig hebben omschreven. Nooit. Ik zou nooit het kaartje gevoelig hebben gepakt. Het zou nooit mijn tweede kaartje geweest zijn en mijn derde ook niet.

E: En als ik je nu vraag, welk talent? Dan noem je hem als eerste/

M: Ja

E: Dus je hebt echt iets ontdekt

M: (lacht) ja, ik had het echt nooit gezien.

E: Leuk

M: Wel als je het terug gaat analyseren, dan denk je van ja, logisch maar ja

E: En volgens mij werkt het ook wel zo bij kinderen hè, zoals je nu van jezelf zo ontdekt hebt dat er eigenlijk nog iets heel anders zat, zo werkt dat ook bij kinderen. Dat als je daar eigenlijk weer meer ruimte en aandacht voor geeft, zoals jij dat nu doet hè, dat je veel meer echt met kinderen bezig bent en daar waar het er toe doet weet je wel, dan gaan kinderen ook weer meer open, ook naar jou

toe en dan kunnen zij misschien van zichzelf ook wel meer talenten ontdekken die ze nog niet wisten, of die kan jij misschien ontdekken die je nog niet wist.

M: Ja

E: Zouden er zo nog dingen zitten denk je bij kinderen? Waarvan je denkt die weet ik nog niet zo goed of die zijn nog niet zo zichtbaar?

M: Ja, genoeg, dat is leuk

E: Oh dus er is nog genoeg te ontdekken!

M: Ja ik denk ook dat je, ik heb kinderen dan twee jaar, het tweede jaar zie je ook weer dingen die je eerst niet zag, een globaal beeld heb je heel snel, maar in de loop van de tijd ontdek je andere dingen, ontwikkelen zich ook andere dingen.

E: Ja leuk, ben je daar nu dan ook anders naar gaan kijken nu je bij jezelf zo die talenten hebt ontdekt? Kijk je dan daardoor ook op een andere manier naar kinderen? Naar hun talenten, dat je meer aan het speuren bent?

M: Uhm, ik denk het niet. Ik heb het altijd heel sterk geprobeerd. Om te zoeken naar wat is uniek in iemand en wat maakt iemand mooi zeg maar. Dat heb ik altijd gedaan, het is bij mij meer echt het, de ruimte, dat ik mezelf weer meer de ruimte gaf en dat kinderen dat ook weer voelen. Dat is mijn verandering. Dat speuren en zoeken naar, dat denk ik dat er altijd is geweest. Interesse gewoon in. Ik vind het belangrijk om te weten.

I: Ja, dus eigenlijk zeg je ook van eigenlijk heb ik daar niet heel veel meer in nodig, want dat is al echt iets dat bij mij past en misschien heb ik het alleen maar nodig dat ik zelf ook die ruimte heb om dat te doen.

M: Ja...Ik zou alleen nog ooit willen investeren in gesprekken met kinderen, zoiets.

E: Dat je daar tijd voor zou hebben? Bedoel je dat?

M: Nee theoretisch, dat lijkt me heel leuk, studie, toch nog op gedrag wat dieper. Dat lijkt me leuk ooit.

(stukje niet opgenomen, M. vertelt over dat ze zo heeft gemerkt hoe het werkt als je ergens energie in steekt waar je talent niet ligt, dat het letterlijk leegzuigt. En hoe ze heeft ervaren hoe veel energie het oplevert als je iets doet waar je kracht ligt.)

E: Stel nou dat iedereen in het team zijn kracht komt hè, zoals jij dat nu ook zo mooi gevoeld hebt en dat straalt ook gewoon van je af en dat vind ik heel mooi. Stel je nou voor dat dat in het hele team zo gebeurt, wat zou er dan gebeuren? Wat zou dit voor het school betekenen, of voor het team, of voor de kinderen? Wat zou dit betekenen?

M: Wij hebben een team wat al zich al super inzet, maar ik denk op het moment dat iedereen in zijn kracht zit, dan worden mensen ook zelfverzekerder, waardoor de dynamiek toch weer veranderd denk ik. Dat er toch mensen zijn die normaal niet opvallen, maar doordat ze in hun kracht zitten, meer ruimte krijgen en meer kunnen laten zien wie zij zijn en hoe anderen van hun kracht gebruik kunnen maken. Dat in het team, gebruik maken van elkaars kracht. Dat je mee kunt vliegen met elkaar.

E: Mooi, wat zou dat voor jou betekenen?

M: Ik denk dat ik daarvan zou genieten, als ik dat zie. Als je ziet dat iedereen ervoor gaat, dat is toch leuk. Ja, iedereen gaat er al voor, maar als je dat...Ik denk dat je dan...ik weet niet of dat lukt, maar het lijkt me dat dan ja, dat lijkt me heel gaaf. Als je dat meemaakt. Dat lijkt me heel gaaf.

E: Ja dan kun je allemaal meevliegen, in plaats van dat je als een havik zit te vroeten, dat is ook ervoor gaan hè, als een havik in de grond zit hè, dat is ook ervoor gaan maar daar loop je wel op leeg.

M: Ja en als er dan drukke tijden aankomen, ik denk dan als je dan mensen in hun kracht laat zitten, bereik je dan, ondanks dat het vreselijk drukke tijden zijn, waar je in de gaten moet houden waar iedereen mee bezig is, dan bereik je misschien wel meer, of makkelijker. Soms is het in een baan en in school ook allemaal veel. Dan moet je opletten, dan moet ik altijd opletten, ik spreek voor mezelf, dat ik niet denk pfff moet ik dat ook nog doen. En dan verlies je dus weer...

E: Dan loop je weer leeg.

M: Ja..

E: Leuk staartje nog..



## Interview Leerkracht 2 (B) 3 (M) school 1

I: Nou we hebben een paar weken geleden een workshop gehad met elkaar. Weten jullie nog wat jullie jezelf hadden voorgenomen om te gaan doen?

B: In ieder geval om er ook wat meer op te letten in de klas, vooral ook bij kinderen. Wat is nou hun talent en hoe kun je er nou op inspelen bij het geven van je lessen. Dat had ik me wel voorgenomen om te gaan doen.

I: En hoe is dat gegaan?

B: Nou bij de ene zie je het talent gewoon makkelijker dan bij de ander. Bij de een is het gewoon duidelijk om te zien wat hem goed ligt en dan probeer ik, ja er wel aan tegemoet te komen. Maar dat vind ik nog wel lastig om dat echt tijdens je lessen in te ruimen, die tijd daarvoor. Daar schiet het nog wel bij in. Dat zou nog veel meer kunnen.

I: Ja, je had natuurlijk iets voor jezelf bedacht als voornemen en voor de leerling. Wat had je voor jezelf bedacht? Weet je dat nog?

B: Creativiteit. Nou ik vond het wel een mooie eye-opener, dat als je een moeilijke situatie hebt, dat je dan vanuit het positieve iets moeilijks aan kan pakken. Of ik dat echt in de praktijk heb toegepast, dat denk ik niet eigenlijk. Maar wel zo van, oh oké, dus als ik iets moeilijks heb dan ga ik eerst even lekker friemelen en knutselen en dan in die moeilijke situatie stappen.

I: Oja, van dat je toch eerst oplaad door iets te doen waar je talent ligt.

B: Ja, door even energie op te doen, dan gaat het moeilijke ook beter.

I: Ja en je zegt van het heeft wel wat gedaan met hoe je naar je leerling kijkt, maar het is wel lastig om daar nog de tijd voor te nemen en hoe kun je daar nou iets in je les mee doen.

B: Ja

I: Wat zou je daar nog meer bij nodig hebben om daar iets mee te doen in de klas?

B: Nou eigenlijk, bij sommige kinderen moet je echt graven om erachter te komen van hé wat vind je nu echt leuk. Wat is nu echt jou talent. En dat vind in wel lastig, om er ook echt achter te komen en juist ook in te sturen.

E: Ja bij sommige kinderen is het heel zichtbaar en bij andere kinderen is het ...

B: Nee, helemaal niet. En dat vind ik moeilijk, hoe kom ik daar nou achter. Bij zo'n kind waarbij het bijna niet te zien is.

M: Ja en die dat zelf dan ook lastig vinden om te vertellen.

E: Ja of kinderen met een negatief zelfbeeld of zo. Dus daar zou je nog wel manieren voor willen, handvatten om zo'n kind te doorgronden. Dat is het meer denk ik.

B: Ja

I: Heel helder en hoe was dat voor jou? Weet je nog wat jij had bedacht?

M: Nou ik had reëel zijn gekozen. En vanuit daar kwamen we uiteindelijk op, toen we samen gingen praten over het enthousiast zijn. Zo van zien mensen wel dat ik heel enthousiast ben, zonder van dat je het beeld krijgt van wat is dat nou eigenlijk enthousiast. En dat ik daar over na moest denken van dat ik ook mag weten dat enthousiast niet perse is dat je loopt te fladderen en te gillen, maar dat het ook klein mag zijn. We hebben het toen ook over complimenten gehad en dat je daaruit ook al iets kan opmaken. Het is niet echt iets dat ik nu in de praktijk heb kunnen toepassen, maar meer in mijn hoofd.

I: Ja, maar je hebt het wel meegenomen in je hoofd en heeft dat ook gemaakt dat je anders naar situaties bent gaan kijken?

M: Nou ik vind het wel lastig om er echt een concrete situatie bij te bedenken maar het is meer dat je er over nadenkt en wel denkt van, minder nadenken over wat anderen van je denken. Want ik wil dan graag laten zien dat ik ergens enthousiast over ben, want dat ben ik dan ook echt, maar soms denk ik dan dat anderen het niet zien. En jij zei toen ook van ja je kunt het ook aan je ogen zien of zo. Bijvoorbeeld. En dat zijn van die dingen waarvan je denkt van oja daar kan je ook eens aan denken van jezelf van ze hoeven helemaal niet perse negatief te denken of zo, omdat je toevallig..

E: Dus het heeft echt iets bij jou zelf veranderd, dus dat je anders kijkt naar je eigen enthousiasme en doordat je zelf meer kijk op hebt, weet dat je enthousiast ben, maar het je eigenlijk ook minder uit wat anderen daarvan vinden.

M: ja dat probeer ik wel (lacht)

E: Ja maar je doet namelijk ook al heel lang, dus dat duurt ook even voordat je dat weer kwijt bent.

M: Ja, maar dat was absoluut wel een leerpunt.

I: En heeft het bij jou ook iets veranderd in hoe je naar kinderen kijkt? En hun talenten?

M: dat vind ik wel lastig om te zeggen, ik denk dat de kinderen juist wel kunnen merken al dat ik enthousiast zou zijn. In de les is het makkelijker om mezelf te zijn dan met volwassenen of zo, dus ik denk niet dat daar heel veel in veranderd is. Ik heb wel meer dat ik zo'n tijdje over dat complimenten geven en krijgen gehad hebben en daar wel wat over nagedacht heb. En dat heeft helemaal niks met mijn ding te maken maar wel ook het preventief complimenten geven. Ja dat klinkt heel gek, maar dat je niet perse na iets een compliment hoeft te geven, maar misschien ook kan bedenken van hoe kan ik dat vooraf al doen?

E: Ja een soort van aanmoediging

M: Wat je ook wel waardeert zeg maar, maar als je er effe weer bij nadenkt is denk je wel weer van oja dat is ook zo belangrijk. Dat is eigenlijk het enige wat ik daarna heel concreet kon toepassen. Dat is ook al heel belangrijk.

E: Heeft het ook wel iets veranderd in hoe jij naar kinderen kijkt? Ik bedoel ben je meer op zoek naar talenten of zie je ze meer. Of vind je dat iets waarvan je zegt dat vind ik ook wel lastig? Want je zegt de kinderen kijken niet zo erg anders naar mij. Die zagen mij gewoon ook al heel erg gewoon in dat stuk. Maar is er voor jou iets veranderd van hoe jij naar kinderen kijkt?

M: Nou , ik denk het is zo makkelijk om achteraf een complimentje te geven. Maar als je het vooraf doet, moet je eigenlijk eerst gaan zoeken naar iets wat positief is. Dus wat dat betreft, misschien ook wel onbewust, denk je er wel over na. Dus zo van ja, wat doet diegene dan goed en waar kan ik een compliment over maken. Dus daar heb ik niet zo heel erg bij stil gestaan, maar dan ben je wel al op zoek naar een positief aspect of een kwaliteit. Dus wat dat betreft wel.

E: Dus eigenlijk wel ja, nu je het er zo over hebt denk je van ja toch eigenlijk wel.

M: Ja.

I: En zijn er voor jou nog dingen waarvan je zegt dat zou ik nog nodig hebben om er meer mee te doen?

M: Na wat we hebben gedaan zeg maar?

I: Ja

M: Een middag is natuurlijk maar een middag. En omdat er zoveel dingen zijn die je ook moet doen denk je vandaag weer van, oja daar heb ik wel over nagedacht maar wat was het ook al weer. Wat dat betreft zou je er nog eens op terug moeten komen of zo. Nog een middag, of nog een keer met het team of zo, van hoe heb je het aangepakt of zo. Misschien dat dat dan nog wat aan kunnen scherpen.

E: Wat zou het voor de school op kunnen leveren als je er als team zeg maar nog meer mee aan de slag zou gaan?

B: Ik denk wel ook dat we vanuit onze, we zijn een christelijke basisschool. Dus je probeert elk kind als bijzonder te beschouwen, maar als je dan ook weet wat de talenten zijn van de kinderen, dan kun je daar veel beter op inspelen denk ik. Dus dan kun je er echt uithalen wat er in zit zeg maar.

E: Oké, dus het kan de school dan ook echt iets opleveren.

B: Ja ik denk het wel.

M: Ja en ook wel dat we in die workshop ook heel erg met elkaar over elkaars kwaliteiten gingen, dat is eigenlijk heel grappig, want vaak denk je het wel, maar spreek je het niet zo uit en als het dan op zo'n moment door zo'n spel of zo moet, dan leer je elkaar ook toch wel beter kennen. Ook al is de sfeer al heel goed vind ik, in het team. Maar het wordt toch op de een of andere manier nog wel iets persoonlijker.

B: Ja en je kunt gebruik maken van elkaars talenten als je weet wat elkaars talenten zijn. Dus dat is ook erg leuk.

E: Dat zou misschien nog meer mogen?

B: Ja, vind ik wel

E: Sorry ik kan het toch niet laten om me er mee te bemoeien.

I: (haha) maakt niet uit het is heel waardevol.

E: Moet je me gewoon niet meenemen!

(lachen)

I: Hartelijk bedankt!

## Interview leerkracht 4 school 1

I: We hebben een paar weken geleden een workshop gehad. Weet jij nog wat je jezelf had voorgenomen?

C: Ik had mezelf voorgenomen om uh kinderen meer complimenten te geven op het proces wat ze doormaken, dus echt op wat ze doen en zo ook meer op de talenten van kinderen te letten.

I: Ja en hoe is het gegaan?

C: Nou ik merk wel dat ik nadenk als ik een compliment geef, de manier waarop ik het doe zeg maar. Dat ik niet zeg van joh goed gedaan. Ik had laatst bijvoorbeeld een jongen die wist ineens meer letters en toen zei ik van weet je nou hoe dat zou komen dat je meer letters kent en uh dat wisten ze eigenlijk niet zo goed. Dus ik zei van nou ik denk dat je gewoon heel goed opgelet hebt tijdens de lettermuis, dat is dus wat wij doen met letters. En dan zie je ze echt zo kijken van: oja! Ja dat zou best heel goed kunnen. En dan zie je dat ze daardoor ook weer enthousiast worden. Dus dat was wel heel leuk om te zien.

I: Ja! Dus je hebt eigenlijk ook gezien wat het dan voor effect heeft als je dat doet.

C: Ja, eigenlijk wel. Het is wel heel leuk om zo op een andere manier bezig te zijn met complimenten te geven.

I: Ja en gebeurt er dan ook iets in hoe jij dan naar die kinderen zit te kijken?

C: Uhm, ja ook dat je meer oplet hoe ze dingen doen, want het gaat niet alleen om het resultaat. Dat was natuurlijk al zo, maar je bent je er meer bewust van. Dat het ook gaat van, ze zijn echt heel goed aan het kijken hoe ze een werkje moeten maken en van daar uit gaan ze verder.

I: Mooi

C: Ja

I: En had je ook voor jezelf iets voorgenomen?

C: Ja dat weet ik niet zo goed meer

I: Weet je nog welk talent je had ontdekt?

C: Erg hè, dat weet ik niet meer. (roept) K, wat was mijn talent ook alweer?

C: Dapper en Alert, nee maar daar ben ik niet heel bewust mee verder nog bezig geweest. Dat hoor je.

I: Nee, het is al heel mooi wat je gedaan hebt met de kinderen natuurlijk.

C: Ja

I: En wat zou jij zelf nog meer nodig hebben om er meer mee te doen met de kinderen, of juist meer met jezelf nog?

C: Ja misschien wat gericht, dat je gericht kan observeren. Dat vind ik altijd wel lastig, van ik zit naar een kind te kijken, maar waar moet ik nu eigenlijk op letten. Dat zou ik wel meer willen weten. En van daar uit talenten van kinderen te ontdekken. Ook bij kleuters is het natuurlijk ook weer anders dan bij wat oudere kinderen. Dus dat zou ik wel meer willen, meer handvatten willen hebben.

I: Ja dus van waar kan ik nou eigenlijk op letten om ook zo'n talent te ontdekken.

C: Ja.

I: Dank je wel

## Interview leerkracht 5 school 1

I: Weet jij nog wat je een paar weken geleden voor jezelf had voorgenomen om mee te nemen?

M: Nou volgens mij was dat dat ik kinderen weer meer positief benader. Dus wel goed om elke keer weer even met je neus op de feiten, er even weer aan herinnerd te worden.

I: Ja

M: Meestal weet je het wel, maar kan het ook wel weer eens even in de slop raken.

I: Ja, kan het weer wegzakken.

M: En dat had ik me voorgenomen, dan komt het weer duidelijk op je af, van oja positief, duidelijk van dit kan je wel en dat je je daar meer op richt.

I: Ja en hoe is dat gegaan?

M: Nou ja je merkt wel dat je het de eerste dagen heel veel doet en dat het daarna weer minder wordt. Dat je het echt bewust doet. Ik denk dat je het ook wel een stuk, natuur aangeleerd gedrag is. Dat je de dagen erna ook wel een stukje extra bewust er bovenop doet. Maar dat zakt wel weer weg moet ik zeggen. Het zit nog wel weer eens in mijn herinnering dat ik denk, wacht.

I: Ja en hoe komt het dan dat het weer weg zakt?

M: Uhm, ja, omdat er zat dingen zijn die je aandacht vragen.

I: Ja dat kan ik me goed voorstellen hoor, daar niet van.

M: Dan ben je daar niet meer helemaal op gefocust zeg maar.

I: Kun je je voorstellen wat jij nodig zou hebben om dat te blijven doen?

M: Ja... misschien nog weer eens een keer op geattendeerd worden zeg maar. En misschien ook een beetje kijken of het een houding is die je zeg maar wel basis doet, zonder dat je het door hebt, of dat je daar eigenlijk ook nog aan zou moeten werken. Als je misschien van een collega hoort die bijvoorbeeld in je klas komt en je hoort van je doet dat eigenlijk best wel, dan hoef je het ook niet echt te verbeteren zeg maar. Maar als je zoiets hebt, als iemand anders bij je in de klas komt en die zegt dat doe je helemaal niet, dan zou je daar bijvoorbeeld meer werk van kunnen maken.

I: Ja en heb je een idee of dat bij jou al een beetje zo er in zit of niet?

M: Ja ik denk dat het er al wel een beetje in zit. Kan wel beter zeg maar, maar ja je kan ook niet alles positief aanpakken, soms moet je ook uh.... Het blijft wel iets om alert op te blijven, niet dat je in een negatief spiraal komt zeg maar. Met kinderen die meer behoeftes hebben, dat je daar ook wel positief in blijft.

I: ja

M: Maar ik denk wel dat ik mezelf daar wel aardig in, mezelf wel kan attenderen, als het weer even wat slechter is, dat je een kind even wat negatiever benaderd, dat je jezelf daar wel aardig op kan attenderen, van hé bekijk ook de positieve kanten.

I: Ja, had je ook tijdens die workshop ook nog dingen van jezelf ontdekt of dingen daarvan meegenomen?

M: Nou ik vond op zich de workshop wel mooi, omdat je het aan den lijven ondervindt zeg maar en dat maakt wel de indruk groter. En ja er waren wel een aantal talenten uitgekomen die uit dat voorbeeldje zeg maar, die we aan elkaar moesten vertellen, dat ik dacht, oh naja dat was hier dan zo, maar of dat altijd mijn talent is dat weet ik niet.

I: Oké

M: Ja maar het is wel leuk om zo'n situatie, zo'n dag te analyseren.

I: Ja, dus eigenlijk had je daar wel wat dingen uitgehaald, maar je vroeg je ook nog af van ja hoe zit dat dan in andere situaties en hoe zit dat dan precies bij mij.

M: Ja, zou dat echt mijn talent zijn, of was dat nu alleen zo. Dus daar zaten misschien ook nog wel wat aangeleerde dingen in die toen toevallig even uitblonken. Maar je komt ook wel talenten tegen waarvan je denkt van volgens mij is dat wel mijn sterke kant.

I: Oké en heb je daar ook bepaalde dingen van meegenomen waar je ook echt iets in je werk mee kan doen?

M: Hmm.. Nou zo ver ben ik eigenlijk nog niet gegaan ermee.

I: Nou we zeiden net ook, het was eigenlijk ook nog maar zo'n korte kennismaking ermee dat het natuurlijk ook lastig is. Het is ook een heel proces vaak hè.

M: Ja, ik denk dat er op zich nog wel veel mogelijkheden zijn ook voor jullie programma om het nog uit te breiden. Om het meer effect te laten hebben.

I: Ja en waar zou dat dan in zitten denk je?

M: Misschien het stukje dan toepassen van je talenten en ik denk wel herhaling, dat valt toch beter, net als bij kinderen eigenlijk. Dat als je het een poosje later weer hoort, op en andere manier, dat je dan toch steeds meer het je eigen maakt. Dat het steeds meer een stuk van jezelf en van je basisgedrag wordt.

I: Ja en denk je dat het jullie als school ook iets zou kunnen opleveren als je ook meer vanuit je eigen talenten kan werken?

M: Hm.. Op zich denk ik dat dat wel. Ik denk dat het ook al wel een beetje gebeurt. Dat we redelijk elkaars kanten aanvoelen. Van hé die taak past beter bij jou of die. En hoe je dat in de klas zou moeten bekijken, dat zou ik nog niet echt overzien eigenlijk.

I: Bedankt!



## Bijlage 10; matrix Analyse

Matrix analyse (Miles & Haberman, 1981)

	1	2	3	4	5	6
Succesfactor en voor begeleiden van leerkrachten	<p>“De training moet wel geborgd worden.”</p> <p>“De manier van werken zorgde dat mensen echt zelf aan de slag gingen.”</p> <p>“Laten we er wat mee gaan doen. Dat zou ik nog wel willen zien. Dan maak je het verschil. Niet alleen maar bewijzen dat het werken vanuit talent werkt.”</p> <p>“Je borgt het zo ook bij de leerkracht hè? Dan is het werkstuk de kinderen. Dit brengt iets extra's mee. Dat is intrinsiek. Want dan is het gelijk vanuit de leerkracht zelf.</p>	<p>“Stilstaan bij mijn eigen rol als leerkracht werkte goed.”</p>		<p>“Stilstaan met elkaar over elkaars kwaliteiten. Vaak denk je het wel, maar spreek je het niet zo uit. Het wordt er persoonlijker van.”</p>		<p>“Je merkt dat je de eerste dagen na de training er wel iets mee doet, maar dat het daarna weer minder wordt.”</p> <p>“Ik zou er nog weer eens een keer op geattendeerd moeten worden.”</p> <p>“Ik vond de workshop wel mooi, omdat je het aan den lijven ondervindt zeg maar, en dat maakt de indruk.”</p> <p>“Ik had er wel wat dingen uitgehaald, maar vroeg me ook nog af hoe zit het dan in andere situaties en hoe zit dat precies bij mij. Ik denk dat er nog wel veel mogelijkheden zijn om het programma nog uit te breiden. Om het meer effect te laten hebben: het stukje toepassen van je talenten en ik denk wel herhaling.”</p>
Inspiratie en idee voor werk met leerlingen	<p>“Ik wilde graag kijken vanuit talenten koppelen aan handelingsgericht werken. Daar zijn we mee verder gegaan. Met het groepsoverzicht daarin hebben we veel gekeken naar talenten van kinderen, bewust. Die koppeling was leuk om te maken.”</p> <p>“Verder hebben we bewust gekozen voor</p>	<p>“Ik ben weer op mijn kracht gaan zitten. Daardoor heb ik weer meer rust om weer echt te duiken in de gesprekken met kinderen en gewoon lekker met ze bezig te zijn.”</p> <p>“Het investeren in, daar zat het bij mij op vast. Ik moet mezelf de tijd gunnen ervoor. Daar was deze</p>	<p>“Meer op letten in de klas, vooral ook bij kinderen. Wat is nou hun talent, en hoe kun je er nou op inspelen bij het geven van je lessen.”</p> <p>“Bij sommige kinderen moet je echt graven om erachter te komen wat zijn talent is. Dat vind ik wel lastig, om erachter te komen en juist</p>	<p>“Ik ben meer preventief complimentjes gaan geven. Als je dit vooraf doet moet je eigenlijk eerst gaan zoeken naar iets wat positief is. Dus misschien wel onbewust, denk je er over na. Je bent al wel op zoek naar een positief aspect of kwaliteit.”</p>	<p>“Ik merk dat ik nadenk als ik een compliment geef, de manier waarop ik het doe zeg maar. Dat ik niet zeg van joh goed gedaan, maar op zoek ga naar het talent dat het kind inzet. En dan zie je dat ze daardoor ook weer enthousiast worden. Dus dat was wel heel leuk om te</p>	

	<p>inzetten op talent bij activiteiten: een leider, iemand die creatief kan denken, iemand die kan presenteren etc.”</p> <p>“Ook het maatjesleren, van joh ik heb dat niet zo, maar ik zou dat wel heel leuk vinden om dat ook te kunnen, neem mij er nou eens in mee.”</p>	<p>workshop heel goed voor om even te bedenken van ja dat is echt belangrijk, dat is een voorwaarde.”</p> <p>“Als we in ons team allemaal vanuit onze kracht zouden werken, dan zouden er mensen zijn die normaal niet opvallen, die dan meer ruimte krijgen en meer kunnen laten zien wie zij zijn en hoe anderen van hun kracht gebruik kunnen maken. Dat je mee kunt vliegen met elkaar.”</p>	<p>in te sturen.</p>		<p>zien.”</p> <p>“Het is heel leuk om zo op een andere manier bezig te zijn met complimenten.”</p>	
<p>Wat nodig om vertaalslag te maken naar kinderen</p>	<p>“Nog meer zelf gebruik maken van talenten in het team. Niet alleen weten waar we goed in zijn, maar ook waar ben jij nou goed in en wat kan ik van jou gebruiken.”</p> <p>“Het moet nog geborgd worden. Dat vervolg zie ik wel samen, want daar gaan we weer tegenaan lopen. Wij komen zo veel mooie dingen tegen, maar je gaat gauw in de waan van de dag verder. Het moet eigen worden”</p>	<p>“Ik zou ooit nog willen investeren in gesprekken met kinderen, zoiets.”</p>	<p>“Handvatten om erachter te komen bij een kind waarbij het bijna niet te zien is wat zijn talent is.”</p>	<p>“Een middag is maar een middag. Je zou er nog eens op terug moeten komen. Nog een middag, of een keer met het team. Misschien zou dat het nog wat kunnen aanscherpen.”</p>	<p>“Wat gericht observeren. Dat vind ik wel lastig, van ik zit naar een kind te kijken, maar waar moet ik nu eigenlijk op letten. Dat zou ik nog wel meer willen weten. En van daaruit talenten van kinderen ontdekken. Daar zou ik wel wat meer handvatten in willen hebben.”</p>	<p>“Ik zou wel willen weten of het een houding is die ik zeg maar al wel basis doe zonder dat ik het door heb of dat ik er eigenlijk nog aan zou moeten werken.”</p>

## Bijlage 11; reflectie trainer

Eindreflectie trainer:

“Het werken met de toolbox was heel plezierig. Ik begeleid scholen al langer in dit proces: het onderzoeken van talenten van de leerkrachten, zodat ze in hun onderwijspraktijk meer werken met talenten van de kinderen. Het is een groot voordeel om alle werkvormen en mogelijke activiteiten zo bij elkaar te hebben. En voor mij is het een versterkende gedachte dat ze verzameld zijn door een groep *ervaren deskundigen*.

Het heeft naar mijn idee *verdieping* gegeven in de workshops. Door de grote keuze, kon ik goed *aansluiten op de specifieke vragen* van de scholen. De toolbox heeft mij in het voorgesprek en ook in de voorbereiding geholpen om nog gedetailleerder naar de vraag te kijken, en daar dan een geschikte werkvorm bij te kiezen.

De toolbox heeft me ook geholpen om tijdens het werken makkelijke te wijzigen in het programma. Ik denk dat dat voor mij te maken heeft met het *overzicht van de werkvormen*.

De verdeling zoals die gemaakt is, met starters etc., helpt in de voorbereiding ook om te *zoeken naar het proces dat ik in gang wil zetten*. Daar gaat het vaak om de nuance, en de grote verscheidenheid aan werkvormen helpt daarbij.

Verder vind ik het erg praktisch dat de toolbox bestaat uit kaartjes. Ik stal ze gewoon voor me uit, en begin te schuiven tot het klopt. Daarna maak ik voor mezelf een programma.

Wat er bij mij ook gebeurde was, dat ik geïnspireerd raakt door de beschreven werkvormen, en zo zelf weer op nieuwe ideeën kwam!

Er is veel te lezen en te weten over het thema talenten. Ik vind het heel plezierig dat de toolbox een *overzicht van alle theorieën* bevat. Dit geeft veel helderheid. En dit helpt ook in de overdracht naar leerkrachten. Ik denk dat het werkt om kleine brokken theorie tegelijk te doen. De uitwerking van de theorie zoals dat nu in de toolbox gedaan is, helpt daarbij. Ik kan zo een aantal theorieën een plek geven in de workshop. Of een verwijzing maken naar deze brok, waardoor het niet verzandt in een heel verhaal waarbij allerlei theorieën zijdelings genoemd worden. Wederom: het geeft *helderheid en overzicht*.

Tijdens het werken met talenten in het onderwijs kom ik vaak dezelfde vragen tegen. Hoe steunend is het voor mij als begeleider, dat de toolbox ‘de meest gestelde vragen’ in zich heeft. Zo heb ik *antwoorden meer paraat!*

Al met al heeft het mij in mijn hoofd en dus ook in de uitvoering overzicht gegeven. Dat brengt op zijn beurt weer orde en rust.