

Samen werken aan ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren

**Focus op de toekomst, wat wilt u
voor het probleem in de plaats ?
F. Bannink**

Meesterstuk in het kader van de opleiding Master SEN.

Naam: Jeanneke v.d. Bergh
Studentnummer: 2114557
Leerroute: Gedragspecialist éénjarig deeltijd
Jaar: 2009 – 2010
Begeleid door: Dhr. Piet Koppejan
Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg Tilburg
Lesplaats Roosendaal OBO de Klimroos

Inhoudsopgave

Samenvatting	blz.	3
Hoofdstuk 1 Inleiding	blz.	5
Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing	blz.	9
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	blz.	23
Hoofdstuk 4 Data presentatie en resultaten	blz.	28
Hoofdstuk 5 Data-analyses	blz.	49
Hoofdstuk 6 Antwoorden op de onderzoeksvraag en conclusies	blz.	68
Hoofdstuk 7 Evaluatie	blz.	74
Nawoord	blz.	77
Literatuurlijst	blz.	78
Bijlagen	blz.	80

Samenvatting

De ‘oplossingsgerichte’ visie heeft me geïnspireerd, door het zien van een opname van Insoo Kim Berg waarin zij met kinderen in gesprek was om hen te helpen de oplossing te vinden voor hun welbevinden op hun eigen school. Daarbij heeft de rust, vriendelijkheid en haar focus op wat goed gaat me geraakt evenals haar vele complimenten, het respect voor de kinderen, dat zij uitstraalde en haar vertrouwen, dat het goed komt. Ze heeft niet genoemd, wat er mogelijk niet goed ging, maar wel benadrukt wat wel goed ging en daardoor leek het voor mij alsof de sfeer in de klas anders voelde en de mogelijkheid geboden werd om meer te doen van dat wat al wel goed ging. De kinderen kregen vertrouwen in zichzelf en raakten gemotiveerd om nog harder te werken aan een goede sfeer in de klas.

Deze ‘oplossingsgerichte’ visie vind ik waardevol om te starten met hulp aan een kind, dat nog moeite heeft om ‘gewenst’ gedrag te laten zien. Het kind mag nog leren en de leerkracht helpt. Het kind neemt kleine stapjes, doet succeservaringen op en krijgt meer zelfvertrouwen. Het gaat om, dat wat al goed gaat en er ligt geen nadruk op dat wat nog niet goed gaat.

Deze visie wil ik delen met mijn collega’s in de hoop dat het hen ook inspireert en daarom heb ik tijdens mijn onderzoek geprobeerd mijn collega’s te motiveren om ‘oplossingsgerichte’ gesprekken te voeren met kinderen, die ‘ongewenst’ gedrag laten zien.

Ik heb mijn onderzoek beperkt tot de bovenbouwcollega’s, omdat het anders veel te omvangrijk zou worden.

Ik heb eerste geïnventariseerd hoe mijn bovenbouwcollega’s nu (jan. 2010) omgaan met ‘ongewenst’ gedrag in hun klas.

Vervolgens heb ik in een presentatie aan mijn collega’s verteld, wat ‘oplossingsgericht’ denken inhoudt en met welk ‘gereedschap’ (7 stappendans en flowchart) zij een ‘oplossingsgericht’ gesprek met een kind zouden kunnen voeren. Alle vijf de bovenbouwcollega’s hebben twee opeenvolgende ‘oplossingsgerichte’ gesprekken gevoerd en daarop gereflecteerd m.b.v. een reflectieformulier. Ook hebben we met elkaar geëvalueerd tijdens teamoverleg.

Daarna heb ik mijn collega’s gevraagd om een ‘Ik kan het’ gesprek uit te proberen.

Dit hebben twee collega’s gedaan en zij hebben daarop ook weer gereflecteerd.

Tenslotte heb ik de collega’s gevraagd mee te werken aan de eindevaluatie m.b.v. een vragenlijst gerelateerd aan Senge en door een ‘oplossingsgericht’ gesprek met zichzelf te voeren t.a.v. hun visie m.b.t. de ‘oplossingsgerichte’ gespreksvoering om een kind te helpen ‘gewenst’ gedrag te laten zien.

Het was verrassend om te zien hoe verschillend de reacties van de collega’s waren t.a.v. de ‘oplossingsgerichte’ gesprekken. Voor mij was het dan interessant om de positie van de collega’s op de flowchart in de gaten te houden, terwijl mijn uitdaging

tevens was, dat mijn collega's de positie van de kinderen op de flowchart registreerden.

Aan het eind van het traject zie ik, dat enkele collega's positief staan t.o.v. het gebruik van de 7 stappendans en 'Ik kan het' en dat ze ook kritisch blijven en waardevolle feedback geven op deze 'gereedschappen' en op het verloop van het proces.

Ik heb veel geleerd van dit onderzoek, niet alleen t.a.v. de visie op en de vaardigheid in 'oplossingsgerichte' gesprekken voeren, maar ook t.a.v. wat er gebeurt in een team als mensen bekend worden gemaakt met de mogelijkheid tot 'oplossingsgericht' denken i.p.v. 'probleemdenken' en dit ook nog met jou willen uitproberen.

Ik vond dit onderzoek praktisch uiterst bruikbaar en ben me ervan bewust, dat de 7stappendans, flowchart en 'Ik kan het' voor mijn collega's nieuwe uitdagingen zijn om uit te proberen, maar dat er nog veel tijd, energie en enthousiasme in moet worden geïnvesteerd om ons er verder in te bekwamen en het daarna te delen met de rest van het team. Ik heb wel vertrouwen in de goede afloop en ik weet dat mijn collega's aan dit proces als een positieve 'critical friend' zullen meewerken.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Aanleiding en probleemstelling van mijn onderzoek:

De context:

Het is boeiend om te ontdekken of ik collega's van de midden- en bovenbouw enthousiast kan maken om oplossingsgericht een gesprek te voeren met een kind, dat "ongewenst gedrag" laat zien. Zelf ben ik erg enthousiast geworden om op de oplossingsgerichte manier tegen een probleem aan te kijken, omdat deze manier van werken voor mij betekent dat het contact met de gesprekspartner respectvol verloopt met waardering voor en vertrouwen in de oplossingsgerichte kracht van de gesprekspartner zelf.

Soms vraag ik me af hoe het komt dat leerkrachten en kinderen zich zo verdiepen in de problemen, dat ze onvoldoende bezig zijn met de oplossingen van dat probleem. Ook zie ik dat leerkrachten onvoldoende vragen wat het kind zelf wil en hoe het kind zelf denkt de problemen op te lossen. Er wordt gepraat over de hoofden van de kinderen heen, hun mening in deze wordt niet gevraagd.

Ik zie collega's, die het moeilijk hebben om de "ongewenst gedrag" in hun groep op te lossen. Zij zijn op zoek naar oorzaken, naar omgevingsfactoren en naar 'zwarte Pieten', maar hebben vervolgens erg veel moeite om het 'probleem' op te lossen. Zij komen er niet uit. Het 'ongewenste gedrag' laat zich steeds opnieuw zien. De relatie tussen kind en leerkracht verslechtert en het wordt nog moeilijker om het probleem op te lossen.

Ik zie kinderen, die terwijl ze dat zelf helemaal niet willen toch weer in de valkuil trappen van 'ongewenst' gedrag laten zien, omdat iedereen om hen heen dit verwacht en zij zich er dan daarom ook naar gedragen. Dit fenomeen 'self-fulfilling prophecies' beschreef dr. R Merton voor het eerste in 1948. Mensen blijken zich te gaan gedragen naar hetgeen de omgeving van hen verwacht. Dat kan positief zijn, als de omgeving positieve verwachtingen heeft, maar ook negatief als de omgeving onvoldoende vertrouwen heeft in verbetering van het 'ongewenste' gedrag.

Ik heb gemerkt, dat het 'op een andere manier' kijken naar 'ongewenst gedrag', het probleem minder zwaar kan doen lijken en de mogelijkheid biedt om als leerkracht meer ontspannen hulp te bieden. Je kunt dat doen door het 'ongewenste gedrag' wat je ziet te herkaderen. Dat doe je door het problematischer gedrag zo te formuleren dat de betekenis ervan positiever is en het kind zodoende ruimte krijgt het problematischer gedrag te veranderen zonder gezichtsverlies. (de Jong en berg 2001) Bv. 'druk' gedrag kun je herkaderen als 'beweeglijk, overactief' gedrag. Dit 'op een andere manier kijken' zorgt bij mij voor hernieuwde energie om op een ontspannen manier te werken aan hulp bij de oplossing van het 'ongewenste' gedrag.

Ik heb ervaren dat kinderen gemotiveerder zijn als zij herkaderd gedrag mogen zien als een vaardigheid die ze mogen leren i.p.v. gedrag dat ze niet mogen doen. Deze kinderen waren dan ook met mij enthousiast over het behaalde resultaat.

Bovenstaande ervaringen vormen mijn uitdaging om niet alleen zelf bezig te zijn met de 'oplossingsgerichte' werkwijze, maar deze ook uit te dragen naar mijn omgeving,

in het bijzonder naar enkele van mijn collega's. Om het onderzoek niet te omvangrijk te laten worden heb ik ervoor gekozen om eerst mijn bovenbouwcollega's (5 leerkrachten) te informeren over de 'oplossingsgerichte' gespreksvoering.

Doel van mijn onderzoek en in mijn onderzoek.

Ik hoop te bereiken, dat mijn collega's van de bovenbouw het belangrijk vinden 'ongewenst' gedrag in hun klas te verbeteren tot 'gewenst' gedrag middels 'oplossingsgerichte' gesprekken.

Ik wil hen enthousiast maken voor 'oplossingsgericht' werken en ik wil hen motiveren om een 'oplossingsgericht' gesprek (7 stappendans) uit te proberen met een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien in hun groep. Daarna wil ik met hen reflecteren op dat gesprek, om er samen van te leren. Zo wil ik hen handvatten aanreiken bij het oplossen van problemen in hun klas, zodat zij het gevoel krijgen op een positieve, respectvolle manier bezig zijn met het helpen van het kind met vertrouwen in de goede afloop.

Ik ga me specifiek richten op:

- Vinden de leerkrachten het belangrijk, dat kinderen, die 'ongewenst' gedrag laten zien 'oplossingsgericht' worden geholpen door hun eigen leerkracht ?
- Hebben de leerkrachten er vertrouwen in dat m.b.v. de kleine stapjes die uit het kind zelf komen een verbetering van het gedrag in gang wordt gezet.
- Zijn de leerkrachten bereid om een 'oplossingsgericht' gesprek te leren voeren m.b.v. de 7 stappendans ?
- Zijn de leerkrachten bereid met mij te reflecteren op een gevoerd 'oplossingsgericht' gesprek ?
- Zijn de leerkrachten bereid om als vervolg op de 'oplossingsgerichte' gespreksvoering een gesprek uit te proberen volgens de "Ik kan het" methode.
(Furman B (2003) *Kids' Skills*

De relevantie van het onderzoek voor mezelf, de praktijk en theorie.

Dit onderzoek is ook belangrijk voor mijn collega's en de praktijk van het samenwerken tussen mij en mijn collega's. Dit schooljaar volgen wij als team de "Kanjermethode" van G. Weide. De aanpak volgens de Kanjermethode is 'oplossingsgericht', omdat de kinderen wordt geleerd hun eigen probleemoplossend vermogen te vergroten en zij zo conflicten kunnen voorkomen of er effectiever mee om leren gaan. De kinderen leren om 'gewenst' gedrag te benoemen en dragen verantwoordelijkheid voor elkaar. De "Kanjermethode" reikt de kinderen duidelijke doch eenvoudig geformuleerde regels aan waarover geen misverstand kan bestaan. Binnen de theorie van 'oplossingsgericht' denken spreken we dan van SIMPLE.
(*"Zeg het eenvoudig"* Jackson, Mckergow 2002)

Het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren en de 'Kanjermethode' vullen elkaar aan, omdat zij beiden het 'oplossingsgericht' denken willen bevorderen en uitgaan van de positieve zaken die er al zijn.

Ik hoop zo tijdens mijn onderzoek mijn collega's handvatten te kunnen aanreiken om

het ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren uit te proberen en daarop te reflecteren. Mogelijk zien zij m.b.v. de reflecties mogelijkheden om hun handelen te verbeteren en zijn zij ook bereid dit eens te proberen. Als zij vervolgens bij het kind met het ‘ongewenste’ gedrag een verbetering zien willen zij deze werkwijze misschien vaker hanteren. Ook is het mogelijk dat zij door de positieve , herkaderde benadering van het ‘ongewenste’ gedrag positief en met meer vertrouwen in de goede afloop de gesprekken zullen aangaan. Dit zal hen dan energie geven om op de ingeslagen weg verder te gaan.

Voor de kinderen zelf zal het hen een steuntje in de rug kunnen geven, dat zij zelf eigenaar zijn en blijven van hun probleem en dat zij zelf met hun leerkracht op zoek gaan naar de positieve uitzonderingen van het probleem om zo aan de oplossing te werken. Het competentiegevoel van de kinderen m.b.t. ‘gewenst’ gedrag wordt vergroot

Daarnaast leren de kinderen om de hulpvraag ‘werkbaar’ te laten zijn, m.a.w. het doel moet duidelijk omschreven zijn en realistisch. Een kleine stap in de richting van het doel is dan al een goede start. Het vergroot de kans op succes en dat motiveert weer.

Ik vind het ook interessant om me extra te verdiepen in literatuur m.b.t. dit onderwerp. Vooral de praktische literatuur met voorbeeldgesprekken en voorbeeldvragen zal mijn competentie: ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren mogelijk vergroten.

De onderzoeksvraag / deelvragen.

Hoofdvraag:

Kan ik mijn bovenbouwcollega’s motiveren om ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren uit te proberen in hun groep bij een kind dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien, door mijn bovenbouwcollega’s handvatten aan te reiken voor het ‘oplossingsgerichte’ gesprek” (7 stappendans en flowchart)) en kan ik hen dan motiveren om met mij op dat gesprek te reflecteren, zodat zij zich competentier voelen om het kind dat het ‘ongewenste’ gedrag laat zien te helpen.

Deelvragen:

1. In hoeverre kan ik met het concept ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren volgens de 7 stappendans aansluiten bij de “Kanjermethode” volgens G. Weide (verbeteren orthopedagogische competentie)
2. In hoeverre voelen de bovenbouwcollega’s van mijn school zich competentier t.a.v. het ‘oplossingsgericht’ oplossen van ‘ongewenst’ gedrag in hun klas. (verbeteren van de competentie: samenwerken met collega’s) na het voeren van ‘oplossingsgerichte’ gesprekken met kinderen.
3. In hoeverre biedt de methode ‘Kids’ Skills’ één voor de collega’s gewenste aanvulling op het voeren van de ‘oplossingsgerichte’ gesprekken ?

Wat is er al bekend ?

Er is veel literatuur te vinden over ‘oplossingsgericht’ denken en ‘oplossingsgericht’ werken, niet alleen om te hanteren in het onderwijs maar ook m.b.t. therapie en coaching.

Fontys draagt de ‘oplossingsgerichte’ visie uit, gebaseerd op de opvattingen van o.a. Steve de Shazer, die zei dat ‘oplossingsgericht’ werken eerder een beschrijving is van hoe je met cliënten praat, (Kienhuis J, 2008, OW in uw klas, *Zorgbreed* 23, 2009, blz.2) Deze uitspraak heeft Kienhuis aangegrepen om als denkkader te gebruiken bij ‘oplossingsgericht’ werken. Hij formuleerde het als ‘ een praktijkgeoriënteerde aanpak, die door leerlingen, leerkrachten en gezinnen gebruikt kan worden om manieren of oplossingen te vinden, die leiden naar een gewenste toekomst’.

Vanaf eind jaren negentig wordt de ‘oplossingsgerichte’ werkmethode in Nederland verspreid o.a. door Korzybski-Instituut uit Brugge, Brief Family Therapy Center Milwaukee, USA, Fontys Hogescholen-OSO Tilburg en Saxion Hogescholen Enschede. Deze aanpak heeft veel professionals (leraren, artsen, maatschappelijk werkers, psychologen, therapeuten, orthopedagogen, schoolbegeleiders of leidinggevenden) geïnspireerd in hun dagelijkse werkzaamheden.

Aangezien het ook voor mij een ‘andere levenshouding’ lijkt te worden wilde ik dit graag delen met mijn collega’s en ben ik gestart met dit onderzoek.

Hoofdstuk 2

Inleiding:

In dit blok beschrijf ik eerst de uitgangspunten van ‘oplossingsgericht’ denken, zoals Jackson en McKergow (2002) deze hebben beschreven met daarin de nadruk op eenvoud (SIMPLE) en de te hanteren gereedschappen

Daarna richt ik me op de theorie van het oplossingsgericht gesprekken voeren, de vaardigheden die daarvoor nodig zijn en het belang van opmerkzaamheid t.a.v. van de positie van de gesprekspartner, om zo de juiste interventies te kunnen doen.

Vervolgens zet ik uiteen hoe de kinderen zelf te betrekken bij het vormgeven van oplossingsgericht denken en werken. Ik wil immers mijn collega’s handvatten kunnen bieden om een ‘oplossingsgericht’ gesprek te voeren om een kind te helpen dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien.

In paragraaf 4 vertel ik hoe ik denk over het ‘oplossingsgericht’ werken met mijn team en hoe ik denk dit ‘oplossingsgericht’ te kunnen coachen.

Daarna ga ik in paragraaf 5 op zoek naar mogelijkheden om dit veranderingsproces bij mijn collega’s theoretisch te verantwoorden en praktisch te begeleiden. Zij moeten het immers doen en ik wil hen daar graag in ondersteunen.

Aan het einde van dit blok trek ik voor mij belangrijke theoretische conclusies.

Paragraaf 1 Wat is Oplossingsgericht Denken ?

Mensen die ‘oplossingsgericht’ denken willen problemen op een positieve manier benaderen door gericht op de toekomst de snelste weg te zoeken naar oplossingen i.p.v. te blijven hangen in problemen. De oplossingsgerichte denker focust op wat goed gaat i.p.v. wat verkeerd gaat. Om op een positieve manier veranderingen aan te brengen is het belangrijk om m.b.t. het probleem te ontdekken wat wel goed gaat en daar meer van te doen en te stoppen met dingen die niet werken, maar het op een andere manier te doen.’ Oplossingsgericht’ denken is tegengesteld aan probleem-denken, want als je ‘oplossingsgericht’ denkt richt je je niet op een probleem, maar probeer je helder te krijgen, wat je in de toekomst voor het probleem in de plaats wilt, wat je doel is en wat er al goed gaat en wel werkt.

M.b.t. mijn onderzoeksvraag kan ik de uitgangspunten van “oplossingsgericht denken en doen” (Jackson en McKergow, 2002 p.11) goed gebruiken: nl. het op meerdere manieren kijken naar een probleem verbreedt je denkkader, vergroot je begrip voor de situatie waarin het kind verzeild is geraakt, zorgt voor voldoende emotionele afstand en helpt je om de sfeer ontspannen te houden. Andere uitgangspunten zoals het herkennen van de momenten waarop het probleem zich niet voordoet en het niet afdwingen van de oplossing zijn belangrijk, omdat zowel de kinderen als de leerkrachten vooral dat gedrag zien, wat niet goed gaat en zich onvoldoende bewust zijn van de momenten waarop het wel goed gaat. Door te zoeken naar de momenten, dat het wel goed gaat wordt de basis gelegd voor verbetering en krijgen kind en leerkracht meer vertrouwen, dat hun ‘harde werken’ uiteindelijk naar een oplossing zal leiden. Dat die oplossing niet afgedwongen kan worden blijkt uit het uitgangspunt, dat het kind toch zelf eigenaar dient te blijven van zijn probleem. Opgelegde

oplossingen zullen immers niet werken, maar zelf door het kind aangedragen oplossingen zullen oplossingen kunnen zijn waaraan het kind wel wil werken. Door deze uitgangspunten onder de aandacht te brengen van mijn collega's tijdens overleg en in verslagen hoop ik hen te overtuigen van het belang van de 'oplossingsgerichte' manier van werken.

Shazer en Berg (1978) hebben er nog 3 principes aan toegevoegd, nl dat wat niet kapot is, niet hoeft te worden gerepareerd, dat je meer moet doen van wat al wel werkt en dat je moet ophouden met te doen wat niet werkt.

Ik denk dat mijn collega's het me eens zijn te horen dat ze geen activiteiten hoeven te doen waarvan ze vinden dat het niet werkt en dat ze graag dat wat wel werkt willen doen. Sommigen van hen zijn al vaker teleurgesteld in hen opgelegde methoden. Zij bepalen liever zelf wat zij een goede methode vinden.

Ook zullen zij waarschijnlijk het gebruik van eenvoudige taal waarderen, want het gebruik van uitgebreide, hoogdravende beschrijvingen doet hen al bij voorbaat zuchten, omdat zij liever begrijpelijke en concrete handreikingen krijgen, waarbij zij het gevoel hebben wat te kunnen doen.

Die kracht van het gebruik van eenvoudige taal komt tot uiting in de term SIMPLE. Hiermee wordt bedoeld **Solutions** (oplossingen i.p.v. problemen) **Inbetween** (een interactief standpunt: samenwerken) **Maak gebruik** van wat er al is, **Possibilities** (mogelijkheden) **Language** (eenvoudige taal) **Elk geval** is anders. (Jackson en Mckergow, 2002 p. 20,21)

Het doel van SIMPLE en de 'oplossingsgerichte' hulpmiddelen is: een oplossing te vinden die mensen zelf ook willen. Jackson en Mckergow (2002) houden daarbij de volgende definitie aan "Verandering treedt op wanneer iemand iets op een andere wijze doet of op een andere manier naar iets kijkt". Door op deze manier te denken, zijn kleine veranderingen al veranderingen en dat stemt positief en geeft hoop dat iedere kleine verandering een stap is in de goede richting.

M.b.t. mijn onderzoeksvraag betekent dit dat ik tijdens overleg deze kracht van de eenvoud zal moeten benadrukken om mijn collega's zover te krijgen dat ze de 'oplossingsgerichte' denkwijze willen uitproberen om zo te ervaren, dat het oplossen van problemen niet altijd een ingewikkeld proces hoeft te zijn.

Wat vind ik van 'oplossingsgericht denken' ?

Ik heb met veel interesse de theorie m.b.t. 'oplossingsgericht denken' gelezen en het spreekt me aan, omdat de positiviteit en het vertrouwen in komende oplossingen onverwachte krachten aanboren, die helpen bij het vinden van de oplossing. Daarbij vind ik de eenvoud van de taal en de uitzonderingen, die binnen handbereik op te sporen zijn een uitdaging om aan te werken. Hans Hofmann (1967) kan het vind ik heel treffend zeggen: "Het vermogen tot vereenvoudigen betekent dat het overbodige geschrapt wordt, opdat het noodzakelijke kan spreken". Vanuit deze gedachte van Hoffman voelt het prettig de overbodige ballast van uitgeplozen problemen naast je neer te leggen en je te richten op die oplossingen in de toekomst die je gesprekspartner zelf belangrijk vindt.

Daarbij neemt de gespreksleider een nieuwsgierige en respectvolle houding aan, een houding van: "ik weet het niet, vertel het me" (de Jong en Berg, 2001 p.39) Deze 'niet-weten-houding' is een algemene houding, waarbij de acties van de hulpverlener worden gekenmerkt door een grote nieuwsgierigheid. Het is een positie waarin hij of zij altijd in staat is om te worden geïnformeerd door de cliënt "(Anderson en Gooloshian, 1992, p. 29)

Deze samenwerking van twee gesprekspartners past bij me. Voor mij is het altijd al belangrijk geweest om samen te werken en samen naar oplossingen te zoeken. Bovendien vind ik het een eye-opener om tijdens die nieuwsgierige, "niet-weten" houding de constructivistische visie in het achterhoofd te houden, nl. dat de werkelijkheid van de gesprekspartner een andere kan zijn dan jouw werkelijkheid. Zoals Durrant (2006, p.20)het zegt: "Het enige wat we werkelijk over de wereld weten is onze eigen ervaring daarvan ,en hoe we daar betekenis aan geven". Door op deze manier te luisteren en open te staan voor hetgeen de gesprekspartner zegt wordt het mogelijk om op een andere manier naar de problemen te kijken en deze op een andere manier te formuleren. Bij mij zorgt dat voor nieuwe invalshoeken, meer begrip en hernieuwde energie om er weer voor te gaan.

Als ik daarbij dan steun ondervindt van het benoemen en benadrukken van positieve uitzonderingen op het probleem voelt dat als een positieve bevestiging en extra vertrouwen, dat de goede weg is ingeslagen, waarna met kleine stappen het einddoel bereikt mag worden.

Deze manier van denken is voor mij bruikbaar in velerlei situaties: met kinderen, met ouders en collega's, met familie en vrienden en ook bij mezelf, omdat het niet mogelijk is te stoppen met het zoeken naar de oplossing, maar positief gefocust blijft op het einddoel.

Paragraaf 2 Oplossingsgericht gesprekken voeren.

In 'oplossingsgerichte' gesprekken zitten 2 belangrijke kernactiviteiten (De Jong en Miller, 1995) "De eerste is de ontwikkeling van duidelijk geformuleerde doelen en de tweede is de ontwikkeling van oplossingen gebaseerd op uitzonderingen". (de Shazer,1985)

Daarbij worden de cliënten gezien als de experts van hun eigen leven. Zij zelf kunnen zeggen wat ze graag veranderd zouden willen zien, wat er anders zou zijn als de problemen zijn opgelost. Zo kunnen zij zelf hun doelen formuleren. Daarna zoeken zij naar wat hun percepties zijn van uitzonderingen op hun problemen en gebruiken deze uitzonderingen om in kleine stappen te werken aan het bereiken van hun doel.

"Om mensen te helpen bij het zoeken naar die uitzonderingen is het belangrijk, dat de gespreksleider vragen stelt die ertoe uitnodigen dat de gesprekspartner oplossingsgericht gaat denken". Dit zoals Bannink (2007, p.19) het beschrijft.

Dat kunnen uitlokkende vragen zijn ("Wat wil je voor het probleem in de plaats? Wat is beter?) of vragen m.b.t. de details ("Hoe deed je dat precies? Wat deed je toen precies anders waardoor het beter ging?") of competentievragen ("Hoe is je dat gelukt ? Hoe kwam je op dat goede idee?")

M.b.t. mijn onderzoek zijn bovengenoemde vragen belangrijk. Tijdens de ‘houding van niet weten’ worden uitlokkende vragen gesteld. De vragen naar de details helpen de gespreksleider bij het zoeken naar de uitzonderingen en middels de competentievragen worden complimenten uitgedeeld.

Het zal verhelderend voor mijn collega’s werken als ik hen bekend maak met voorbeelden van deze vragen en als ik hen vaardigheden aanreik, die zij nodig hebben tijdens het ‘oplossingsgerichte gesprek’, waarbij ik het onderzoeken, begrijpen en bevestigen van de percepties van het kind heel belangrijk vind. Dit kunnen mijn collega’s doen door nieuwsgierig en zonder (voor) oordelen door te vragen naar het verhaal van het kind en te proberen de realiteit van het kind te respecteren om van daaruit op zoek te gaan naar uitzonderingen, die de oplossing dichterbij zouden kunnen brengen.

Welke vaardigheden zijn er nodig t.b.v. het ‘oplossingsgerichte’ gesprek?

Tijdens de presentatie van de 7 stappendans aan mijn collega’s heb ik belangrijke vaardigheden om gesprekken te voeren met kinderen nog eens herhaald. Als start heb ik hen verteld over de mogelijkheid te beginnen met het aannemen van de “niet-weten-houding”. (Anderson en Goolishian, 1992) die zich kenmerkt door grote nieuwsgierigheid en meer willen weten. Vervolgens door goed te luisteren, het juiste non-verbale gedrag te laten zien zoals oogcontact, nu en dan te knikken, handgebaren, rustig te spreken, ev. nu en dan aan te raken en regelmatig sleutelwoorden na te zeggen en samen te vatten.

De vragen die gesteld worden zijn bij voorkeur ‘open vragen’ (de Jong en Berg, 2001, p. 42) omdat “deze vragen meer passen bij de nadruk op het niet-weten en oprechte nieuwsgierigheid en de controle en verantwoordelijkheid overdragen aan de gesprekspartner en dus de zelfbeschikking van de gesprekspartner bevorderen”.

Daarnaast probeert de gespreksleider te parafraseren: “feedback aan de gesprekspartner geven over wat er net gezegd is door de opmerkingen van de gesprekspartner te verkorten en te verhelderen”, (Ivey, 1994, p.100), de stiltes van de gesprekspartner te respecteren, om hem/haar de kans te geven na te denken, oprecht te complimenteren en een vertrouwensrelatie tot stand te brengen door te proberen te begrijpen. Zoals Benjamin (1987) Carkhuff (1987) en Ivey (1994) het opmerken: “Het vertrouwen van de gesprekspartner is verbonden met het door de gesprekspartner waargenomen begrip”.

Het onderzoeken, begrijpen en bevestigen van percepties van de gesprekspartner vormt een groot deel van het oplossingsgerichte gesprek en draagt bij tot bovengenoemd vertrouwen evenals het tonen van empathie: “op gecontroleerde, emotionele wijze betrokken zijn”. (Biestek, 1975)

Tenslotte probeert de gespreksleider de gesprekspartner het werk te laten doen door de focus op hem of haarzelf te richten d.w.z. “een gevoel van machteloosheid om te zetten in een gevoel dat energie geeft” (de Jong, Berg, 2001, p. 56) of zoals de Shazer (1994) het formuleert: “De verandering van het praten over problemen naar het praten over oplossingen”.

Welke componenten heb ik gekozen om te gebruiken bij het ‘oplossingsgerichte’ gesprek ?

Ik heb gekozen voor de 7 stappendans (Cauffman en v Dijk 2007), omdat ik dit een bruikbaar instrument vind om ‘oplossingsgericht’ bezig te zijn. In de 7 stappendans kan een kind, ouder of collega geholpen worden met het formuleren van een ‘gewenste’ toekomst waarin het ‘probleem’ zich niet meer voordoet. De volgorde van de stappen is puur willekeurig en alle stappen hoeven niet persé te worden uitgevoerd, maar het is mogelijk van dat wat al werkt meer te doen.

Het gesprek begint met het leggen van een goed contact om vervolgens de context te verkennen en dus goed te luisteren (‘houding-van-niet-weten’) De gesprekspartners helpen elkaar door het stellen van een nuttig doel van dit gesprek, waarna de gespreksleider verhelderingsvragen stelt m.b.t. het probleem van het kind.

De gespreksleider probeert om het kind te complimenteren met dat wat al goed gaat (krachtbronnen) en de momenten waarop het probleem zich niet voordoet (uitzonderingen) Vervolgens vraagt de gespreksleider naar de gewenste toekomst waarop het probleem zich niet voordoet. Dit noemen we de wondervraag.

De wondervraag. (de Shazer, 1988, p. 5) wordt op de volgende manier gesteld:

“Ik wil je een vreemde vraag stellen. Stel dat, terwijl je slaapt vannacht en het stil is in huis, er een wonder gebeurt. Het wonder is dat het probleem dat je hier bracht is opgelost. Echter, omdat je sliep weet je niet dat het wonder heeft plaats gevonden. Wat zal er anders zijn wanneer je morgenochtend wakker wordt waaraan jij kunt zien dat er een wonder is gebeurd en dat het probleem dat jou hier bracht is opgelost ?”.

N.a.v. deze vraag kan het kind beschrijven hoe het zal zijn als het probleem is opgelost en kan hij in een nauwkeurige, gedetailleerde beschrijving het uiteindelijke doel formuleren.

Door het stellen van schaalvragen n.a.v. de wondervraag wordt het probleem overzichtelijker, want doordat het kind zichzelf inschaalt op een lijn van 0 tot 10 wordt het voor het kind duidelijk wat hij/zij al heeft bereikt en wat maakt dat hij/zij zichzelf inschaalt op een bepaalde plaats. Vervolgens kan het kind aangeven waar het naar toe wil en wat het van plan is te ondernemen om daar te komen. Zo kan er begonnen worden met het nemen van kleine stappen, die uiteindelijk kunnen leiden naar een mogelijke oplossing.

Als rode draad door dit alles versterkt het geven van complimenten de samenwerking, geeft zelfvertrouwen en helpt bij het vinden van mogelijke hulpbronnen.

Waarom is het belangrijk op de hoogte te zijn van de ‘positie’ van de gesprekspartner?

Soms lijkt het of de gesprekspartner niet meteen wil meewerken. In plaats van te denken in termen van ‘motivatie’ of ‘weerstand’ kan dit vriendelijker omschreven worden als “de positie, die een gesprekspartner op dat moment t.a.v. een probleem inneemt, zodat duidelijker is hoe de interventies te doen”. (Durrant 2007)

Het Korybski-instituut biedt met zijn stroomschema/flowchart ondersteuning om op de juiste tijdstippen de gepaste hulpmiddelen te bieden. (de Bruyn AC (2008) , Het Brugs model, *Zorgbreed jrg 6* nr. 23 blz 48 - 56)

Dit model vertrekt vanuit de vraag: Gaat het om een probleem of om een beperking? Een probleem kun je oplossen, een beperking niet.

Als de gesprekspartner geen hulpvraag heeft noemen we de gesprekspartner een ‘voorbijganger’ en is de relatie vrijblijvend.

Het kan ook zijn dat er wel een hulpvraag bestaat. In dat geval spreken we van een zoekende relatie, (de vraag is vaag, maar er is onvoldoende inzicht in eigen mogelijkheden) een consulterende relatie (de vraag is duidelijk, maar er is onvoldoende inzicht in eigen mogelijkheden) of een co-expert relatie (de vraag is duidelijk, er zijn mogelijkheden om de doelen te bereiken en hulp wordt gewenst). Doordat de gespreksleider zich bewust is met wat voor een relatie hij/zij het gesprek voert biedt dat de mogelijkheid om de juiste interventies toe te passen.

In het geval dat de gesprekspartner zich opstelt als een **‘voorbijganger’** is het belangrijk, dat de gespreksleider complimenten geeft, vanwege het feit dat hij gekomen is en dat hij daarna vragen naar een nuttige besteding van de tijd vraagt om zo een context te creëren voor een hulpvraag.

Bij een **‘zoekende’** relatie zijn complimenten ook belangrijk, zowel voor de komst als voor wat er al ondernomen is om het probleem op te lossen. Dan zal het mogelijk zijn de hulpvraag helder en duidelijk te krijgen, ev. de wondervraag te stellen, te schalen en voor een vervolggesprek observatieopdrachten af te spreken.

In de **‘consulterende’** relatie kan er naar uitzonderingen gezocht worden binnen het probleem, zijn complimenten voor de aanpak en de keuzes weer belangrijk, zoals de wondervraag, schalen en continueringsopdrachten.

In de **‘co-expert’** relatie tenslotte kan gecompimenteerd worden met doelstellingen en gemaakte keuzes, kan de vooruitgang geschaald worden en zo de motivatie vergroot en worden weer continueringsopdrachten gegeven.

M.b.t. mijn onderzoeksvraag is het interessant om zowel de positie van het kind als van de gesprekspartner te belichten, want dat is de positie van mijn collega's.

Zijn mijn collega's dan in staat de juiste interventies toe te passen doordat zij zich bewust zijn van de positie van het kind volgens de flowchart en ben ik in staat om adequaat te reageren op mijn collega's met in mijn achterhoofd hun positie op de flowchart? En kan ik misschien beweging krijgen in de positie van de collega's. Zij zijn nu immers nog niet allen 'co-experts'. Ik ervaar onder hen ook nog 'voorbijgangers'. Ik ben benieuwd wat dan de gevolgen zullen zijn van mijn interventies, zoals het geven van complimenten en mijn vraag naar het nut van ons gesprek.

Wat vind ik van het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren?

Tijdens het voeren van een 'oplossingsgericht' gesprek is het voor mij belangrijk me bewust te blijven van de positie van de gesprekspartner. Voorheen voerde ik gesprekken, waarbij ik "niet mee willen werken" afkeurde en zo het gesprek vast liet lopen, omdat ik niet wist hoe de persoon te helpen. Nu zie ik mogelijkheden om in gesprek te blijven en met de kennis van de samenwerkingsrelaties in mijn achterhoofd

openingen te zoeken om de samenwerking met de gesprekspartner gaande te houden en zo met meer begrip en tact de ‘oplossingsgerichte’ weg te bewandelen. Het complimenteren en respecteren van de percepties van de gesprekspartner zijn voor mij concrete handreikingen, waar ik tevoren geen oog voor had, maar die mij na gebruik in staat stelde op een andere wijze tegen het probleem aan te kijken en die mij na enig oefenen steeds beter afgingen.

Paragraaf 3 Hoe betrekken we de kinderen zelf bij het vormgeven van ‘oplossingsgericht’ denken en werken ?

Volgens de principes van Freires ‘pedagogiek van de hoop’ waarin kinderen meekrijgen dat er in de samenleving iets voor hen te winnen valt samen met anderen en de overtuiging dat kinderen en leerkrachten het beste kunnen samenwerken zodat de leerkrachten daarvan leren en dat kinderen hun leerproces zelf het beste kennen en kunnen aansturen betekent dat, dat de interactie tussen leerkracht en kind als basaal gezien wordt voor het ‘oplossingsgericht denken’. Immers “ via gesprekken met kinderen is het mogelijk hen meer te betrekken bij hun leerproces, kan het kind zich actiever opstellen, is zich bewuster van dat leerproces en kan gebruik maken van zijn sterke kanten”. (Goijaarts A (2008) leerlingen oplossingsgericht betrekken bij het eigen leerproces. *Zorgbreed, jrg 6* nr. 23 blz. 30 - 33)

Vanuit zijn visie m.b.t ‘oplossingsgericht’ denken en handelen heeft Furman speciaal voor kinderen een methode ontwikkeld om de problemen die zij ondervinden op hun weg naar volwassenheid te overwinnen. (Kids’ skills 2003) Deze methode is erop gericht dat kinderen op een positieve, constructieve manier problemen leren overwinnen door nieuwe vaardigheden te leren. Dit omdat Kids’Skills gebaseerd is op het idee dat kinderen eigenlijk geen problemen hebben, maar dat dit eigenlijk vaardigheden zijn, die zij nog niet hebben geleerd.

Daarom begint de oplossing met het ‘vertalen’ van het probleem in vaardigheden. “Het idee dat kinderen vaardigheden moeten leren zal hen meer aanspreken en motiveren, dan het idee dat ze een oplossing voor problemen moeten vinden” (Furman, 2003 p. 17)

Om de motivatie van het kind nog meer te stimuleren mag het kind een naam bedenken voor de te leren vaardigheid, leert het kind wat de voordelen zijn als het de vaardigheid beheerst, worden ruim van tevoren plannen gemaakt om te vieren dat het kind de vaardigheid beheerst en worden mensen gezocht om het kind te steunen en te helpen bij het leren van die vaardigheid.

Vervolgens wordt het kind gestimuleerd om de vaardigheid die hij/zij wil leren te oefenen en krijgt het kind daarbij steeds positieve feedback.

Wanneer het kind de vaardigheid heeft geleerd wordt het gevierd en worden de mensen bedankt die het kind hebben geholpen. Het kind kan de nieuwe vaardigheid doorgeven aan iemand anders en er wordt met het kind afgesproken wat de eventueel volgende vaardigheid is, die het kind wil leren.

Deze methode vereist een nieuwe manier van denken, omdat het uitgangspunt is, dat problemen nu eenmaal bij het leven horen en dat je ze het beste kunt overwinnen als

mensen elkaar helpen en samenwerken. Vanuit die gedachte wordt geprobeerd de “beschuldigende vinger” te voorkomen en wordt geprobeerd de inspanningen van verschillende mensen op één lijn te brengen door te onderzoeken hoe volwassenen en kinderen samenwerken. Kinderen worden zo gezien als “rechtmatige partners van wie verwacht wordt dat ze actief deelnemen aan beslissingen die hen aangaan”. (Furman, 2003, p. 22) Daarbij is openheid tussen alle personen die erbij betrokken zijn essentieel.

Wat vind ik ervan ?

De uitgangspunten van het oplossingsgericht werken met kinderen vind ik zeer hoopvol, en heb ik als een uitdaging voor zowel de leerkracht als het kind ervaren tijdens het werken volgens de methode “Ik kan het” van B Furman.

Het is mooi de ‘drive’ te zien bij de kinderen, die de uitdaging aangingen om zich een zelf gekozen vaardigheid aan te leren. Ze waren erg gemotiveerd en hielden me steeds op de hoogte van hetgeen ze al goed konden. Het motiveerde hen en mij om steeds een stapje verder te gaan en ik zag de kinderen ‘groeien’ door de vele complimenten. Daarbij ondervond ik dat ‘mijn’ respect t.o.v. hen, veel bijdroeg aan begrip en nieuwsgierigheid mijnerzijds en een ‘open’ houding van de kinderen anderzijds. Zij complimenteerden mij weer met het feit dat ik ‘echt’ naar hen luisterde.

Deze ervaringen met jonge kinderen maakten mij nieuwsgierig naar de resultaten van deze methode als hulpmiddel bij bovenbouwkinderen. Daarom heb ik, aansluitend bij de onderzoeksvraag, als volgende handreiking aan de leerkrachten, die daar voor open stonden de methode “Ik kan het” van B Furman toegelicht en hen uitgedaagd om deze methode ook uit te proberen bij het kind waarmee zij al ‘oplossingsgerichte’ gesprekken hadden gevoerd. De uitkomsten van deze uitdaging staan beschreven in het onderzoek.

Paragraaf 4 ‘Oplossingsgericht’ denken met het team waarin je werkt en dan ook oplossingsgericht coachen ?

Als de collega’s kennis maken met “oplossingsgericht werken” met hun kinderen en dit uit willen proberen is de stap om ook met collega’s ‘oplossingsgericht’ aan de slag te gaan om hun problemen op te lossen wellicht een minder grote dan gedacht en is deze stap binnen dit onderzoek te maken als ik me tijdens het onderzoek er ook steeds van bewust ben wat mijn verzoeken aan de collega’s bij hen teweegbrengen. Ook ik zal dan met hen volgens de ‘oplossingsgerichte’ denkwijze proberen te communiceren om het zo voor de collega helder te krijgen, dat deze manier van denken hen ook kan helpen bij hun persoonlijke ontwikkeling.

Volgens Furman en Ahola voldoen dezelfde principes voor het begeleiden van teams en groepen mensen (Furman B, Ahola A (2007)

“De oplossingsgerichte coach richt zich op vragen waarin vooruitgang centraal staat”. Dat betekent dat de collega’s zelf hun doel formuleren om hun probleem op te lossen, n.a.v. de door henzelf geformuleerde ideale situatie. (droom) Ook zij gaan zelf op zoek naar signalen, die erop wijzen dat zij al vooruitgang boeken richting het doel.

Mogelijk hebben zij ook supporters nodig die hen ondersteunen en helpen bij hun zoektocht naar uitzonderingen. Door te schalen en deze ijkpunten nauwkeurig te beschrijven wordt het mogelijk het doel te bereiken m.b.v. kleine stappen. Dus is het mogelijk om in het team dezelfde stappen te gebruiken als gebruikt worden bij individuele kinderen. En vind ik het prima de ‘oplossingsgerichte’ benaderingswijze ook te gebruiken tijdens oudergesprekken, om zo de relatie met de ouders te optimaliseren, hen ervan te overtuigen dat er naar hen wordt geluisterd en hun meningen serieus worden genomen en hen uit te nodigen om samen met de school te werken aan oplossingen, die hen en hun kind helpen.

Ophuis voegt aan het proces van coaching van leerkrachten toe, dat zij weet hebben van een aantal mogelijke processen, die van invloed zouden kunnen zijn. “Het oplossingsgericht coachen van professionals is er vooral op gericht om bij de professional, de kwaliteiten die hij heeft binnen zijn bereik te brengen’. (Ophuis G. (2008) Het intrapersoonlijk proces van oplossingsgericht coachen *Zorgbreed jrg 6, nr.23* blz.19-23) Daarvoor zijn nodig de gereedschappen uit de 7 stappendans (Cauffman 2007), maar ook een aantal intrapersoonlijke processen die invloed hebben op het proces van coachen. Voor mij zijn dan belangrijk om me niet te snel uit het veld te laten slaan: de vijf vooronderstellingen (Derks en Hollander 2000), die Ophuis noemt nl. dat er net zoveel werkelijkheden zijn als er mensen zijn en dat weerstand een cadeautje is en dus mislukking in communicatie niet kan, want alles is feedback. Dit geeft mij een ontspannen gevoel en sterkt me in mijn mening dat de oplossing linksom of rechtsom gevonden kan worden door blijvende nieuwsgierigheid en de visie dat ieder gedrag een positieve intentie heeft.

Dat aan de basis van het kunnen bieden van hulp een goed contact, vertrouwen, betrokkenheid en respect staat is voor mij al lang helder, maar ik heb nu geleerd daar nog meer aan te werken door als coach te letten op mijn lichaamshouding, spreektoon, bewegingen en gebaren, alsmede me in te leven in de waarden en mogelijk andere culturele achtergronden van de gesprekspartner.

Nieuw voor me is tijdens dit coachingsproces; het letten op de waarnemingsposities van de coach (Derks, Hollander 2000 en Bannink 2006).

Door te switchen tussen de 3 posities nl. het waarnemen vanuit de eigen persoon of zoals je jezelf vanuit de klant waarneemt of als observator, ben ik misschien in staat observaties en daaruit voortvloeiende meningen te herkaderen en nieuwe ontdekkingen te doen vanuit die geswitchte positie.

Ik heb tijdens ‘oplossingsgerichte’ gesprekken gemerkt, dat de al eerder genoemde ‘niet-weten-houding’ (Bannink 2007) uitnodigt tot ontspanning en achterover leunen van de gespreksleider, oordelen uitstelt en uitdaagt om meer te weten te komen.

Wat vind ik van het ‘oplossingsgericht’ denken met en coachen van het team waarin ik werk ?

Ook voor mij ligt het voor de hand, dat de ‘oplossingsgerichte’ denkwijze niet alleen te hanteren is bij kinderen. Door samen met de collega’s de ‘oplossingsgerichte’ denkwijze te verkennen en uit te proberen zal het vanzelfsprekend zijn, dat dit ook

past bij het verwerven van nieuwe vaardigheden van de leerkrachten zelf en het team waarin ze werken. Het zal hen ook, mede door de uitnodigende, positieve ondersteuning gericht op de toekomst hoop en vertrouwen kunnen geven, dat samen doelgericht werken aan oplossingen ‘de droom’ langzaam dichterbij brengt. Daarbij vind ik de intrapersoonlijke processen, die invloed hebben op de coaching ‘gereedschappen’ om over na te denken. Voor mij zijn de 5 vooronderstellingen en de ‘niet weten-houding’ daarbij de belangrijkste, omdat deze weer positiviteit en herformuleren uitstralen. En dat geeft dan weer energie om verder te kunnen gaan.

Paragraaf 5 Waarom vind ik het belangrijk mijn collega's te motiveren en enthousiast te maken om 'oplossingsgericht' gesprekken te voeren met kinderen, die 'ongewenst' gedrag laten zien en hoe ga ik dan om met dit veranderingsproces ?

Omdat het doel van mijn onderzoek is de vraag of ik mijn collega's kan motiveren en enthousiast maken om 'oplossingsgericht' gesprekken te voeren met kinderen, die 'ongewenst' gedrag laten zien heb ik behalve bovengenoemde literatuur van B Furman “*reteaming*” gezocht naar literatuur waarin ik kan lezen hoe ik deze verandering samen met mijn collega's kan bewerkstelligen. Ik heb mijn collega's immers nodig om dit samen met mij te doen en ik wil hen graag enthousiast maken voor het 'oplossingsgerichte denken', omdat ik zelf overtuigd ben van de noodzaak en het nut ervan. Hoe kan ik dan omgaan met dit proces ?

Ik heb ook gelezen; “*De vijfde discipline*” van P Senge. (1992)

Senge gaat ervan uit dat het mogelijk is te veranderen als de gehele organisatie wil leren en veranderen, waarbij elk individu de organisatie mee vormt tot één geheel. In relatie tot mijn vraag: kan ik mijn collega's motiveren en enthousiast maken om oplossingsgericht gesprekken te voeren met kinderen, die 'ongewenst' gedrag laten zien zie ik de onderlinge beïnvloeding van de vijf disciplines die Senge noemt als volgt.

- **met systeemdenken** bedoelen we dat er verschijnselen e.d. zijn die onderling samenhangen, of soms een causaal verband tonen. Ik zie een belangrijke onderlinge samenhang bij alle facetten van de oplossingsgerichte visie.

De oplossing kan immers dichterbij komen als er geprobeerd wordt in simpele taal, uitgaande van de 'goede' uitzonderingen, toekomstgericht en met vertrouwen te oefenen. Als één van deze facetten gemist wordt is het niet mogelijk op de 'oplossingsgerichte' manier bezig te zijn.

Het is aan mij om het verband tussen deze facetten te benadrukken, zodat mijn collega's de uitdaging willen aangaan om een 'oplossingsgericht' gesprek te voeren met een kind.

- **met persoonlijk meesterschap** bedoelt Senge het besef dat mensen zich moeten blijven ontwikkelen in wederkerigheid met de organisatie.

Mijn wens om ook mijn collega's bekend te maken met de 'oplossingsgerichte' denkwijze en daaruit voortvloeiend het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren maakt mij en mijn collega's duidelijk, dat het belangrijk is je te blijven ontwikkelen en

verbeteren als je je eigen onderwijspraktijk kritisch wilt beschouwen en verbeteren. Wij vergroten zo onze pedagogische vaardigheden m.b.t. het omgaan met kinderen, die ‘ongewenst gedrag’ laten zien en om dat te bereiken proberen we onze gespreksvaardigheden met kinderen te verbeteren en vandaar uit gericht te werken aan het leren van nieuwe vaardigheden van het kind, om het probleem op te lossen. Ook leren wij van elkaar door onze ervaringen te delen en erop te reflecteren. Misschien dat het ons ook nog lukt om andere collega’s (middenbouw, onderbouw) nieuwsgierig te maken naar dit proces, zodat ook zij in de toekomst kennis willen maken met de oplossingsgerichte benaderingswijze. Dit noemen we dan een “hefboomreactie”. De ‘oplossingsgerichte’ visie breidt zich als een vlek uit over het gehele team.

-met mentale modellen bedoelt Senge redelijk vaststaande opvattingen (soms vastgeroeste) denkpatronen.

Ik ga op zoek naar de denkpatronen, die bij mijn collega’s leven, m.b.t. het omgaan en corrigeren van ‘ongewenst’ gedrag. Bij mezelf heb ik ontdekt, dat ik als een positief, optimistisch en op samenwerking gericht mens me prettig voel als ik mag gaan voor de oplossing i.p.v. te blijven hangen in het probleem en het zoeken naar die oplossing me meer energie geeft dan wroeten naar oorzaken.

Bij één van mijn collega’s bemerkte ik, een zekere terughoudendheid t.a.v. mijn vraag om een ‘oplossingsgericht’ gesprek uit te proberen met een kind uit haar klas. Aangezien zij zich ook bekwaamt in het omgaan met gedragsproblemen, maar dat niet doet vanuit de ‘oplossingsgerichte’ visie stelde zij zich kritisch op t.a.v. mijn verzoek en verklaarde, dat ze niet de meerwaarde zag van zo’n verzoek van mij aan haar. Ze heeft wel een aantal ‘oplossingsgerichte’ gesprekken gevoerd en op de reflectieformulieren las ik, dat de werkhouding van het kind verbeterd was.

Een andere collega had moeite met mijn verzoek, omdat hij in zijn klas geen problemen met kinderen ervaart en het daarom moeilijk vindt een ‘oplossingsgericht’ gesprek te voeren. Uit zijn reflecties achteraf lees ik dat hij na het tweede ‘oplossingsgerichte’ gesprek blij is ontdekt te hebben dat zijn individuele aandacht voor dit kind mogelijk heeft bijgedragen tot verbetering van het gedrag van het kind en dat hij individuele aandacht voor ieder kind belangrijk vindt.

- een gemeenschappelijke visie opbouwen is m.b.t. de oplossingsgerichte werkwijze: samen met de collega’s oefenen om ‘oplossingsgericht’ gesprekken te voeren met kinderen, die ‘ongewenst gedrag’ laten zien om ons zo na reflectie op die gesprekken een mening te vormen t.a.v. de ‘oplossingsgerichte werkwijze’.

Vinden wij het als leerkrachten belangrijk, dat kinderen, die ‘ongewenst’ gedrag laten zien geholpen worden om dat gedrag te verbeteren op een positieve manier en met vertrouwen in de goede afloop?

Zijn wij als leerkrachten bereid om daarin samen te werken en willen wij deze visie t.a.v. het zoeken naar oplossingen daarna ook uitdragen naar andere teamleden?

Zien collega’s deze ‘oplossingsgerichte werkwijze’ ook als een manier om met collega’s of ouders over problemen en hun oplossingen te praten?

- het teamleren zie ik als het samen uitproberen van ideeën, erop reflecteren en in de dialoog ideeën uitwisselen om de ander te begrijpen en vervolgens nieuwe inzichten

opnieuw uit te proberen, waarbij wij op basis van gelijkwaardigheid werken.

Openheid is daarbij een belangrijke factor.

Ik start mijn onderzoek in de bovenbouw, omdat ik van mijn bovenbouwcollega's nogal eens hoor, dat zij 'ongewenst' gedrag zien en vervolgens moeite hebben om dit 'ongewenste' gedrag om te buigen in 'gewenst' gedrag. Ik hoop hen m.b.v. de 'oplossingsgerichte' manier handvatten aan te reiken, waarmee zij wel aan de slag willen gaan om samen met de kinderen naar het 'gewenste' gedrag te zoeken.

Daarna hoop ik met de leerkrachten van de groepen 3, 4 en 5 in hun groepen op de 'oplossingsgerichte' manier aan de slag te gaan en kan er sprake zijn van hefboomwerking als de collega's van de bovenbouw hun visie uitdragen naar de collega's van de middenbouw.

Deze vijf disciplines vullen elkaar aan en moeten worden gezien als één geheel. Ze zullen elkaar helpen om "oplossingsgericht werken" succesvol te doen zijn, mits er nog één benaderingswijze aan wordt toegevoegd. Deze onmisbare aanvulling heb ik gevonden in de 'oplossingsgerichte visie' van Jackson P en McKergow M(2002) nl. "de actie ligt in de interactie". Zij bedoelen hiermee, dat mensen niet alleen een andere manier van denken moeten nastreven, maar tegelijk een andere manier van kijken, want dan wordt het doen ook anders en zal de omgeving anders reageren. Dit interactieve standpunt is nodig bij de 'oplossingsgerichte' benaderingswijze, omdat erover praten, uitproberen en reflecteren mogelijk actieve veranderingen teweeg zullen brengen, die weer kunnen leiden tot nieuwe veranderingen.

Als er één schakel mist zal het problematisch worden om het doel te bereiken. Als mijn collega's bv geen bereidheid tonen tot teamleren en ik het alleen moet doen is het gedoemd te mislukken, omdat het samenwerken van en met de collega's een onmisbare schakel is.

Samengevat zou ik willen zeggen, dat Senge en Jackson en McKergow mij handvatten bieden, om samen met mijn collega's "oplossingsgericht" gesprekken te voeren met kinderen teneinde de kinderen te helpen 'gewenst' gedrag te laten zien.

Ik heb geprobeerd deze disciplines te vertalen naar de dagelijkse praktijk.

Ik kom tot de conclusie, dat het voor mijn collega's motiverend zou kunnen werken als er aandacht is voor wat het hen oplevert, ik hen er 100% bij betrek, er geen tijdsdruk is en zij door hun acties het gevoel krijgen, dat de relatie met het kind verbetert, omdat zowel de leerkracht als het kind met vertrouwen op zoek gaan naar oplossingen.

Ik heb dat gerealiseerd door hen bekend te maken met de stappen van de 7 stappendans en flowchart en hen gevraagd deze uit te proberen met als mogelijk vervolg de methode 'Kids'Skills'.

Paragraaf 6 Conclusies m.b.t. mijn onderzoeksvraag.

De uitgangspunten van 'oplossingsgericht denken en doen' zijn mijn drijfveer om me verder te bekwamen in de 'oplossingsgerichte' gespreksvoering en dit ook uit te dragen naar mijn collega's. Meer begrip van de leerkrachten voor de problemen van

het kind door er op meerdere manieren naar te kijken zal ieders denkkader kunnen verbreden en ervoor kunnen zorgen, dat de sfeer ontspannen blijft, er voldoende emotionele afstand is en zij zich kunnen richten op oplossingen i.p.v. op problemen. De 7 stappendans biedt mijns inziens daartoe een bruikbare kapstok. Zowel mijn collega's als de kinderen zullen mee willen werken aan mijn onderzoek als zij merken, dat zij zelf eigenaar blijven van de problemen, geen hoogdravend vakjargon hoeven te gebruiken en zelf op zoek kunnen gaan naar doelgerichte oplossingen, die in kleine stappen genomen mogen worden. Wellicht ontdekken zij dat de oplossingen dichterbij liggen dan zij vermoedden, omdat zij bewust zoeken naar positieve uitzonderingen en deze uitzonderingen hen positief stemmen en vertrouwen geven.

Dit sluit ook aan bij de Kanjertraining, die wij dit schooljaar als team volgen. De auteurs van de Kanjermethode (Weide, Oudman en Vliek) leggen de nadruk op het voorkomen van 'ongewenst' gedrag, maar geven in hun methode de mogelijkheid tot het inzetten van klasgenoten als 'mediators' om 'ongewenst' gedrag 'oplossingsgericht' op te lossen.

Daarbij hebben we ons als team geschaard achter de theorie van Stevens (1997) , dat het kind 'kan' leren als het zich competent voelt, de relaties, die het aangaat positief zijn en het kind zich gewaardeerd voelt als autonoom persoon. Dit past uitstekend bij de 'oplossingsgerichte' visie, omdat het kind zich competent zal voelen als de oplossing dichterbij komt, de relaties met de mensen om hem heen verbeteren en het kind zelf voor de oplossing mag gaan.

Voor mij was het een eye-opener te ontdekken dat de werkelijkheid van een ander persoon wel eens anders kan zijn dan mijn werkelijkheid. Ik heb dat ontdekt door nieuwsgierig en respectvol te luisteren, op tijd mijn mond te houden en hard te werken aan een goede relatie met mijn gesprekspartner. Daarbij was ik me er steeds bewust van, dat ik mijn gesprekspartners ruim complimenteerde en in mijn achterhoofd hield ik dan hun positie op de flowchart in de gaten om zo passende interventies te kunnen doen. Ik kan immers beter luisteren naar de leerkracht, die geen problemen ervaart, dan dat ik deze leerkracht adviezen geef.

Gaan mijn collega's deze ervaring ook opdoen en geeft dat hen ook het vertrouwen, dat de 'oplossingsgerichte' manier het waard is verder te worden verkend ?

De aansluiting van de 7 Stappen-dans (Cauffman L) naar Kids'Skills (Furman B) voelde voor mij als een logisch vervolg, om mijn collega's nog meer kapstokken te kunnen geven die belangrijk zijn voor de interactie met het kind en later met elkaar tijdens evaluatieve vergaderingen.

Tijdens dit onderzoek zal blijken of ik erin slaag mijn collega's zodanig te motiveren, dat zij dat ook daadwerkelijk doen.

De motivatie om passend onderwijs te organiseren voor alle kinderen, die ons zijn toevertrouwd past uitstekend bij mijn onderzoeksvraag, omdat ik middels het voeren van 'oplossingsgerichte' gesprekken het kind, dat 'ongewenst' gedrag laat zien, wil helpen om te blijven functioneren in de klas, op de school, bij de leerkracht en in zijn

omgeving in interactie met alle personen die dit kind tegenkomt. Dit streven vraagt om extra zorg van de school en in het bijzonder van de leerkracht van het kind in goed overleg met alle betrokkenen (kind, collega's, ouders, hulpverleners)

Ik hoop hieraan mijn bijdrage te kunnen leveren door het versterken van de kwaliteiten van mezelf en van mijn collega's door hen handvatten te bieden om te werken aan 'verbetering' van 'ongewenst' gedrag.

De 'oplossingsgerichte' manier zal dan zorgen voor een cultuuromslag op onze school, omdat voorheen mijn collega's en ik problemen probeerden op te lossen door deze 'probleemoplossend' te analyseren. Ik hoop hen echter nu enthousiast gemaakt te hebben voor de 'oplossingsgerichte' manier.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk ga ik beschrijven welke onderzoeksvormen ik heb gekozen, de manier waarop ik informatie heb verzameld en waarom ik hiervoor gekozen heb.

Mijn onderzoeksvraag:

Kan ik mijn bovenbouwcollega's motiveren om "oplossingsgericht gesprekken voeren" uit te proberen in hun groep bij een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien, door mijn bovenbouwcollega's handvatten aan te reiken voor het "oplossingsgerichte gesprek" (7 stappendans en flowchart) en kan ik hen dan motiveren om met mij op dat gesprek te reflecteren, zodat zij zich competentier voelen om het kind dat het 'ongewenste' gedrag laat zien te helpen.

De deelvragen die daarbij horen zijn:

1. In hoeverre kan ik met het concept "oplossingsgericht gesprekken voeren" volgens de 7 stappendans aansluiten bij de Kanjermethode (G Weide) (verbeteren orthopedagogische competentie)
2. In hoeverre voelen de bovenbouwcollega's van mijn school zich competentier t.a.v. het oplossingsgericht oplossen van 'ongewenst' gedrag in hun klas. (verbeteren van de competentie: samenwerken met collega's) na het voeren van 'oplossingsgerichte' gesprekken.
3. In hoeverre biedt de methode 'Kids' Skills' (B Furman) één voor de collega's gewenste aanvulling op het voeren van de 'oplossingsgerichte' gesprekken?

Mijn onderzoeksvraag richt zich op een mogelijk veranderingsproces bij mijn collega's in hun groep (meso-niveau) opdat zij het belangrijk gaan vinden dat zij kinderen, die 'ongewenst' gedrag laten zien, helpen om 'gewenst' gedrag te laten zien door met die kinderen "oplossingsgerichte gesprekken" te voeren m.b.v. de 7 stappendans (Cauffman L) en flowchart (de Bruyn, 2008)

Het onderzoek is gericht op het handelen van deze collega's m.b.t. het voeren van 'oplossingsgerichte gesprekken'. Ik onderzoek of zij bereid zijn een 'oplossingsgericht' gesprek uit te proberen met een kind uit hun groep en of zij daarop willen reflecteren om naar aanleiding daarvan hun 'oplossingsgerichte' vaardigheid te verbeteren in een volgend gesprek en mogelijk in de methode "Ik kan het" (Furman B) een aanvulling zien om het kind, dat 'ongewenst' gedrag laat zien gedurende langere tijd te ondersteunen.

Daartoe doe ik een praktijkonderzoek. Harinck (2007, p. 16) zegt over praktijkonderzoek:

'Het praktijkonderzoek is primair gericht op in de maatschappij levende vragen of verlegenheidsituaties, het is per definitie cultuur - en tijdsgebonden en de inzichten die het oplevert, hebben een beperkte geldigheid'

Een belangrijke vraag of een verlegenheidssituatie uit de dagelijkse onderwijspraktijk is: hoe kan ik kinderen, die 'ongewenst' gedrag laten zien helpen om 'gewenst'

gedrag te laten zien. Met mijn onderzoek kan ik mogelijk bijdragen aan het vergroten van het competentiegevoel van collega's om dergelijke kinderen ook daadwerkelijk hulp te bieden. Ik zie immers, dat sommige collega's wel proberen om het kind te helpen, maar dat het moeilijk is en dat voortvloeiend uit de onmacht van beide partijen ook de relatie leerkracht, kind en soms ook de relatie leerkracht, ouders onder druk komt te staan en soms zelfs verslechtert. Ik vind het belangrijk te voorkomen dat deze relatie verslechtert, omdat ik een goede relatie ouders-school essentieel vind om het kind hulp te bieden en daarom wil ik mijn collega's uitdagen deze 'oplossingsgerichte' manier van werken uit te proberen.

Ik onderzoek of mijn collega's bereid zijn de geboden gereedschappen (7 stappendans en flowchart) uit te proberen en of zij daarna willen onderzoeken of de methode "Ik kan het" (Furman B) een zinvolle aanvulling is op het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren. Dit uitproberen door de collega's is tijdgebonden, want ik vraag mijn collega's om dit binnen een bepaalde tijd te doen en ook of zij vervolggesprekken binnen een bepaalde tijd plannen. Het is dan ook niet zeker of zij het komend schooljaar op dezelfde manier gaan werken bij het observeren van 'ongewenst' gedrag. De ervaringen, die zij nu opdoen zullen van invloed kunnen zijn of zij in de toekomst 'oplossingsgericht' willen werken. De inzichten, die het mij en mijn collega's oplevert hebben een beperkte geldigheid, want deze inzichten hebben betrekking op 'dat' kind met 'die' sociale achtergrond, die 'dat' 'ongewenste' gedrag in 'die' groep, bij 'die' leerkracht laat zien. Mogelijk enthousiasmeren de verkregen inzichten de leerkrachten zodanig, dat zij deze willen gebruiken om andere kinderen in andere groepen op andere tijdstippen ook te helpen minder 'ongewenst' gedrag te laten zien. Bovendien zullen de vaardigheden en competentiegevoelens van de leerkrachten gaandeweg het proces veranderen en mogelijk verbeteren, zodat ook de inzichten van de leerkrachten veranderen en zich blijven ontwikkelen. Dit zou weer kunnen leiden tot informeren en enthousiasmeren van andere collega's uit onder- en middenbouw, die mogelijk ook een 'oplossingsgericht' gesprek voeren met een kind willen uitproberen.

Mijn onderzoek is te kwalificeren als een survey-onderzoek.

Harinck (2007, p 48) zegt over deze vorm van onderzoek:

'Survey-onderzoek is gericht op de vraag hoe mensen ergens over denken, wat ze ergens van vinden, hoe ze handelen, wanneer en wat ze doen. Het zijn beschrijvende onderzoeksvragen'.

Mijn onderwerp leent zich voor deze onderzoeksvorm. Een kenmerk van een survey-onderzoek is het gebruik maken van vragenlijsten en tijdens overleg ontdekken wat mensen motiveert om een verandering, zoals het voeren van 'oplossingsgerichte' gesprekken met kinderen, uit te proberen

Aanvullend reflecteren de leerkrachten na de gesprekken op hun handelen m.b.v. reflectieformulieren en halen hier verbeterpunten uit.

Tijdens een surveyonderzoek gaat de onderzoeker meestal ook na of er verschillen zijn in de subgroepen waaruit de te onderzoeken groep bestaat m.b.t. het onderzochte thema. Dit zijn de zgn. verbandvragen. Ook dit ga ik na, want het is mogelijk dat de ene leerkracht wel bereid is vaker de ‘oplossingsgerichte’ manier te hanteren en de andere leerkracht niet en het is ook mogelijk dat de ene leerkracht wel de methode “Ik kan het” (Furman B) wil uitproberen en de andere leerkracht niet.

Het onderzoekstype dat ik hanteer is een ‘actieonderzoek’. Harinck (2007, p. 50) zegt daarover: ‘ Actieonderzoek is bij uitstek geschikt voor professionals die in de praktijk werken en aspecten van hun eigen werk willen verbeteren’. Ik gebruik dit onderzoek om informatie te verzamelen over het handelen (‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren) van mijn collega’s wat leidt tot reflectie en mogelijke bijsturing van dat handelen. Actieonderzoek gebeurt in overleg met de collega’s.

Het planmatige binnen mijn onderzoek bestaat uit handelen, erop reflecteren en opnieuw handelen en is daarom cyclisch, omdat het verloopt volgens een aantal opeenvolgende fasen.

Als één fase is afgerond kunnen vragen leiden tot een volgende fase. Het is een opeenvolging van informatie en kennis vergaren en dit toepassen. Omdat ik de onderzoeker ben treed ik sturend op.

Welke instrumenten heb ik gekozen om mijn onderzoeksvraag te operationaliseren ?

Bij het opzetten van mijn onderzoek ben ik uitgegaan van de componenten van de 7 stappendans (Cauffman L, 2007) en heb ik m.b.v. een vragenlijst mijn collega’s gevraagd welke onderdelen van de 7 stappendans zij tijdens gesprekken met kinderen al als vanzelfsprekend gebruiken.

Deze vragenlijst is semi-gestructureerd, (Harinck 2007, p 54) omdat ik mijn collega’s wel vragen stel aansluitend bij de 7 stappendans, maar daarnaast de collega’s de gelegenheid bied open antwoorden te geven.

Het doel van deze lijst is tweeledig, enerzijds een inventarisatie voor mij, anderzijds een prikkelen van hen om na te denken. Aan het einde van het onderzoek kan ik dan met de collega’s inventariseren wat dit onderzoek hen al dan niet heeft opgebracht en in hoeverre zij enthousiast zijn over de ‘oplossingsgerichte’ werkwijze.

Daarna heb ik tijdens een presentatie in de bovenbouwvergadering mijn collega’s bekend gemaakt met de 7 stappendans en flowchart en heb ik hen gevraagd om deze manier van gesprekken voeren uit te proberen met kinderen die ‘ongewenst’ gedrag laten zien.

Vervolgens hebben de leerkrachten twee ‘oplossingsgerichte’ gesprekken voorbereid en uitgevoerd (volgens de 7 stappendans) met een kind dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien. Na het gesprek hebben de leerkrachten gereflecteerd op de gesprekken m.b.v. een gestructureerd reflectiemodel met een open karakter, zodat ze alle ervaringen die

ze willen vertellen kunnen noteren. De structuur bestaat eruit, dat de reflectieve vragen verband houden met de 7 stappendans (L Cauffman) Ook kunnen de collega's aangeven welke verbeterpunten zij signaleren en hoe zij deze willen gebruiken in het volgende gesprek

Daarna daag ik de leerkrachten uit gebruik te maken van de methode 'Ik kan het' (Furman B) om met het kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien te werken aan die vaardigheden die het kind zelf nodig acht.

Om dit veranderingsproces bij de collega's te ondersteunen heb ik ook geprobeerd aan te sluiten bij de theorie van Senge.

Daartoe heb ik zijn opvattingen (systeemdenken, persoonlijk meesterschap, mentale modellen, een gemeenschappelijke visie opbouwen en teamleren) meegenomen in de evaluatie van het proces en mijn collega's bevraagd op de opvattingen van Senge die nodig zijn voor teamleren aangevuld met de visie van Mckergow dat de basis van teamleren ligt in de interactie. Mijn collega's zijn immers volop interactief bezig geweest tijdens het uitproberen van het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren. Hoe hebben zij dit ervaren ? En kan ik door gebruik te maken van de disciplines van Senge mijn collega's overtuigen van het belang van de 'oplossingsgerichte' werkwijze. Deze evaluatie is in zoverre gestructureerd, dat leerkrachten met zichzelf een 'oplossingsgericht' gesprek voeren op dezelfde manier als zij hebben gedaan met de kinderen, maar de ongestructureerdheid bestaat er uit dat de leerkrachten een vragenlijst invullen gerelateerd aan de 5 disciplines van Senge.

Mijn collega's en de 7stappendans en flowchart zijn mijn onderzoekseenheden.
(Harinck 2007, p 58)

' Met onderzoekseenheden bedoelen we personen, zaken of objecten. Zij zijn de 'dragers' van de eigenschappen waarin de onderzoeker geïnteresseerd is'

De eigenschappen van de onderzoekseenheden zijn de kenmerken. De kenmerken die binnen mijn onderzoek o.a. aan de orde zijn, zijn:

- wat is het doel van het gebruik van 7 stappendans en flowchart tijdens het voeren van 'oplossingsgerichte' gesprekken ?
- wat is de mening van de collega's t.a.v. het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren teneinde het kind te helpen zijn gedrag te verbeteren.
- welke stappen uit de 7 stappendans vinden de collega's belangrijk en hoe gaan zij om met de kennis omtrent flowchart.
- op welke manier kan het gebruik van de 7stappendans en flowchart bijdragen aan vermindering van 'ongewenst' gedrag.
- kan de methode 'Ik kan het' (Furman B) een aanvullend 'gereedschap' zijn voor de collega's om het kind nog beter te helpen bij het zoeken naar oplossingen voor 'ongewenst' gedrag.

Ik ben geïnteresseerd in de verschillende uitwerkingen van zo'n eigenschap, die voortvloeien uit een verschillende wijze van denken over de mogelijke effecten van de 'oplossingsgerichte' denkwijze.

Ook is het interessant te ontdekken of en in hoeverre mijn collega's hun mening mogelijk herzien tijdens het onderzoek en welke positie op de flowchart mijn collega's zelf innemen.

Zijn zij zich hier ook bewust van ?

Om ook op een andere manier getuige te zijn van de ervaringen van de collega's tijdens het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren overleg ik met hen tijdens de bouwvergaderingen met als doel ervaringen uit te wisselen, te luisteren naar hun verbeterpunten t.a.v. het onderzoek en te observeren welke posities de collega's innemen op de flowchart tijdens deze bouwvergaderingen.

Ik maak een verslag van het verloop van deze bouwvergadering en bespreek dit verslag met de collega's tijdens de volgende bouwvergadering.

Er zijn een drietal bouwvergaderingen gepland, één aan het begin, één halverwege en één aan het eind van het onderzoek. Deze laatste vergadering is tevens bedoeld om samen met de collega's terug te blikken op het onderzoek en te evalueren.

Om alle onderzoeksgegevens te analyseren gebruik ik overzichtsmodellen van de reflectieformulieren en vergelijk de gegevens met elkaar door te scoren hoe de collega's gebruik maken van de 7 stappendans (Cauffman L) en flowchart en welke ontwikkeling hierin is te zien. Ook vergelijk ik de nulmeting, die ik aan het begin van het onderzoek heb afgenomen met de eindevaluatie om verschillen op te merken tussen het begin en het einde van het onderzoek.

Binnen een gedegen onderzoek dient er sprake te zijn van triangulatie. Door bovenstaande onderzoeksmethodieken naast elkaar te gebruiken, is triangulatie gewaarborgd.

De ethische aspecten bij dit onderzoek die ik onderschrijf zijn, dat ik respect heb voor de eigen keuze van de collega's of zij al dan niet de 'oplossingsgerichte' route willen vervolgen door de methode "Ik kan het" (Furman B) uit te proberen en dat ik mijn waardering laat blijken voor hun medewerking en hun bijdragen.

Ik probeer te luisteren en open te staan voor hun vragen en opmerkingen en wil laten merken, dat ik met die opmerkingen ook iets doe, zodat zij zich gehoord voelen, maar dat zij ook zelf hun eigen gevoel moeten volgen t.a.v. het 'oplossingsgericht' denken.

Ik zal in de analyse van alle gegevens de verschillende bronnen met elkaar verbinden. Ik wil zo helder krijgen hoe mijn collega's denken over het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren met een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien, welke positie de kinderen en de collega's innemen op de flowchart en welke conclusies de collega's trekken uit deze ervaring van het 'oplossingsgericht' een gesprek voeren. Vervolgens zal ik deze analyse van de gegevens terugkoppelen naar mijn onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 4

Data presentatie en resultaten

In dit hoofdstuk ga ik de data beschrijven, die ik verzameld heb.

Allereerst heb ik mijn collega's een vragenlijst gestuurd, die ik nulmeting heb genoemd om gegevens te verzamelen m.b.t. hoe mijn collega's nu (januari 2010) een individueel gesprek voeren met een kind, dat 'ongewenst' gedrag laat zien. Bij het samenstellen van de vragenlijst heb ik gebruik gemaakt van de componenten van de 7 stappendans van Cauffman, omdat ik later deze 7 stappendans zal gebruiken als handreiking voor mijn collega's om een 'oplossingsgericht' gesprek te voeren met een kind.

Vervolgens heb ik tijdens een presentatie mijn collega's geïnformeerd hoe een 'oplossingsgericht' gesprek te voeren m.b.v. de 7 stappendans (Cauffman L) en flowchart en ik heb aan mijn collega's gevraagd of zij 2 'oplossingsgerichte' gesprekken willen voeren met een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien. Na zo'n gesprek vullen zij dan een reflectieformulier in, dat gerelateerd is aan de 7 stappendans.

Tijdens de eerste tussenevaluatie heb ik geluisterd naar de ervaringen van de collega's t.a.v. het 'oplossingsgericht' een gesprek voeren en heb ik mijn collega's geïnformeerd over 'Kids'Skills' (Furman B). Ik heb hen uitgedaagd om ook zo'n gesprek te voeren met een kind m.b.v. het formulier "Ik Kan Het".

Vervolgens heb ik de tweede tussenevaluatie gehouden en tenslotte heb ik mijn collega's gevraagd de eindevaluatie in te vullen.

1.Nulmeting: Vragenlijst voor de 5 collega's van de bovenbouw. (bijlage 1)

Het doel van deze vragenlijst is te meten op welke manier mijn collega's nu omgaan met een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien. Door de vragenlijst te relateren aan de componenten van de 7 stappendans probeer ik te ontdekken welke stappen mijn collega's misschien nu al doen en kan ik aan het eind van het onderzoek, door de antwoorden met elkaar te vergelijken lezen welke stappen zij op dat moment zetten.

De vraag van de onderzoeker: In je klas zit een kind, dat vaak moeite heeft om 'gewenst' gedrag te laten zien. Jij laat aan het kind merken, dat je bepaald gedrag van dat kind niet kunt waarderen. Jij als leerkracht hebt er last van en de andere kinderen ook. Wil je aangeven, wat je als leerkracht zoal vindt, denkt en doet als je een kind in je groep hebt dat 'ongewenst' gedrag laat zien.

	1.Het contact	2.De context	3.Doelen	4.Sterke punten van het kind.
Leerkracht6	Weinig spontaan contact.	Individuele gesprekje's leerkracht - kind	Gewenst gedrag belonen .	Alleen werken.
Leerkracht 7	Knipoog,geintje, terechtwijzing.	Positieve contactmomenten leerkracht - kind	'Gewenst' sociaal gedrag.	Opgewekt, vrolijk,sportief

Leerkracht 7	Een lastig en uitdagend kind.	‘Ongewenst’ gedrag wordt besproken met de hele groep.	Het kind vraagt geen extra aandacht en werk is op tijd af.	Kind is populair.
Leerkracht 7	Redelijk tot goed contact.	Het kind vraagt negatief aandacht. Juf benoemt positief gedrag.	Het denkt na voordat hij iets roept.	Een eigen mening, humor en populair.
Leerkracht 8	De relatie met het kind is goed.	Individuele gesprekje leerkracht -kind. Belonen positief gedrag.	Time-out in andere ruimte.	Eerlijk , open, geeft grenzen aan.

	5.Uitzonderingen	6.Toekomstgericht	7.Schalen	8.Complimenten
Leerkracht 6	Na bespreken ‘negatief’ gedrag.	Tijdens zelfstandig werken werkt hij goed.	Nu op 5. Naar 6 of 7	4 complimenten
Leerkracht 7	Toont inzicht in zijn ‘negatieve’ gedrag.	Hij laat respect zien voor anderen en voor materiaal.	Nu op 5. Naar 7.	8 complimenten.
Leerkracht 7	-	Hij werkt zonder te zoeken naar contact en aandacht.	Nu op 4 of 5. Naar 7.	3 complimenten.
Leerkracht 7	Hij probeert zijn gedrag te veranderen.	Hij denkt na voordat hij iets kwetsend zegt.	Nu op 5. Naar 7.	2 complimenten + groeps-beloningsysteem
Leerkracht 8	Na time-out doet hij weer positief mee.	-	Nu op 7. Naar 7.	3 complimenten.

2. De presentatie van de ‘oplossingsgerichte’ gespreksvoering (bijlage 2)

Het doel van de presentatie van de ‘oplossingsgericht’ gespreksvoering is om mijn collega’s te informeren over het ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren met een kind m.b.v. de 7 stappendans en flowchart. De presentatie moet verhelderend en aantrekkelijk zijn, omdat ik mijn collega’s wil uitnodigen tot het voeren van zo’n ‘oplossingsgericht’ gesprek.

Ik betrek daarbij ook informatie over de flowchart, omdat ik dit als extra hulpmiddel mijn collega’s wil aanbieden, zodat zij zich bewust zijn van de positie van het kind en van hun eigen positie. Om hun gesprek voor te bereiden ontvangen mijn collega’s een hand-out van de presentatie en een voorbereidingsblad met de 7 stappen van de 7 stappendans om hun gesprek voor te bereiden.

Het voorbereidingsblad voor de leerkracht om een ‘oplossingsgerichte’ gesprek te voeren met een kind, dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien. (bijlage 2)

3. Reflectie-instrument: Het ‘oplossingsgerichte’ gesprek 1 (Bijlage 3)

Het doel van dit reflectie instrument is dat de collega's kunnen overzien of zij alle stappen behorende bij de 7 stappendans hebben gedaan, wat hun mening is t.a.v. iedere genomen stap en dat zij overdenken of zij in een volgend gesprek de stap al dan niet anders willen nemen.

<u>Wat gebeurde er?</u>	1. Contact leggen met het kind.	2. De context (Wat is er aan de hand ?)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf, dat het heeft ?
Leerkracht6	Na schooltijd heb ik met J gesproken over zijn storend gedrag.	‘Ik stoer me aan jouw ‘clownesk’ gedrag’.	Goed opletten. Niet gek doen.	Goed en snel rekenen. Humor.
Leerkracht7	N gaat opgewekt mee.	Pestgedrag door N als ze overblijft.	Knutselen als ze overblijft. Meer vriendinnen.	Als haar beste vriendin er ook is.
Leerkracht7	Het gaat blij mee.	Het werktempo van K is traag.	Mijn werk is op tijd af.	K weet het niet.
Leerkracht7	N gaat nieuwsgierig mee.	De juf bespreekt hoe het met N in de klas gaat.	Doorwerken. Niet kletsen, werk op tijd af.	Alleen werken gaat heel goed.
Leerkracht8	-	-	-	-

<u>Wat gebeurde er?</u>	5.Uitzonderingen. Wanneer komt het ‘ongewenste’ gedrag niet voor?	6.Toekomstgericht De wondervraag. Wat wil het kind bereiken?	7 Schalen Waar vindt het kind dat het nu staat ?	8. Welke Complimenten heb je het kind gegeven?
Leerkracht6	Tijdens rekenen.	Beter opletten bij taal en lezen.	Nu op 6	3complimenten.
Leerkracht7	Als N tijdens overblijf binnen mag knutselen, kleuren.	Een prettige ‘overblijf’ met vriendinnen.	Nu op 7	4complimenten.
Leerkracht7	Als de juf bijna één op één aanwezig is om K te helpen.	Het kind wil wel op tijd klaar zijn.	Nu op 6	2complimenten.
Leerkracht7	Als ze alleen werkt of met bepaalde kinderen.	Het kind werkt rustig door en haar werk is op tijd af.	Nu op 6 ½ Ze wil naar 8	5complimenten.

Leerkracht8	-	-	-	-
--------------------	---	---	---	---

<u>Wat vind ik daarvan als leerkracht ?</u>	1. Contact leggen met het kind	2. De context (Wat is er aan de hand?)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf dat het heeft ?
Leerkracht6	J erkende het probleem en vond dat de meneer gelijk had.	De meneer heeft last van het storende gedrag van J	Het kind denkt mee bij het oplossen van het probleem.	J werkt geconcentreerder bij vakken, die hij leuk vindt.
Leerkracht7	Jammer dat N denkt, dat leerkrachten haar willen wijzen op gedrag van haar pa.	Belangrijk om verbeterpunten te observeren.	N noemt realiseerbare verbeterpunten.	Het kind sprak open over waar ze mee zit.
Leerkracht7	-	Welbevinden van een kind vind ik erg belangrijk.	-	Ik vind K een doorzetter.
Leerkracht7	Ik vind het fijn dat N niet bang is om met me te praten.	N vond het fijn om de positieve punten te horen.	Ik vind dit goede doelen.	N verdient een compliment, als ze alleen werkt.
Leerkracht8	-	-	-	-

<u>Wat vind ik daarvan als leerkracht ?</u>	5.Uitzonderingen. Wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor ?	6.Toekomstgericht De wondervraag. Wat wil het kind bereiken ?	7 Schalen. Waar vindt het kind dat het nu staat ?	8. Welke complimenten heb je het kind gegeven?
Leerkracht6	Ik wil positief gedrag zien op meer momenten.	Ik help het kind door het samen per dag te evalueren.	-	-
Leerkracht7	We hebben over allerlei problemen gesproken, die N dagelijks ervaart.	Ze wil zich prettig voelen zowel op school als thuis.	Het kind moet zichzelf inschalen.	Dit waren welverdiende complimenten.
Leerkracht7	Dat is niet eenvoudig om te realiseren.	Prima!	De juf schaalt K in op een 3	-
Leerkracht7	Ze weet, dat ze beter doorwerkt als ze alleen zit.	Prima, dat het kind dit wil bereiken.	Het kind geeft zichzelf een voldoende, ik niet.	Prima, dat je van een 6 ½ naar een 8 wil werken.

Leerkracht8	-	-	-	-
--------------------	---	---	---	---

<u>Wat doe ik volgende keer anders als leerkracht ?</u>	1. Contact leggen met het kind.	2. De context (Wat is er aan de hand?)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf dat het heeft?
Leerkracht6	-	Is dit wel een ernstig probleem?	-	-
Leerkracht7	Ik zal het niet anders doen.	Niet anders, ik ben me ervan bewust, gespreksonderwerp kan veranderen.	Ik zal het niet anders doen.	Het was fijn ook over andere zaken te kunnen praten.
Leerkracht7	Ik zal het niet anders doen.	Ik zal het niet anders doen.	Ik zal het niet anders doen.	Ik zal het niet anders doen.
Leerkracht7	Ik doe dat niet anders.	K vertelt eerst zelf waar we het over zouden kunnen hebben.	Ik doe dat niet anders.	Ik laat haar nog meer sterke punten van zichzelf noemen.
Leerkracht8	-	-	-	-

<u>Wat doe ik volgende keer anders als leerkracht ?</u>	5.Uitzonderingen. Wanneer komt het ‘ongewenste’ gedrag niet voor ?	6.Toekomstgericht De wondervraag. Wat wil het kind bereiken?	7 Schalen. Waar vindt het kind dat het nu staat ?	8. Welke complimenten heb je aan het kind gegeven?
Leerkracht6	Meer doorvragen.	-	-	-
Leerkracht 7	Ik wil me ervan bewust zijn, dat een gesprek anders kan verlopen.	Ik merk dat ik al ‘oplossingsgericht’ gesprekken voerde.	-	
Leerkracht 7	-	-	-	-
Leerkracht 7	Ik plaats N in een rustig groepje.	-	-	Ik benadruk nog meer wat ze goed doet.
Leerkracht 8	-	-	-	-

4. Reflectie-instrument: Het ‘oplossingsgerichte’ gesprek 2 (Bijlage 4)

Het doel van dit reflectie instrument is dat de collega's kunnen overzien of zij alle stappen behorende bij de 7 stappendans hebben gedaan, wat hun mening is t.a.v. iedere genomen stap en dat zij overdenken of zij in een volgend gesprek de stap al dan niet anders willen nemen. Daaraan heb ik toegevoegd de vraag naar reflectie op wat de leerkracht in het gesprek anders gedaan heeft t.o.v. het vorige gesprek en of die verandering dan als slechter of beter wordt beoordeeld door de leerkracht zelf. Met dit reflectieformulier is te zien welke veranderingen er zijn t.o.v.het vorige gesprek.

<u>Wat gebeurde er?</u>	1. Contact leggen met het kind.	2. De context (Wat is er aan de hand)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf dat het heeft ?
Leerkracht6	De meneer herhaalt afspraken van het eerste gesprek.	J laat in de klas vaak 'clownesk' gedrag zien.	J wil zich beter concentreren en niet 'gek' doen.	Rekenen, op tijd klaar zijn en sporten.
Leerkracht7	N liep vrolijk met de juf mee, ondanks de knutselles.	Praten over N's welbevinden op school.	Het kind wil zichzelf prettig voelen op school.	N wil niet meer brutaal doen tegen de hulpjuf.
Leerkracht7	Prima, geen probleem. Het kind is blij met aandacht.	Rekenwerk van het kind is niet op tijd af.	Mijn werk is op tijd af.	Mijn taalwerk is vaak wel op tijd af.
Leerkracht7	N weet al dat ze mee mag voor een gesprek.	De juf herhaalt wat ze al met N heeft besproken.	Geconcentreerd werken in een ander groepje.	N vindt dat al haar doelen al beter gaan.
Leerkracht8	De meneer vraagt E voor een gesprek. Hij noemt geen reden.	E laat 'ongewenst' gedrag zien na de Cito.	-	E. kan goed overleggen en zaken uitpraten.

<u>Wat gebeurde er?</u>	5. Uitzonderingen. Wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor?	6. Toekomstgericht De wondervraag. Wat wil het kind bereiken ?	7 Schalen Waar vindt het kind dat het nu staat?	8. Welke complimenten heb je als leerkracht aan het kind gegeven?
Leerkracht6	Met rekenen werkt J geconcentreerd.	J wil geconcentreerd werken ook tijdens 'andere' lessen.	Nu 7. Is beter dan de vorige keer.	4complimenten.
Leerkracht7	N is niet brutaal als de groepsleerkracht in de klas is.	-	Dit paste niet in het gesprek	4complimenten.
Leerkracht7	K zegt dat ze taalwerk beter begrijpt.	K's werk op tijd af.	Nu op een 7	-
Leerkracht7	Als ze alleen zit werkt ze beter.	N wil goed kunnen leren voor haar toetsen.	Eerst een 6 ½ Nu op 8.	2complimenten.
Leerkracht8	-	Het kind wil goede punten en een goed	Nu staat hij op 6	3complimenten.

		rapport.		
--	--	----------	--	--

<u>Wat vind ik daarvan als leerkracht ?</u>	1. Contact leggen met het kind.	2. De context (Wat is er aan de hand)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf dat hij heeft ?
Leerkracht6	De leerkracht kreeg volop medewerking van het kind.	Het kind wist meteen waar het over ging.	Het kind gaf zelf een oplossing.	Dit kind werkt wel snel, maar ook slordig.
Leerkracht7	De juf vond het fijn om te zien, dat N met plezier meeding.	Ik maak me zorgen, dat N zich minder prettig voelt op school.	Persoonlijke gesprekken zijn goed voor begrip en de relatie.	N kan kritisch naar zichzelf kijken en beseft dat ze de sfeer verpest.
Leerkracht7	-	-	-	K werkt bij taal geconcentreerder..
Leerkracht7	Ik wil van tevoren aangeven dat ik een gesprek met haar wil voeren.	Herhalen van de afspraken is duidelijk voor beiden.	De juf vindt dit duidelijke doelen.	N werkt rustiger en is minder snel afgeleid.
Leerkracht8	De meneer vond dat het goed ging.	Ik vind het storend, dat E ander gedrag laat zien na de Cito	-	-

<u>Wat vind ik daarvan als leerkracht ?</u>	5.Uitzonderingen. Wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor?	6.Toekomstgericht De wondervraag. Wat wil het kind bereiken ?	7 Schalen Waar vindt het kind dat het nu staat?	8.Welke complimenten heb je als leerkracht aan het kind gegeven?
Leerkracht6	De meneer wil ook tijdens taal/lezen 'gewoon' gedrag zien.	Het kind wil zelf ook bij taal geconcentreerd werken.	De meneer vindt dat het beter gaat.	Ik wil positief stimuleren, maar het helpt, soms kort.
Leerkracht7	N laat goed inzicht zien in de situatie.	-	-	De juf wil meer complimenten geven.
Leerkracht7	Als er extra hulp en aandacht is van de juf.	-	De juf schaal K in op 7. Het gaat al beter.	-
Leerkracht7	De juf is het eens met N.	Prima, dat N dit aangeeft, want ik zal haar helpen.	De juf vindt het nu ook een 8.	Ik ben blij N positieve feedback te kunnen geven.

Leerkracht8	-	De meneer vindt dat er na de Cito gewoon doorgewerkt wordt.	-	Het kind moet zich nog bewijzen.
--------------------	---	---	---	----------------------------------

<u>Wat doe ik tijdens het volgende gesprek met dit kind anders?</u>	1. Contact leggen met het kind.	2. De context (Wat is er aan de hand)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf dat hij heeft ?
Leerkracht6	Periode tussen gesprek 1 en 2 korter.	Ik zeg het kind wat, wanneer en hoe lang het al goed gaat.	Ik stel met het kind concretere doelen.	-
Leerkracht7	Het gesprek met het kind van te voren aankondigen.	Rustige ruimte en voldoende tijd	Ik wil concrete doelen en helpen met het zoeken naar oplossingen.	Respectvol luisteren zonder mijn mening te laten merken.
Leerkracht7	-	-	-	-
Leerkracht7	De juf doet het niet anders.	-	-	-
Leerkracht8	-	-	-	-

<u>Wat doe ik tijdens het volgende gesprek met dit kind anders?</u>	5.Uitzonderingen. Wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor ?	6.Toekomstgericht De wondervraag. Wat wil het kind bereiken ?	7 Schalen Waar vindt het kind dat het nu staat?	8.Welke complimenten heb je als leerkracht aan het kind gegeven?
Leerkracht6	Ik benadruk, dat ik 'gewenst' gedrag ook in andere lessen wil zien.	Ik doe dat niet anders. De meneer herhaalt het oorspronkelijke plan.	-	-
Leerkracht7	Door de juiste beginvraag te stellen 'klagen' voorkomen.	-	-	De juf wil meer complimenten geven.
Leerkracht7	-	-	-	-
Leerkracht7	-	-	-	-
Leerkracht8	-	Ik doe dat niet anders.	-	-

<u>Wat heb ik anders gedaan t.o.v.</u>	1. Contact leggen met het kind.	2. De context (Wat is er aan de hand)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt
---	--	--	---------------------------------------	-------------------------------------

<u>het vorige gesprek?</u>				het kind zelf dat hij heeft?
Leerkracht6	Ik ben directer, zonder lange inleiding het gesprek gestart.	Direct to the point. En: hoe komt het dat het nog niet altijd lukt.	Ik heb met het kind een dagdeel afgesproken om er samen op te letten.	-
Leerkracht 7	-	De juf heeft het gespreksonderwerp meer vrij gelaten.	Ik heb geholpen met het 'smart' maken van doelen.	Ik heb niet veel anders gedaan.
Leerkracht 7	-	-	-	-
Leerkracht 7	-	Ik heb geprobeerd om N meer te laten praten.	-	-
Leerkracht 8	Niets.	De heb directer kunnen benoemen waarom we een gesprek voeren.	-	-

<u>Wat heb ik anders gedaan t.o.v het vorige gesprek ?</u>	5.Uitzonderingen. Wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor?	6.Toekomstgericht De wondervraag. Wat wil het kind bereiken ?	7 Schalen Waar vindt het kind dat het nu staat?	8.Welke complimenten heb je als leerkracht aan het kind gegeven?
Leerkracht6	Ik heb J erop gewezen dat hij het wel kan.	Niets.	-	-
Leerkracht7	Ik nam voldoende tijd om te luisteren,samen te vatten en door te vragen.	-	-	Ik had meer complimenten mogen geven.
Leerkracht7	-	-	-	-
Leerkracht7	-	-	-	-
Leerkracht8	-	De meneer heeft directer benoemd waar het gesprek over zou gaan.	-	-

<u>Wat was er slechter of beter t.o.v. het vorige gesprek?</u>	1. Contact leggen met het kind.	2. De context (Wat is er aan de hand)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf dat hij heeft ?
Leerkracht6	Het was beter dan de vorige keer: het kind was relaxter.	-	Van te voren afspreken was beter.	-

Leerkracht7	Het was beter, want er was meteen een vertrouwelijke sfeer.	De context was wat onduidelijk, omdat het een vrij gesprek was.	Dit gesprek was minder doelgericht, maar wel waardevol.	De juf wil niet, dat het teveel klagen wordt.
Leerkracht7	-	K is blij dat ze verandering ziet.	-	Haar werk was op tijd af. Een tevreden kind.
Leerkracht7	-	Hoe kan ik N meer laten praten? Zijn mijn vragen te moeilijk ?	-	-
Leerkracht8	Niets.	De meneer vond dat er nu wel iets aan de hand was.	-	-

<u>Wat was er slechter of beter t.o.v het vorige gesprek ?</u>	5.Uitzonderingen. Wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor?	6.Toekomstgericht De wondervraag. Wat wil het kind bereiken ?	7 Schalen Waar vindt het kind dat het nu staat?	8.Welke complimenten heb je als leerkracht aan het kind gegeven?
Leerkracht6	Het was beter: een meer ontspannen gesprek.	Herkenning van het kind. J gaat helemaal akkoord, geen enkel bezwaar.	-	-
Leerkracht7	Beter was: direct een open sfeer. Slechter was: geen doelgericht gesprek.	-	-	Ik had nog meer complimenten mogen geven.
Leerkracht7	Prima, K praat graag en vindt het fijn geholpen te worden.	-	-	-
Leerkracht7	-	-	-	-
Leerkracht8	-	De inhoud van het gesprek is duidelijker.	-	-

5. Eerste tussenevaluatie tijdens de bouwvergadering, maart 2010

Het doel van dit overleg is elkaar te informeren over de voortgang van de gesprekken en elkaar advies te geven bij vragen. Het is mogelijk voor collega's een extra stimulans om verder te gaan na positieve reacties van één van de collega's.

Tengevolge daarvan is ook een verschuiving (van de leerkrachten) op de flowchart mogelijk.

Leerkracht 6	De presentatie was duidelijk. De hand-out daarvan was duidelijk en het was prettig om deze nog eens over te lezen tijdens de voorbereiding van het gesprek. Ik vond het moeilijk om een kind te kiezen voor zo'n gesprek, want het kind dat ik heb gekozen vormt niet zo'n heel groot probleem. Eigenlijk heb ik het erg druk en vind ik het veel om het er nog bij te doen.
Leerkracht 7	'Oplossingsgerichte' gespreksvoering sluit goed aan bij HGPD. Ik gebruik het ook in gesprekken met collega's en ouders. Ik vind het heel goed om tijd vrij te maken om een gesprek te kunnen voeren met een kind alleen. Schriftelijke evaluaties vond ik veel werk.
Leerkracht 7	Niet aanwezig
Leerkracht 7	Mijn gesprek met het kind is goed verlopen. Het heeft wat opgeleverd voor het kind, nl. verbetering van haar werkhouding en begrip van mij voor haar situatie. Ik vond het veel werk om steeds schriftelijk te moeten evalueren.
Leerkracht 8	Ik vond het gesprek met het kind niet waardevol. Ik had geen 'probleem' met dit kind en ook niet met andere kinderen uit mijn klas. Een vervolg op dit gesprek is dan ook niet mogelijk. Ik heb geen reflectieformulier ingevuld. Ik vind het wel waardevol om tijd te hebben even alleen met een kind te kunnen praten.

6. Tweede tussenevaluatie tijdens de bouwvergadering april 2010

Het doel van dit overleg is ook om elkaar te informeren over de voortgang van de gesprekken en elkaar advies te geven bij vragen.

Ook deze tussenevaluatie kan voor collega's een extra stimulans zijn om verder te gaan en 'Ik kan het' gesprekken uit te proberen.

En waar bevinden mijn collega's zich nu op de flowchart ?

Leerkracht6	Het 2 ^e gesprek verliep veel beter. Ik vond het bijzonder, dat het kind zelf met de oplossing kwam. Het kind was erg blij met die individuele aandacht. Het kind wilde er dan ook graag aan werken, geen enkel bezwaar.
Leerkracht7	Ik vond de gesprekken verrassend. Heel positief vond ik de 'wondervraag' en het schalen om kleine verbeteringen te kunnen ervaren. Ik vind het positief, dat je op deze manier gesprekken uit de verwijtende sfeer haalt. De kinderen genieten van deze persoonlijke aandacht van de juf voor hen alleen. Dat zou ik wel meer willen doen. Ik heb wel veel op moeten schrijven in het reflectie formulier. Dat vond ik veel werk.
Leerkracht7	Ik vond het reflectie formulier erg ingewikkeld. Het kind vindt de gevonden oplossing prettig en het kind vindt dat het haar geholpen heeft. De juf is daarvan nog niet overtuigd. Het kind is blij alleen met de juf te mogen praten. Het kind heeft er wel wat aan, want de oplossing komt uit het kind

	zelf, maar ik laat als leerkracht altijd al de oplossingen uit de kinderen zelf komen. De wondervraag vind ik tè mooi voorgesteld, niet altijd reëel, maar het is goed dat een kind erover nadenkt. Het is misschien een idee om ook eens 10 min. gesprekken met alle kinderen te voeren en niet alleen met hun ouders.
Leerkracht7	Zo'n gesprek voeren vond ik erg zinvol en het is positief verlopen, want ik zie een duidelijke verbetering van de werkhouding van het kind. Het is goed om eens een gesprek te voeren alleen met één kind, maar ik moet oppassen dat ik zelf niet te veel praat. Ik merkte vanuit het kind ook veel positiviteit t.o.v. mij de juf, omdat ik o.a. voldeed aan de wens van N om bij een bepaald groepje te mogen zitten. Ik vond het minder prettig de reflectie formulieren in te moeten vullen. (Tijdens een workshop heb ik info gehad m.b.t. gesprekken voeren m.b.v. woorden in een hand en dat vond ik ook erg zinvol.) Suggestie: de reflectieformulieren invullen samen met de onderzoeker gaat voor de collega's sneller en geeft de onderzoeker meer informatie.
Leerkracht8	Het 1^e gesprek ging niet goed. Het 2^e gesprek wel. Ik wil snel nog eens een kort gesprek voeren met dit kind om afspraken te herhalen. Ik weet niet of 'oplossingsgericht' bij me past. Ik praat liever spontaan met een kind, dan met een schema. Ik moet ervoor oppassen niet zelf met de oplossing te komen, maar het kind te laten praten.
	Nadat alle collega's gezegd hadden wat ze ervan vonden praatten zij spontaan verder over hun ervaringen, zoals de ervaren positiviteit t.a.v. een één op één gesprek voeren met een kind. Het houdt hen dus wel bezig.

7. Reflectie-instrument: ' IK KAN HET ' (bijlage 5)

Het doel van dit reflectieformulier is na te gaan hoe mijn collega's een 'Ik kan het' gesprek hebben ervaren, wat zij ervan vinden en hoe zij het een volgende keer mogelijk anders doen. Twee collega's hebben zo'n 'Ik kan het' gesprek gevoerd.

<u>Wat gebeurde er ?</u>	1.Contact leggen met het kind.	2.De context (wat is er aan de hand)	3.Welke vaardigheid wil het kind leren? Welke naam geeft het kind aan de vaardigheid?	4.Welke voordelen noemt het kind als het hem lukt de vaardigheid te leren?
Leerkracht 6	Het kind vindt het prettig alleen	Het kind laat 'ongewenst' gedrag zien bij	Beter luisteren. Cursus: 'luister-vink'.	Ik ben geconcentreerder en leer meer.

	met de meneer te praten.	taal en w.o.		
Leerkracht 7	B weet al, dat het gesprek wordt gevoerd.	B's gedrag is 'ongewenst' tijdens instructie en zelfstandig werken.	Concentratie tijdens instructie en verwerking. KEEP COOL !	Het kind kan dan hogere punten halen.

<u>Wat gebeurde er ?</u>	5.Op welke manier is het kind van plan aan anderen te laten zien, dat hij het al een beetje kan? Welke punt geeft hij zichzelf nu en welke punt wil het kind bereiken?	6.Welke supporters kiest het kind en welk geheugensteuntje mogen supporters aan het kind geven, als het soms even niet goed gaat ?	7.Wat geeft het kind vertrouwen, dat hij het zal leren, zegt het kind ?	8.Hoe wil het kind zijn supporters bedanken?
Leerkracht6	J zal stil zitten met de armen over elkaar. Nu een 7. Hij wil een 8.	De meneer mag supporter zijn. Het geheugensteuntje: de meneer steekt even zijn vinger op.	Het kind zegt: dat weet ik niet.	Ik denk erover na, zegt het kind.
Leerkracht7	Als het één dag goed gaat, een beloningsspel voor de klas. Nu een 4. Hij wil een 8.	De SOVA – trainers zijn supporters. Het geheugensteuntje: een stopbord dat een medeleerling hem geeft.	Het stopbord zal hem helpen. B hoopt dat de andere kinderen hem ook zullen helpen.	B wil bedanken met beloningsspelletjes voor de hele klas.

<u>Wat vind ik daarvan als leerkracht ?</u>	1.Contact leggen met het kind.	2.De context (wat is er aan de hand)	3.Welke vaardigheid wil het kind leren? Welke naam geeft het kind aan de vaardigheid?	4.Welke voordelen noemt het kind als het hem lukt de vaardigheid te leren?
Leerkracht 6	Prettig dat J	Het is zoals J	Prima !	Goed, want J

	met me wil praten.	het zegt. J weet het wel.		kan dan hogere punten halen.
Leerkracht 7	De juf heeft het bewust gemeld.	De klas en ik hebben last van 'ongewenst' gedrag van B.	Ik heb geholpen een naam te verzinnen voor de vaardigheid.	Prima als B hogere punten haalt.

<u>Wat vind ik daarvan als leerkracht ?</u>	5.Op welke manier is het kind van plan aan anderen te laten zien, dat hij het al een beetje kan? Welke punt geeft hij zichzelf nu en welke punt wil het kind bereiken?	6.Welke supporters kiest het kind en welk geheugensteuntje mogen supporters aan het kind geven, als het soms even niet goed gaat ?	7.Wat geeft het kind vertrouwen, dat hij het zal leren, zegt het kind ?	8.Hoe wil het kind zijn supporters bedanken?
Leerkracht6	J is zeker vooruitgegaan.	Ik vind dit prima.	Jammer dat het kind het niet weet.	Goed om erover na te denken, maar het moet wel realistisch blijven.
Leerkracht 7	B beseft dat het einddoel verder weg ligt dan één dag goed werken.	Goed, dat B n.a.v. SOVA al probeert om 'gewenst' gedrag te laten zien.	B heeft twijfel t.a.v. hulp van klasgenoten aan hem.	Dit gesprek was positief met mogelijkheden voor hulp aan B.

<u>Wat doe ik bij een volgend gesprek mogelijk anders?</u>	1.Contact leggen met het kind	2.De context, wat is er aan de hand ?	3.Welke vaardigheid wil het kind leren? Welke naam geeft het kind aan de vaardigheid?	4.Welke voordelen noemt het kind als het hem lukt de vaardigheid te leren?
Leerkracht 6	Ik vind dit positief, ik doe het niet anders.	Ik herhaal, dat hij bij alle lessen geconcentreerd moet werken.	Ik ben wel wat sturend geweest, maar ik vind dat oké.	Ik doe dat weer zo.
Leerkracht 7	Ik spreek het gesprek van te voren af met	De juf gaat bewuster met B op zoek naar de	Ik heb de naam voor de vaardigheid	Ik vraag meer door naar wat het B heeft

	het kind.	volgende stap	opgedrongen.	opgeleverd.
--	-----------	---------------	--------------	-------------

<u>Wat doe ik bij een volgend gesprek mogelijk anders ?</u>	5.Op welke manier is het kind van plan aan anderen te laten zien, dat hij het al een beetje kan? Welke punt geeft hij zichzelf nu en welke punt wil het kind bereiken?	6.Welke supporters kiest het kind en welk geheugensteuntje mogen supporters aan het kind geven, als het soms even niet goed gaat ?	7.Wat geeft het kind vertrouwen, dat hij het zal leren, zegt het kind ?	8.Hoe wil het kind zijn supporters bedanken ?
Leerkracht 6	Ik doe het weer zo, mits het goed blijft gaan.	Ik blijf dit zo doen.	Ik blijf erop terugkomen, dat ik verbetering heb gezien.	Het kind kan beter realistisch blijven tijdens bedanken.
Leerkracht 7	Ik schaal bewust niet in met punten, maar met één lijn, want zo zien we de vooruitgang.	Een geheugensteuntje. is goed.	De eigen wil van B is prima. Hier vraag ik meer op door.	De juf vond dit zo, oké.

Leerkracht 7	Deze leerkracht heeft geen 'Ik kan het' gesprek meer gevoerd, vanwege drukke werkzaamheden i.v.m. studie.
Leerkracht 7	Deze leerkracht heeft geen 'Ik kan het' gesprek meer gevoerd, omdat zij vond dat er in haar klas geen kind was, dat in aanmerking kwam voor zo'n gesprek.
Leerkracht 8	Deze leerkracht heeft geen 'Ik kan het' gesprek meer gevoerd, omdat hij vond dat er in zijn klas geen kind was, dat in aanmerking kwam voor zo'n gesprek.

8. Eindevaluatie 'oplossingsgericht' gesprekken voeren. (bijlage 6)

In de eindevaluatie tenslotte heb ik onderzocht in hoeverre de collega's de 'oplossingsgerichte' gespreksvoering ondersteunen en dit als 'gereedschap' toe willen voegen aan hun 'gereedschapskist' en of zij de collega's van de onder- en middenbouw hiervan ook deelgenoot willen maken.

Om de triangulatie te waarborgen heb ik op twee manieren geëvalueerd. Ik heb de collega's een vragenlijst gestuurd gerelateerd aan de 5 disciplines van Senge (systeem denken, persoonlijk meesterschap, mentale modellen, gemeenschappelijke visie, teamleren) aangevuld met de interactietheorie van Jackson en Mckergow: Dit interactieve standpunt is nodig, omdat t.a.v een veranderingsproces niet alleen het

denken en erover praten belangrijk is, maar juist ook het ‘doen’. “De actie ligt in de interactie”.

Ook heb ik de leerkrachten gevraagd om een ‘oplossingsgericht’ gesprek te voeren met zichzelf t.a.v. hun visie op de ‘oplossingsgerichte’ gespreksvoering m.b.v. dezelfde stappen als zij hebben gebruikt bij het gesprek met het kind **(bijlage 6)**

	Systeemdenken	Persoonlijk meesterschap	Mentale modellen
Leerkracht6	Zinvolle gespreksvorm, maar ik wil minder stappen. Het past bij ‘Ik kan het’ en Kanjer. Benadering vind ik positief. Ik heb wel gelezen over flowchart, maar niets mee gedaan.	Ik voel me competentier om kinderen te helpen met dit als één van de mogelijkheden naast Kanjer.	Ik zou meer tijd willen nemen om persoonlijke gesprekken te voeren met kinderen. Ik zie dit als één van de mogelijkheden om een kind te helpen met een oplossing.
Leerkracht7	Zinvolle gespreksvorm passend bij ‘Ik kan het’ en Kanjer. Ik heb niet nagedacht over flowchart.	Ik ervaar meer begrip voor de kinderen. Ik voel me competentier om kinderen te helpen en voel me vaardiger in het gesprekken voeren met kinderen. Ik oefen nog.	Ik wil me meer verdiepen in het kind dan in het ‘ongewenste’ gedrag. De relatie met het kind is verbeterd. Ik wil ervoor waken dat het niet te soft wordt.
Leerkracht7	Zinvolle gespreksvorm, voor mij al bekend. Het is wel gestructureerd. Bij Kanjer wil je problemen voorkomen. Ik heb niet veel gedaan met flowchart	Ik voel me niet competentier. Mijn vaardigheid t.a.v. gesprekken voeren met kinderen is niet verbeterd noch mijn pedagogische kwaliteiten.	Ik vind de ‘oplossingsgerichte’ gespreksvoering te gestructureerd. Ik wil ‘ongewenst’ gedrag voorkomen m.b.v. Kanjer.
Leerkracht7	Een goede leidraad voor een gesprek, maar te veel stappen. Goed te kijken naar de oplossing i.p.v. probleem. Het past bij Kanjer en “Ik kan het”. Ik heb niets gedaan met flowchart.	Je denkt bewuster na over het stellen van de juiste vragen. Ik wil beter nadenken hoe je een kind benadert.	Samen zoeken naar een oplossing maakt kinderen meer betrokken en zorgt ervoor dat ze er ook zelf bewuster mee aan de slag gaan.
Leerkracht8	‘Oplossingsgericht’ past niet bij me. Het is uitgebreid en niet spontaan. Het past wel	Ik voel me enigszins competentier kinderen te helpen. Mijn vaardigheid om	Er is bij mij niet veel veranderd t.a.v. omgaan met ‘ongewenst’ gedrag.

	bij Kanjer. Misschien doe ik dit nog wel eens. Ik heb niets gedaan met de flowchart.	gesprekken te voeren met kinderen is niet verbeterd. Het heeft me persoonlijk niet veel opgeleverd.	
--	--	---	--

	Gemeenschappelijke visie	Teamleren	Interactie
Leerkracht6	Ik wil kinderen positief stimuleren en hen laten merken dat ik er vertrouwen in heb. Misschien is dit te gebruiken in gesprekken met ouders of collega's	We hebben er als team te weinig over gepraat. We hebben niet van elkaar geleerd.	Vooraf bij 'Ik kan het' zijn er erg veel stappen te doen.
Leerkracht7	De leerkracht helpt het kind bij de 'oplossing' en laat het kind merken vertrouwen te hebben in het kind. Het kan ook waardevol zijn in gesprekken met collega's of ouders.	Ik voelde weerstand van het team t.a.v. reflecties o.a. door tijdgebrek. Ik heb onvoldoende openheid ervaren. We hebben niet van elkaar geleerd, wel van de kinderen.	De relatie kind leerkracht verbetert door het samen zoeken naar oplossingen. Het kind voelt zich competent door haalbare doelen. Het kind stuurt zelf.
Leerkracht7	Positief omgaan met kinderen. Ik wil het kind laten merken dat ik er vertrouwen in heb. Ik wil me bekwamen in gesprekken voeren met kinderen, maar niet perse 'oplossingsgericht'.	Ik weet niet of van elkaar hebben geleerd. Ik weet niet wat het bb- team hiervan vindt. Dit kan gebruikt worden in de middenbouw, maar hangt af van de persoon die het doet.	Ik vind het te gestructureerd. Ik ben me er weer van bewust hoe belangrijk het is persoonlijk contact te hebben met een kind.
Leerkracht7	Positief omgaan met kinderen en laten merken dat ik vertrouwen heb in de goede afloop. Dit kan ook waardevol zijn in gesprekken met ouders of collega's.	Ik wil als team de gesprekken met het kind met elkaar bespreken. Het kan een extra kapstok zijn 'ongewenst' gedrag te verbeteren. Ik wil me er verder in bekwamen m.b.v. Kanjer. Het kan zinvol zijn in elke bouw.	Ik vind erg geschikt bij de 7stappendans: het stellen van doelen, complimenteren, schalen en sterke punten benoemen. Ik vind 'Ik kan het' erg uitgebreid. Ik wil minder stappen doen.
Leerkracht8	Belangrijk om positief	Ik wil me er	Ik vind erg geschikt

	om te gaan met kinderen die 'ongewenst' gedrag laten zien. Ik wil laten merken, dat ik vertrouwen heb in de goede afloop. Dit kan soms waardevol kan zijn in gesprekken met collega's en ouders.	misschien met de collega's verder in bekwamen. Ik vind dat we tot nu toe weinig van elkaar hebben geleerd. Ik vind het voor de kinderen van de middenbouw erg moeilijk.	bij de 7stappendans: het stellen van doelen, de toekomstgerichtheid, de sterke punten en de complimenten. Ik praat liever spontaan met een kind dan met een schema. Ik ga er meer op letten niet zelf de oplossing te geven.
--	--	---	--

Het 'oplossingsgerichte' gesprek van de leerkracht met zichzelf t.a.v. zijn visie op het voeren van 'oplossingsgerichte' gesprekken. (bijlage 6)

<u>Mijn antwoord is</u>	Het contact: Heb ik me verdiept in 'oplossingsgericht' ?	De context. Wil ik 'oplossingsgericht' aan de slag?	Mijn doelen	Mijn sterke punten t.a.v. 'oplossingsgericht'
Leerkracht 6	Ja, literatuur gelezen, gesprekken voorbereid, uitgevoerd en geëvalueerd.	Ja, maar in minder stappen.	Goed contact. Positieve insteek Concrete doelen en afspraken maken.	Rustig het probleem benaderen en bespreken.
Leerkracht 7	Ja, literatuur gelezen en gesprekken voorbereid, uitgevoerd en geëvalueerd.	Ja, maar in individuele gesprekken in een rustige omgeving.	Het kind begrijpt dat zijn gedrag een probleem is. Het kind begrijpt dat ik last heb van het gedrag en niet van het kind. Ik denk na over mijn eigen handelen.	Geduld, begrip. Goede gespreksvaardigheden. Goede relatie met kinderen en hun ouders. Voorbereiding is goed. Ik stop er veel tijd in.
Leerkracht 7	Ja	Natuurlijk	Ik wil proberen 'ongewenst' gedrag te voorkomen en anders op te lossen.	Ik ben al redelijk ontwikkeld op gebied van SEO. GS en Kanjer.
Leerkracht 7	Ja, nogal	Ja en ik wil ook met	Zoals bij Kanjer	Ik geef voldoende complimenten en

		Kanjer aan de slag.		maak duidelijke keuzes. Kinderen zien me als eerlijk en respectvol.
Leerkracht 8	Een beetje	Niet altijd	-	Ik kan goed luisteren.

<u>Mijn antwoord is</u>	Mijn uitzonderingen. Wat doe ik al ?	Toekomstgericht, de wondervraag	Schalen	Mijn positie op de flowchart.
Leerkracht 6	Duidelijke probleemstelling met doel. Ik stel 'hoe' vragen (geen Waarom-vragen)	Ik wil tussentijds meer evalueren.	Nu op een 7	-
Leerkracht 7	Belonen, de 'oplossingsgerichte' bril. Ik benoem 'gewenst' gedrag i.p.v. 'ongewenst' gedrag.	Kinderen komen zelf naar mij om hulp bij het bereiken van 'gewenst' gedrag. Kinderen helpen andere kinderen.	Nu op een 8	Ik gebruik de flowchart 'onbewust'.
Leerkracht 7	Ik maak goed contact en gebruik veel complimenten. Ik benoem de sterke punten van het kind.	Ik wil het doen op de manier die bij me past.	-	Co-expert
Leerkracht 7	Ik help het kind individueel en val er niet de hele klas mee lastig.	Ik wil de oplossing uit de kinderen zelf laten komen.	Ik sta nu op een 7 ½	Ik voel me nu een 'koper'.
Leerkracht 8	Goed contact is belangrijk. Ik stel duidelijke doelen, maak gebruik van de toekomstgerichtheid en geef complimenten.	Ik wil een oplossing bereiken, die komt uit de kinderen, ouders en de leerkracht.	Ik sta nu op een 6 tot 7	-

<u>Wat vind ik daarvan ?</u>	Het contact: Heb ik me verdiept in 'oplossingsgericht' ?	De context. Wil ik 'oplossingsgericht' aan de slag ?	Mijn doelen.	Mijn sterke punten t.a.v. 'oplossingsgericht'
Leerkracht 6	Goed	Goed	Volgorde is logisch. Ik wil stapsgewijs te werk gaan.	Goed

Leerkracht 7	Ik bereid het graag goed voor.	Het ontbreekt vaak aan tijd voor een rustig en goed gesprek.	Oké	Fijn al die sterke punten, maar er is toch nog heel wat te leren.
Leerkracht 7	Te gestructureerd.	-	-	-
Leerkracht 7	Het is positief, maar erg uitgebreid, teveel stappen.	Goed	Goed	Goed.
Leerkracht 8	-	Soms lost een probleem zich vanzelf op.	-	-

<u>Wat vind ik daarvan?</u>	Mijn uitzonderingen. Wat doe ik al ?	Toekomstgericht, de wondervraag.	Schalen	Mijn positie op de flowchart.
Leerkracht 6	Positief	Positief, dat de oplossing uit het kind zelf komt.	Voldoende	-
Leerkracht 7	Bij ouder-gesprekken moet ik voldoende tijd nemen voor de acceptatie van ouders.	Als het gebeurt wil ik het vieren.	Het voelt als een gevorderde positie.	Vooraf de 'voorbijganger' en de 'zoeker' vragen veel van mijn snelle reactievermogen.
Leerkracht 7	Dat is vanzelfsprekend voor mij.	-	-	Fijn
Leerkracht 7	Het is beter voor het kind en voor de rest van de klas.	Ik wil zelf niet teveel aan het woord zijn.	Ik ben tevreden.	Kan nog beter.
Leerkracht 8	Prima	-	Prima	-

<u>Hoe ga ik het in de toekomst doen?</u>	Het contact: Heb ik me verdiept in oplossingsgericht?	De context. Wil ik 'oplossingsgericht' aan de slag ?	Mijn doelen.	Mijn sterke punten.
Leerkracht 6	Ja, ik ga het gebruiken naast Kanjer.	Ja, met 7 stappen-dans, maar niet altijd alle stappen.	Ik wil ook beter mijn grenzen aangeven.	Ik wil vooraf duidelijkheid geven en goede afspraken maken.
Leerkracht 7	Ik wil op de hoogte blijven en	Ik wil: relatie, competentie en	Mijn leidraad is: relatie,	Ik wil minder afstandelijk zijn

	kritisch t.a.v. mezelf. De voorbereiding mag minder strak.	autonomie gebruiken als leidraad.	competentie en autonomie.	naar kinderen. Ik wil meer complimenten geven.
Leerkracht 7	Ik ga dit zo niet doen	-	-	Ik wil me nog meer bekwamen.
Leerkracht 7	Ik wil verder met 'oplossingsgericht' maar met minder stappen.	Ik wil het minder uitgebreid.	Ik wil wel één en ander uitproberen.	In mijn achterhoofd houd ik de aanpak. Ik ben gericht op de oplossing.
Leerkracht 8	-	-	-	-

<u>Hoe ga ik het in de toekomst doen?</u>	Mijn uitzonderingen . Wat doe ik al ?	Toekomstgericht, de wondervraag	Schalen	Mijn positie op de flowchart.
Leerkracht 6	Ik wil vaker individuele gesprekken voeren.	-	Jammer dat ik te weinig tijd heb.	-
Leerkracht 7	Ik wil enkele gesprekstechnieken oefenen: luisteren herkaderen samenvatten en doorvragen	Ik wil een meer flexibele gesprekshouding hanteren met toch een stevige lijn. Dus doorvragen.	-	-
Leerkracht 7	Doe ik al.	-	-	Je kunt je altijd verder verdiepen.
Leerkracht 7	Ik vind het al prima zo.	-	Ik wil hierin nog wel groeien.	Ik wil me wel verder ontwikkelen.
Leerkracht 8	-	-	-	-

Hoofdstuk 5

Data-analyses

In dit hoofdstuk beschrijf ik de analyses van de bevindingen en resultaten uit het vorige hoofdstuk en koppel deze aan de onderzoeksvragen:

Kan ik mijn bovenbouwcollega's motiveren om "oplossingsgericht gesprekken voeren" uit te proberen in hun groep bij een kind dat "ongewenst gedrag" laat zien, door mijn bovenbouwcollega's handvatten aan te reiken voor het "oplossingsgerichte gesprek" (7 stappendans en flowchart)) en kan ik hen dan motiveren om met mij op dat gesprek te reflecteren, zodat zij zich competentier voelen om het kind dat het 'ongewenst gedrag' laat zien te helpen.

Deelvragen:

4. In hoeverre kan ik met het concept "oplossingsgericht gesprekken voeren" volgens de 7 stappendans aansluiten bij de "Kanjermethode" volgens G.Weide (verbeteren orthopedagogische competentie)
5. In hoeverre voelen de bovenbouwcollega's van mijn school zich competentier t.a.v. het 'oplossingsgericht' oplossen van 'ongewenst gedrag' in hun klas. (verbeteren van de competentie: samenwerken met collega's) na het voeren van 'oplossingsgerichte' gesprekken met kinderen.
6. In hoeverre biedt de methode 'Kids' Skills' één voor de collega's gewenste aanvulling op het voeren van de 'oplossingsgerichte' gesprekken?

1.Nulmeting: Vragenlijst voor de 5 collega's van de bovenbouw. (bijlage 1)

Het doel van deze vragenlijst is te meten op welke manier mijn collega's nu omgaan met een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien. Door de vragenlijst te relateren aan de componenten van de 7 stappendans probeer ik te ontdekken welke stappen mijn collega's misschien nu al doen en kan ik aan het eind van het onderzoek, door de antwoorden met elkaar te vergelijken lezen welke stappen zij op dat moment zetten. Alle vijf de leerkrachten van de bovenbouw hebben deze nulmeting ingevuld.

Als ik de antwoorden van mijn collega's vergelijk met de componenten van de 7 stappendans zie ik het volgende:

Hoe is **het contact** tussen de leerkracht en het kind, dat 'ongewenst' gedrag laat zien?

- Eén collega heeft zelden spontaan contact met dit kind. Eén collega geeft een knipoog, maar ook een terechtwijzing. Eén collega ervaart het kind als lastig en uitdagend. Bij 2 collega's is het contact goed.

Beschrijf **de context** t.a.v. 'ongewenst gedrag'?

- Eén collega voert gesprekken om 'pestgedrag' te voorkomen. Eén collega werkt bewust aan positieve contactmomenten. Eén collega laat 'ongewenst' gedrag benoemen en maakt het bespreekbaar in de klas. Drie collega's benoemen positief gedrag.

Welke **doelen** stelt het kind zichzelf en welke doelen stelt de leerkracht aan het kind?

- Één collega helpt het kind m.b.v. een beloningssysteem. Eén collega helpt het kind zich te houden aan gemaakte afspraken. Eén collega wil het werk op tijd af. Twee collega's willen dat de kinderen minder aandacht trekken en één collega gunt het kind een rustmoment in een andere ruimte.

Welke **sterke punten** heeft het kind al ?

- Eén collega vindt dat het kind goed werkt als hij zijn medicijnen in heeft genomen en vooraan in de klas zit. Eén collega vindt het kind vrolijk en opgewekt. Bij één collega durft het kind te zeggen wat hij vindt en laat hij humor zien. Eén collega vindt het kind eerlijk en duidelijk in het aangeven van zijn grenzen. Twee collega's vinden dat de kinderen goed liggen in de groep.

Welke positieve **uitzonderingen** laat het kind zien?

- Twee collega's vonden dat het beter ging nadat het negatieve gedrag was besproken. Eén collega bemerkte wel de wil bij het kind om te veranderen. Eén collega vond het beter gaan na een time-out van het kind.

Beschrijf het **meest positieve gedrag**, dat je zou willen zien van het kind?

- Eén collega noemt het goed werken tijdens zelfstandig werken en minder agressie laten zien. Twee collega's noemen respect voor andere kinderen. Twee collega's noemen 'geen aandacht' trekken en op de beurt wachten.

Hoe **schaal** je het kind in, waar wil je naar toe ?

- Vier collega's schalen nu in op een 5 en willen naar een 7. Eén collega schaal nu in op een 7 en wil naar een 7.

Welke **complimenten** heb je gegeven?

- Vijf collega's noteren drie tot vijf complimenten.

Uit deze nulmeting blijkt dat drie collega's een goed contact hebben en willen hebben met het kind en dat bij twee collega's het contact moeizamer verloopt.

M.b.t. de context lees ik dat drie collega's het belangrijk vinden om 'gewenst' gedrag te benoemen en twee collega's 'ongewenst' gedrag proberen te voorkomen of bespreekbaar maken in de klas. De doelen die de collega's aangeven om 'gewenst' gedrag te bereiken zijn realiseerbaar, maar nog onvoldoende duidelijk omschreven. Alle vijf de collega's geven positieve punten aan t.a.v. het kind. Ook noemen alle vijf de collega's positieve uitzonderingen t.a.v. 'ongewenst' gedrag. Als 'meest positieve' gedrag willen de collega's graag zien, dat de kinderen respect laten zien, goed doorwerken en geen aandacht trekken. Bij het schalen plaatsen vier collega's de kinderen halverwege de lijn en één collega op bijna driekwart. Tenslotte heb ik gemiddeld vier complimenten gelezen.

Deze vragenlijst kan bijdragen aan het antwoord op mijn onderzoeksvraag, omdat ik nu een beginpunt heb van waaruit ik start gerelateerd aan de 7stappendans. Door deze nulmeting te vergelijken met de reflectieverslagen gedurende het onderzoek kan ik zien of mijn collega's bepaalde stappen van de 7 stappendans al dan niet aanpassen aan hetgeen hen m.b.v. de literatuur is aangereikt. Omdat ik tijdens de presentatie ook aandacht heb geschonken aan de flowchart ben ik benieuwd of mijn collega's deze zullen gebruiken tijdens hun gesprekken en hoe zij zich zelf bewegen op de flowchart.

2. De presentatie van de ‘oplossingsgerichte’ gespreksvoering (bijlage 2)

Het voorbereidingsblad voor de leerkracht om een ‘oplossingsgerichte’

gesprek te voeren met een kind, dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien. (bijlage 2)

Na de presentatie verklaren mijn vijf collega's van de bovenbouw, dat ze bereid zijn twee ‘oplossingsgerichte’ gesprekken te voeren met een kind dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien. Zij zullen daarvoor gebruiken: de hand-out behorende bij de presentatie en het voorbereidingsblad ‘oplossingsgerichte’ gespreksvoering.

Na de gesprekken zullen ze de reflectieformulieren invullen.

3. Reflectie-instrument: Het ‘oplossingsgerichte’ gesprek 1 (Bijlage 3)

Het doel van dit reflectie instrument is dat de collega's kunnen overzien of zij alle stappen behorende bij de 7 stappendans hebben gedaan, wat hun mening is t.a.v. iedere genomen stap en of zij willen overdenken of zij in een volgend gesprek de stap al dan niet anders willen nemen. Dit reflectie-instrument is ingevuld door vier van de vijf leerkrachten.

Wat gebeurde er?

-Contact leggen met het kind. Met één kind vindt het gesprek plaats na schooltijd en dit vindt het kind geen probleem. Drie kinderen gaan graag mee voor een individueel gesprek met de leerkracht.

-De context, wat is er aan de hand? Eén kind laat clownesk gedrag zien. Eén kind laat pestgedrag zien en bij twee kinderen is het werktempo te traag.

-Doelen van het kind. Eén kind wil goed opletten in de klas. Eén kind wil knutselen tijdens overblijven en twee kinderen willen hun werk op tijd af hebben.

-Welke sterke punten vindt het kind zelf dat het heeft? Eén kind weet dat hij bij rekenen wel goed oplet. Eén kind weet dat ze niet pest als ze mag knutselen tijdens overblijven. Eén kind vindt dat hij wel goed werkt als hij alleen werkt en één kind weet het niet.

-Uitzonderingen, wanneer komt het ‘ongewenste’ gedrag niet voor? Bij één kind tijdens rekenen. Bij één kind als ze mag knutselen i.p.v. buiten spelen. Bij één kind als de juf helpt en bij één kind als ze alleen werkt of bij twee kinderen, die ze zelf noemt.

-Toekomstgericht, de wondervraag. Eén kind wil beter opletten bij taal en lezen. Eén kind wil een prettige overblijf met knutselen en vriendinnen. Twee kinderen willen op tijd klaar zijn.

-Schalen, waar vindt het kind dat het nu staat? De kinderen schalen zich in op een 6 , 7 , 6 en een 6 ½.

-Welke complimenten heb je het kind gegeven? De leerkrachten geven de kinderen 3 tot 5 complimenten.

Wat vind ik daarvan als leerkracht?

-Contact leggen met het kind. Het kind begreep dat de meneer last had van zijn gedrag. Het is fijn dat N graag meegaat voor een individueel gesprek. Het is jammer, dat N bang is aangesproken te worden op gedrag van haar vader.

- De context**, wat is er aan de hand? Ik vind J's gedrag storend. Ik check de verbeterpunten van het kind. Ik vind het welbevinden van het kind belangrijk. Ik zie dat het kind het fijn vindt positieve punten te horen.
- Doelen** van het kind. Prima dat J een andere plaats wil. N geeft duidelijke en realiseerbare doelen. N noemt goede doelen.
- Welke **sterke punten** vindt het kind zelf dat het heeft? Ik vind dat J goed werkt bij werk dat hij leuk vindt. Het kind stelt zich open op voor mij. K is een doorzetter. N heeft een goede werkhouding als ze alleen zit.
- Uitzonderingen**, wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor? Ik wil dat het kind vaker positief gedrag laat zien. Ik kan als juf niet steeds met K één op één werken. Ik vind het goed van N dat ze weet wanneer ze wel goed werkt.
- Toekomstgericht**, de wondervraag. Ik help het kind door dagelijks met hem te evalueren. Ik vind het prima dat K op tijd klaar wil zijn. Twee leerkrachten vinden het heel goed dat de kinderen zelf aangeven hoe ze hun doel willen bereiken.
- Schalen**, waar vindt het kind dat het nu staat? De kinderen schalen zichzelf hoger in dan de leerkrachten dat doen.
- Welke complimenten** heb je het kind gegeven? Twee leerkrachten vinden de complimenten terecht gegeven.

Wat doe ik volgende keer anders als leerkracht?

- Contact leggen** met het kind. Drie collega's zullen het niet anders doen.
- De context**, wat is er aan de hand? Eén collega vraagt zich af of het 'probleem' van het kind wel voldoende ernstig was. Twee collega's zullen het niet anders doen, maar willen wel rekening houden met onverwachte wendingen tijdens het gesprek. Eén collega wil het kind meer aan het woord laten.
- Doelen** van het kind. Drie collega's zullen dit niet anders doen.
- Welke **sterke punten** vindt het kind zelf dat het heeft? Eén collega laat nog meer sterke punten noemen, één collega is blij met een sterk punt van het kind nl. openheid. Eén collega zal het niet anders doen.
- Uitzonderingen**, wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor? Eén collega wil meer doorvragen. Eén collega wil er meer rekening mee houden, dat een gesprek anders kan verlopen dan verwacht. Eén collega zal het niet anders doen en één collega gaat wel in op de suggesties van het kind.
- Toekomstgericht**, de wondervraag. Eén collega geeft aan dat ze de toekomstgerichte vraag al vaker stelt.
- Schalen**, waar vindt het kind dat het nu staat? Vier collega's hebben dit niet ingevuld.
- Welke **complimenten** heb je het kind gegeven? Eén collega wil nog meer benadrukken wat het kind al goed doet.

Uit de reflectieverslagen van vier van de vijf collega's blijkt, dat de collega's als **feiten** aangeven, dat alle kinderen de individuele aandacht als prettig ervaren, dat alle kinderen duidelijke doelen voor ogen hebben en goed weten wat hun sterke punten en

uitzonderingen zijn, dat alle kinderen zich hoger dan halverwege de lijn inschalen en dat alle collega's drie tot vijf complimenten aan de kinderen geven.

De mening van deze vier collega's t.a.v. deze gesprekken is dat alle collega's het prettig vinden, dat de kinderen graag meegaan voor een individueel gesprek, dat alle collega's de doelen prima vinden, evenals de sterke punten en de uitzonderingen die de kinderen noemen, maar dat de uitzonderingen niet altijd realiseerbaar zullen zijn. Twee leerkrachten vinden het heel goed dat de kinderen zelf aangeven hoe ze hun doel zullen bereiken en één leerkracht vindt de wondervraag niet altijd haalbaar. T.a.v. schalen merken de collega's op dat de kinderen zichzelf hoger inschalen dan de leerkracht dat zou doen en t.a.v. de complimenten merken de collega's op, dat de complimenten gemeend zijn.

Als onderzoeker heb ik bij dit onderdeel gemerkt dat ik nauwkeuriger naar de reflectie van de leerkracht op zijn handelen had moeten vragen, omdat de leerkracht, gezien mijn vraagstelling, nu de mogelijkheid had om ook te reflecteren op hetgeen het kind doet. Aangezien mijn doel is dat de leerkracht bewuster de gesprekken voert en daarop reflecteert heb ik niet altijd de juiste antwoorden gekregen. Een betere vraag zou zijn i.p.v. wat vind ik daarvan als leerkracht? : Vind ik als leerkracht dat ik deze stap op de juiste manier heb genomen?

Op mijn vraag of de collega's het **een volgende keer anders zullen doen** geven drie collega's aan het contact en de context niet anders te zullen doen, maar wel het kind meer aan het woord te laten. Ook de doelen navragen zullen zij niet anders doen. Bij het vragen naar uitzonderingen en sterke punten zullen ze het niet veel anders doen, maar wel meer doorvragen. M.b.t. de toekomstgerichtheid is één collega blij met de suggestie van het kind en t.a.v. de complimenten vinden de collega's dat deze meer nadruk mogen krijgen. Het valt op dat t.a.v. het schalen mijn collega's niet hebben ingevuld of zij dit al dan niet anders zullen doen. Bij navraag bleek dat alle collega's het veel werk hadden gevonden om alles in te vullen en zij het zo wel genoeg vonden. T.a.v. de flowchart ervaar ik twee collega's als voorbijgangers, (omdat één collega wel een gesprek heeft gevoerd, maar geen reflectieformulier heeft ingevuld en omdat de andere collega aangeeft het te druk te hebben om zo'n 'oplossingsgericht' gesprek te voeren) één collega als zoeker (omdat deze collega bereidwillig meewerkt en veel vragen stelt) en twee collega's als kopers. (omdat deze twee collega's zowel meewerken, als reflecteren, als vragen stellen)

Dit reflectie-instrument kan ik relateren aan mijn onderzoeksvraag, omdat ik door de inzet en de betrokkenheid van de collega's ervaar of ik hen mogelijk kan motiveren om een 'oplossingsgerichte' gesprek te voeren met een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien en er daarna m.b.v. het reflectieformulier op te reflecteren.

4. Reflectie-instrument: Het 'oplossingsgerichte' gesprek 2 (Bijlage 4)

Het doel van dit reflectie instrument is dat de collega's kunnen overzien of zij alle stappen behorende bij de 7 stappendans hebben gedaan, wat hun mening is t.a.v. iedere genomen stap en of zij willen overdenken of zij in een volgend gesprek de stap al dan niet anders willen nemen. Daaraan heb ik toegevoegd de vraag naar reflectie op wat de leerkracht in het gesprek anders gedaan heeft t.o.v. het vorige gesprek en

of die verandering dan als slechter of beter wordt beoordeeld door de leerkracht zelf. Deze reflectie is ingevuld door alle vijf de leerkrachten.

Wat gebeurde er ?

-**Contact leggen** met het kind. De leerkracht herhaalt afspraken n.a.v. het eerste gesprek. Vier kinderen gaan opgewekt mee, waarvan er één niet weet waarom. De kinderen zijn blij met individuele aandacht.

-**De context**, wat is er aan de hand? Eén kind laat clownesk gedrag zien. Eén kind praat over haar welbevinden op school. Eén kind heeft haar werk niet op tijd af. Eén collega vat het vorige gesprek samen. Eén kind laat 'ongewenst' gedrag zien nadat de cito eindtoets is afgenomen.

-**Doelen** van het kind. Eén kind wil zich beter leren concentreren. Eén kind wil zich prettig voelen op school. Eén kind wil het werk op tijd af hebben. Eén kind wil in een ander groepje zitten en beter werken. Bij één kind is het doel niet ingevuld.

-Welke **sterke punten** vindt het kind zelf dat het heeft? Eén kind vindt dat hij goed kan rekenen, sporten en snel klaar is. Eén kind begrijpt dat ze niet brutaal mag zijn. Eén kind vindt dat haar taalwerk wel op tijd af is. Eén kind vindt dat haar doelen al zijn verbeterd. Eén kind vindt dat hij goed kan overleggen en zaken uitpraten.

-**Uitzonderingen**, wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor? Bij één kind tijdens rekenen. Bij één kind tijdens taal. Bij één kind als ze alleen werkt en bij één kind als de eigen juf in de klas is en niet de stagiaire. Bij één kind zijn er geen uitzonderingen ingevuld.

-**Toekomstgericht**, de wondervraag. Eén kind wil geconcentreerdheid laten zien bij alle lessen. Eén kind wil zich prettig voelen op school. Eén kind wil haar werk op tijd af hebben en de juf helpt daarbij met een afgesproken teken. Twee kinderen willen goed leren en goede punten.

-**Schalen**, waar vindt het kind dat het nu staat? Eén vond dat het beter was gegaan en staat op een 7. Eén kind vond dat ze van een 6 ½ naar een 8 was gegaan. Eén kind geeft zichzelf een 7 en één kind een 6.

-Welke **complimenten** heb je het kind gegeven? Vier leerkrachten hebben meer dan 5 complimenten gegeven. Eén leerkracht heeft het niet ingevuld.

Wat vind ik daarvan als leerkracht ?

-**Contact leggen** met het kind. Ik kreeg volop medewerking van het kind. Ik vond het fijn dat N graag met me meeging. Ik vind het beter als ik het gesprek van te voren aankondig. Ik vond, dat het goed ging.

-**De context**, wat is er aan de hand? Het kind wist meteen waar het over ging. Het welbevinden van N op school is vaak niet oké. Gemaakte afspraken worden herhaald. Het 'ongewenste' gedrag van E (nu de eindtoets voorbij is) is storend

-**Doelen** van het kind. Het kind kwam zelf met een mogelijke oplossing. Individuele gesprekken met kinderen dragen bij tot wederzijds begrip en verbeteren de relatie. Het kind noemt duidelijke doelen.

-Welke **sterke punten** vindt het kind zelf dat het heeft? Het kind werkt wel snel, maar ook slordig. Het is goed van N dat ze kritisch naar zichzelf kan kijken. De

aandacht van K bij taal is groter dan bij rekenen. N werkt sinds het vorige gesprek beter, rustiger en is minder snel afgeleid.

-**Uitzonderingen**, wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor? Ook bij taal en lezen moet het beter gaan. N laat een goed inzicht zien in haar eigen gedrag. K werkt goed met extra hulp en aandacht van de juf. De juf is het eens met N.

-**Toekomstgericht**, de wondervraag. Het kind weet heel goed zelf wat er moet verbeteren. Fijn dat N dit aangeeft, want de juf wil helpen. Ook na de eindtoets wordt er gewerkt.

-**Schalen**, waar vindt het kind dat het nu staat? Vier collega's vinden hun kinderen vooruitgang hebben geboekt. Eén collega geeft dit niet aan, omdat het doel van het kind pas in dit gesprek is bepaald.

-Welke **complimenten** heb je het kind gegeven? Ik wil graag positief stimuleren, maar soms helpt het maar kort. Ik wil meer complimenten geven. Ik ben blij dat ik positieve feedback heb gegeven.

Wat doe ik volgende keer anders als leerkracht ?

-**Contact leggen** met het kind. Ik plan de periode tussen 2 gesprekken korter. Ik kondig het gesprek van te voren aan bij het kind. Ik doe het niet anders. Het is bij 2 collega's niet ingevuld.

-**De context**, wat is er aan de hand? Ik vertel wat, wanneer en hoe lang het al goed gaat. Ik zorg voor een rustige ruimte en voldoende tijd. Het is bij 3 collega's niet ingevuld.

-**Doelen** van het kind. Twee collega's willen proberen om samen met het kind de doelen concreter (smarter) te maken. Het is bij 3 collega's niet ingevuld.

-Welke **sterke punten** vindt het kind zelf dat het heeft? Voelt het kind zich wel gesteund als de juf een neutrale houding inneemt t.a.v. problemen van het kind met een andere juf? Het is bij 4 collega's niet ingevuld.

-**Uitzonderingen**, wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor? Ik vertel nog eens, dat ik 'gewenst' gedrag wil zien in alle lessen. Om 'klagen' te voorkomen wil ik de juiste beginvraag stellen.

-**Toekomstgericht**, de wondervraag. Twee collega's doen het niet anders. Drie collega's hebben het niet ingevuld.

-**Schalen**, waar vindt het kind dat het nu staat? Vijf collega's hebben niets ingevuld.

-Welke **complimenten** heb je het kind gegeven? Eén collega wil meer complimenten geven. Vier collega's hebben niets ingevuld.

Wat heb ik anders gedaan t.o.v. het vorige gesprek?

-**Contact leggen** met het kind. Eén collega is onmiddellijk, zonder lange inleiding aan het gesprek begonnen. Eén collega's heeft niets anders gedaan t.o.v. het vorige gesprek. Drie collega's hebben het niet ingevuld.

-**De context**, wat is er aan de hand? Eén collega heeft het kind gevraagd, hoe het komt, dat het nog niet altijd lukt. Eén collega heeft het gespreksonderwerp bewust vrijer gelaten. Eén collega heeft bewust het kind meer laten praten. Eén collega

benoemde nu meteen waarom het gesprek werd gevoerd. Één collega heeft het niet ingevuld.

-**Doelen** van het kind. Één collega heeft met het kind een dagdeel afgesproken om er samen extra op te letten. Één collega heeft geprobeerd de doelen samen met het kind concreter te formuleren. Drie collega's hebben het niet ingevuld.

-Welke **sterke punten** vindt het kind zelf dat het heeft? Één collega heeft niet veel anders gedaan. Vier collega's hebben het niet ingevuld.

-**Uitzonderingen**, wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor? Één collega heeft het kind aangegeven, dat het kind het wel kan. Één collega heeft voldoende tijd genomen om te luisteren, samen te vatten en door te vragen.

-**Toekomstgericht**, de wondervraag. Één collega heeft niets anders gedaan. Één collega heeft directer benoemd waar het gesprek over zou gaan. Drie collega's hebben niets ingevuld.

-**Schalen**, waar vindt het kind dat het nu staat? Vijf collega's hebben het niet ingevuld.

-Welke **complimenten** heb je het kind gegeven? Één collega heeft wel complimenten gegeven, maar dat hadden er meer mogen zijn. Vier collega's hebben het niet ingevuld.

Wat was er slechter of beter t.o.v. het vorige gesprek?

-**Contact leggen** met het kind. Één collega vond dat het beter ging dan de vorige keer, omdat het kind relaxter was. Één collega geeft aan dat het beter ging, want er was meteen een vertrouwelijke sfeer. Één collega vond dat er niets beter was. Twee collega's hebben het niet ingevuld.

-**De context**, wat is er aan de hand? Voor één collega was het onduidelijk, omdat het gesprek vrijer verliep dan gepland. Één collega vond het beter, omdat het kind blij was met de positieve verandering. Één collega vond het zelf moeilijk om het kind te laten praten. Één collega vond het beter, omdat het gesprek nu een concreter doel had en één collega heeft het niet ingevuld.

-**Doelen** van het kind. Één collega vond het beter om van te voren met het kind af te spreken, want dan is het kind voorbereid. Één collega vond het 2^e gesprek minder doelgericht, maar wel waardevol. Drie collega's hebben het niet ingevuld.

-Welke **sterke punten** vindt het kind zelf dat het heeft? Één collega merkt op dat het kind erg tevreden is, want het werk is op tijd af. Één collega waardeert de openheid van het kind, maar het mag niet uitmonden in 'klagen' door het kind. Drie collega's hebben het niet ingevuld.

-**Uitzonderingen**, wanneer komt het 'ongewenste' gedrag niet voor? Één collega vond het gesprek beter, omdat het meer ontspannen verliep. Één collega vond het gesprek beter omdat er direct een open sfeer was, maar het was minder doelgericht. Één collega vond het gesprek beter, omdat het kind mag vertellen en wordt geholpen en de juf luistert en helpt. Drie collega's hebben het niet ingevuld.

-**Toekomstgericht**, de wondervraag. Één collega vindt het goed dat het kind helemaal akkoord is met de te leren vaardigheid. Één collega vindt het beter, omdat de inhoud van het gesprek duidelijker is. Drie collega's hebben het niet ingevuld.

-**Schalen**, waar vindt het kind dat het nu staat? Vijf collega's hebben het niet ingevuld.

-Welke **complimenten** heb je het kind gegeven? Eén collega vond, dat ze nog meer complimenten had moeten geven. Vier collega's hebben het niet ingevuld.

Uit de reflectieverslagen van alle vijf de collega's blijkt, dat de collega's als **feiten** aangeven, dat alle kinderen blij zijn met de individuele aandacht en dat alle kinderen duidelijke doelen aangeven. Alle kinderen noemen sterke punten en uitzonderingen. Alle kinderen schalen zich in tussen de helft en driekwart van de lijn en alle kinderen hebben meer complimenten gekregen.

De mening van deze vijf collega's t.a.v. de gesprekken is dat het contact en de context goed verlopen, waarschijnlijk omdat het kind al weet waarom het gaat. De collega's vinden de doelen van de kinderen duidelijk, de kinderen weten zelf goed wat ze willen. De collega's zijn het eens met de sterke punten en de uitzonderingen van de kinderen. Vier collega's zien vooruitgang bij de kinderen en de collega's zijn blij complimenten te hebben gegeven. Enkele collega's willen er nog meer geven.

Op mijn vraag of de collega's het **een volgende keer anders** zullen doen geven twee collega's aan het niet anders te doen en één collega wil de gesprekken sneller na elkaar voeren. Twee collega's proberen om de doelen concreter te formuleren en één collega blijft letten op het geven van voldoende complimenten. Aangezien bij doelen, sterke punten, schalen en complimenten 4 collega's niets hebben ingevuld veronderstel ik dat zij dit een volgende keer niet anders zullen doen of dat zij het reflectieformulier te uitgebreid hebben gevonden. Wellicht had ik de vraag m.b.t. een volgende keer niet bij iedere stap moeten formuleren, maar de vraag algemener moeten stellen t.a.v. alle stappen samen. Het is voor mij een belangrijk leerpunt te ontdekken, dat niet alle collega's bereid zijn uitgebreid te reflecteren.

Op mijn vraag: **wat heb ik anders gedaan** t.o.v. het vorige gesprek ontdek ik hetzelfde. Drie of meer collega's vullen bij doelen, sterke punten, toekomstgerichtheid, schalen en complimenten niets in. Wellicht was dit ook te veel om over na te denken en in te vullen. Het valt me op dat twee collega's proberen de doelen concreter te formuleren, meer willen doorvragen, meer complimenten willen geven en toekomstgericht willen blijven.

Op mijn laatste vraag: wat was er **slechter of beter** t.o.v. het vorige gesprek ontdek ik weer hetzelfde. Drie of meer collega's vullen bij doelen, sterke punten, uitzonderingen, schalen en complimenten niets in. Was het dan niet beter of slechter als de vorige keer of heb ik teveel gevraagd van mijn collega's. Ook hier zijn twee collega's blij met de goede en vertrouwelijke sfeer tussen leerkracht en kind en zij zijn blij met duidelijke doelen en goede afspraken.

Om mijn collega's te helpen toch te reflecteren op de gesprekken had ik misschien beter persoonlijke gesprekken met hen aan moeten gaan, zodat zij mij kunnen vertellen wat hun reflecties zijn t.a.v. de gesprekken en zij minder administratief werk hebben. Ook tijdens de bouwvergaderingen had ik meer tijd vrij kunnen maken voor overleg en reflectie.

T.a.v. de flowchart ervaar ik één collega als zoeker, (omdat deze collega na het gesprek en het reflectieformulier enthousiast was en mij vragen stelde) drie collega's als koper (omdat deze collega's mij vragen stelden en met mij overlegden) en één collega als co-expert. (omdat deze collega naast betrokkenheid ook met mij wilde overleggen over de juiste oplossing) Dit is een verandering t.o.v. het eerste gesprek.

Dit reflectie-instrument kan bijdragen aan een antwoord op mijn onderzoeksvraag, omdat ik door de inzet en de betrokkenheid van de collega's ervaar of ik hen mogelijk kan motiveren om een 'oplossingsgericht' gesprek te voeren met een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien. Ook hoop ik hen te motiveren op het gesprek te reflecteren m.b.v. het reflectieformulier.

5.en 6. Tussenevaluaties tijdens bouwvergaderingen (maart en april 2010)

Het doel van dit overleg is elkaar te informeren over de voortgang van de gesprekken en elkaar advies te geven bij vragen. Het is mogelijk voor collega's een extra stimulans om verder te gaan na positieve reacties van één van de collega's.

Tengevolge daarvan is ook een verschuiving (van de leerkrachten) op de flowchart mogelijk.

	Maart 2010	April 2010
Leerkracht 6	Informatie en presentatie duidelijk. Met welk kind moet ik dit doen ? Ik heb het al druk.	2 ^e gesprek verliep veel beter. Het kind kwam zelf met de oplossing en wil er ook aan werken. Het kind is blij met individuele aandacht.
Leerkracht 7	Sluit aan bij HGPD. Ook zeer werkbaar bij ouders en collega's. Heel goed om tijd vrij te maken voor individuele gesprekken met kinderen. Reflectieformulier was veel werk.	De 'wondervraag' en 'schalen' vind ik zeer positief. Het is positief, dat gesprekken niet verlopen in een verwijtende sfeer. De kinderen genieten van persoonlijke aandacht. Reflectie formulier was veel werk.
Leerkracht 7	Niet aanwezig	Het kind vindt zelf de oplossing en vindt dat het haar geholpen heeft. Het kind is blij met individuele aandacht. De wondervraag vind ik te mooi voorgesteld. Ik zou wel met alle kinderen gesprekken willen voeren. Reflectieformulier was ingewikkeld.
Leerkracht 7	Het gesprek is goed verlopen. De werkhouding van het kind is verbeterd. Mijn begrip t.a.v. het kind is verbeterd.	Zo'n gesprek voeren was zinvol. De werkhouding van het kind is verbeterd. Het is goed om één op één een gesprek te voeren met een

	Reflectie formulier was veel werk.	kind. Ik wil als juf minder praten. Ik heb positiviteit van het kind ervaren t.o.v. mij. Ook mogelijk is het om uit te gaan van kindeigenschappen die het kind van zichzelf noemt (suggestie) Reflectieformulier was veel werk.
Leerkracht 8	Dit gesprek was niet waardevol. Ik had geen 'probleem' met dit kind. Ik heb geen reflectieformulier ingevuld. Ik vind het wel waardevol om tijd te hebben voor een individueel gesprek met een kind.	Het 1 ^e gesprek ging niet goed, het 2 ^e wel. Ik wil snel nog een gesprek met dit kind om afspraken te herhalen. Ik weet niet of ik 'oplossingsgericht' waardevol vind. Ik praat liever spontaan met een kind dan met een voorbereidingsformulier. Ik wil de oplossing uit het kind zelf laten komen.

Enkele belangrijke conclusies, die uit deze tussenevaluaties blijken, zijn:

Drie keer wordt genoemd dat het goed is dat het kind zelf met de oplossing komt. Vier keer wordt genoemd dat de individuele aandacht van de leerkracht voor het kind waardevol is. (Vervolgens wordt gezegd dat het waardevol is om met alle kinderen individuele gesprekken te voeren) en dat het bijdraagt aan een positieve sfeer en wederzijds begrip.

Drie keer wordt genoemd dat de reflectieformulieren veel werk zijn en dat iedereen het al erg druk heeft.

Eén keer wordt gezegd dat een 'oplossingsgericht' gesprek ook waardevol kan zijn in gesprekken met ouders of collega's.

Eén keer wordt genoemd dat 'oplossingsgerichte' gesprekken te gestructureerd zijn.

T.a.v. de flowchart ervaar ik één collega als zoeker, (omdat de collega nog nadenkt of 'oplossingsgericht' waardevol kan zijn voor hem, maar al wel een beetje enthousiast is na het 2^e gesprek) drie collega's als koper (omdat zij alle drie vragen stellen en meedenken) en één collega als co-expert. (omdat zij met mij wil nadenken over de stappen en het effect ervan op het gesprek en op het kind) Dit is geen verandering t.o.v. het tweede 'oplossingsgerichte' gesprek.

Deze tussenevaluaties kunnen bijdragen tot een antwoord op mijn onderzoeksvraag, omdat mijn collega's concreet aangeven wat zij als positief en wat zij als negatief hebben ervaren.

Ook merk ik, dat mijn collega's wel over hun ervaringen willen praten, maar meer moeite hebben met het werk dat het invullen van reflectieformulieren met zich mee brengt.

7. Reflectie-instrument: ' IK KAN HET ' (bijlage 5)

Het doel van dit reflectieformulier is na te gaan hoe mijn collega's een 'Ik kan het' gesprek hebben ervaren, wat zij ervan vinden en hoe zij het een volgende keer mogelijk anders doen. Twee collega's hebben een reflectieformulier ingevuld.

Wat gebeurde er ?

Contact leggen met het kind. De ene collega heeft het kind al verteld dat ze een gesprek gaan voeren. De andere collega merkt dat J het prettig vindt om alleen met de meneer te praten.

De context, wat is er aan de hand ? Beide collega's geven aan dat de kinderen moeite hebben met rustig te luisteren en geconcentreerd te werken (behalve bij rekenen)

Welke **vaardigheid (doelen)** wil het kind leren ? Beide kinderen willen leren om rustig te zijn tijdens de instructie en geconcentreerd te werken.

Welke **voordelen** noemt het kind ? Beide kinderen noemen, dat je meer leert als je geconcentreerder werkt en vervolgens hogere punten haalt.

Hoe laat het kind zien wat het al kan en hoe **schaalt** het kind zich in ? Het ene kind zit rustig met zijn armen en wil van een 7 naar een 8. Het andere kind wil een beloningsspelletje voor de hele klas en wil van een 4 naar een 8.

Welke **supporters** kiest het kind ? Het ene kind kiest de meneer en wil dat de meneer even zijn vinger opsteekt als het niet goed gaat. Het andere kind kiest de SOVA trainers en wil een stopbord op zijn tafel als het niet goed gaat.

Wat geeft het kind **vertrouwen** ? Het ene kind weet het niet. Het andere kind krijgt vertrouwen door het stopbord en door zijn klasgenoten.

Hoe wil het kind zijn **supporters bedanken** ? Het ene kind denkt erover na. Het andere kind wil beloningsspelletjes voor de hele klas.

Wat vind ik daarvan als leerkracht ?

Contact leggen met het kind. Ik vind het prettig dat J met me wil praten. Ik heb het bewust van te voren gemeld, dat we zouden praten.

De context, wat is er aan de hand ? J weet zelf goed wat er aan de hand is. De juf heeft soms last van B en de andere kinderen ook.

Welke **vaardigheid (doelen)** wil het kind leren ? Eén collega vindt het prima dat J het wil leren. De andere collega heeft B geholpen bij de naam voor de vaardigheid.

Welke **voordelen** noemt het kind ? Beide collega's vinden het prima dat de kinderen zo hogere punten willen halen.

Hoe laat het kind zien wat het al kan en hoe **schaalt** het kind zich in ? Een collega vindt dat al veel beter gaat met het kind. Eén collega vindt dat B goed beseft, dat de vaardigheid niet is geleerd na één dag goed doorwerken.

Welke **supporters** kiest het kind ? Eén collega vindt het prima. De andere collega merkt op, dat B vertelt dat hij dit op SOVA ook leert en het ook al probeert.

Wat geeft het kind **vertrouwen** ? De ene collega vindt het jammer dat J dit niet weet. De andere collega vindt het jammer dat B zijn twijfel laat merken t.a.v. hulp uit de klas.

Hoe wil het kind zijn **supporters bedanken** ? Het bedanken moet wel realistisch zijn. N.a.v. de vraag tot bedanken bemerkte de collega twijfel van B t.a.v. hulp uit de klas. Daarmee heeft de juf B geholpen door een klassengesprek te organiseren, waarna er hulp uit de klas kwam voor B.

Wat doe ik bij een volgend gesprek mogelijk anders?

Contact leggen met het kind. De ene collega's vindt het positief zo en doet het niet anders. De andere collega licht het kind tevoren wel in.

De context, wat is er aan de hand ? De ene collega blijft benadrukken, dat J geconcentreerd moet werken bij alle vakken. De andere collega wil bewuster met B op zoek gaan naar de volgende stap.

Welke **vaardigheid (doelen)** wil het kind leren ? De ene collega vindt zichzelf wel wat sturend geweest, maar vindt dat oké. De andere collega wil liever minder sturend zijn.

Welke **voordelen** noemt het kind ? De ene collega doet het weer zo. De andere collega wil meer doorvragen naar wat het B heeft opgeleverd.

Hoe laat het kind zien wat het al kan en hoe **schaalt** het kind zich in ? De ene collega blijft het zo doen, als het goed blijft gaan met het kind. Anders past hij zich aan. De andere collega schaaft bewust in m.b.v. een lijn zonder punten, omdat de lijn beter de vooruitgang laat zien.

Welke **supporters** kiest het kind ? De ene collega blijft het zo doen. De andere collega vond het een goed geheugensteuntje, maar teveel opgelegd aan de klas.

Wat geeft het kind **vertrouwen** ? De ene collega wil blijven herhalen dat hij verbetering heeft gezien. De andere collega vindt B' motivatie prima en wil er meer op doorvragen.

Hoe wil het kind zijn **supporters bedanken** ? De ene collega wil het kind helpen met realistisch te blijven t.a.v. bedanken. De andere collega vond het prima zo.

Twee collega's hebben een 'Ik kan het' gesprek uitgeprobeerd.

Uit hun reflectieformulieren blijkt dat zij als **feiten** aangeven, dat zij beiden een 'ongeconcentreerd' kind in de klas hebben. Beide kinderen willen als vaardigheid leren om rustig te werken, omdat zij als voordeel zien dat zij dan meer leren en hogere punten zullen halen. Zij zijn beide gemotiveerd om een 8 te scoren op de schaal tot 10 en zij waarderen de aanwezigheid van supporters. Beide kinderen hebben er nog onvoldoende vertrouwen in dat het hen gaat lukken. Eén kind wil de klas bedanken met beloningsspelletjes.

De mening van deze twee collega's t.a.v. de 'Ik kan het' gesprekken is dat de beide kinderen heel goed weten wat zij niet zo goed doen en dit noemen als vaardigheid om te leren. De collega's onderschrijven de voordelen die de kinderen noemen en vinden dat het schalen motiveert. Beide leerkrachten vinden het jammer dat er nog onvoldoende vertrouwen is bij de kinderen en helpen de kinderen hiermee door de suggestie dat de rest van de klas ook kan helpen. Het ene kind heeft bruikbare ideeën om de supporters te bedanken, het andere kind heeft dat nog niet.

Op mijn vraag wat mijn collega's bij een volgend "Ik kan het" gesprek eventueel **anders doen** antwoordt één collega dat ze minder sturend wil zijn terwijl de andere collega juist wel wil sturen als hij dat nodig vindt. Eén collega wil meer doorvragen. Beide collega zullen het schalen weer zo doen, maar één collega wil alleen de lijn gebruiken en de nummers erop niet meer. Eén collega wil de namen van de supporters niet opleggen en realistisch blijven bij het bedanken van de supporters.

Dit reflectie-instrument kan bijdragen tot een antwoord op mijn onderzoeksvraag, omdat ik wil onderzoeken in hoeverre de 'Ik kan het' gesprekken een aanvulling kunnen zijn op de 'oplossingsgerichte' gespreksvoering m.b.v. de 7 stappendans. T.a.v. de flowchart ervaar ik bij deze 'Ik kan het' gesprekken één collega als zoeker (omdat hij gemotiveerd aan het gesprek begint en er veel vragen bij heeft) en één collega als koper. (omdat ze gemotiveerd het gesprek voert en veel vragen en suggesties voor mij heeft) Ik vind de vergelijking t.a.v. de flowchart met de vorige gesprekken nu niet opgaan, omdat de 'Ik kan het' gesprekken voor beide collega's nieuw zijn en zij beiden toch weer bereid waren het uit te proberen.

8. Eindevaluatie 'oplossingsgericht' gesprekken voeren. (bijlage 6)

In de eindevaluatie tenslotte heb ik onderzocht in hoeverre de collega's de 'oplossingsgerichte' gespreksvoering ondersteunen en dit als 'gereedschap' toe willen voegen aan hun 'gereedschapskist' en of zij de collega's van de onder- en middenbouw hiervan ook deelgenoot willen maken.

Om de triangulatie te waarborgen heb ik op twee manieren geëvalueerd. Ik heb de collega's een vragenlijst gestuurd gerelateerd aan de 5 disciplines van Senge (systeem denken, persoonlijk meesterschap, mentale modellen, gemeenschappelijke visie, teamleren) aangevuld met de interactietheorie van Jackson en Mckergow: Dit interactieve standpunt is nodig, omdat t.a.v. een veranderingsproces niet alleen het denken en erover praten belangrijk is, maar juist ook het 'doen'. "De actie ligt in de interactie". (Jackson, Mckergow, 2002)

Ook heb ik de leerkrachten gevraagd om een 'oplossingsgericht' gesprek te voeren met zichzelf t.a.v. hun visie op de 'oplossingsgerichte' gespreksvoering m.b.v. dezelfde stappen als zij hebben gebruikt bij het gesprek met het kind **(bijlage 6)** Alle vijf de collega's hebben de eindevaluatie ingevuld en een 'oplossingsgericht' gesprek gehouden met zichzelf.

Gerelateerd aan de 5 disciplines van Senge zie ik bij mijn collega's het volgende:

Systeemdenken: Vier collega's vinden de 7stappendans wel zinvol, maar zouden daarin minder stappen willen nemen. Vier collega's vinden het wel passen bij Kanjer en 'Ik kan het'. Eén collega vindt de benadering positief. Twee collega's vinden de 7 stappendans en 'Ik kan het' te gestructureerd. Eén collega vindt 'oplossingsgericht' niet bij hem passen, maar wil bij problemen misschien nog wel eens terugkijken naar dit model.

Persoonlijk meesterschap: Twee collega's voelen zich competenter t.a.v. hulp aan een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien, naast de Kanjermethode. Eén collega voelt

zich enigszins competentier. Eén collega ervaart meer begrip voor het kind. Eén collega voelt zich vaardiger in het voeren van gesprekken met kinderen en wil nog meer leren. Eén collega wil bewust nadenken over de te stellen vragen en hoe je een kind benadert. Eén collega voelt zich niet competentier en twee collega's voelen zich niet vaardiger in het voeren van gesprekken met kinderen.

Mentale modellen: Eén collega wil er meer tijd voor maken en ziet het als één van de mogelijkheden om een kind te helpen. Eén collega vindt het belangrijk, dat de relatie met het kind verbeterd is, maar wil zich hoeden voor een te 'softe' aanpak. Eén collega wil 'ongewenst' gedrag voorkomen m.b.v. Kanjer en vindt de 7 stappendans te gestructureerd.

Eén collega vindt het positief dat kinderen meer betrokken zijn bij het samen zoeken naar oplossingen en er daarom bewuster mee aan de slag gaan. Eén collega vindt dat 'oplossingsgericht' bij hem niet veel heeft veranderd.

Gemeenschappelijke visie: Vier collega's willen kinderen die 'ongewenst' gedrag laten zien positief stimuleren. Vijf collega's willen aan het kind laten merken, dat ze vertrouwen hebben in de goede afloop. Vier collega's denken dat 'oplossingsgericht' ook waardevol kan zijn in gesprekken met collega's en ouders. Eén collega twijfelt daaraan.

Teamleren: Vier collega's vinden niet dat we van elkaar hebben geleerd. Twee collega's vinden dat we er als team te weinig over hebben gepraat, maar het zou wel zinvol kunnen zijn en één ervan heeft onvoldoende openheid ervaren. Vijf collega's vonden de reflecties veel werk. Eén collega wil zich wel verder bekwamen in gesprekken voeren met kinderen, maar niet perse 'oplossingsgericht'. Drie collega's willen zich wel verder bekwamen in 'oplossingsgericht' gesprekken voeren. Eén collega vindt het geschikt voor de middenbouw, een andere collega juist niet en één collega vindt dat dat afhangt van de collega die er werkt.

De interactie: Twee collega's vinden, dat ze bij de 7 stappendans en het 'Ik kan het' gesprek erg veel stappen moesten uitvoeren. Twee collega's vinden de relatie met het kind verbetert door het persoonlijke contact. Eén collega merkt dat het kind zich competentier voelt en het goed is dat het kind zelf stuurt. Eén collega voert liever spontaan een gesprek met een kind.

De conclusies, die ik hieruit trek zijn:

T.a.v. **systeendenken** vinden vier collega's dat de 7 stappendans wel zinvol is, maar met minder stappen en het past bij Kanjer en 'Ik kan het'. Zij waarderen de positieve insteek ervan, maar twee collega's waarderen minder de in hun ogen te gestructureerde werkwijze.

Eén collega vindt de 7 stappendans niet bij hem passen.

T.a.v. **persoonlijk meesterschap** voelen twee collega's zich competentier t.a.v. het oplossen van problemen m.b.v. 'oplossingsgericht', één collega voelt zich enigszins competentier en twee collega's voelen zich niet competentier. De collega's vinden niet dat ze van elkaar hebben geleerd. Alle collega's willen hun competentie 'gesprekken voeren met kinderen' wel verbeteren en zijn bereid daaraan te werken.

T.a.v. de **mentale modellen** geven de collega's aan, dat ze er graag meer tijd voor zouden willen hebben, o.a. omdat ze vinden dat het de relatie met het kind verbetert en de kinderen veel meer betrokken zijn bij het oplossen van het probleem. Enkele collega's hebben last van de gestructureerdheid van de 7 stappendans en 'Ik kan het' en zijn blij dat wij op school ook bezig zijn met Kanjer, omdat zij Kanjer zien als hulp bij het voorkomen van problemen.

Eén collega ervaart 'oplossingsgericht' werken niet als een 'gereedschap' om toe te voegen aan 'zijn gereedschapskist'.

T.a.v. de **gemeenschappelijke visie** van de bovenbouwcollega's geven vier collega's aan, dat ze kinderen positief willen stimuleren bij het oplossen van problemen en vinden vijf collega's het belangrijk dat zij als leerkracht aan het kind laten merken dat zij vertrouwen hebben in het kind. Vier collega's vinden ook dat 'oplossingsgericht' gebruikt kan worden in gesprekken met ouders en collega's. Drie collega's staan positief t.o.v. 'oplossingsgericht'. Dat is 60% van het bovenbouwteam en dus onvoldoende om te kunnen spreken van een gemeenschappelijke visie.

T.a.v. **teamleren** vinden vier collega's dat we niet van elkaar hebben geleerd en er te weinig over hebben gepraat. Ook vonden zij allen dat de reflecties veel werk waren. Drie collega's willen zich er wel verder in bekwamen.

T.a.v. het **interactieve** standpunt staan drie collega's positief t.o.v. 'oplossingsgericht', omdat zij van mening zijn dat het de relatie met het kind verbetert en kinderen zich competentier voelen doordat de kinderen zelf sturen. De collega's willen wel zelf bepalen welke stappen zij al dan niet nemen. Eén collega voert liever spontaan een gesprek met een kind.

'Oplossingsgericht' gesprek van de collega met zichzelf t.a.v. de 'oplossingsgerichte' visie. Vijf collega's hebben dit gedaan.

Mijn antwoord is:

Het contact, heb ik me verdiept in 'oplossingsgericht' een gesprek voeren met een kind? Twee collega's hebben zich voorbereid door de literatuur te lezen en de gesprekken voor te bereiden. Twee collega's hebben zich er nogal in verdiept en één collega heeft zich een beetje erin verdiept.

De context, wil ik 'oplossingsgericht' aan de slag? Vier collega's willen wel 'oplossingsgericht' aan de slag maar (in minder stappen, ongestoord in een rustige omgeving en in combinatie met Kanjer) Eén collega wil niet altijd 'oplossingsgericht' aan de slag.

Mijn doelen t.a.v. 'oplossingsgericht': Voor één collega zijn belangrijk: contact, positief benaderen, duidelijke doelen en afspraken. Eén collega wil dat het kind inziet dat zijn 'ongewenste' gedrag een probleem is en dat de juf niet de pest heeft aan hem. Ze wil reflecteren op haar eigen gedrag. Eén collega wil 'ongewenst' gedrag voorkomen en anders oplossen. Eén collega wil handelen zoals bij Kanjer. Eén collega heeft niets ingevuld.

Mijn sterke punten t.a.v. 'oplossingsgericht': Eén collega kan rustig het probleem benaderen en bespreken. Eén collega heeft veel geduld en begrip, beheerst

gespreksvaardigheden, vindt een goede relatie belangrijk en is bereid daarin te investeren. Eén collega voelt zich al redelijk ontwikkeld op gebied van SEO en Kanjer door studies. Eén collega geeft ruim complimenten, maakt duidelijke keuzes en handelt gemeend en respectvol. Eén collega kan goed luisteren.

Mijn uitzonderingen, wat doe ik al ? Eén collega verwoordt een duidelijke probleemstelling en doelstelling. Eén collega maakt gebruik van ‘belonen’, hanteert de ‘oplossingsgerichte’ bril en benoemt ‘gewenst’ gedrag i.p.v. ‘ongewenst’ gedrag. Twee collega’s vinden een goed contact belangrijk, maken veel complimenten en benoemen sterke punten en duidelijke doelen. Eén collega vindt het belangrijk individueel met een kind aan de slag te gaan.

Toekomstgericht, de wondervraag: Eén collega wil tussendoor meer evalueren. Eén collega wil dat de kinderen zelf naar haar toekomen als er een probleem is en dat kinderen elkaar helpen bij het oplossen van problemen. Eén collega wil het doen op een manier die bij haar past. Twee collega’s willen dat de oplossing komt uit de kinderen zelf ev. in combinatie met hun ouders en de eigen leerkracht.

Schalen: Eén collega vindt zich nu staan op een 7, één op een 8. Eén collega heeft het niet ingevuld. Eén collega vindt zich nu op 7 ½ en één op een 6 tot 7.

Mijn positie op de flowchart: Twee collega’s hebben dit niet ingevuld. Eén collega geeft aan de flowchart ‘onbewust’ te gebruiken. Eén collega voelt zich een co-expert en één collega voelt zich een koper.

Wat vind ik daarvan ?

Het contact, heb ik me verdiept in ‘oplossingsgericht’ een gesprek voeren met een kind? Eén collega vindt het goed. Eén collega bereidt het graag goed voor. Eén collega vindt het te gestructureerd. Eén collega vindt het positief maar te uitgebreid en één collega heeft het niet ingevuld.

De context, wil ik ‘oplossingsgericht’ aan de slag ? Twee collega’s vinden het goed. Eén collega vindt dat ze te weinig tijd heeft. Eén collega vindt dat een probleem zich soms vanzelf oplost en één collega heeft het niet ingevuld.

Mijn doelen t.a.v. ‘oplossingsgericht’. Eén collega wil stapsgewijs aan het werk gaan. Twee collega’s vinden het goed en twee collega’s hebben het niet ingevuld.

Mijn sterke punten t.a.v. ‘oplossingsgericht’. Twee collega’s vinden het goed. Eén collega wil nog meer leren en twee collega’s hebben het niet ingevuld.

Mijn uitzonderingen, wat doe ik al ? Eén collega vindt het positief en één vindt het vanzelfsprekend en één vindt het prima. Eén collega wil voldoende tijd nemen en één vindt het beter individueel aan de slag te gaan.

Toekomstgericht, de wondervraag. Eén collega vindt het positief als de oplossing uit het kind zelf komt. Eén collega vindt het dan zo goed, dat ze het wil vieren en één collega vindt dat ze zelf niet teveel aan het woord moet zijn. Twee collega’s hebben het niet ingevuld.

Schalen: Eén collega vindt het voldoende. Eén collega vindt het een gevorderde positie. Eén collega is tevreden en één vindt het prima. Eén collega heeft het niet ingevuld.

Mijn positie op de flowchart: Eén collega vindt het fijn. Eén collega vindt dat het beter kan. Eén collega denkt na over de positie van het kind op de flowchart en één collega heeft het niet ingevuld.

Hoe ga ik het in de toekomst doen ?

Het contact, heb ik me verdiept in ‘oplossingsgericht’ een gesprek voeren met een kind? Twee collega’s willen wel ‘oplossingsgericht’ aan de slag, maar met mogelijk minder stappen en naast Kanjer. Eén collega wil op de hoogte blijven en wil kritisch blijven t.a.v. zichzelf. Eén collega wil dit in de toekomst niet doen en één collega heeft het niet ingevuld.

De context, wil ik ‘oplossingsgericht’ aan de slag? Twee collega’s willen er wel mee aan de slag maar minder uitgebreid. Voor één collega is competentie, relatie en autonomie de leidraad voor het omgaan met ‘ongewenst’ gedrag. Twee collega’s hebben het niet ingevuld.

Mijn doelen t.a.v. ‘oplossingsgericht’. Eén collega wil beter zijn grenzen aangeven. Voor één collega is competentie, relatie en autonomie de leidraad en één collega wil wel één en ander uitproberen. Twee collega’s hebben het niet ingevuld.

Mijn sterke punten t.a.v. ‘oplossingsgericht’. Eén collega wil duidelijkheid geven en goede afspraken maken. Eén collega wil meer complimenten geven en minder afstandelijk zijn. Eén collega wil zich nog meer bekwamen en één collega wil vooral gericht zijn op de oplossing met in het achterhoofd de aanpak. Eén collega heeft het niet ingevuld.

Mijn uitzonderingen, wat doe ik al? Eén collega wil vaker individuele gesprekken voeren. Eén collega wil extra oefenen: luisteren, herkaderen, samenvatten en doorvragen. Twee collega’s vinden het prima zo.

Toekomstgericht, de wondervraag. Eén collega wil leren een flexibele gesprekshouding te hanteren met toch een stevige lijn, dus doorvragen. Vier collega’s hebben dit niet ingevuld.

Schalen: Eén collega wil hierin nog groeien. Eén collega vindt het jammer dat er te weinig tijd voor is en drie collega’s hebben het niet ingevuld.

Mijn positie op de flowchart: Eén collega vindt dat je je altijd verder kunt verdiepen. Eén collega wil zich wel verder ontwikkelen en drie collega’s hebben het niet ingevuld.

Conclusies t.a.v. het ‘oplossingsgerichte’ gesprek van de collega met zichzelf.

Alle collega’s hebben zich er meer of minder in hebben verdiept en vier collega’s willen wel ‘oplossingsgericht’ aan de slag. Vier collega’s formuleren duidelijke doelen en zijn duidelijk over hun eigen sterke punten en uitzonderingen. Alle collega’s schalen zichzelf nu in tussen een zes en een acht. Drie collega’s hebben de flowchart niet gebruikt en twee een beetje.

De **mening** van de collega’s over hun eigen handelen is, dat drie collega’s er wel mee aan de slag willen gaan, maar er onvoldoende tijd voor denken te hebben. T.a.v. de doelen, sterke punten en uitzonderingen willen ze nog meer leren en over hun

ingeschaalde vaardigheid denken ze positief. T.a.v. de flowchart hebben ze niet echt een mening, omdat ze deze onvoldoende hebben gebruikt.

Op de vraag hoe zij ‘oplossingsgericht’ **in de toekomst** gaan gebruiken lees ik dat drie collega’s dit wel willen doen, maar minder uitgebreid. Zij willen zich wel verdiepen en meer leren, maar hun einddoel is nog onduidelijk. Ook op dit reflectieformulier zijn veel vragen niet beantwoord o.a. de toekomstgerichtheid, schalen en gebruik maken van de flowchart.

Ik concludeer hieruit dat ik teveel gevraagd heb van mijn collega’s en dat zij ‘reflectie-moe’ waren.

Deze eindevaluatie kan bijdragen aan een antwoord op mijn onderzoeksvraag, omdat ik de antwoorden op de evaluatievragen kan verbinden met het ‘oplossingsgerichte’ gesprek van de leerkracht met zichzelf en zo conclusies kan trekken, die weergeven wat de mening is van de collega’s t.a.v. het ‘oplossingsgericht’ een gesprek voeren met een kind dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien. Ook kan ik de eindevaluatie vergelijken met de nulmeting en zo concluderen of mijn collega’s positief denken over de ‘oplossingsgerichte’ gesprekvoering en deze in de toekomst willen gebruiken.

Hoofdstuk 6

Antwoorden op mijn onderzoeksvraag en conclusies

In dit hoofdstuk zal ik proberen antwoorden te geven op de onderzoeksvraag en de deelvragen. Uit de antwoorden zullen conclusies getrokken worden voor een vervolg op het onderzoek.

1. Kan ik mijn bovenbouwcollega's motiveren om 'oplossingsgericht' gesprekken voeren uit te proberen in hun groep bij een kind dat 'ongewenst gedrag' laat zien, door mijn bovenbouwcollega's handvatten aan te reiken voor het 'oplossingsgerichte gesprek' (7 stappendans en flowchart)) en kan ik hen dan motiveren om met mij op dat gesprek te reflecteren, zodat zij zich competentier voelen om het kind dat het 'ongewenste gedrag' laat zien te helpen.

Deelvragen:

2. In hoeverre kan ik met het concept " oplossingsgericht gesprekken voeren " volgens de 7 stappendans aansluiten bij de "Kanjermethode" volgens G. Weide (verbeteren orthopedagogische competentie)
3. In hoeverre voelen de bovenbouwcollega's van mijn school zich competentier t.a.v. het ' oplossingsgericht' oplossen van 'ongewenst' gedrag in hun klas. (verbeteren van de competentie: samenwerken met collega's) na het voeren van 'oplossingsgerichte' gesprekken met kinderen.
4. In hoeverre biedt de methode 'Kids' Skills' één voor de collega's gewenste aanvulling op het voeren van de 'oplossingsgerichte' gesprekken ?

Ad 1

Omdat ik mezelf geïnspireerd voel t.a.v. 'oplossingsgericht' werken m.b.v. de 7stappendans en Kids'skills wil ik dit enthousiasme delen met mijn vijf collega's van de bovenbouw en hen ervan overtuigen, dat 'oplossingsgericht' een 'gereedschap' kan zijn om toe te voegen aan hun 'gereedschapskist' die zij nodig hebben om kinderen te helpen, die 'ongewenst' gedrag laten zien.

Uit de **eerste vragenlijst**, die ik hen gestuurd heb en die ik bewust heb gerelateerd aan de 7stappendans blijkt dat mijn collega's t.a.v. de relatie met het kind niet allen tevreden zijn, dat mijn collega's nogal wat sterke punten noemen van het kind en gemiddeld vier complimenten geven. De doelen, die de collega's omschrijven zijn die van de leerkracht en niet van het kind evenals de plaats van het kind op de schaal.

Na deze eerste vragenlijst heb ik mijn collega's middels een **presentatie** geïnformeerd over de 7 stappendans en flowchart. Mijn collega's waren na de presentatie gemotiveerd om de 7 stappendans uit te proberen met een kind uit hun klas.

Na het **eerste 'oplossingsgerichte' gesprek** van de collega met het kind lees ik uit de reflecties, dat het contact met het kind goed verloopt, dat het kind nu de doelen vaststelt, dat de kinderen zich hoger inschalen en de leerkracht weer voldoende complimenten geeft. De collega's geven aan te willen proberen om een volgende keer

meer door te vragen, het kind meer te laten praten en het kind meer sterke punten te laten noemen. Aangezien niet alle vragen zijn beantwoord denkt de onderzoeker na of de reflectie niet teveel vragen bevat.

Na het **tweede ‘oplossingsgerichte’ gesprek** van de collega met het kind lees ik uit de reflecties, dat het contact nog beter verloopt, de doelen duidelijker zijn, want het kind weet heel goed zelf wat er ‘mis’ is, de collega signaleert vooruitgang bij het kind en de kinderen schalen zich weer hoger in. Ook worden er weer voldoende complimenten gegeven. De collega’s geven nu aan, dat zij een volgende keer de doelen nog concreter willen formuleren en dat zij nog meer willen doorvragen en meer complimenten willen geven. Aangezien nog meer dan na het eerste gesprek vragen onbeantwoord blijven kan de onderzoeker concluderen, dat ze teveel vragen gesteld heeft. Het was misschien beter geweest evaluatieve informatie te verkrijgen via persoonlijke gesprekken met de collega of tijdens overleg in een bouwvergadering.

De onderzoeker merkt een kleine verschuiving op van de collega’s op de flowchart richting ‘kopers’.

Tijdens de **evaluatiemomenten** zijn de collega’s gematigd enthousiast. Zij zijn positief over, dat het kind zelf met de oplossing mag komen, dat individuele aandacht van de leerkracht voor het kind zeer waardevol is en bijdraagt aan wederzijds begrip en een positieve sfeer tijdens de gesprekken. De collega’s zijn negatief over het vele werk dat de reflecties met zich meebrengen.

Twee collega’s hebben een **‘Ik kan het’ gesprek** gevoerd en zij geven aan dat ‘Ik kan het’ een goed vervolg is op de ‘oplossingsgerichte’ gesprekken. De doelen van het kind zijn nog concreter, omdat het om een vaardigheid gaat. Het schalen motiveert de kinderen, maar hun kinderen hebben nog onvoldoende zelfvertrouwen. Deze twee collega’s willen in een volgend ‘Ik kan het’ gesprek sturend zijn als dat nodig is, meer doorvragen en t.a.v. het bedanken van de supporters realistisch blijven. Zij vinden schalen prima.

Ik heb bij deze twee collega’s de plaats op de flowchart niet vergeleken met het vorige gesprek, omdat ‘Ik kan het’ nieuw was voor hen. Deze twee collega’s stelden zich bereidwillig op en waren na afloop enthousiast over het verloop van het ‘Ik kan het’ gesprek.

T.a.v. de **eindevaluatie** ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren lees ik uit de verslagen, dat drie collega’s de 7 stappendans zinvol vinden, maar zij willen zelf bepalen of zij steeds alle stappen willen nemen. Twee collega’s zijn minder enthousiast, want zij vinden het erg gestructureerd. Aangezien slechts drie collega’s de 7 stappendans mogelijk willen gebruiken is er geen gemeenschappelijke visie van het bovenbouwteam t.a.v. ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren.

Vier collega’s vinden dat de 7 stappendans wel aansluit bij Kanjer en één weet het niet.

Twee collega’s voelen zich nu competentier om een kind te helpen, dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien. Zij zouden meer tijd willen hebben om individueel met een kind gesprekken te kunnen voeren.

Alle collega's vinden dat de relatie met het kind verbetert na meer individuele aandacht ten gevolge van de gesprekken en zijn daar positief over.

Vier collega's formuleren concrete doelen t.a.v. zich verder bekwamen in het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren zoals meer complimenten geven, goed luisteren, doorvragen en herkaderen. Het einddoel (wondervraag) van deze collega's t.a.v. 'oplossingsgericht' wordt niet concreet geformuleerd.

Alle collega's geven ook aan, dat zij niet vinden dat ze van elkaar hebben geleerd. Zij hebben wel de gesprekken gevoerd met de kinderen, maar er met elkaar te weinig over gepraat, er heeft te weinig verdieping plaats gevonden. Ik had als onderzoeker daar meer tijd voor moeten plannen, omdat er zo op 'teamleren' onvoldoende is gescoord.

Alle collega's geven aan dat de reflecties veel werk waren. Zij waren daar niet blij mee. Ik had als onderzoeker de reflectieformulieren minder uitgebreid moeten maken en meer mondeling moeten evalueren tijdens overlegmomenten.

De flowchart is door de collega's nauwelijks gebruikt. Hieruit kan ik concluderen, dat ik t.a.v. 'oplossingsgericht' mijn collega's teveel informatie heb gegeven tijdens de presentatie. Ik had me moeten beperken tot de 7 stappendans en ik had dan de flowchart in een later stadium onder de aandacht kunnen brengen.

T.a.v. de plaats van de collega's zelf op de flowchart ervaar ik nu dat drie collega's zich bevinden tussen 'koper' en 'co-expert' en twee collega's 'zoeker' zijn.

Ad 2

Vier van de vijf collega's vinden dat 'oplossingsgericht' een gesprek voeren volgens de 7 stappendans, met een kind dat 'ongewenst' gedrag laat zien, aansluit bij de Kanjermethode, die wij op onze school gebruiken. Deze collega's willen mogelijk beide 'gereedschappen' (7 stappendans en Kanjer) gebruiken, maar liever nog 'ongewenst' gedrag voorkomen m.b.v. Kanjer.

Ad 3

Drie van de vijf collega's vinden het gebruik van de 7 stappendans zinvol om een kind te helpen, dat 'ongewenst' gedrag laat zien. Twee van de vijf collega's voelen zich nu competentere om een kind te helpen, dat 'ongewenst' gedrag laat zien.

Ad 4

Twee van de vijf collega's zien in 'Ik kan het' een gewenste aanvulling op 'oplossingsgericht' een gesprek voeren om een kind te helpen, dat 'ongewenst' gedrag laat zien. Drie collega's hebben dit niet uitgetoetst. Zij hebben dit niet gedaan, omdat zij er onvoldoende tijd voor konden vrijmaken of omdat ze vonden dat er geen kind in hun klas was, dat in aanmerking kwam voor een 'Ik kan het' gesprek.

Relatie met de literatuur.

De literatuur m.b.t. de 'oplossingsgerichte' visie heeft me enthousiast gemaakt om 'oplossingsgericht' te gebruiken bij het oplossen van problemen. De eenvoud van de aanpak, zoals beschreven door Jackson en Mckergow, het vertrouwen in de goede

afloop, die ik bij Jong en Berg lees hebben me geïnspireerd, evenals de gedachte van Furman, dat ‘ongewenst’ gedrag niet bestaat, maar dat kinderen bepaald ‘gewenst’ gedrag nog mogen leren en dat ik daarbij mag helpen door met het kind het te leren doel te vertalen in een vaardigheid.

Veel literatuur was voor handen en ik heb met plezier gelezen, de ‘oplossingsgerichte’ gesprekken uitgevoerd en erop gereflecteerd met als gevolg dat ik nog enthousiaster werd en mijn enthousiasme wilde delen met mijn bovenbouwcollega’s. Zou ik hen ook kunnen motiveren tot het voeren van ‘oplossingsgerichte’ gesprekken en zouden zij dan mogelijk mijn enthousiasme delen ?

Ik had alleen aan de literatuur m.b.t. ‘oplossingsgericht’ niet voldoende.

Ik wilde immers mijn bovenbouwcollega’s enthousiasmeren voor het ‘oplossingsgerichte’ gesprekken voeren en daarom had ik ook literatuur nodig om dit veranderingsproces bij mijn team te stimuleren en te begeleiden. Belangrijk en aanvullend voor mij was wel Furman, die in zijn boek ‘reteaming’ de ‘oplossingsgerichte’ stappen laat doen door een team. Dit idee van Furman heb ik dan ook toegepast in de reflectieformulieren door de stappen van de 7 stappendans te gebruiken om op te reflecteren, maar daarnaast had ik ook nog literatuur nodig om het veranderingsproces te begeleiden.

Die literatuur heb ik gevonden bij Senge in zijn boek ‘de vijfde discipline’. Ik vind dat Senge duidelijke handvatten biedt om veranderingsprocessen te stimuleren door vijf disciplines te gebruiken als leidraad. (systeemdenken, persoonlijk meesterschap, mentale modellen, een gemeenschappelijke visie opbouwen en teamleren) Ik heb dit gedaan door met mijn collega’s te praten over het belang van positief omgaan met een kind dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien en hen ‘gereedschap’ geboden om met het kind oplossingen te zoeken. Ik heb geprobeerd mijn collega’s te laten ervaren, dat hun competentie: positief omgaan met ‘ongewenst’ gedrag kan verbeteren door het voeren van ‘oplossingsgerichte’ gesprekken m.b.v. de 7 stappendans, flowchart en ‘Ik kan het’. Ik heb geprobeerd traditionele denkpatronen van de collega’s t.a.v. probleemdenken te doorbreken door met hen te zoeken naar oplossingen volgens de ‘oplossingsgerichte’ visie. . Als uiteindelijke doel van de gesprekken heb ik geprobeerd een gemeenschappelijke visie van het bovenbouwteam t.a.v.

‘oplossingsgericht’ helder te krijgen en tenslotte heb ik geprobeerd dit alles te doen door van en met elkaar te leren. Hieraan toegevoegd heb de interactietheorie van Jackson en Mckergow, omdat alleen praten over ‘oplossingsgericht’ onvoldoende zal zijn. Mijn collega’s moeten het ook willen doen en ervaren. “De actie zit in de interactie”. (theorieverwijzing) En mijn collega’s hebben actie ondernomen, want ze hebben de ‘oplossingsgerichte’ gesprekken uitgevoerd en erop gereflecteerd.

Voor mij was Senge, aangevuld met Jackson en Mckergow een belangrijke leidraad om met de collega’s het traject te kunnen doen. Door hierop steeds te reflecteren kon ikzelf meer afstand nemen en luisteren i.p.v. mijn collega’s mijn visie opleggen en mijn collega’s hebben zo zelf de regie gehouden, wat ook blijkt uit de conclusies.

Een mogelijk vervolg

Om een mogelijk vervolg op dit onderzoek te formuleren heb ik **met mezelf een ‘oplossingsgericht’ gesprek gevoerd** met als vraag: ‘Hoe wil ik in de toekomst mijn collega’s nog meer inspireren ‘oplossingsgericht’ werken te gaan gebruiken in hun werk’?

Ik heb me daarbij de volgende vragen gesteld gerelateerd aan de 7 stappendans.

-Op welke manier wil ik **contact** met mijn collega’s teneinde hen te enthousiasmeren voor ‘oplossingsgericht’ werken ?

Ik wil mijn belangstelling voor hen als leerkracht, als collega en als mens laten blijken door goed te luisteren, vertrouwen uit te stralen richting hen, hen te benaderen met respect en door welgemeende complimenten te geven. Ik wil hen vragen stellen i.p.v. met oplossingen te komen.

-Hoe is de **context** nu m.b.t. hun visie op ‘oplossingsgericht’.

Drie collega’s zijn positief t.o.v. ‘oplossingsgericht’. Twee collega’s niet.

Wat ga ik doen ? Wat gaan zij doen ? Verschuiven zij op de flowchart ? Hoe ga ik om met mogelijke weerstand ?

-Welke **doelen** wil ik mezelf stellen t.a.v. het enthousiasmeren van mijn collega’s voor ‘oplossingsgericht’?

1.Ik wil mijn visie laten zien door mijn houding. Dat zal ik doen door respect uit te stralen richting hen en over hoe zij denken. Ik wil luisteren, ‘oplossingsgerichte’ vragen stellen, vertrouwen stellen in hen, afspraken nakomen, concrete doelen formuleren en voldoende complimenten geven.

2.Ik wil ‘oplossingsgericht’ werken met kinderen, ouders en collega’s en dat delen met mijn collega’s.

3.Ik wil mijn collega’s ‘oplossingsgericht’ aanmoedigen door hun mening te respecteren, goed te luisteren, ‘oplossingsgerichte’ vragen te stellen en mijn vertrouwen in hen te laten merken.

-Welke **sterke punten** vind ik, dat ik al bezit ?

Mijn luisteren is verbeterd. Ik kan veel beter, dan in het verleden mijn mond houden. Ik ben me veel bewuster van het belang van complimenteren. Ik laat rust zien, neem de tijd om na te denken en gun de collega ook die tijd. Ik heb geduld.

-Welke **uitzonderingen** ontdek ik bij mezelf als ik dreig terug te vallen in oude gewoontes ?

Ik blijf luisteren en vul de gesprekspartner niet aan met ‘oplossingen’ en ik vraag door. Ik probeer de informatie die ik krijg te herkadere, zodat ik er afstand van kan nemen en ik de informatie positief kan bekijken.

-**De wondervraag**. Wat wil ik uiteindelijk bereiken m.b.t. ‘oplossingsgericht’ ?

Ik zou willen, dat alle collega’s kinderen helpen door ‘oplossingsgerichte’ gesprekken te voeren met hen. Ik zou ook willen dat collega’s ‘oplossingsgericht’ gebruiken in gesprekken met ouders of andere collega’s.

-**Schalen**. Waar vind ik, dat ik nu sta ?

Ik vind, dat ik nu sta op een zeven en ik wil naar een negen of een tien.

-Welke **positie op de flowchart** neem ik nu zelf in ?

Ik voel me nu nog een ‘koper’, want ik leer nog steeds en ben me er bewust van dat ik nog meer kan leren, vooral op het gebied van de juiste ‘oplossingsgerichte’ vragen stellen en de gesprekspartner mijn vertrouwen in hem/haar laten merken.

Ik wil me over een jaar een co-expert voelen.

Als conclusie voor mezelf kan ik uit dit ‘oplossingsgerichte’ gesprek met mezelf halen, dat ik mijn ‘oplossingsgerichte’ enthousiasme wil laten zien in mijn houding, wil laten zien door ‘doen’ en wil laten ervaren door aanmoedigingen.

Vragen die in de volgende bouwvergadering aan de orde zouden kunnen komen zijn:

1. Vinden de collega’s het zinvol om tijdens een bouwvergadering met elkaar van gedachten te wisselen hoe een kind te helpen, wiens welbevinden duidelijk onvoldoende is ?
2. De collega’s hebben aangegeven het belang te onderschrijven van het voeren van individuele gesprekken met een kind, omdat zulke gesprekken de relatie leerkracht -kind kunnen verbeteren en wederzijds respect en begrip op kunnen leveren. Op welke manier kunnen we dit dan realiseren en willen we ‘bijzondere’ gesprekken ook inbrengen in een overleg.

Hoofdstuk 7 Evaluatie

Wat betekenen mijn conclusies voor de toekomst van mijn onderzoeksdomein ?

Ik vind het positief, dat ik merk, dat mijn collega's positief zijn t.a.v. de individuele aandacht van de leerkracht voor het kind. Zij ervaren bij zichzelf meer begrip voor het kind en ervaren ook dat hun relatie met het kind verbetert. Deze verbetering van de relatie willen zij graag zo houden en zij zijn bereid daarin te investeren. Zij denken na over het belang van persoonlijke gesprekken met kinderen en roepen tijdens een evaluatieoverleg spontaan, dat zij wel met alle kinderen persoonlijke gesprekken zouden willen houden. Zij voelen zich inter-persoonlijk competent richting het kind, dan tevoren.

Al mijn bovenbouwcollega's zijn nog niet overtuigd van de mogelijkheid tot het houden van 'oplossingsgerichte' gesprekken en 'Ik kan het' gesprekken met kinderen uit de middenbouw en de onderbouw. Aangezien ik daar zelf wel van overtuigd ben lijkt het mij een prima uitdaging om deze gesprekken wel met kinderen uit de middenbouw en onderbouw aan te gaan en zo mijn bovenbouwcollega's te overtuigen. Ik ben benieuwd wat mijn middenbouw- en onderbouwcollega's ervan vinden en ik heb er ook wel vertrouwen in dat het me gaat lukken om middenbouw- en onderbouwkinderen te helpen. Om die collega's ook te motiveren 'oplossingsgerichte' gesprekken te voeren zal ik weer gebruik maken van de theorieën van Senge, maar ik zal daarbij meer aandacht geven aan het ontwikkelen van de gemeenschappelijke visie en het teamleren door: meer tijd te investeren in de planning van de presentatie, (bv. wel op een studiedag, niet tijdens een bouwvergadering) het uitproberen van de te voeren 'oplossingsgerichte' gesprekken, meer persoonlijk en mondeling overleg dan schriftelijke reflecties.

Ook hoop ik in de toekomst mijn collega's te kunnen motiveren om 'oplossingsgericht' te gebruiken in gesprekken met ouders en collega's. Ik zou dan mijn collega's kunnen overtuigen door met hen mijn ervaringen op dit gebied bespreken, nl. dat het voor ouders positief voelt om betrokken te worden bij de oplossingen hun kind te helpen en dat dit zorgt voor een ontspannen sfeer, waarin alle partijen meer vertrouwen kunnen krijgen in de oplossing.

Inhoudelijke aanbevelingen voor vervolgonderzoek

- Het onderzoek kan uitgebreid worden naar middenbouw en daarna eventueel naar de onderbouw en dit met zowel de 7stappendans als 'Ik kan het'. Mijn wens zou zijn dat het voor alle collega's vanzelfsprekend is dat de problemen van kinderen 'oplossingsgericht' worden benaderd.
- Het onderzoek kan ook nog worden uitgebreid door met ouders 'oplossingsgerichte' gesprekken te voeren bij problemen.
- Het onderzoek kan worden uitgebreid door 'oplossingsgericht' de collega's te ondersteunen als dat nodig is.

Wat heeft dit onderzoek voor mij betekend?

Dit onderzoek heeft voor mij nog eens bevestigd, dat mijn enthousiasme voor de ‘oplossingsgerichte’ visie niet automatisch ook de visie van de collega’s zal zijn. Daarvoor hebben we meer tijd nodig en zullen we intensiever van en met elkaar moeten willen leren. Een presentatie, twee of drie ‘oplossingsgerichte’ gesprekken en drie evaluatiemomenten leveren te weinig materiaal op om een visie te kunnen presenteren waar het bovenbouwteam achter kan staan. Daarnaast heb ik begrip voor de ‘weerstand’, die collega’s lieten blijken t.a.v. de mogelijk te uitgebreide evaluatieformulieren en dat heeft dan ook niet bijgedragen aan de motivatie van al mijn collega’s om ‘Ik kan het’ gesprekken te voeren. Twee collega’s hebben dat wel gedaan en zijn er positief over. De andere drie collega’s willen ‘oplossingsgericht’ een gesprek voeren in de toekomst wel gebruiken, als dat nodig is. Het onderzoek heeft wel opgeleverd, dat drie van de vijf collega’s positief staan t.o.v. ‘oplossingsgericht’ en de 7 stappendans en zich competentier voelen t.a.v. gesprekken voeren met kinderen. Zij willen deze vaardigheid nog meer verbeteren. Ook zijn alle collega’s enthousiast over de verbeterde relatie met het kind en het wederzijdse begrip en vertrouwen, dat de gesprekken hebben opgeleverd. Dat het hen bezig houdt en zij erover nadenken merk ik aan de opmerkingen tijdens een evaluatiemoment, dat het goed zou zijn om regelmatig met ieder kind een tien minuten gesprekje te voeren omdat het ten goede komt aan de relatie leerkracht en kind en het wederzijds begrip.

Wat heb ik als onderzoeker ervan geleerd ?

Als onderzoeker heb ik allereerst veel theorie geleerd m.b.t. de ‘oplossingsgerichte’ visie en gespreksvoering. Daarnaast raakte ik geïnspireerd door de manier van de ‘oplossingsgerichte’ gespreksvoering zoals ik dat heb gezien en erover gelezen bij Jong en Berg. Ik was onder de indruk van hun positieve, complimenteuzen houding t.o.v. hun gesprekspartners met hun problemen en ik vond dat Jong en Berg een rotsvast vertrouwen in de gesprekspartner toonde, waarbij ze ook heel duidelijk lieten blijken, dat de gesprekspartner heel goed zelf wist hoe het probleem op te lossen. Dat het kind met een ‘probleem’ heel goed zelf weet hoe het eventueel beter kan, hebben mijn collega’s en ik ook ervaren, vooral tijdens de ‘Ik kan het’ gesprekken. Het gaf ons en het kind dan weer energie om verder te gaan met leren. Daarnaast heb ik ervaren, dat ondanks vele goede voorbereidingen, een goede planning, een open houding met respect voor andere meningen en veel enthousiasme het toch erg moeilijk is dit enthousiasme over te brengen bij de collega’s. Zij zijn welwillend en bereidwillig en zien ook zeker de positieve gevolgen van de ‘oplossingsgerichte’ gesprekken, maar ervaren daarnaast de druk en het vele werk van iedere dag en het is begrijpelijk, dat ze dan opzien tegen uitgebreide reflectieformulieren. Deze reflectieformulieren hebben daarom niet bijgedragen tot het vormen van een gemeenschappelijke visie en dat collega’s het oefenen van ‘oplossingsgerichte’ gesprekken hebben ervaren als teamleren. Op deze twee principes van Senge ben ik tekortgeschoten. De collega’s hebben geen teamleren ervaren en een gemeenschappelijke visie t.a.v. ‘oplossingsgericht’ een gesprek voeren ontbreekt, terwijl dat wel één van mijn doelstellingen was. Als ik dit onderzoek

mocht overdoen zou ik meer tijd inplannen over gezamenlijk en individueel overleg bv. tijdens studiedagen, teneinde wel te bereiken dat de collega's zich prettig voelen bij teamleren en hen voldoende tijd wordt gegund een gemeenschappelijke visie te ontwikkelen.

Ik heb mijn collega's teveel 'gereedschap' in 'dezelfde tas' mee willen geven. Ik heb bij de presentatie uitleg gegeven over de flowchart, maar bij de eindevaluatie bleek, dat mijn collega's deze informatie nauwelijks hebben gebruikt. Deze informatie m.b.t. de flowchart had ik beter in een later stadium kunnen geven.

Ik denk dat ik mijn orthopedagogische competentie heb verbeterd, omdat ik mijn vaardigheid om 'oplossingsgerichte' gesprekken te voeren met kinderen heb verbeterd en mijn inzicht in wat kinderen beweegt te doen, wat zij doen. Bv door een kind strategieën aan te reiken bij de aanpak van een taalopdracht verminderde ik zijn 'overactieve' gedrag, omdat hij de taak nu wel aankon.

Daarnaast heb ik mijn competentie in samenwerken met collega's verbeterd, door met hen dit proces te doorlopen en hen aan te moedigen in het verbeteren van hun persoonlijk meesterschap. Ik heb hen de onderlinge samenhang laten ervaren van de stappen van de 7 stappendans, 'Ik kan het' en Kanjer en ik heb hen uitgedaagd niet meer probleemgericht maar 'oplossingsgericht' te denken. Dit laatste verbeterde ook de orthopedagogische competentie van de collega's, omdat zij positief oordeelden over het belang van individuele aandacht van de leerkracht voor het kind, daarover nadachten en discussieerden en tot de conclusie kwamen dat blijvende aandacht voor zo'n kind essentieel is om de motivatie tot 'leren' gaande te houden.

Een punt van blijvende aandacht van mij zal zijn om met de collega's voldoende tijd te plannen om 'veranderingsprocessen' zoals deze met zorg te doorlopen. Ik weet dat de alledaagse zaken al veel vragen en als ik in mijn enthousiasme teveel druk zet en de tijd dringt zal ik eerder weerstand ontmoeten dan medewerking. Ik zal dus een duidelijk en ruim genomen tijdspad uit moeten zetten met mogelijkheden tot bijstelling.

Ik heb ervaren, dat het waardevol kan zijn vragen en problemen voor te leggen aan een critical friend om zo samen het probleem aan te pakken. Ik zal in de toekomst een dergelijke samenwerking zeker zoeken.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoekers:

Een mogelijk vervolgonderzoek zou kunnen zijn:

- 'oplossingsgericht' gesprekken voeren met kinderen uit de middenbouw en onderbouw.
- 'Ik kan het' gesprekken voeren met kinderen uit de middenbouw en onderbouw.
- 'Ik kan het' gesprekken voeren met een klas, waarin de leerkracht te weinig 'gewenst' gedrag ervaart.
- 'oplossingsgericht' gesprekken voeren met ouders en collega's.

Nawoord

Met veel plezier heb ik aan dit meesterstuk gewerkt.

De bereidwillige medewerking en bruikbare feedback van mijn collega's heeft me geïnspireerd en gaf me vertrouwen, dat we het samen tot een goed einde zouden kunnen brengen. Ik wil daarom allereerst mijn 5 collega's van de bovenbouw hartelijk bedanken voor hun inzet om de 'oplossingsgerichte' gesprekken uit te proberen, erop te reflecteren en met mij te evalueren. Zij waren bereid met mij te zoeken naar antwoorden op vragen, zij zijn de afspraken m.b.t. vergaderingen, reflecties en overleg nagekomen. Ik voelde me welkom bij vergaderingen en overleg en zij reageerden snel, persoonlijk of via de mail met antwoorden op mijn vragenlijsten. Ik dank hen hartelijk hiervoor.

Ook wil ik mijn mede-studenten van onze supervisiegroep hartelijk bedanken voor hun bijdrage als critical friend, morele steun en aanmoediging. Door onze goede samenwerking, gerichte feedback en vertrouwen in elkaar kon ik mijn studie afronden.

Daarnaast een bewonderend woord van dank aan mijn speciale critical friend, Hans van Oosterbosch, die steeds voor mij klaar stond met goede raad, inlevingsvermogen in mijn situatie, aanmoedigende woorden en vertrouwen in het uiteindelijke resultaat. Tenslotte wil ik mijn begeleider Piet Koppejan bedanken voor zijn begeleiding tijdens het traject.

Jeanneke v.d. Bergh
Mei 2010

Literatuurlijst meesterstuk gedragsspecialist 2009 2010

- Jong P en Berg I (2004)
De kracht van oplossingen, handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie. Lisse, Harcourt Book Publishers.
- Durrant M (2006)
Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school.
Apeldoorn: Garant Antwerpen.
- Jackson p en Mckergow M (2002)
Oplossingsgericht denken.
Thema Uitgeverij Schouten en Nelissen.
- Furman B en Ahola T (2007)
Reteaming, oplossingsgericht werken als veranderstrategie
HNB Nelissen. Soest.
- Furman B (2004) Kids' Skills,
Op speelse wijze vaardigheden ontwikkelen bij kinderen.
HNB Nelissen Soest.
- Bannink F (2007)
Oplossingsgerichte vragen, handboek oplossingsgerichte gespreksvoering
Pearson Amsterdam.
- Cauffman K en v Dijk D (2009)
Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs
Boom Onderwijs, Amsterdam.
- Kienhuis J (2009)
Oplossingsgericht werken in uw klas: WOWWaanpak "working in what works"
Zorgbreed jaargang 6 nr. 23
- Laros P (2009)
Oplossingsgericht zijn: de hele school doet mee.
Zorgbreed jaargang 6 nr. 23
- Ophuis G (2009)
Het intrapersonlijk proces van oplossingsgericht coachen
Zorgbreed jaargang 6 nr. 23
- Le Fevere de Ten Hove M, Callens N, Geysen T, Maene W (2008)
Survivalkit voor leerkrachten
Garant Antwerpen, Apeldoorn.
- Senge P (1992)
De vijfde discipline
Scriptum

- Deley T (2004)
Denken, voelen, doen. Sociaal-emotionele ontwikkeling in het basisonderwijs.
Garant Antwerpen-Apeldoorn
- Harinck F (2008)
Basisprincipes praktijkonderzoek
Garant Antwerpen-Apeldoorn

Bijlage 1 Nulmeting

Dag collega's van de bovenbouw

I.v.m. een opdracht voor mijn studie tot “gedragsspecialist” wil ik jullie vragen onderstaande vragen te beantwoorden.

Zou het zo kunnen zijn, dat ?

In je klas zit een kind, dat vaak moeite heeft om “gewenst gedrag” te laten zien. Jij laat aan het kind merken, dat je bepaald gedrag van dat kind niet kunt waarderen. Jij als leerkracht hebt er last van en de andere kinderen ook. Je hebt al van alles geprobeerd om het kind te helpen zijn gedrag te verbeteren. Hieronder staan enkele vragen m.b.t. wat je zoal vindt en denkt m.b.t. een gedragsprobleem van een kind in je klas.

(Als je alleen maar “lieve “ kinderen in je klas hebt vraag ik je na te denken of je in het verleden misschien een kind met “ongewenst” gedrag in de klas hebt gehad en de vragen beantwoordt vanuit de herinnering aan dit kind) Het is voor mijn opdracht belangrijk dat ik alle formulieren op korte termijn terugkrijg.

1. Hoe is het contact tussen jou en het kind dat ‘ongewenst’ gedrag laat zien ?
2. Werk je aan de relatie met dit kind en zo ja hoe ?
3. Voer je gesprekken met dit kind en zo ja wat bespreek je dan ?
4. Wat gebeurt er als het niet goed gaat in de klas m.b.t. het gedrag van dit kind ?
5. Welk doel zou het kind zichzelf kunnen stellen ter oplossing van zijn probleem ?
6. Welk doel zou jij het kind willen stellen ter oplossing van zijn probleem ?
7. Wat zijn de sterke punten van dit kind, wat gaat wel goed (m.b.t. gedrag) ?
8. Wat vindt het kind zelf, dat zijn sterke punten zijn , wat gaat wel goed ? (m.b.t. gedrag) ?
9. Kun je aangeven wat er wel goed ging in het gedrag van het kind toen zich een gedragsprobleem voordeed. ?
10. Hoe wil je dat het kind zich gedraagt als hij het gedragsprobleem niet zou hebben. Kun je dit in een duidelijke zin omschrijven ?
11. Geef in je gedachten het kind een punt voor zijn gedrag waar hij nu zou staan op een schaal van 1 tot 10. Welk punt op die schaal wil je in de toekomst met het kind bereiken ?
12. Geef je complimenten aan het kind gedurende de dag of tijdens het gesprek, als het goed gaat of als het niet zo goed gaat?
Zo ja, welke complimenten ?

Veel dank voor jullie moeite

Bijlage 2 Presentatie: ‘oplossingsgericht’ een gesprek voeren.

1.DE OPDRACHT

Bij één van mijn opdrachten m.b.t. de studie ‘gedragsspecialist’ heb ik gekozen mijn bovenbouwcollega’s te informeren over het ‘oplossingsgericht gesprekken’ voeren. Dit als hulpmiddel om te gebruiken bij kinderen die “ongewenst gedrag” laten zien. Ik probeer jullie ‘gereedschappen’ aan te reiken om zo’n oplossingsgericht gesprek te kunnen voeren. Twee belangrijke ‘gereedschappen’ zijn: de 7 stappendans en de flowchart.

Waarom wil ik jullie informeren over “oplossingsgericht gesprekken voeren” ?

Het sluit aan bij “Kanjeren “ De “Kanjermethode” werkt ‘oplossingsgericht’ en maakt als het nodig is gebruik van oplossingsgerichte gespreksvoering door het inzetten van “mediairs” (kinderen) uit de eigen groep om problemen op te lossen. Ik zie het ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren m.b.v. 7 stappendans en flowchart als een extra hulpmiddel bij het oplossen of in goede banen leiden van mogelijk ‘ongewenst’ gedrag in je groep.

Waarom ben ik enthousiast over “oplossingsgericht werken” ?

Het is positief (wat gaat er goed i.p.v. wat gaat er fout)

Het is toekomstgericht en gericht op vooruitgang

De essentie is: samenwerken van het kind en de leerkracht. Zij doen het, er is interactie met en vertrouwen van de leerkracht in het kind.

Belangrijk is eenvoud. (simple)

Bij de uitzondering begint de oplossing.

2. UITGANGSPUNTEN OPLOSSINGSGERICHT WERKEN.

- Elk probleem kent uitzonderingen
- Elk probleem kan herkadert worden
- Als iets werkt doe er dan meer van, als het niet werkt stop er dan mee.
- Wat is er anders als de oplossing zich aandient..?

Het kind weet zelf wat werkt, want hij heeft interne en externe krachtbronnen, is zijn eigen expert. De oplossing kan van het kind zelf komen als hijzelf gemotiveerd is, want dan wil hij dat de situatie anders wordt.

3 ‘GOUDEN REGELS’

1. Als iets niet werkt stop er dan mee ... doe iets anders
2. Versterk datgene wat werkt.
3. Als iets werkt ...doe er dan meer van en geef het door.

4. PROBLEMEN OMZETTEN IN MOGELIJKHEDEN / KANSSEN (NIEUWE VAARDIGHEDEN LEREN)

- **Wat is het probleem**, wat houdt je het meeste bezig, wat zou je anders willen i.p.v. het probleem. Hoe weet je dat het probleem opgelost is ? Welke doelen / mogelijkheden zie je ? Kun je dat concretiseren ?

- **De uitzondering**, wat gebeurt er als het probleem minder aanwezig is ? Wat kan een teken zijn, dat je een beetje in de richting van je doel gekomen bent ? Wat zal je volgende stap zijn ?

5. HET 'GEREEDSCHAP' : DE 7 STAPPENDANS

1. Contact leggen, complimenteren met de komst van het kind. Het contact is belangrijk, de werkrelatie is de motor van de verandering.

2. Context verhelderen Wat gebeurt er ? Geen oorzaken....wel achtergronden. Hoe kijkt iemand tegen de situatie aan, hoe kun je er ook naar kijken. Je kunt het soms op meerdere manieren (positief) verwoorden.

3. Doelen stellen, Wat moeten wij vandaag bespreken zodat dit gesprek voor jou nuttig zal zijn ? nuttige doelen (praktisch, realistisch, realiseerbaar, in gedragstermen observeerbaar, bij voorkeur van klein naar groot) Wat wil je leren ? (positief gesteld) Zeg het in simpele taal.

4. Krachtbronnen vinden , Wat werkt goed, ondanks het probleem. Dat geeft zelfvertrouwen Is er iemand die je kan helpen ?

5. Uitzonderingen. Elk probleem kent uitzonderingen. Wanneer was het moeilijke gedrag minder aanwezig. Wat deed je toen? Wat zeiden anderen toen van je en wat vond je daarvan ?

6. Toekomstgericht, de wondervraag of 'stel-dat' vraag aan het kind (uitleg)
Stel, je gaat vanavond naar bed en slapen. Vannacht gebeurt er een wonder: het probleem wat je hebt is opgelost. Vanaf nu loopt alles perfect. Maar je slaapt en je weet dus niet dat dat wonder is gebeurd. Als je morgen wakker wordt, wat zal er dan anders zijn waaraan jij merkt dat dat wonder is gebeurd en wat zullen anderen aan jou merken ? Beschrijf nauwkeurig hoe je je na het wonder gedraagt.

7. Differentiëren, de schaalvragen op een schaal van 1 tot 10.

Werken aan je doel doe je in kleine stapjes. Alle kleine stapjes zijn winst en vooruitgang. Stel je voor een lijn van 0 tot 10. Bij de 10 is alles perfect en bij de 0 is het slechtst. Als je denkt m.b.t. "wat je wilt leren" waar sta je dan nu ? Waarom ben je daar nu ? Wat kun je dan al goed m.b.t " wat je wilt leren" zodat je vindt dat je daar nu bent. Naar welk punt wil je uiteindelijk toe ? Welke punt wil je volgende week bereikt hebben ? Hoe ga je daar aan werken ? Wie helpt je daarbij ?

8. Complimenteren. Complimenten zijn een belangrijke pijler voor succes. Complimenten zorgen ervoor dat mensen groeien.

6. FLOWCHART: WELKE SOORTEN 'KLANTEN' ZIJN ER ?

Omdat je samen met het kind gaat werken aan de oplossingen is een extra hulpmiddel je bewust te zijn van de mogelijke samenwerkingsrelatie, die jij met het kind onderhoudt. Door je af te vragen hoe het kind zichzelf ziet kan de aanpak duidelijker worden.

- '**voorbijganger**' Het kind zegt dat het geen probleem heeft. Het kind weet niet waarom hij met jou moet praten.

- '**zoeker**' Het kind heeft een vage vraag, en geen inzicht in de eigen mogelijkheden.

-‘ **koper**’ Het kind heeft wel een duidelijke vraag, maar onvoldoende inzicht in de eigen mogelijkheden.

-‘ **co-expert**’ Het kind heeft een duidelijke vraag, wil hulp en ziet zelf ook mogelijkheden om dit doel te bereken.

7. WELKE AANPAK HOORT DAN BIJ DE FLOWCHART ? HET KIND GEDRAAGT ZICH ALSEN JIJ REAGEERT DAAROP DOOR

‘ **Voorbijganger**’ : Complimenteren met de komst, vragen hoe de tijd nuttig gebruikt kan worden en proberen een context te creëren voor een hulpvraag.

‘ **Zoeker**’ : Complimenteren met komst, erkennen dat het kind er last van heeft, complimenteren voor wat er al gedaan is, werken aan helder worden van de hulpvraag, wondervraag – schalen, observatieopdracht.

‘ **Koper**’ : Uitzonderingen binnen het probleem zoeken, complimenteren met aanpak, wondervraag stellen, schalen (hoop, motivatie en vooruitgang) en een continueringsopdracht.

‘ **Co-expert**’ : Complimenteren met doelstellingen, keuzes, aanpakken. Schalen van vooruitgang, motivatie, wondervraag stellen en een continueringsopdrachten.

8.WAT PROBEREN WE IN ONS ACTERHOOFD TE HOUDEN TIJDENS DE GESPREKKEN ?

Zelfbeschikking en zelfperceptie van het kind, (Wat wil het kind zelf ? Het kind iets opleggen werkt vaak niet) respect van de leerkracht voor het kind, mogelijkheden zien en gemotiveerd zijn om te herkaderen, houding van ‘niet weten’, vertrouwen in de goede afloop.

Doe meer van iets wat werkt, stop ermee als het niet werkt, maar probeer iets anders.

9. MIJN VRAAG AAN JULLIE

Kies een kind uit je klas, die je wilt helpen met het verbeteren van bepaald “ongewenst gedrag” op de oplossingsgerichte manier. Bereid een gesprek met het kind voor m.b.v. de 7 stappendans, voer dit gesprek uit, (als je wilt kun je het gesprek opnemen, want dan kun je nog terugluisteren) reflecteer erop en ga een volgend gesprek aan om je hulp te continueren. Reflecteer ook hierop. (formulieren voor reflectie krijg je nog van me)

Ik zou het fijn vinden als je ook met mij over deze gesprekken zou willen praten.

De voorbereiding van je gesprek: 7 stappendans

1.Contact leggen	
2.Context verhelderen	
3. Doelen stellen	

4.Krachtbronnen vinden	
5.Uitzonderingen zoeken en benoemen	
6.Toekomstgericht, de wondervraag	
7.Differentiëren, schalen op een lijn van 1 – 10	
8. Complimenten voor het kind	

Om de gesprekken met de kinderen te kunnen voeren (ongeveer 20-30min.) heb je ruimte en tijd nodig. Ik ben bereid je die tijd te bieden door je in de klas te komen vervangen, zodat jij het gesprek kunt voeren. We zullen daartoe op korte termijn afspraken maken.

Tips bij de gesprekken:

1. Zoek een ruimte waar je niet gestoord kan worden (mijn kamertje?)
2. Zit samen aan de tafel in een hoek van 90 graden.
3. Als je wilt neem je het gesprek op. (camera of cassetterecorder)
4. Probeer om ‘open vragen’ te stellen, zodat je het kind laat praten.
5. Probeer om nieuwsgierig te zijn naar wat hij/zij zegt.
6. Denk aan je houding. (oogcontact, vriendelijk knikken, nu en dan handgebaren)
7. Als het even stil is , is dat niet erg. Laat het kind rustig nadenken.
8. Af en toe het gesprek samenvatten.
9. Complimenteren.

Dave Meier

“Men leert door te twijfelen” hoe harder je werkt om **simple** te blijven en na te gaan wat in een bepaald geval werkt, des te meer zul je leren.

Bijlage 3 Reflectie-instrument 1 (na het eerste ‘oplossingsgerichte’ gesprek)

	1. Contact leggen met het kind	2. De context (wat is er aan de hand)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf dat hij heeft ?
Wat gebeurde er?				
Wat vind ik daarvan als leerkracht ?				
Wat doe ik tijdens het volgende gesprek met dit kind anders als leerkracht ?				

	5.Uitzonderingen Wanneer komt het “moeilijke” gedrag niet voor.	6.Toekomstgericht De wondervraag Wat wil het kind bereiken	7 Schalen Waar vindt het kind dat het nu staat ?	8. Welke complimenten heb je als leerkracht aan het kind gegeven ?
Wat gebeurde er?				
Wat vind ik daarvan als leerkracht ?				
Wat doe ik tijdens het volgende gesprek met dit kind anders als leerkracht?				

**Bijlage 4 Reflectie-instrument 2 (na het tweede
'oplossingsgerichte' gesprek)**

	1. Contact leggen met het kind	2. De context (wat is er aan de hand ?)	3. Doelen van het kind (smart)	4. Welke sterke punten vindt het kind zelf dat hij heeft ?
Wat gebeurde er?				
Wat vind ik daarvan als leerkracht ?				
Wat doe ik tijdens een volgend gesprek met dit kind anders ?				
Wat heb ik anders gedaan t.o.v. het vorige gesprek?				
Wat was er slechter of beter t.o.v. het vorige gesprek?				

	5.Uitzonderingen Wanneer komt het “moeilijke” gedrag niet voor?	6.Toekomstgericht De wondervraag Wat wil het kind bereiken?	7 Schalen Waar vindt het kind dat het nu staat ?	8.Welke complimenten heb je als leerkracht aan het kind gegeven ?
Wat gebeurde er?				
Wat vind ik daarvan ?				
Wat doe ik tijdens een volgend gesprek met				

dit kind anders ?				
Wat heb ik anders gedaan t.o.v. het vorige gesprek ?				
Wat was er slechter of beter t.o.v. het vorige gesprek?				

Bijlage 5 Reflectie-instrument ‘ IK KAN HET ‘

	1.Contact leggen met het kind.	2.De context (wat is er aan de hand)	3.Welke vaardigheid wil het kind leren? Welke naam geeft het kind aan de vaardigheid?	4.Welke voordelen noemt het kind als het hem lukt de vaardigheid te leren?
Wat gebeurde er?				
Wat vind ik daarvan als leerkracht ?				
Wat doe ik bij een volgend gesprek mogelijk anders?				

	5.Op welke manier is het kind van plan aan anderen te laten zien, dat hij het al een beetje kan? Welke punt geeft hij zichzelf nu en welke punt wil het kind bereiken?	6.Welk geheugensteuntje mogen supporters aan het kind geven, zegt het kind, als het soms even niet goed gaat ?	7.Wat geeft het kind vertrouwen, dat hij het zal leren, zegt het kind ?	8.Hoe wil het kind zijn supporters bedanken?
Wat gebeurde er?				
Wat vind ik daarvan als leerkracht ?				
Wat doe ik volgende keer anders?				

Bijlage 6 Eindevaluatie ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren

Categorie 1

1. Je hebt de 7 stappendans uitgetoetst ? Wat vind je ervan ? (contact leggen, context verhelderen, doelen stellen, sterke punten, uitzonderingen, toekomstgericht, schalen, complimenten)
2. Horen de stappen voor jouw gevoel bij elkaar ?
3. Vind je dit een ‘andere’ manier van het oplossen van problemen, of heb je het gevoel dat je al vaker zo deed ?
4. Vind je de 7 stappendans passen bij de Kanjertraining ? Zo ja waarom wel, zo nee waarom niet ?
5. Welke stap(pen) vind je erg geschikt ? Welke vind je minder geschikt ?
6. Vind je ‘Ik kan het’ aansluiten bij de 7 stappendans ?
7. Wat heb je gedaan met de informatie m.b.t. flowchart m.b.t. het kind ? (voorbeeld, zoektocht, kopers, co-expert)
8. Heb je ook je eigen positie op de flowchart ervaren ? Welke positie was dat ? Heb je veranderingen ervaren t.a.v. je eigen positie ?
9. Heb je het gevoel dat je dit kunt gebruiken de toekomst ? (7 stappendans, ‘ik kan het’ flowchart)
10. Vond je het zinvol om op die manier kinderen te helpen met het aanpassen van hun gedrag.

Categorie 2

1. Voel je je competentier om kinderen die ‘ongewenst gedrag’ laten zien te helpen
2. Vind je dat je vaardigheid; gesprekken voeren met kinderen is verbeterd ?
3. Wil je je verder bekwamen in het ‘oplossingsgericht’ gesprekken voeren met kinderen? En hoe wil je dat doen ?
4. Wil je hiervoor aanvullende literatuur lezen ? Gesprekken opnemen en terug kijken ?
5. Vind je je pedagogische kwaliteiten verbeterd?

6. Wat heeft het je persoonlijk opgeleverd ?

Categorie 3

1. Hoe zijn je denkpatronen nu m.b.t. het omgaan met ongewenst gedrag ?
2. Is er bij jou wat veranderd t.a.v. het omgaan met 'ongewenst' gedrag ten gevolge van je kennis nemen van 'oplossingsgericht' een gesprek voeren ?
3. Heb je er wat mee / zie je het zitten (de 'oplossingsgerichte visie) of spreekt het je niet aan ? Waarom wel...of waarom niet ?

Categorie 4

1. Vind je het als leerkracht belangrijk, dat kinderen die 'ongewenst' gedrag laten zien geholpen worden om dat gedrag te verbeteren door er positief mee om te gaan?
2. Vind je het belangrijk het kind te laten merken, dat je vertrouwen hebt in de goede afloop?
3. Wil je met je collega's samenwerken om je verder te bekwamen in het 'oplossingsgericht' gesprekken voeren?
4. Denk je dat deze manier van gesprekken voeren ook waardevol kan zijn in gesprekken met ouders of met collega's ?

Categorie 5

1. Hebben jullie als bovenbouwteam het gevoel dat je een extra kapstok hebt om om te gaan met 'ongewenst' gedrag ?
2. Heb je bij dit proces voldoende openheid ervaren ?
3. Vind je ook dat we van elkaar hebben geleerd ?
4. Zou je dit een zinvolle manier van werken vinden voor de middenbouw ?

Voer een oplossingsgericht gesprek met jezelf m.b.t. hoe kijk ik aan tegen de oplossingsgerichte visie ?

	Heb ik me verdiept in: hoe voer ik een ‘oplossingsgericht’ gesprek met een kind?	Als ik ‘ongewenst’ gedrag zie bij een kind, wil ik dan ‘oplossingsgericht’ aan de slag?	Welke doelen wil ik mezelf stellen t.a.v. het omgaan met ‘ongewenst’ gedrag in mijn klas?	Welke sterke punten vind ik, dat ik al bezit ?
Mijn antwoord is				
Wat vind ik daarvan?				
Wil ik dit in de toekomst veranderen en hoe ga ik dat dan doen?				

	Uitzonderingen: Wat gebruik ik al als vanzelfsprekend van de oplossingsgerichte visie ?	Toekomstgericht: De wondervraag. Wat wil ik bereiken t.a.v. oplossingsgericht gesprekken voeren ?	Schalen: Waar vind ik dat ik nu sta?	Welke positie op de flow chart vind ik dat ik nu inneem?
Mijn antwoord is				
Wat vind ik daarvan?				
Wil ik dit veranderen in de toekomst en hoe ga ik dat dan doen ?				