

Oplossingsgericht coachen en gecoacht worden

meer eigenaarschap voor zowel begeleider, mentor als leerling

Praktijkgericht onderzoek: domein begeleiden

Differentiatie: interne begeleiding en ondersteuningscoördinatie

Fenny Kievit

Master Educational Needs Fontys OSO

Studentnummer: 3452220

Onderzoeksbegeleider: Annemieke Weterings

Datum: 10-06-2019

Inhoud

Samenvatting	1
1 Inleiding	2
1.1 Professionele context	2
1.2 Aanleiding	2
1.3 Probleemstelling	2
1.4 Relevanties	2
1.4.1 Eerder onderzoek	2
1.4.2 Maatschappelijk	2
1.4.3 Praktisch	3
1.4.4 Persoonlijk	3
1.5 Doel	3
1.6 Explorerende onderzoeksvraag en deelvragen	3
1.7 Kernbegrippen	4
2 Theoretische verkenning en onderzoeksvraag	5
2.1. Individueel ontwikkelingsplan (IOP)	5
2.2 (IOP-)doelen stellen en behalen	5
2.3 Eigenaarschap	6
2.4 Coachcompetenties	7
2.5 Oplossingsgerichte Coachcompetenties (OGCC)	8
2.5.1 Schaalvragen	8
2.5.2 Procesgerichte feedback	9
2.5.3 Zevenstappendans	9
2.6 Onderzoeksvraag en deelvragen	10
3 Onderzoeksstrategie en methoden	11
3.1 Onderzoeksparadigma	11
3.2 Onderzoeksstrategie	11
3.3 Respondenten	11
3.4 Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid	11
3.5 Ethiek en dilemma's	12
3.6 Werkplanonderzoek	13

3.7 Onderzoeksmethoden	13
3.7.1 Deelvraag 1	13
3.7.1.1 Voormeting	13
3.7.1.2 Vragenlijst beoordeling begeleider	14
3.7.1.3 Logboek	14
3.7.1.4 Schaalvraag	14
3.7.2 Deelvraag 2	15
3.7.2.1 Focusgroep	15
3.7.2.2 Observatie	15
3.7.2.3 Schaalvragen	15
3.7.2.4 Vragenlijst leerlingen	16
3.7.3 Deelvraag 3	16
3.7.3.1 Vragenlijst leerlingen	16
4 Data-analyse en resultaten	17
4.1 Deelvraag 1	17
4.1.1 Voormeting	17
4.1.2 Vragenlijst beoordeling begeleider	18
4.1.2.1 Kerncompetentie ethische richtlijnen	18
4.1.2.2 Kerncompetentie actief luisteren	19
4.1.2.3 Kerncompetenties effectief vragen stellen	19
4.1.3 Logboek	20
4.1.4 Schaalvraag	20
4.2 Deelvraag 2	21
4.2.1 Focusgroep	21
4.2.2 Observatie	21
4.2.3 Schaalvragen	22
4.2.3.1 Motivatie	22
4.2.3.2 Zevenstappendans	23
4.2.3.3 Procesgerichte feedback	23
4.2.3.4 Schaalvragen	24
4.2.4 Vragenlijst leerlingen	24
4.3 Deelvraag 3	25
4.3.1 Vragenlijst leerlingen	25

5	Conclusies, discussies en aanbevelingen	26
5.1	Conclusie deelvraag 1	26
5.2	Conclusie deelvraag 2	27
5.2.1	Focusgroep	27
5.2.2	Observatie	27
5.2.3	Schaalvragen	27
5.2.4	Vragenlijst leerlingen	28
5.3	Conclusie deelvraag 3	28
5.4	Conclusie onderzoeksvraag	29
5.5	Discussie	29
5.6	Aanbevelingen	30
5.6.1	Praktijk	30
5.6.2	Mentoren	30
5.6.3	Mezelf	30
5.6.4	Vervolgonderzoek(ers):	30
6	Eindreflectie	31
6.1	Reflectie op proces	31
6.2	Reflectie met Bateson	31
	Literatuur	33

Samenvatting

Dit onderzoek beschrijft hoe ik mentoren in praktijkonderwijs oplossingsgericht begeleid in oplossingsgericht coachen (OGC), waardoor leerlingen meer eigenaarschap ervaren over doelen in hun individueel ontwikkelingsplan (IOP).

In het praktijkonderwijs hebben leerlingen een IOP. Hierin staan zelfgekozen doelen die van invloed zijn op hun ontwikkelingsperspectief. Aanleiding van dit onderzoek is dat deze IOP-doelen lang openstaan. Een mogelijke oorzaak is dat mentoren leerlingen niet coachen op deze doelen en leerlingen geen eigenaarschap ervaren. Eerdere onderzoeken bevestigen dit (Beumer, Jeninga, Münstermann & Perreijn, 2011 & Van de Pol, 2018).

De theorie overtuigt mij dat als mentoren verschillende oplossingsgerichte coachcompetenties (OGCC) toepassen: zevenstappendans (Cauffman, 2016), schaalvragen (Bannink, 2015; Cauffman, 2016; Van Dam 2017; Berg & Szabó, 2018; Visser, 2018) en procesgerichte feedback (Van Dam, 2017 & Visser, 2018), leerlingen meer eigenaarschap ervaren (Van Dam, 2018 & Visser, 2018). Mijn ervaringen en eerdere onderzoeken bevestigen dat OGC positieve invloed heeft op het werken aan doelen (Roeden, Bannink, Maaskant & Curfs, 2009; De Vries, 2012; Verstappen, 2012; Van de Schootbrugge, 2012; Van de Bosch, 2014).

Ik vind het antwoord op mijn onderzoeksvraag: *'Hoe kan ik mentoren in het praktijkonderwijs oplossingsgericht begeleiden om meer eigenaarschap bij leerlingen te creëren over IOP-doelen via oplossingsgerichte coaching?'* door vijf mentoren op éénzelfde wijze te coachen als zij hun leerlingen dienen te coachen. Hierdoor ervaren mentoren de positieve effecten die zij vervolgens op hun leerlingen toepassen.

In dit onderzoek maak ik gebruik van een focusgroep, gestructureerde observaties, interviews (coachgesprekken), schaalvragen en gestructureerde vragenlijsten. Op basis van persoonlijke behoeften begeleid ik mentoren middels de zevenstappendans zodat zij OGC zelf ondervinden en leren toepassen in de praktijk. Door mijn schaalvragen en procesgerichte feedback op motivatie en vooruitgang bedenken ze zelf oplossingen. Om te monitoren of mijn coaching effect heeft, bevraag ik leerlingen op eigenaarschap en het veranderd coachen van de mentor. Mijn oplossingsgerichte begeleiding onderbouw ik vanuit kerncompetenties (Van Dam, 2017). Voor zelfsturing maak ik gebruik van het logboek.

De conclusie van mijn onderzoek is dat inzetten van een focusgroep, observaties, coachen on the job, aan persoonlijke begeleidingsbehoeften voldoen en toepassen van dezelfde oplossingsgerichte coachcompetenties (OGCC) voor mentoren en leerlingen meer eigenaarschap creëert bij IOP-doelen.

Hoewel dit onderzoek contextgebonden is, heeft het meerwaarde voor het hele praktijkonderwijs. De conclusie leidt tot verbeteringen en aanbevelingen voor de beroepspraktijk.

1 Inleiding

1.1 Professionele context

Ik ben werkzaam als mentor van een klas 3 en docent theorievakken op een praktijkschool. Praktijkonderwijs (PrO) verzorgt aangepast theoretisch onderwijs, persoonlijkheidsvorming, het aanleren van sociale vaardigheden en arbeidscompetenties. Zo bereidt het leerlingen voor op een arbeidsplaats in de maatschappij of een vervolgopleiding (Ministerie van Algemene Zaken, 2017; Sectorraad Praktijkonderwijs, z.d.). Een orthopedagogische en orthodidactische benadering is nodig omdat het IQ tussen 55 en 80 ligt. Mijn afstudeerrichting is begeleiden met als differentiatie interne begeleiding en ondersteuningscoördinatie. Mijn rol (Wijngaarden, 2016) binnen dit onderzoek is die van begeleider.

1.2 Aanleiding

Op mijn praktijkschool hebben alle leerlingen een individueel ontwikkelingsplan (IOP). In dit groeidocument staan behaalde en openstaande doelen op basis van bijvoorbeeld arbeidscompetenties. Leerlingen zijn niet altijd gemotiveerd om aan een doel te werken, blijkt uit mijn oplossingsgerichte coachgesprekken met hen. Doelen die niet door leerlingen zelf gekozen zijn staan langer dan een jaar open. Wat kunnen mentoren beter of anders doen zodat leerlingen hun doelen (eerder) behalen en succes ervaren? Dat is voor deze kwetsbare doelgroep belangrijk voor de ontwikkeling van een positief zelfbeeld (Hattie, 2009; Güldner, Stegge, Smits & Thomaes, 2010; Korthagen & Nuijten, 2015).

1.3 Probleemstelling

Tijdens een algemene teambijeenkomst deelt het team mijn ervaring omtrent het te lang openstaan van doelen. Meninge over de looptijd van doelen lopen uiteen van tien weken tot een jaar, maar iedereen wenst vooruitgang. Doelen met een looptijd van een jaar of langer passen beter in het ontwikkelingsperspectief (OPP), stelt het team. Te grote of niet helder geformuleerde doelen, niet coachen van leerlingen, en mate van eigenaarschap zijn volgens het team mogelijke factoren die van invloed zijn. In dit onderzoek ligt mijn focus op het coachen van mentoren zodat leerlingen meer eigenaarschap nemen over hun IOP-doelen.

1.4 Relevanties

1.4.1 Eerder onderzoek

Het onderzoek 'Op weg naar een individueel ontwikkelingsplan in het praktijkonderwijs' (Beumer, Jeninga, Münstermann & Perreijn, 2011) stelt dat het IOP voor en door leerlingen is. Het benoemt coachgesprekken met leerlingen als belangrijk aspect voor het werken met IOP's. Van de Pol (2018) benoemt in haar onderzoek 'Het Gebruik van het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP) door Mentoren in het Praktijkonderwijs' mede dat coachgesprekken met leerlingen, competenties van de mentor en diens overtuiging op het gebruik van IOP's effect hebben op het behalen van doelen. Mijn collega's benoemen dezelfde factoren en daarbij eigenaarschap van leerlingen.

1.4.2 Maatschappelijk

In het Onderzoekskader 2017 voor toezicht op het voortgezet onderwijs is het IOP niet langer verplicht binnen scholen voor PrO (Inspectie van het Onderwijs, 2018). Veel PrO-scholen,

waaronder mijn school, blijven werken met een IOP (Van de Pol, 2018) omdat leerlingen zo deels invulling geven aan hun onderwijsleerproces. Zij leren keuzes maken, verantwoordelijkheid nemen voor eigen handelen, reflecteren op hun leerproces en worden hierdoor zelfstandiger. Dit is een goede voorbereiding op hun maatschappelijk functioneren; de missie van praktijkonderwijs (Ministerie van Algemene Zaken, 2017; Sectorraad Praktijkonderwijs, z.d.).

Met passend onderwijs trachten docenten te voldoen aan de ondersteuningsbehoeften van leerlingen, waarbij goede leeruitkomsten en positief-sociaal emotionele ontwikkeling gewenste resultaten zijn (De Boer & Kuiper, 2017). Dit leidt tot meer diploma's en goede arbeidsplaatsing. Een goede leerling-ouder-school relatie is van positieve invloed op de ontwikkeling van leerlingen en de gestelde doelen (Van de Pol, 2018). Het IOP draagt hier op mijn praktijkschool aan bij. Ouders denken mee over de totstandkoming van doelen en hoe hun kind hieraan werkt.

1.4.3 Praktisch

In de jaarlijkse ProZo!enquête waarderen leerlingen, ouders en personeel de school. In 2017/2018 beoordeelden zij de items: IOP, resultaten gericht op IOP, en de begeleiding voldoende tot goed. Om dit te behouden en verder te verbeteren staat dit als speerpunt kwaliteitsbewaking in het jaarplan 2018. Uiteengezet in: meer uniform IOP-gebruik en een betere verbinding tussen IOP-doelen, ontwikkelingsperspectief, lessen en stage. Met dit onderzoek draag ik bij aan concretisering van dit speerpunt en de visie van de school. "Bij ons leer je de verantwoordelijkheden en (sociale) vaardigheden die nodig zijn om zelfstandig en zelfredzaam te kunnen leven en werken. Zet jÓuw toekomst in beweging!" (Het Kwadrant, 2018, p.7).

1.4.4 Persoonlijk

Schafrat en Beek (2011) stellen in hun onderzoek 'Individueel ontwikkelingsplannen en handelingsplannen in praktijkonderwijs en lwoo' dat het bespreken en delen van ervaringen leidt tot eensgezinde keuzes en vervolgstappen. Het blijkt dat deze lerende aanpak direct de betrokkenheid, de uitvoering en de kwaliteit van het werken met IOP's bevordert voor zowel mentoren als leerlingen: dit ambieer ik op mijn school. Samen met mentoren wil ik oplossingsgerichte coachcompetenties ontwikkelen, waardoor mentoren en leerlingen meer eigenaarschap (Wijngaarden, 2016) ervaren. Ik coach daarom mentoren met oplossingsgerichte coachcompetenties die zij op hun beurt weer inzetten voor hun leerlingen. Door op meta-niveau naar de coachgesprekken te kijken, leer ik andere coachcompetenties in te zetten en te reflecteren op mezelf. Hierdoor ontwikkel ik een meer kritische houding aangaande mijn professionaliteit als onderzoeker en coach.

1.5 Doel

Het doel *in* dit onderzoek is mijn coachcompetenties verder ontwikkelen en eigenaarschap creëren bij mentoren op het oplossingsgericht coachen van leerlingen door mijn oplossingsgerichte begeleiding. Het doel *van* dit onderzoek is dat leerlingen IOP-doelen binnen een gestelde periode behalen vanuit eigenaarschap door oplossingsgerichte coaching van mentoren.

1.6 Explorerende onderzoeksvraag en deelvragen

Welke coachcompetenties hebben mentoren op mijn praktijkschool nodig om leerlingen eigenaarschap te geven over hun IOP-doelen en hoe kan ik mentoren hierin begeleiden?

- Welke factoren hebben invloed op het stellen van doelen in het IOP?
- Welke invloed heeft eigenaarschap van leerlingen op het behalen van doelen?
- Welke coachcompetenties van mentoren dragen bij aan doelen stellen?
- Welke coachcompetenties van mij zijn noodzakelijk op het gebied van begeleiding bij een veranderingsproces?

1.7 Kernbegrippen

- IOP
- (IOP-)doelen stellen en behalen
- Eigenaarschap
- Coachcompetenties van mentoren
- Oplossingsgerichte coachcompetenties

2 Theoretische verkenning en onderzoeksvraag

In dit hoofdstuk beantwoord ik de explorerende onderzoeksvragen. Via de kernbegrippen analyseer ik onderzoeken en bruikbare theorieën. Door deze te vertalen naar mijn context kader ik het in tot mijn definitieve onderzoeksvraag. De volgende focus stel ik in dit hoofdstuk centraal:

Door mentoren op éénzelfde wijze te coachen zoals zij hun leerlingen coachen, ervaren mentoren de positieve effecten van oplossingsgericht coachen die zij vervolgens op hun leerlingen toepassen.

2.1. Individueel ontwikkelingsplan (IOP)

In dit groeidocument krijgen leerlingen en hun ouders door voicing (Den Otter, 2015; De Boer & Kuiper, 2017) een stem in het onderwijsleerproces. Samen met de mentor bepalen zij welke doelen in het IOP van positieve invloed zijn op het ontwikkelingsperspectief (OPP). De leerlingen werken door coaching van mentoren, docenten en/of stagebegeleiders doelgericht, opbrengstgericht, ontwikkelingsgericht en procesgericht aan de doelen in het IOP (Schafrat & Beek, 2011; Beek, Schafrat & Sontag, 2011). In het IOP op mijn praktijkschool ligt de nadruk op de arbeids- en beroepscompetenties en sociale vaardigheden. Dit betekent voor mijn onderzoek dat door het IOP mentoren hun leerlingen leren: keuzes maken, kennis ontwikkelen, verantwoordelijkheid nemen, reflecteren en zelfstandiger worden.

2.2 (IOP-)doelen stellen en behalen

Het succes van het IOP ligt volgens Schafrat en Beek (2011) mede in de houding van iedere docent en samenwerking van het team. Zij schrijven dat docenten leerlingen moeten coachen, begeleiden en instrueren op hun doelen. Naarmate leerlingen zelf hun doelen bepalen en invloed hebben op de aanpak, worden zij eigenaar van hun leerproces. Ik heb ervaren dat leerlingen niet altijd zelf hun doelen kiezen en dat ze het moeilijk vinden aan te geven hoe hieraan te werken. Onze mentoren en ouders hebben de taak ze hierin te begeleiden. De hoeveelheid doelen en haalbaarheid ervan bepalen mentor en leerling samen (Schafrat & Beek, 2011). Hierna neemt de mentor het in leerlingentaal op in het IOP. Mentoren geven ouders een stem bij het IOP.

Beek et al. (2011) noemen in hun onderzoek dat haalbare doelen stellen en evaluatiegesprekken voeren om het reflecterend vermogen van de leerlingen te ontwikkelen, bijdragen aan eigenaarschap. Zij stellen dat coachvaardigheden van de mentor, het concreet formuleren van uitvoerbare doelen, de verantwoordelijkheid bij leerlingen leggen, een eenduidige werkwijze en betrekken van ouders randvoorwaarden zijn. Dit bevestigt mijn voornemen in te zetten op coachvaardigheden. Door aandacht te hebben voor coachcompetenties van mentoren wordt het IOP een levend document in een continu proces. Een eenduidige werkwijze creëer ik door mentoren op dezelfde manier te coachen als zij hun leerlingen coachen. Ofwel mentoren eigenaar maken van hun doelen, zoals zij binnen dit onderzoek leren leerlingen eigenaar maken van hun IOP-doelen.

Motivatie, ontwikkelingsmogelijkheden en wensen van leerlingen zijn het fundament van het IOP (Te Braake-Schakenraad en Huisman-Bakke, 2004). Mijn ervaring is dat leerlingen gemotiveerd voor een doel moeten zijn. Alleen dan nemen ze verantwoordelijkheid en behalen ze resultaat. Dit geldt ook voor mentoren. Intrinsieke motivatie is aanwezig. Zij nemen immers vrijwillig deel aan dit

onderzoek. Intrinsieke motivatie richt zich op persoonlijke groei en dit heeft positieve consequenties voor het functioneren in de praktijk (Visser, 2018). In dit onderzoek check ik de motivatie van mentoren zoals zij dat bij hun leerlingen moeten checken.

De algemene visie van de mentor op het IOP schept de grootste belofte voor het behalen van doelen van leerlingen (Van de Pol, 2018). Hierbij vraag ik mezelf af of iedere mentor het belang ziet van het IOP. In een voormeting (bijlage A) benoemt het team de coachende rol van de mentor als mogelijke oorzaak voor het niet behalen van doelen. Dit betekent voor mijn onderzoek dat mentoren leerlingen coachen op de doelen en het leerproces samen evalueren. Zo ontwikkelen leerlingen hun zelfreflecterend vermogen; een vaardigheid die nu achterblijft bij PrO-leerlingen maar een voorwaarde is voor eigenaarschap over hun IOP.

2.3 Eigenaarschap

Het kernbegrip eigenaarschap heeft niet één vaste definitie. Benamingen die overlappend zijn of voor eigenaarschap worden gebruikt zijn bijvoorbeeld: zelfsturing, zelf-determinatie, verantwoordelijk, zelfregulatie, empowerment en autonomie.

De masteropleiding maakt mij enthousiast over oplossingsgericht denken en werken. Ik heb mij verdiept in oplossingsgerichte coaching en pas met positieve resultaten verschillende vaardigheden toe tijdens coachgesprekken met leerlingen gericht op het IOP (Kievit, 2018a). Ik ervaar dat leerlingen meer eigenaarschap nemen door zelf doelen te stellen, het proces hierin bepalen en door continu procesgerichte feedback (Van Dam, 2017; Visser 2018) van mij hierop te krijgen. Hierdoor behaalden zij doelen in perioden van 4 tot 20 weken. In het licht van doen wat werkt (Cauffman, 2016; Van Dam 2017; Berg & Szabó, 2018), wil ik als begeleider deze succeservaring overdragen aan mentoren en breder inzetten in de organisatie. Door mentoren zelf oplossingsgericht te coachen en ze eigenaarschap te geven in dit proces, verwacht ik dat ze de kracht van OGC ervaren en gemotiveerd zijn dit over te dragen op hun leerlingen.

Wijngaarden (2016) omschrijft eigenaarschap als proactief zijn en verbinding aangaan. Dit betekent dat mentoren weten wat ze willen ontwikkelen en hierop hun eigen doelen stellen. Den Otter (2016) sluit hierbij aan en zegt dat het zelf stellen van doelen en bepalen van opbrengsten eigenaarschap geeft over je leerproces. Jouw ontplooiing ter hand nemen, oplossingsgericht denken, verantwoordelijkheid nemen en daarop reflecteren dragen bij aan eigenaarschap (Wijngaarden, 2016). De rol van de mentor en mijzelf als begeleider verandert van sturend naar coachend (Beumer et al., 2011). Als begeleider luister ik naar wat mentoren willen leren en van mij nodig hebben. Zelfreflectie is hiervoor cruciaal (Visser, 2018). Als rolmodel stimuleer ik zelfreflectie en het nemen van eigenaarschap (Scheepens en Bakx, 2016), zodat mentoren deze rol overnemen en onze PrO-leerlingen hierop coachen. Als begeleider ga ik met mentoren de verbinding aan door hen proactief doelen te laten stellen en de opbrengsten te laten bepalen.

Zimmerman (1990) spreekt van "*students taking ownership of their own learning, a process that has become known as self-regulated learning*". Deleij (2016) schrijft over Zimmermans 'self-regulated learning' dat eigenaarschap de componenten eigen doelen stellen, zelfevaluatie, zelfmonitoring en zelfinstructie bevat. Deze vaardigheden zijn te ontwikkelen en vragen van de docent een andere manier van denken en handelen richting de leerling (Deleij, 2016). Voor onze

PrO-leerlingen vraagt dat coaching van de mentor op deze gebieden, omdat deze vaardigheden moeilijk zijn voor leerlingen.

Het is belangrijk dat mentoren weten wat eigenaarschap inhoudt. Door leerlingen een stem te geven (Den Otter, 2015) over wat ze willen leren, ontstaat eigenaarschap. Schafrat en Beek (2011) stellen dat eigenaarschap toeneemt als leerlingen zelf bepalen hoe ze aan hun doelen werken. Voor eigenaarschap bij leerlingen moet gewerkt worden aan zelfbeeld, regulatie en motivatie (Machielsen, Van der Sar, Van Efferen & Bijl, 2016). Dit ontwikkelen vraagt extra aandacht, vasthoudendheid en doorzettingsvermogen van zowel onze PrO-leerlingen als mentoren. Ryan en Deci (2000) onderscheiden intrinsieke en extrinsieke motivatie. Zij zien intrinsieke motivatie als een versterker voor leren. Mijn ervaring is dat als leerlingen echt iets willen, ze er volledig voor gaan. Mentoren moeten samen met leerlingen zoeken naar deze drang tot ontwikkeling en talenten. Zoals leerlingen gemotiveerd moeten zijn om aan een doel te werken (Bannink, 2015), moeten mentoren ook gemotiveerd zijn om oplossingsgericht te coachen. Voor mijn onderzoek check ik daarom hun motivatie.

2.4 Coachcompetenties

Omdat het begeleiden van mentoren nieuw is voor mij en ik wil ontwikkelen in OGC, bestudeer ik de kerncompetenties van een coach zoals Van Dam (2017) ze omschrijft middels de International Coach Federation (ICF).

- Aan ethische richtlijn en professionele normen voldoen
- De coachovereenkomst vormgeven
- Vertrouwen en nabijheid creëren (joinen)
- Coachingspresence
- Actief luisteren
- Effectief vragen stellen
- Directe communicatie
- Bewustzijn creëren
- Doelen, acties en vooruitgang

Met de concrete deelcompetenties van de eerste acht kerncompetenties kan ik me in stapjes ontwikkelen. Zo bestaat actief luisteren bijvoorbeeld uit: bevestigen, samenvatten, doorvragen, concretiseren enz.

Maas (2018) adviseert docenten te begeleiden zodat ze weten welke coachcompetenties ze in kunnen zetten voor het creëren van eigenaarschap bij leerlingen. Eerdere onderzoeken concluderen dat oplossingsgericht coachen (OGC) van positieve invloed is op het werken aan doelen (Van Schijndel, 2009; Maas, 2018), ook met praktijkschoolleerlingen (Roeden, Bannink, Maaskant & Curfs, 2009; De Vries, 2012; Verstappen, 2012; Van de Schootbrugge, 2012; Van de Bosch, 2014). Oplossingsgericht komt voort uit de psychotherapie en slaat volgens De Shazer en Berg aan binnen het onderwijs (Cauffman, 2016). In plaats van bespreken wat niet lukt en waarom, focust OGC op wat wel kan. Deze perceptie versterkt bij onze PrO-leerlingen het positief zelfbeeld en helpt hen denken vanuit mogelijkheden en zoeken naar oplossingen (Cauffman, 2016). Van Dijck en Toenders (2016) schrijven dat ondermeer PrO-leerlingen geloven dat ze cognitief niet meekomen, maar zich verrassend ontwikkelen als ze overtuigd zijn te kunnen groeien.

Mentoren neigen naar aanreiken van wat leerlingen moeten doen. Het teruggeven van eigenaarschap aan leerlingen vraagt een verandering van mindset van de mentor (Schafrat & Beek, 2011) en een verandering in de manier waarop mentoren de interactie aangaan met leerlingen (Zimmerman, 1990). Het bieden van eigenaarschap aan leerlingen is een vaardigheid en vraagt om vertrouwen en relatie (Ryan & Deci, 2000).

Vorig schooljaar gaf ik het team een workshop oplossingsgericht coachen en denken (Kievit, 2018b). Het team was enthousiast en wilde meer leren. Voor mijn onderzoek betekent dit dat wij, mijn collega-mentoren en ik, ons richten op oplossingsgerichte coachcompetenties. Zoals de oplossingsgerichte basisregels zeggen: 'Als iets werkt, doe er méér van' en 'Als iets goed of beter werkt, biedt het een ander aan' (Cauffman, 2018, p. 71).

2.5 Oplossingsgerichte Coachcompetenties (OGCC)

Oplossingen zijn alleen nodig als er een hulpvraag is (Van Dam, 2017; Visser, 2018). De hulpvragen in mijn onderzoek zijn de coachcompetenties die mentoren zichzelf ten doel stellen en de IOP-doelen van de leerlingen. Het stellen van doelen is voor praktijkschoolleerlingen moeilijk. Mentoren dienen met leerlingen te bespreken wat ze willen ontwikkelen (Cauffman, 2016; Van Dam 2017; Berg & Szabó, 2018). Het kan ook zijn dat onze mentoren arbeidscompetenties zien waar leerlingen aan kunnen werken. Dan is het belangrijk om hen via de juiste vragen (Bannink, 2015; Cauffman, 2016; Van Dam 2017; Berg & Szabó, 2018; Visser, 2018) de goede richting op te sturen. Het toekomstperspectief terugbrengen naar de op dit moment haalbare subdoelen vormt het gesprek. Kruiskamp-van Buuren & Teurlings (2016) vatten de benodigde competenties waar ik met mentoren aan wil werken samen tot: procesgerichte doelen stellen, procesgerichte feedback geven, overtuiging positief beïnvloeden en procesgericht en strategisch instructiemodel hanteren. De zevenstappendans bevat deze competenties (Cauffman, 2016) die ik in paragraaf 2.5.3 uitwerk.

Voor mijn onderzoek betekent dit dat ik als begeleider met elke mentor bespreek wat zij willen ontwikkelen en nodig hebben. Een juiste vraagstelling van mij stuurt mentoren naar belangrijke en haalbare coachcompetenties waarin zij zich verder ontwikkelen. Ik hanteer hiervoor schaalvragen.

2.5.1 Schaalvragen

Binnen oplossingsgericht coachen leiden de antwoorden in de richting van oplossingen (Bannink, 2015; Cauffman, 2016; Van Dam 2017; Berg & Szabó, 2018; Visser, 2018). Om de juiste vragen te stellen maak je contact vanuit een veilige situatie, waarna actief luisteren met doorvragen en samenvatten volgt (Van Dam, 2017). Schaalvragen (Bannink, 2015; Berg & Szabó, 2018; Cauffman, 2016; Van Dam, 2017) helpen mij als coach de juiste vragen te stellen. Als begeleider pas ik schaalvragen toe op mentoren zodat ze het effect ervaren en zelf toepassen. Een tienpuntsschaal omschrijft de uitdaging waar 1 voor de beginsituatie staat en 10 voor het gewenste resultaat (Cauffman, 2016). Schaalvragen zetten aan tot metacognitie wat een voorwaarde is tot eigenaarschap (Van Dam, 2017). De gecoachte is eigenaar van het doel én de oplossingen.

De schaalvragen gericht op vooruitgang geven een beeld van het leerproces van mentoren en leerlingen, wat bijdraagt aan eigenaarschap. Voor onze PrO-leerlingen helpen visueel gemaakte schaalvragen. Door deze zelf in te vullen, zien mentoren en leerlingen mogelijke groei. Dit leert ze kijken naar de stapjes die ze al hebben gezet. Is er geen vooruitgang, dan kan de vraag gesteld worden: "Hoe heb je het voor elkaar gekregen om 6 te behouden?" (Bannink, 2015). Dit sterkt het

zelfvertrouwen (Hattie & Timberley, 2007; Dweck, 2014) wat belangrijk is voor het zelfbeeld van onze PrO-leerlingen. Vragen als: "Wat wil je?", "Wat lukt je al?", "Wat is je volgende stap?", "Wat nog meer?", "Wat en/of wie gaat je daarbij helpen?", "Wanneer ben je tevreden?" zijn gericht op metacognitie en helpen zicht te krijgen op het doel en het afgelegde en af te leggen proces van mentor en leerling (Bannink, 2015; Cauffman, 2016; Van Dam, 2017).

De schaalvraag gericht op motivatie geeft duidelijkheid of een gesteld doel zinvol is (Bannink, 2015) te coachen. Daarnaast geeft een hoge inschaling op motivatie een aanmoediging en is het een procesgericht compliment (Wolters, 2016; Cauffman, 2016). Voor mijn onderzoek betekent dit dat ik beide schaalvragen inzet.

2.5.2 Procesgerichte feedback

Procesgerichte complimenten gaan over de verrichte handelingen om aan doelen te werken. Complimenten over inzet, vooruitgang, focus of doorzettingsvermogen laten mentoren en leerlingen ontdekken dat ze ontwikkelen door de effort die ze ervoor over hebben (Stanford, 2015). Complimenten gericht op de intelligentie, het talent of het punt wat ze haalden, zijn een vast gegeven en veranderen niet. Directe procesgerichte feedback is krachtiger en betekenisvoller (Visser, 2018). In dit onderzoek laat ik mentoren dit ervaren door tijdens hun ontwikkelingsproces directe procesgerichte feedback toe te passen op basis van observaties.

Het meest voorkomende probleem van werken met IOP's in het PrO is dat het zelfreflecterend vermogen van leerlingen nog onvoldoende ontwikkeld is (Van de Pol, 2018). Dit herkennen mentoren op mijn praktijkschool. Feedback helpt leerlingen reflecteren. Complimenten werken motiverend als feedback (Wolters, 2016). Feedback in de vorm van complimenten gericht op het proces geeft zelfvertrouwen en ontwikkelt zelfstandigheid (Hattie & Timberley, 2007; Dweck, 2014) wat eigenaarschap ten goede komt. Hier ligt voor de mentoren een verbeterpunt. Nu spreken zij leerlingen tijdens de IOP-evaluaties achteraf aan op het proces. Als zij leerlingen vanaf klas 1 op eenduidige wijze met procesgerichte feedback coachen, leren leerlingen reflecteren op hun leerproces wat een factor is van eigenaarschap (Visser, 2018). Daarnaast krijgen ze meer vertrouwen in hun handelen en behalen ze doelen sneller (Hattie, 2009).

2.5.3 Zevenstappendans

Vanuit de positieve psychologie kijk ik naar verschillende oplossingsgerichte methoden. Ik kies in mijn onderzoek voor de zevenstappendans (Cauffman, 2016) als hulpmiddel om het interactieproces tijdens IOP-gesprekken te structureren. De zevenstappendans beheers ik. Daarbinnen voldoe ik aan de persoonlijke begeleidingsbehoeften van de mentoren in dit veranderingsproces. De zevenstappendans geeft mentoren een duidelijk kader voor coachgesprekken. De volgorde van de te nemen stappen is afhankelijk van wat tijdens het coachen het meest nuttig lijkt (Cauffman, 2016). Berg en Szabó (2018), Van Dam (2017) en Visser (2018) schrijven niet over de zeven stappen, maar ze komen wel allemaal terug in de door hen noodzakelijk geachte competenties voor mijn oplossingsgerichte begeleiding. Furman en Ahola (2009) schrijven dat voor een positief effect van een veranderingsproces hoop, optimisme, motivatie, samenwerking en harmonie binnen Reteaming speciaal bijdraagt aan oplossingsgericht werken. In Reteaming en Appreciative Inquiry (Masselink & IJbema, 2017) zitten stappen die overeenkomen met de zevenstappendans, zoals: doelen stellen, kijken wat er al is, complimenteren en sterke punten belichten.

Dat betekent in mijn onderzoek dat ik door de zevenstappendans (Cauffman, 2016) mentoren een toekomstbeeld laat creëren over hun coaching met leerlingen. Ik coach ze procesgericht, stel schaalvragen ter reflectie op motivatie en vooruitgang, laat ze zelf oplossingen bedenken, en vraag wat ze van mij nodig hebben als coach.

2.6 Onderzoeksvraag en deelvragen

Op basis van mijn explorerende onderzoeksvraag en theoretische verkenning kom ik tot de volgende onderzoeksvraag:

Hoe kan ik mentoren in het praktijkonderwijs oplossingsgericht begeleiden om meer eigenaarschap te creëren bij leerlingen over IOP-doelen via oplossingsgerichte coaching?

1. In hoeverre heb ik mijzelf ontwikkeld als begeleider in oplossingsgericht coachen?
2. Worden mentoren door mijn oplossingsgerichte begeleiding beter in OGC van hun leerlingen bij IOP-doelen?
3. In hoeverre ervaren leerlingen meer eigenaarschap bij hun IOP-doelen door het OGC van de mentor?

3 Onderzoeksstrategie en methoden

In dit hoofdstuk verantwoord ik de opzet van mijn onderzoek, de gekozen methoden en de gegevensanalyse naar aanleiding van de interventies die mentoren en ik toepassen zoals beschreven in hoofdstuk 2.

3.1 Onderzoeksparadigma

Mijn onderzoek valt binnen het kritisch-emancipatorische paradigma en is holistisch. Hoofdkenmerk van kritisch-emancipatorisch onderzoek is verbeteren van de onderwijspraktijk waarvan de waarden contextgebonden zijn (De Lange, Schuman & Montessori, 2016). Mijn collega-mentoren en ik creëren eigenaarschap door het verkrijgen van inzicht in onze competenties aangaande OGC en mogelijke verbeterpunten. Dit leidt tot eigenaarschap voor het gericht opstellen van doelen bij leerlingen. Ik heb een kritisch reflectief onderzoekende houding (Klabbers & Boosten, 2013) en stimuleer dit bij mentoren zodat zij veranderingen aanbrengen in hun denken en handelen. Dit is van invloed op hun emancipatie, onze PrO-leerlingen en mijzelf (Ponte, 2012; Van Swet & Munneke, 2017).

3.2 Onderzoeksstrategie

Door actieonderzoek verken ik mijn praktijk veranderingsgericht, wat leidt tot kennis-, professionele- en praktijkontwikkeling (Ponte, 2012). Actieonderzoek is een kwalitatief onderzoek waarbij het handelen van professionals in praktijksituaties systematisch wordt gereflecteerd en geanalyseerd ter verbetering (Ponte, 2012; De Lange et al., 2016; Van Swet & Munneke, 2017). Ik krijg informatie van mentoren en leerlingen zijnde partners in mijn onderzoek. De Lange et al. (2017) zeggen "Als actieonderzoek goed uitgevoerd wordt, gaan onderzoek doen, leren en veranderen hand in hand en komt ruimte voor processen als solidariteit en empowerment" (p. 124). Dit empowerment, ofwel eigenaarschap, is juist wat ik wil bewerkstelligen.

3.3 Respondenten

Dit kwalitatieve onderzoek vindt plaats met mentoren (n=5) van mijn praktijkschool. Mentoren (3 mannen en 2 vrouwen) melden zich vrijwillig aan na een presentatie over het onderzoeksthema of zijn door mij benaderd voor deelname. Twee van hen zijn mentor in klas 1, één in klas 2, één in klas 3 en de laatste in klas 4. Allen werken fulltime. Daarnaast nemen leerlingen (n=25) deel aan dit onderzoek. Mentoren kiezen hen random uit de klassenlijst. Ik kijk of het aantal jongens en meisjes een reële representatie van de schoolpopulatie is met behulp van de jaarlijkse analyse in- en uitstroom leerlingen. Daarnaast ben ik respondent (n=1) omdat ik me wil ontwikkelen op het gebied van OGC.

3.4 Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid

Door een planmatige opbouw en eenduidige aanpak van onderzoeksinterventies (figuur 1 p.13) kan dit onderzoek als betrouwbaar worden beschouwd. De onderzoeksinstrumenten leg ik voor aan verschillende Critical Friends en werkplekbegeleider. De vragenlijsten zijn zo samengesteld dat ze, aan het begin en eind van de onderzoeksperiode afgenomen, het verschil tonen. De vragenlijst voor leerlingen bevat vragen die enerzijds meten of leerlingen OGC van hun mentor ervaren en

anderzijds of zij hierdoor meer eigenaarschap ervaren. Deze vragenlijst test ik vooraf tweemaal om betrouwbaarheid te vergroten. Resultaten en verslagen koppel ik terug naar de mentoren. Voor het benaderen van ideale triangulatie en verhoging van validiteit zet ik meerdere onderzoeksmethoden in: vragenlijsten, logboek, observaties, interviews en een focusgroep. Het bevragen van verschillende respondenten (mentoren, leerlingen en ikzelf) draagt bij aan triangulatie. Om de kwaliteit en verdere validiteit van dit onderzoek te waarborgen zijn er kritische feedbackmomenten met Critical Friends van binnen en buiten de studie, studiebegeleider en werkplekbegeleider. Tijdens evaluaties met mentoren leg ik metingen met schaalvragen op vooruitgang en besproken conclusies vast zodat de validiteit verhoogt (De Lange et al., 2016). Ik pas een membercheck (Ponte, 2012) toe na gebruik van het schoenendoosmodel (Harinck, 2006) waarmee ik kwalitatieve data genereer na analyseren en het trekken van conclusies. De mentoren beoordelen de analyses en controleren of zij zich herkennen in de conclusies. Het bijhouden van een logboek maakt de stappen van mij als onderzoeker navolgbaar en transparant (bijlage C). Coachgesprekken neem ik op om mijn logboek adequaat te vullen. Resultaten uit dit onderzoek zijn niet geldig voor andere situaties omdat mijn onderzoek contextgebonden is. Verkregen inzichten zijn wellicht relevant voor vervolgonderzoek.

3.5 Ethiek en dilemma's

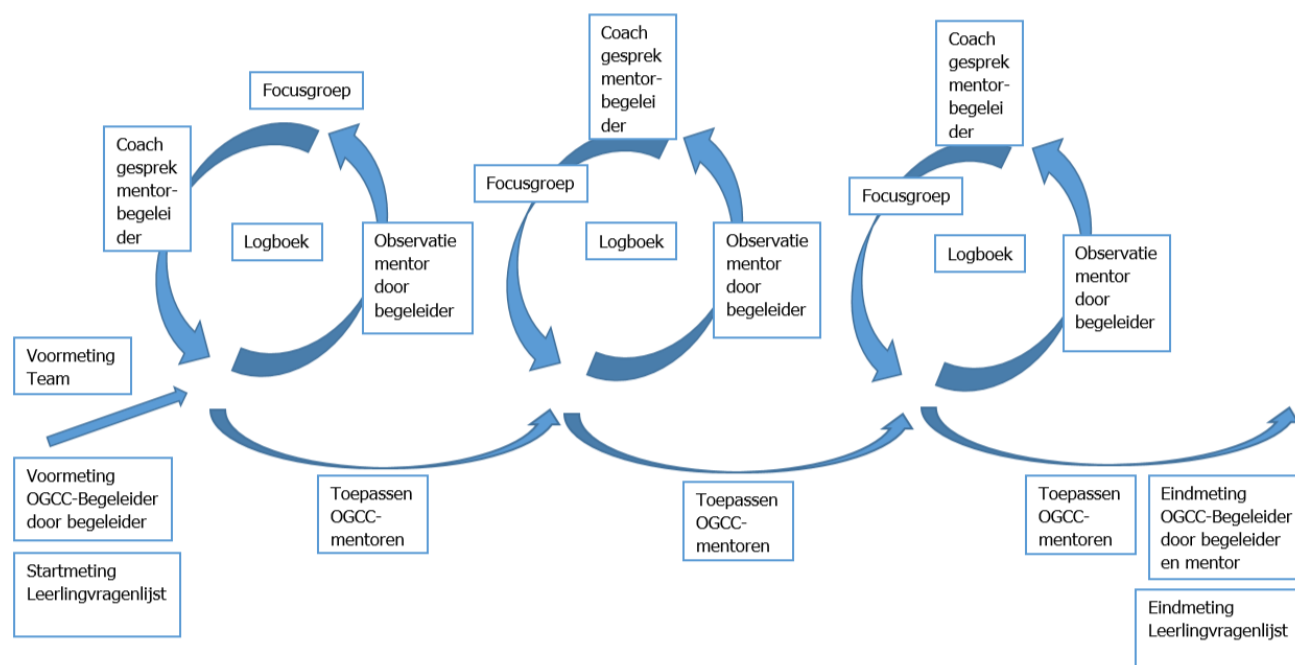
Dit onderzoek geschiedt met toestemming van de directeur. In de voorbereidingsfase houd ik rekening met hoe mentoren, leerlingen en ouders te informeren over en toestemming te vragen voor het onderzoek en wat er met de resultaten gebeurt. Respondenten vraag ik hun data op te slaan en beschikbaar te stellen zodat ik het kan analyseren. Ik waarborg de anonimiteit door namen van respondenten niet te gebruiken (Andriessen, Onstenk, Delnooz, Smeijsters & Peij, 2010). Het onderzoek is wederkerig voor de mentoren omdat zij competenties ontwikkelen en inzetten in de praktijk (De Lange et al., 2016). De verkregen informatie uit observaties evalueren mentoren en ik tijdens coachgesprekken. Zo nemen zij actief deel aan de eindresultaten van dit onderzoek (Andriessen et al., 2010; De Lange et al., 2016). De focusgroepbijeenkomsten, observaties en coachgesprekken vinden binnen werktijd plaats op geplande tijdstippen. Wanneer respondenten mij als onderzoeker of begeleider nodig hebben, nemen zij contact op via mail, telefoon of persoonlijk op school (De Lange et al., 2016).

In dit onderzoek vraag ik mentoren specifieke coachcompetenties te gebruiken, zoals beschreven in hoofdstuk 2. Ik richt me hierbij op relevante theorieën en lever zo een bijdrage aan professionele kennisontwikkeling van mentoren die van invloed is op de praktijkontwikkeling (Andriessen et al., 2010). Dit onderzoek spreekt het oplossingsgericht begeleiden tegen omdat ik als coach duidelijke kaders stel waarbinnen ik deze OGCC overdraag. De mentoren hebben namelijk nog weinig kennis van OGCC die invloed hebben op eigenaarschap. In het ontwikkelproces van mentoren begeleid ik hen oplossingsgericht, waarmee ik dit dilemma verklein. Binnen deze kaders delen mentoren hun ontwikkelpunten en belangen. Daarnaast geven zij aan waar hun behoeften liggen aangaande mijn begeleiding en waarop ik voor hen aanspreekbaar ben (Andriessen et al., 2010).

De invloed van ouders en stagebegeleiders op het stellen van en werken aan doelen van leerlingen laat ik tijdens dit onderzoek wegens tijdgebrek buiten beschouwing.

3.6 Werkplanonderzoek

Mijn onderzoek vindt plaats van februari tot mei (10 weken) en bestaat uit 3 cycli (figuur 1). Het schematische plan van interventies staat in bijlage B. In bijlage C 'Logboek' houd ik het onderzoeksproces bij.



Figuur 1: Onderzoekscyclus

3.7 Onderzoeksmethoden

3.7.1 Deelvraag 1

In hoeverre heb ik mijzelf ontwikkeld als begeleider in oplossingsgericht coachen?

3.7.1.1 Voormeting

Met een voormeting krijg ik een beginbeeld van mijzelf als begeleider. Ik maak een samengestelde vragenlijst gebaseerd op de kerncompetenties van een coach opgenomen zoals Van Dam (2017) ze omschrijft (zie hoofdstuk 2). Ik maak een eigen inschatting van mijn startcompetenties.

Onderzoeksinstrument: Gestructureerde vragenlijst 'Voormeting OGCC-Begeleider' (bijlage G)

Respondenten: n=1

Analyse: De kwantitatieve data verwerk ik met een 4-punt Likertschaal (De Lange et al., 2016) met de volgende punten: 0 (niet aanwezig), 1 (onvoldoende aanwezig), 3 (voldoet aan verwachting) en 5 (boven verwachting aanwezig). De scores per kerncompetenties tel ik op waarvan ik een percentage bereken wat leidt tot de volgende beoordeling:

0% < 50% = onvoldoende

50% < 70% = voldoende

70% < 90% = goed

90% - 100% = excellent

De beoordeling presenteer ik in een staafdiagram. De uitkomsten neem ik mee als startsituatie voor de vragenlijst 'Beoordeling OGCC van de begeleider'.

3.7.1.2 Vragenlijst beoordeling begeleider

Ik kies drie zwakkere kerncompetenties als startsituatie om inzicht te krijgen in mijn ontwikkeling als oplossingsgerichte begeleider, verkregen vanuit de 'Voormeting OGCC-Begeleider' (bijlage G). Deze zijn:

- Ethische richtlijn en aan professionele normen voldoen, omdat ik mij als een professional in begeleiden wil opstellen en dit nieuw voor mij is.
- Effectief vragen stellen, omdat dit in mijn ogen de basis is van OGC.
- Actief luisteren, omdat ik hierdoor tot effectief vragen stellen kom.

Na 10 weken begeleiding beoordelen de mentoren en ikzelf deze drie kerncompetenties. Het schrijven van een toelichting is mogelijk.

Onderzoeksinstrument: Gestructureerde vragenlijst 'Beoordeling OGCC van de begeleider' (bijlage H)

Respondenten: n=6

Analyse: Zie 3.7.1.2.

De drie kerncompetenties bestaan uit deelcompetenties. Deze deelcompetenties zet ik per kerncompetentie in staafdiagrammen. Deze kwantitatieve data analyseer ik op opvallendheden. Van de kwalitatieve data schrijf ik citaten.

3.7.1.3 Logboek

Voor het creëren van zelfsturing en eigenaarschap maak ik gebruik van een logboek. Tijdens de focusgroeptijdenkomsten en coachgesprekken pas ik deelcompetenties toe die ik opneem in het logboek. Voor betrouwbaarheid maak ik geluidsopnamen tijdens coachgesprekken om het logboek adequaat te vullen.

Onderzoeksinstrument: Logboek (bijlage C)

Respondenten: n=1

Analyse: Geordende schoenendoosmodel (Harinck, 2006). De kwalitatieve data vanuit het logboek orden ik met behulp van het schoenendoosmodel 'Zelfsturing eigenaarschap' (bijlage S). De meest toegepaste kern- en deelcompetenties verwerk ik in een tabel. Met getallen geef ik aan hoe vaak de kern- en deelcompetenties zijn toegepast aan het begin, midden en eind van het onderzoek. Door een membercheck bij de mentoren vergroot ik de betrouwbaarheid.

3.7.1.4 Schaalvraag

Ik vraag mentoren tijdens het eerste coachgesprek hoe ik kan voorzien in hun persoonlijke begeleidingsbehoeften. Dit wordt door mentoren vastgelegd in 'Coachgesprek schaalvragen OGCC van mentor met begeleider' (bijlage E). Het tweede en derde coachgesprek vraag ik de mentoren of ik hen naar behoefte begeleid. Dit geeft me inzichten bij te sturen en neem ik tevens op in het logboek. Als eindmeting beoordelen de mentoren mijn begeleiding op hun persoonlijke begeleidingsbehoefte met de schaalvraag (bijlage I).

Onderzoeksinstrument: Schaalvraag 'Inschaling persoonlijke begeleidingsbehoefte van mentor over begeleider' (bijlage I)

Respondenten: n=5

Analyse: Kwalitatieve data van de persoonlijke begeleidingsbehoeften schrijf ik uit. De 10-puntsschaal als schaalvraag presenteert ik in een staafdiagram. Respondenten kunnen een toelichting schrijven, waarvan ik enkele als citaten vermeld.

3.7.2 Deelvraag 2

Worden mentoren door mijn oplossingsgerichte begeleiding beter in OGC van hun leerlingen bij IOP-doelen?

3.7.2.1 Focusgroep

Door samenwerking, intervisie en evaluaties verhoog ik motivatie en betrokkenheid (Furman & Ahola, 2009) bij het onderzoek. Voor informatie over eigenaarschap en de oplossingsgerichte coachcompetenties (OGCC) die hiertoe bijdragen, geef ik PowerPointpresentaties (bijlage J, L & N) als aanvulling en verdieping op de eerder gegeven workshop 'Oplossingsgericht denken en coachen' (Kievit, 2018b). Ik ondersteun mijn presentatie met theorie over het toepassen van de zevenstappendans, schaalvragen en procesgerichte feedback (bijlage K). Door de PowerPointpresentaties, het bespreken van data uit de 'Coachgesprek schaalvragen OGCC van mentor met begeleider' (bijlage E), het delen van ervaringen en een intervisieopdracht (bijlage M) komen mentoren tot concrete doelen "waarbij kennisontwikkeling het gevolg is van een sociaal en constructief proces" (De Lange et al., 2016, p. 197). Tijdens de drie focusgroepbijeenkomsten bespreken we de nuttigheid, verwachtingen, doelen en meningen. In de eerste bijeenkomst leg ik de contactmomenten en planning vast.

Onderzoeksinstrument: Focusgroep (bijlagen J, L & N)

Respondenten: n=5

Analyse: Om de kracht van de focusgroep te analyseren neem ik de kwalitatieve data verkregen uit de focusgroepbijeenkomsten op in de PowerPointpresentaties (bijlage J, dia 3; bijlage L, dia's 3, 5 en 6; bijlage N, dia's 3, 4, 5, 6 en 13) en koppel ik deze terug naar de mentoren om transparantie, betrouwbaarheid en ontwikkeling in kaart te brengen (De Lange et al., 2016). Tevens neem ik belangrijke gegevens op in het logboek (bijlage C). Voor de analyse maak ik een samenvatting.

3.7.2.2 Observatie

Middels de scoringslijst 'Observatielijst OGCC-Mentor voor begeleider' (bijlage F), gebaseerd op de OGCC van Cauffman (2016), pas ik observaties toe bij mentoren om in te zoomen op de toe te passen coachcompetenties. De observatielijst bevat 16 OGCC en scoor ik op ja (wel gezien) of nee (niet gezien). Ik hoop consistentie te ontdekken in doelen die mentoren voor zichzelf stellen (De Lange et al., 2016). De observaties per mentor vinden plaats tijdens vastgelegde coachgesprekken met de leerling. Observeren gebeurt driemaal om eventuele ontwikkeling vast te leggen. De observatieresultaten evalueer ik tijdens individuele oplossingsgerichte coachgesprekken met de mentoren om overwegingen in het gedrag te bespreken en betrouwbaarheid te vergroten (De Lange et al., 2016).

Onderzoeksinstrument: Gestructureerde observatie 'Observatie OGCC-Mentor voor begeleider' (bijlage F)

Respondenten: n=5

Analyse: De kwantitatieve data verwerk ik in een staafdiagram.

3.7.2.3 Schaalvragen

Ik gebruik de schaalvragenlijst 'Coachgesprek schaalvragen OGCC van mentor met begeleider' (bijlage E) tijdens de drie coachgesprekken met de mentoren die zij zelf uitwerken. Hierop staan schaalvragen betreffende de OGCC (zevenstappendans, schaalvragen en procesgerichte feedback). Deze interventie is gericht op het onderzoeken welke OGCC bekend zijn, al toegepast worden en die mentoren willen ontwikkelen. Met behulp van de observaties en de focusgroepbijeenkomsten bepalen mentoren individueel tijdens mijn begeleiding welke OGCC zij verder willen ontwikkelen. De schaalvragenlijst kan ik tijdens het onderzoek herhaaldelijk afnemen om motivatie en vooruitgang te meten. Het geeft de mentoren zicht op hun eigen groei.

Onderzoeksinstrument: Semigestructureerde interviews of wel coachgesprekken 'Coachgesprek schaalvragen OGCC van mentor met begeleider' (bijlage E)

Respondenten: n=5

Analyse: De schaalvragen verwerk ik in staafdiagrammen. Middels 10-puntsschalen op motivatie meet ik of mentoren gemotiveerd zijn de OGCC toe te toepassen (bijlage P). De vooruitgangsschalen voor het toepassen van de zevenstappendans, procesgerichte feedback en schaalvragen presenteer ik apart. Dit maakt de inschaling op vooruitgang van iedere mentor afzonderlijk inzichtelijk.

3.7.2.4 Vragenlijst leerlingen

Ik krijg vanuit de leerlingen een beeld of mentoren oplossingsgerichter zijn gaan coachen. De door mij samengestelde vragenlijst komt voort uit literatuuronderzoek (hoofdstuk 2) en test ik op 10 niet-deelnemende leerlingen uit klas 3. Naar aanleiding hiervan kort ik de vragenlijst in, wijzig ik enkele vragen en test ik de vragenlijst nogmaals. Tijdens de groepsgewijze afname (Baarda, De Goede & Kalmijn, 2000) per jaargroep lees ik de vragenlijst hardop voor aan de leerlingen uit de vijf mentorgroepen. Voor het bepalen van de startsituatie en eindmeting neem ik de vragenlijst tweemaal af.

Onderzoeksinstrument: Gestructureerde vragenlijst 'Vragenlijst voor leerlingen' (bijlage D)

Respondenten: n=25

Analyse: Bij de vragenlijst gebruik ik een 4-punt Likertschaal zodat er geen middenweg wordt gekozen (De Lange et al., 2016). Van de kwantitatieve data neem ik per schaal de som en zet deze in een tabel (bijlage Q). Op de vragen 3, 8 en 14 geldt hoe lager het aantal leerlingen hoe beter de uitslag. De resultaten van de begin- en eindmeting vergelijk ik met elkaar, waarvan ik de relevante data samenvat. Bij de eindmeting stel ik ter verduidelijking de volgende vragen:

- Wat vond je wel en niet prettig aan de manier van coachen van je mentor?
- Wat maakt dat het wel of niet prettig was?
- Wat moet de mentor vooral blijven doen en waarom?

De verkregen kwalitatieve data is beperkt zodat een vorm van codering geen meerwaarde heeft. Enkele citaten vermeld ik. De volledige data staan in bijlage R.

3.7.3 Deelvraag 3

In hoeverre ervaren leerlingen meer eigenaarschap bij hun IOP-doelen door het OGC van de mentor?

3.7.3.1 Vragenlijst leerlingen

Ik krijg een beeld van de beginsituatie en de eventuele ontwikkeling in eigenaarschap van leerlingen na 10 weken door het OGC van de mentor. Het betreft de vragen 2, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 15, 16 en 17 (bijlage D).

Onderzoeksinstrument: Gestructureerde vragenlijst 'Vragenlijst voor leerlingen' (bijlage D)

Respondenten: n=25

Analyse: Zie analyse paragraaf 3.7.2.4.

4 Data-analyse en resultaten

In dit hoofdstuk beschrijf ik mijn handelen als onderzoeker in de hoedanigheid van begeleider. Eerst licht ik enige veranderingen toe tijdens mijn actieonderzoek. De verkregen data presenteer ik per deelvraag en onderzoeksinstrument in een tabel of diagram met daaronder een analyse van opvallendheden of ik verwijs naar bijlagen als ik slechts de opvallendheden omschrijf. Kwalitatieve data vermeld ik als citaten tussendoor. De gebruikte onderzoeksinstrumenten voeg ik als bijlagen toe. De volledige data zijn op te vragen bij de onderzoeker.

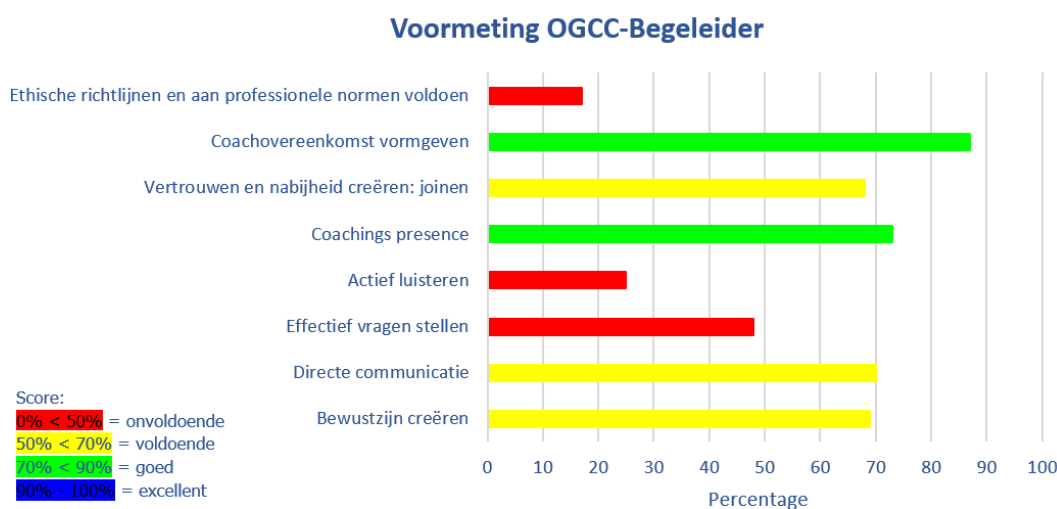
Bij het afnemen van de vragenlijst met de eerste groep blijken leerlingen niet alle vragen te begrijpen. Ik besluit voor iedere groepsafname te vertellen dat ze over alle onduidelijkheden vragen mogen stellen. Dit leidt tot het voordoen van schaalvragen. Het leggen van de klemtoon op de woorden 'ik' en 'mijn mentor' zorgt voor begrip bij de vragen.

Tijdens het eerste coachgesprek met mentor 4 komt het verzoek te coachen on the job¹. Dit blijkt een succes te zijn. 'Als iets werkt, doe er méér van' (Cauffman, 2018), maakt dat ik het voorstel aan de andere mentoren. Dit leidt ertoe dat er meerdere coachmomenten plaatsvinden met mentoren 2, 4 en 5.

4.1 Deelvraag 1

In hoeverre heb ik mijzelf ontwikkeld als begeleider in oplossingsgericht coachen?

4.1.1 Voormeting

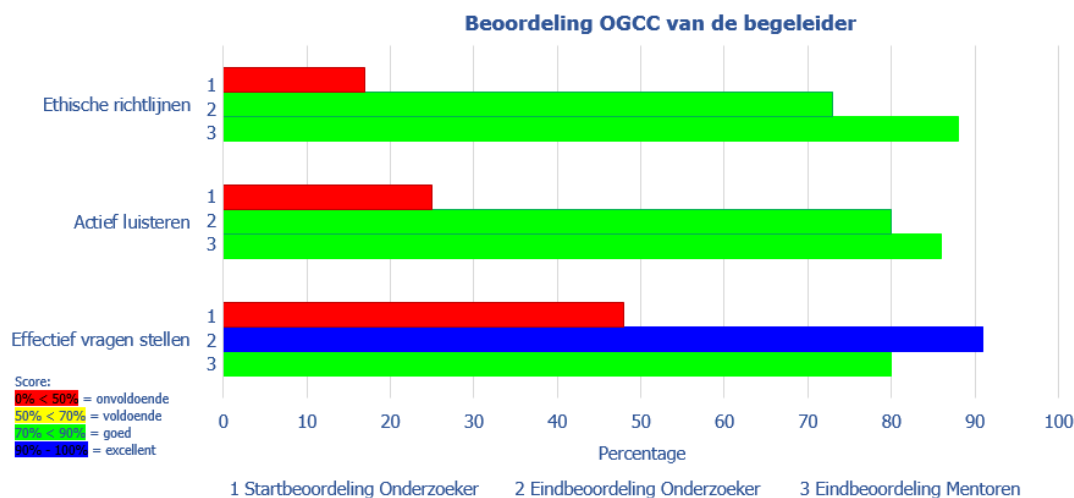


Figuur 2: Voormeting OGCC van de begeleider

Opvallendheden figuur 2: 3 van de 8 competenties zijn onvoldoende. Deze neem ik als startbeoordeling voor de vragenlijst beoordeling begeleider (figuur 3).

¹ Coachen on the job betekent hier dat ik als begeleider van dit veranderingsproces met de mentor samen het coachgesprek voer met de leerling, zodat vragen direct gesteld kunnen worden en voorbeelden kunnen worden gegeven van effectieve vragen.

4.1.2 Vragenlijst beoordeling begeleider

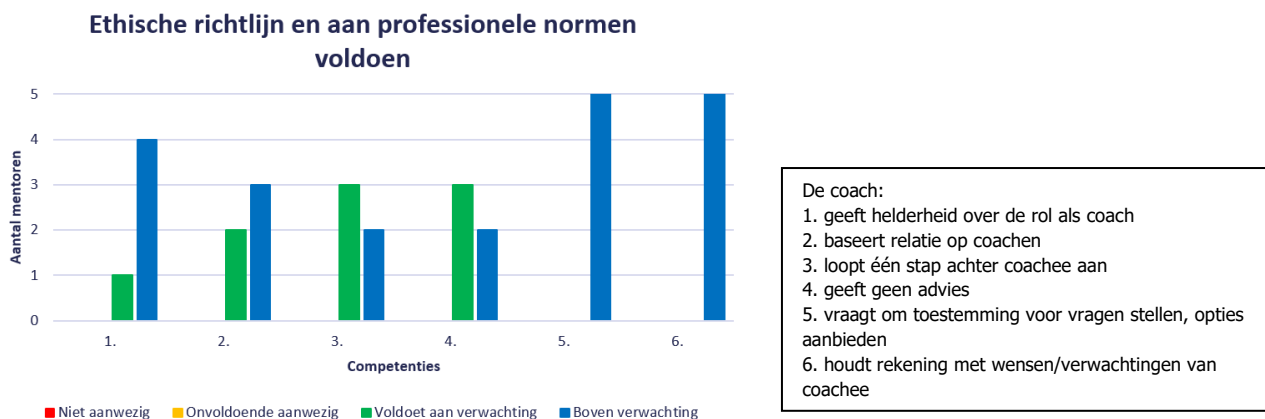


Figuur 3: Beoordeling OGCC van de begeleider

Opvallendheden figuur 3: Bij de eindbeoordeling scoren de mentoren (3) op 'Ethische richtlijnen' en 'Actief luisteren' hoger dan de onderzoeker (2). Alle kerncompetenties worden beoordeeld met goed op 'Effectief vragen stellen' na. Daar beoordeelt de onderzoeker zichzelf excellent.

In bovenstaande grafiek zijn OGCC samengevat in kerncompetenties. Zo bestaat bijvoorbeeld de kerncompetentie ethische richtlijnen uit zes deelcompetenties. Hieronder analyseer ik de door de mentoren beoordeelde deelcompetenties.

4.1.2.1 Kerncompetentie ethische richtlijnen

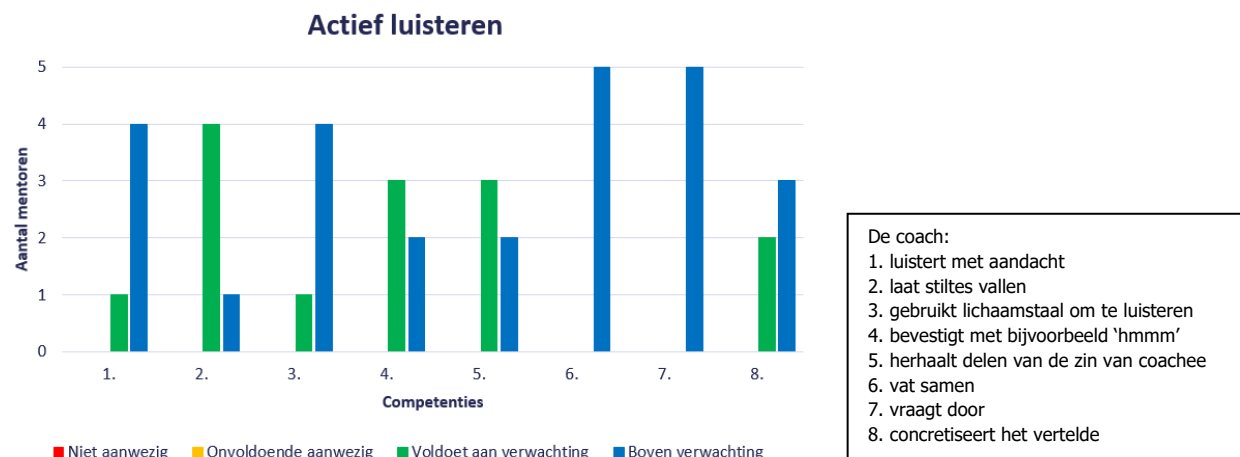


Figuur 4: Ethische richtlijnen en aan professionele normen voldoen

Opvallendheden figuur 4: Op de deelcompetenties 5 en 6 scoren alle mentoren boven verwachting. Eén mentor geeft de volgende toelichting:

"Ik vind dat je je rol als coach zeer helder geformuleerd hebt. Je manier van werken sluit daar naadloos op aan."

4.1.2.2 Kerncompetentie actief luisteren

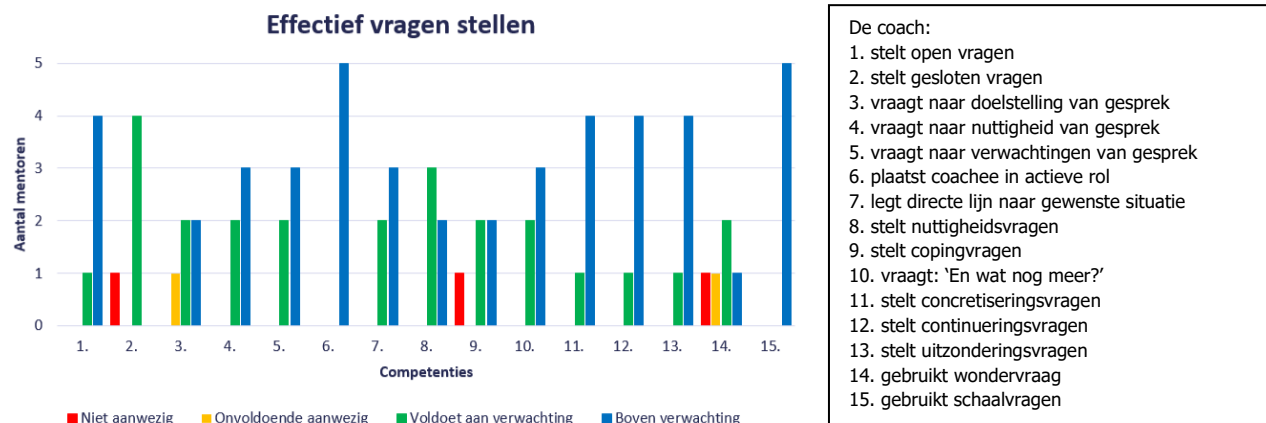


Figuur 5: Actief luisteren

Opvallendheden figuur 5: Op de deelcompetenties 6 en 7 scoren alle mentoren boven verwachting. Eén mentor schrijft het volgende:

"Je was oprecht geïnteresseerd. Dit stimuleerde mij en zette mij aan tot denken."

4.1.2.3 Kerncompetenties effectief vragen stellen



Figuur 6: Effectief vragen stellen

Opvallendheden figuur 6: Op de deelcompetenties 2, 9 en 14 beoordeelt één mentor dat deze niet aanwezig zijn. Bij deelcompetentie 2 staat de volgende toelichting: "Kan wel, maar de nuttigheidsvragen zijn meer blijven hangen" en bij 9 en 14 is de toelichting: "niet van toepassing". De mentoren denken verdeeld over deelcompetentie 14. Competenties 6 en 15 scoren alle mentoren boven verwachting. Eén mentor licht toe:

"Leerzaam om dit zelf te ervaren! Zelf in de rol van coachee te zitten."

4.1.3 Logboek

Tabel 1: Meest toegepaste kern- en deelcompetenties door begeleider (geordend).

Begin	Midden	Eind
Ethische richtlijnen en aan professionele normen voldoen (26): • houdt rekening met wensen/verwachtingen. (6) • geeft helderheid over rol als coach. (5)	Effectief vragen stellen (33): • vraagt naar nuttigheid van gesprek (6) • vraagt: 'En wat nog meer?' (6) • stelt continueringsvragen (6)	Effectief vragen stellen (33): • vraagt naar doelstelling van gesprek (6) • stelt concretiseringsvragen (6)
Effectief vragen stellen (25): • stelt concretiseringsvragen (6) • gebruikt schaalvragen (5)	Actief luisteren (27): • bevestigt met bijvoorbeeld 'hmm' (6) • herhaalt delen van de zin (6)	

Opvallendheden tabel 1: Effectief vragen stellen pas ik gedurende het onderzoek het meest toe. Aan het midden en het eind neemt dit toe.

Aan het begin van het onderzoek komt ethische richtlijnen en aan professionele normen voldoen aan bod. Actief luisteren zet ik in het midden van het onderzoek in.

4.1.4 Schaalvraag

De persoonlijke begeleidingsbehoeften van de mentoren:

Mentor 1: Na observaties aangeven wat goed gaat en wat aandacht verdient. Vooraf doornemen van de voorbereide vragen voor coachgesprekken.

Mentor 2: Helpen met plannen, aan de mouw trekken en coachen on the job.

Mentor 3: Tips voor verdieping zoals triangulatievragen en het bespreken van 'moeilijke' momenten uit coachgesprekken.

Mentor 4: Het geven van feedback op de plus- en ontwikkelpunten, en coachen on the job.

Mentor 5: Kundige, eerlijke feedback op handelen, praktische tips en coachen on the job.

Aan het eind beoordelen de mentoren in hoeverre de begeleider heeft voldaan aan deze persoonlijke begeleidingsbehoefte met een schaalvraag waar 1 staat voor 'niet voldaan' en 10 staat voor 'volledig voldaan' (bijlage O).

Opvallendheden: Vier mentoren schalen 9 in en één mentor 10. Twee mentoren lichten hun inschaling toe:

"Je hebt precies gedaan waar ik behoefte aan had."

"Ik heb de coach als zeer bewust bekwaam ervaren. Het begeleidingsproces heeft mij ontzettend geholpen in de positieve manier van coachen."

4.2 Deelvraag 2

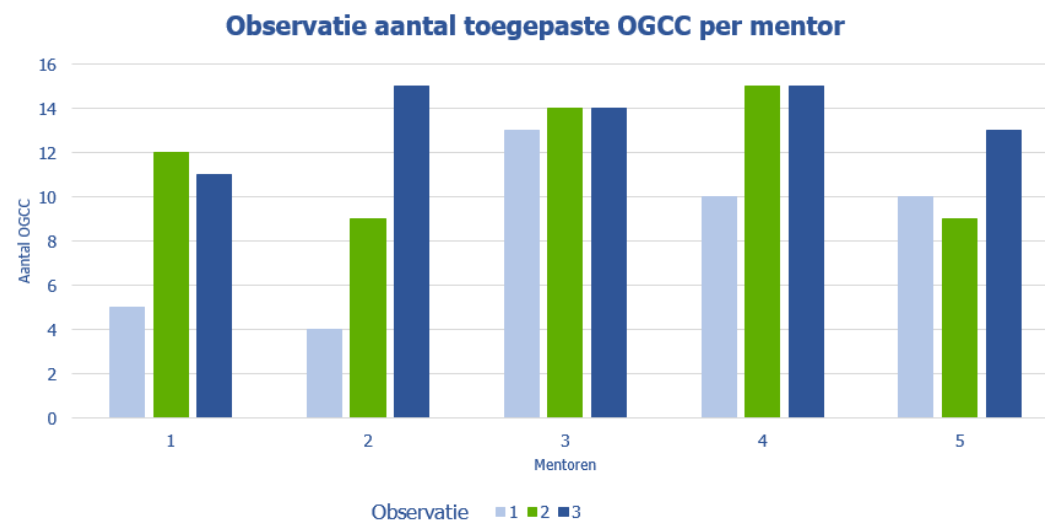
Worden mentoren door mijn oplossingsgerichte begeleiding beter in OGC van hun leerlingen bij IOP-doelen?

4.2.1 Focusgroep

De mentoren geven aan vooral oplossingsgerichte vaardigheden te willen leren om doelgericht coachgesprekken te voeren, zodat leerlingen zelf tot inzicht komen en overgaan tot oplossingen en handelen. Van de onderzoeker verwachten ze feedback op deze coachgesprekken. Mentoren geven als nuttig aan dat ze vooral met elkaar in gesprek willen om ervaringen te delen en ideeën op te doen. Aan het eind van de laatste bijeenkomst geven mentoren op de vraag 'Wat vond je sterk aan deze bijeenkomsten?' (bijlage N, dia's 11 en 12) de volgende antwoorden:

- Delen van ervaringen en het leren van elkaar.
- De grootte van de groep is fijn, niet het hele team.
- Meegenomen worden door de coach in het proces van OGC.
- Het actief luisteren en doorvragen door de coach, daardoor kunnen we kritisch naar onszelf kijken.
- Theorie wordt niet gedropt en zoek het maar uit. We zijn er samen mee bezig.
- Het effect van deze herhaalde bijeenkomsten is sterk, ze werken activerend en motiverend.

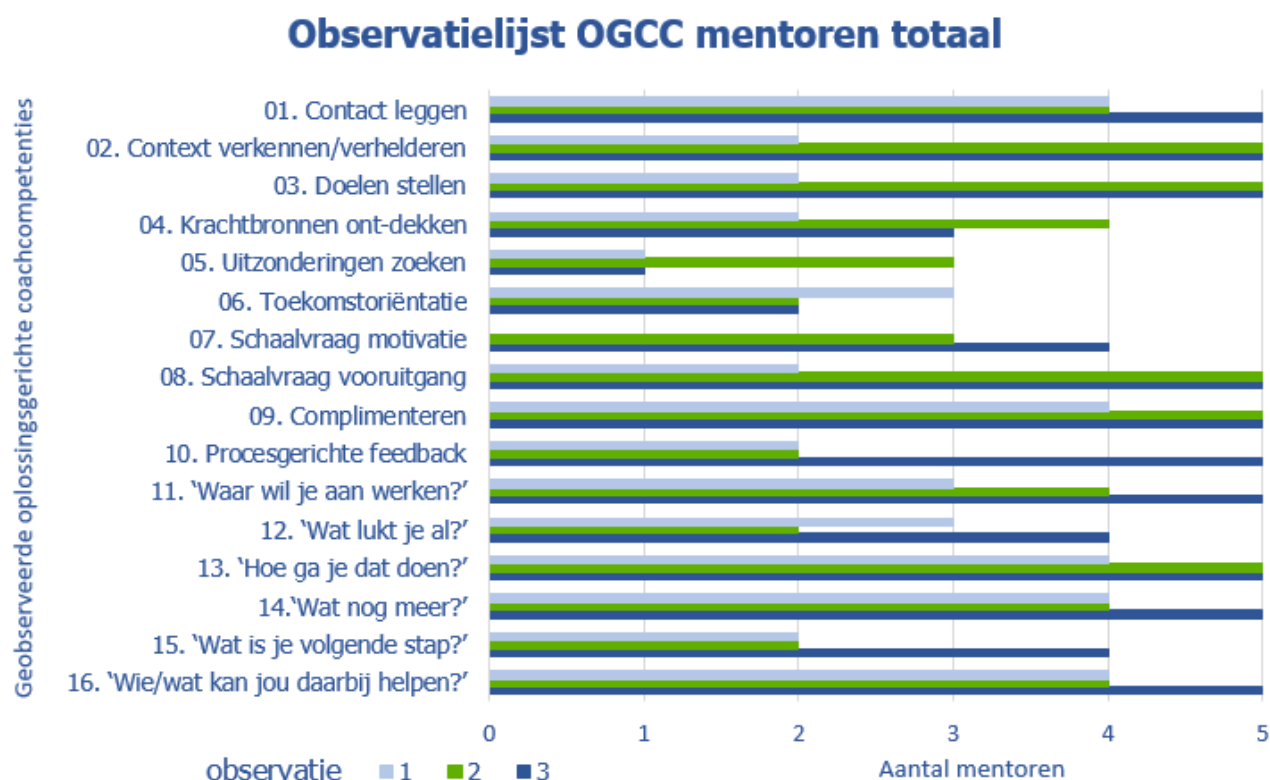
4.2.2 Observatie



Figuur 7: Aantal toegepaste OGCC in een observatie per mentor

Opvallendheden figuur 7: Het aantal toegepaste OGCC neemt bij alle mentoren de laatste observatie toe tegenover de eerste observatie. De tussenobservatie laat een wisselend beeld zien. Mentor 1 past de tweede observatie meer OGCC toe dan tijdens de eerste en heeft een lichte daling tijdens de laatste observatie. Mentor 5 start met meer toegepaste OGCC dan tijdens de tweede observatie.

In het staafdiagram hieronder staat per OGCC (16) hoeveel mentoren deze per observatie hebben toegepast.



Figuur 8: Observatielijst OGCC van mentoren totaal

Opvallendheden figuur 8:

- Tien competenties passen alle mentoren bij de laatste observaties toe. Hiervan worden vijf competenties ook tijdens de tweede observaties toegepast.
- Competenties 04, 05 en 06 passen mentoren tijdens alle observaties minder toe.
- Competentie 05 wordt door één mentor toegepast bij observatie één en drie, en door drie tijdens observatie twee.
- Competentie 06 neemt na de eerste observatie af.
- Competentie 07 wordt de eerste observaties niet toegepast. Bij de tweede en derde observaties passen 3 respectievelijk 4 mentoren dit wel toe.
- De grootste toename zit in dezelfde competentie (07) van 0 naar 4 mentoren.
- Twee mentoren passen competentie 10 tijdens de eerste en tweede observatie toe. De laatste observatie doen alle mentoren dit.

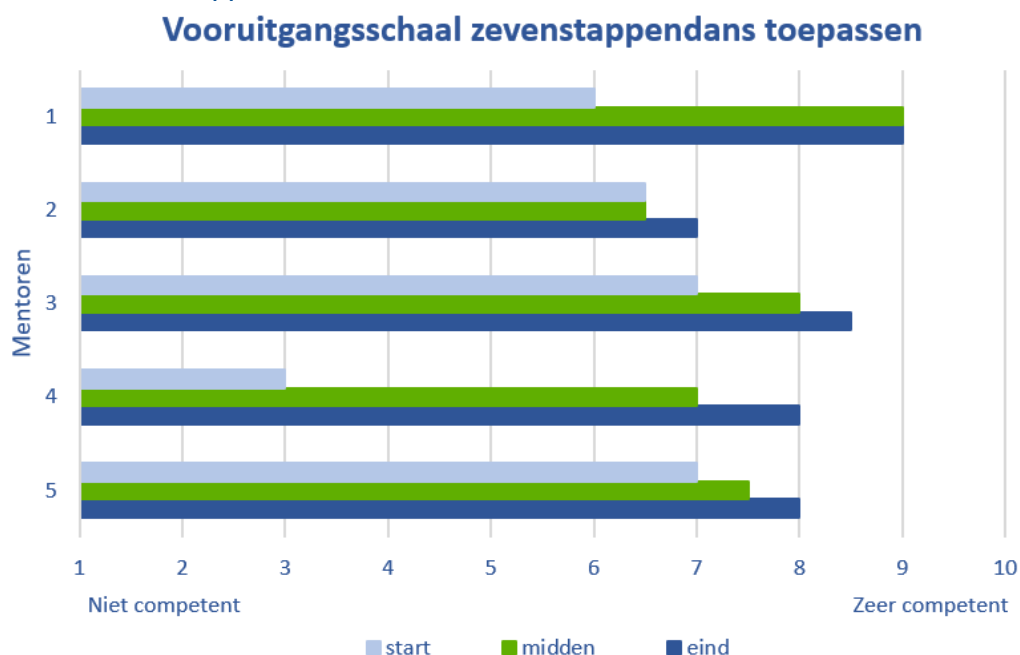
4.2.3 Schaalvragen

4.2.3.1 Motivatie

Op de 10-puntsschalen vooruitgang staat 1 voor de beginsituatie en 10 voor de gewenste situatie (Cauffman, 2016) zie bijlage P.

Opvallendheden: Bij drie van de vijf mentoren is de motivatie met acht of negen onveranderd. Mentor 1 stijgt in motivatie op procesgerichte feedback naar acht. Mentor 5 schaaft zichzelf voor motivatie op toepassen van de zevenstappendans bij de eindmeting één hoger in met acht. De motivatie voor schaalvragen schaaft mentor 5 iedere meting hoger in.

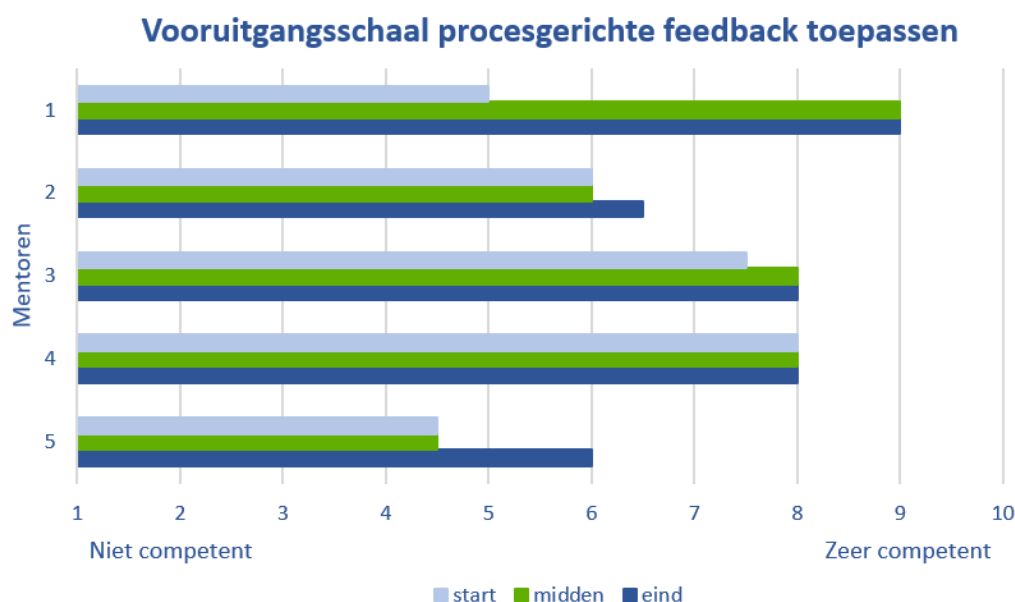
4.2.3.2 Zevenstappendans



Figuur 9: Vooruitgangsschaal zevenstappendans toepassen

Opvallendheden figuur 9: Alle mentoren schalen zichzelf hoger in bij de eindmeting tegenover de startmeting. Mentor 1 gaat na het tweede coachgesprek niet vooruit. Mentor 2 gaat van coachgesprek één naar twee niet vooruit. De grootste vooruitgang is te zien bij mentor 4 van startmeting naar middenmeting van drie naar zeven.

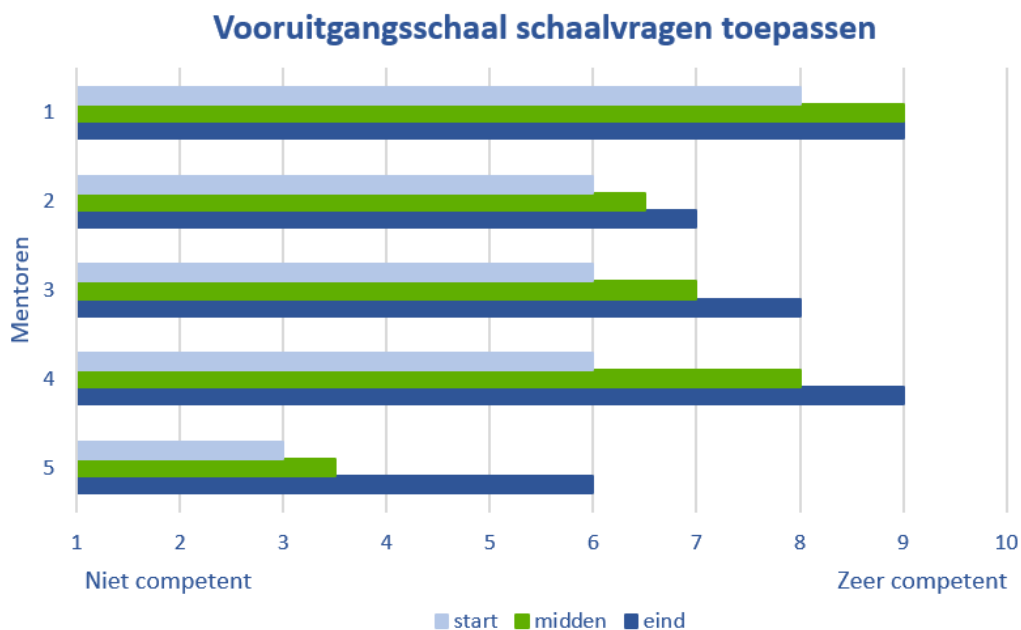
4.2.3.3 Procesgerichte feedback



Figuur 10: Vooruitgangsschaal procesgerichte feedback toepassen

Opvallendheden figuur 10: Vier mentoren schalen zichzelf bij de eindmeting hoger in dan bij de startmeting. Mentor 4 boekt geen vooruitgang. De grootste vooruitgang is te zien bij mentor 1 van vijf bij de startmeting naar negen bij de midden- en eindmeting.

4.2.3.4 Schaalvragen



Figuur 11: Vooruitgangsschaal schaalvragen toepassen

Opvallendheden figuur 11: Alle mentoren schalen zich bij de midden- en eindmeting hoger in dan bij de startmeting. Mentor 1 schaalte zichzelf gelijk in bij de eindmeting tegenover de middenmeting. Mentor 5 schaalte zichzelf in het toepassen van schaalvragen lager in dan de andere mentoren. Mentor 1 schaalte zichzelf hoger in bij de startmeting dan de andere mentoren. De grootste vooruitgang is bij mentor 4 en 5 waar zij zichzelf bij de eindmeting drie punten hoger inschalen tegenover de beginmeting.

4.2.4 Vragenlijst leerlingen

De kwantitatieve data presenter ik in de tabel in bijlage Q. Hieronder baseer ik me op de opvallendheden uit de resultaten.

Opvallendheden: De laatste weken werken meer leerlingen aan hun IOP-doel (01). Dit bevestigt vraag 12, waarbij leerlingen aangeven dat ze meer aan hun IOP-doel werken dan aan het begin van dit jaar. Eén leerling vertelt:

"De mentor maakt tijd voor ons om meer te praten over IOP-doelen. Dat vind ik fijn, want hij helpt mij zo voor mijn toekomst."

De antwoorden op de vragen 03 en 04, die aangeven of leerlingen zelf aan hun IOP-doel werken of dat de mentor dit voor ze bepaalt, bevestigen dat de mentoren leerlingen zelf laten kiezen hoe ze aan hun IOP-doel werken.

Wat het behalen van de IOP-doelen betreft, geldt dat de mentor minder bepaalt of een IOP-doel is behaald (14). Leerlingen bevestigen dit met het antwoord op vraag 17, waarin gevraagd wordt of ze zelf bepalen of ze hun IOP-doel hebben behaald.

Mentoren gebruiken meer schaalvragen tijdens coach-gesprekken (19). Dit bevestigen de antwoorden op de vragen 20 en 21, die zich baseren op schaalvragen op motivatie en vooruitgang. Eén leerling geeft als toelichting:

"Schaalvragen tekenen, dan begrijp ik het gelijk en wordt het makkelijker voor mij. Dan zie ik in het echt hoe ik het heb gedaan."

Een daling in 'helemaal mee eens' is te zien bij vraag 33, waar minder leerlingen aangeven dat de mentor zegt wanneer het goed gaat met een IOP-doel.

Eén leerling scoort bij de eindmeting over de gehele linie negatiever tegenover de startmeting. Daarnaast zegt één leerling niet gecoacht te zijn door de mentor.

4.3 Deelvraag 3

In hoeverre ervaren leerlingen meer eigenaarschap bij hun IOP-doelen door het OGC van de mentor?

4.3.1 Vragenlijst leerlingen

De kwantitatieve data presenter ik in bijlage Q. Hieronder baseer ik me op de opvallendheden uit de resultaten.

Opvallendheden: De antwoorden op vraag 02 laten zien dat 24 leerlingen bij de begin- en eindmeting zich verantwoordelijk voelen voor hun IOP-doel. Minder leerlingen kiezen zelf hun IOP-doel bij de eindmeting (07). Vraag 04 laat een toename zien in leerlingen die bij de eindmeting zelf kiezen hoe ze aan het IOP-doel werken. De resultaten bij vraag 11 bevestigen dat: 'Ik bedenk zelf oplossingen om aan mijn IOP-doel te werken'. 24 leerlingen geven bij de eindmeting aan zelf te weten wanneer het goed en niet goed gaat met het IOP-doel (15). Meer leerlingen bepalen bij de eindmeting wanneer ze hun IOP-doel behalen (17). Leerlingen geven een toelichting:

"Ik denk meer aan mijn doel."

"Met schaalvragen weet je waar je staat en hoe ver je komt. Dat geeft mij een goed gevoel en dat geeft motivatie om je doel sneller te behalen."

5 Conclusies, discussies en aanbevelingen

Voor het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag presenteer ik eerst mijn antwoorden per deelvraag in relatie tot de theorie uit hoofdstuk 2. Vervolgens bespreek ik discussiepunten. Tot slot richt ik mijn aanbevelingen op de praktijk, mentoren, mijzelf en vervolgonderzoek(ers).

5.1 Conclusie deelvraag 1

In hoeverre heb ik mijzelf ontwikkeld als begeleider in oplossingsgericht coachen?

Als begeleider in OGC herken ik mij in de eindbeoordeling die een positieve ontwikkeling laat zien. Kijkend naar de eindbeoordeling heb ik de drie onvoldoende kerncompetenties naar twee goed en één excellent ontwikkeld (figuur 3). Middels het logboek kom ik tot zelfsturing en plak ik tijdens de focusgroepbijeenkomsten en coachgesprekken memo's naast me met deelcompetenties waar ik bewust aan wil werken. De ontwikkeling in kerncompetentie 'effectief vragen stellen' (figuur 3) zit vooral in het aanpassen van vragen per mentor die ik voorbereidde per coachgesprek. Hierdoor heb ik mentoren aangezet tot reflecteren en tot komen van eigen oplossingen en stapjes. Dit is ook duidelijk terug te zien in tabel 1. Dit sluit aan bij wat Deleij (2016), Van Dam (2017) Visser (2018) en Wijngaarden (2016) zeggen, dat ik door vragen stellen mentoren aanzet tot het nemen van eigenaarschap waarbij doelen stellen, zelfinstructie en zelfreflectie centraal staan.

Mentoren vinden dat ik me verder kan ontwikkelen in de deelcompetenties 'de coach geeft geen advies' en 'toestemming vragen voor vragen stellen, opties aandragen' (figuur 4). Volgens Van Dam (2017) mag ik wel advies geven en opties aandragen, maar vraag ik eerst toestemming. Uit het schoenendoosmodel (bijlage S) blijkt dat ik dit wel doe. Toestemming vragen voor het stellen van vragen doe ik niet, omdat het coachen gericht is op vragen stellen. Een andere deelcompetentie die ik kan verbeteren is 'het laten vallen van stiltes' (figuur 5). Ik richt me hier aan het begin en het eind van het onderzoek minder op (zie tabel 1). Eén mentor vindt dat 'gesloten vragen stellen' niet aanwezig is (figuur 6). De open vragen zijn meer aanwezig (tabel 1). Zoals Beumer et al. (2011) en Van Dam (2017) zeggen, zet ik hiermee mentoren in een actieve rol. Hierdoor merken ze gesloten vragen minder op. Doordat ik insteek op de nuttigheid en verwachtingen van coachgesprekken, scoor ik lager op het vragen naar de doelstelling van gesprekken (figuur 6). De copingvraag heb ik één keer toegepast (figuur 6). Ten slotte kan ik nog een ontwikkeling ondergaan met de wondervraag. Opvallend is dat mentoren mij hierop niet allemaal 'niet aanwezig' of 'onvoldoende' beoordelen (figuur 6). Ik pas de wondervraag niet toe in de vorm van een wonder, omdat ik nog niet de juiste vorm van vraagstelling heb gevonden, daar deze authentiek hoort over te komen alvorens Bannink (2015), Berg en Szabó (2018), Cauffman, (2016) en Van Dam (2017). Wel gebruik ik de vorm 'Stel dat...' waarmee het niet herkend wordt als wondervraag.

Aan het begin van het onderzoek (tabel 1) heb ik aandacht besteed aan ethische richtlijnen en professionele normen zoals Van Dam (2017) stelt. Dat vond ik belangrijk omdat ik als begeleider een andere rol heb dan collega-mentor. Hij benoemt als een van de deelcompetenties hiervan 'rekening houden met de wensen/verwachtingen van de coachee'. Hier heb ik aandacht aan besteed, omdat ik de mentoren vooral in hun eigen waarde wilde laten. In bijlage O en figuur 4 is af te lezen dat ik maatwerk lever aan de persoonlijke begeleidingsbehoefte van mentoren.

5.2 Conclusie deelvraag 2

Worden mentoren door mijn oplossingsgerichte begeleiding beter in OGC van hun leerlingen bij IOP-doelen?

5.2.1 Focusgroep

Volgens mentoren (paragraaf 4.2.1) hebben de focusgroepbijeenkomsten, waarbij samenwerking, kennisontwikkeling, intervisie en ervaringen delen centraal stonden, aan de motivatie bijgedragen zoals Furman en Ahola (2009) stellen. De proactieve deelname van mentoren aan de bijeenkomsten leidt tot eigenaarschap zoals Wijngaarden (2016) schrijft. De motivatie van mentoren om de OGCC toe te passen is vanaf de start van het onderzoek hoog en deze is behouden dan wel toegenomen (figuur 10). De vrijwillige deelname aan dit onderzoek geeft aan dat mentoren intrinsiek gemotiveerd zijn te groeien in OGC voor hun functioneren zoals Visser (2018) aangeeft.

5.2.2 Observatie

De observatieresultaten geven mentoren een beeld van wat ze nog kunnen ontwikkelen, wat al goed gaat en bevestigen de zelfreflectie op de vooruitgangsschalen. Cauffman (2016), Van Dam (2017) en Visser (2018) geven aan dat schaalvragen bijdragen aan reflecteren. Uit observaties en coachgesprekken blijkt het gebruik van de OGCC mentoren een duidelijk kader te geven. Mentoren pakken de observatielijst tijdens hun coachgesprekken en voorbereidingen daarop erbij. Dat zet mij aan tot het ontwerpen van een document met effectieve vragen, schaalvragen op motivatie en vooruitgang als houvast per leerling.

Het toepassen van schaalvragen is na de eerste observatie toegenomen (figuur 8), door de overdracht van kennis en het zelf ervaren hiervan. Mentoren ervaren dat het structuur geeft aan hun coachgesprek. 'Uitzonderingen zoeken' wordt tijdens observatie twee meer toegepast dan de andere twee observaties (figuur 8). Dit lijkt een toevalligheid, want uit coachen on the job en de observaties blijkt dat mentoren uitzonderingsvragen nog niet hebben geautomatiseerd. Dat procesgerichte feedback de laatste observaties meer is toegepast (figuur 8) komt voort uit de kennisoverdracht, het herkennen van procesgerichte feedback tijdens de coachgesprekken met mij en de ervaringsgerichte gesprekken tijdens de focusgroepbijeenkomsten.

5.2.3 Schaalvragen

De effectieve vraagstelling die ik toepas zoals Van Dam (2017) het beschrijft, laat mentoren op zichzelf reflecteren. Dit leidt tot bedenken van oplossingen naar hun gewenste resultaat, zoals Wijngaarden (2016) stelt. Maas (2018) heeft gelijk dat het coachen van mentoren invloed heeft op creëren van eigenaarschap bij leerlingen. Door OGCC zelf toe te passen, begeleid ik mentoren in het creëren van eigenaarschap. Het op dezelfde manier coachen van de mentoren geeft ze inzicht in en heeft een versterkend effect op het toepassen van de OGCC bij hun leerlingen. Een van de mentoren vat dit mooi samen:

"... wat ik me eigen wil maken naar de leerling toe, zet jij in naar mij toe. Ik ervaar hierdoor wat het doet met mijn denken. Het voelt alsof ik zelf oplossingen aandraag."

Het OGC en het coachen on the job zijn van positieve invloed op het toepassen van de OGCC: de zevenstappendans, schaalvragen en procesgerichte feedback door mentoren (figuur 9, 10 & 11; bijlage Q).

5.2.4 Vragenlijst leerlingen

Zoals Zimmerman (1990) aangeeft, gaan mentoren op een andere manier de interactie met hun leerlingen aan. Van sturend naar coachend, net als Beumer et al. (2011) stellen. Leerlingen werken meer aan hun doelen (bijlage Q), omdat mentoren iedere week/twee weken een coachgesprek hebben. Eén leerling zegt:

"De coachgesprekken vind ik meer op mijn doelen gericht. Dat is beter. Ik heb de gesprekken nodig om de juiste keuzes te maken en me lekker te voelen."

Mentoren gebruiken de zevenstappendans, schaalvragen en procesgerichte feedback. Leerlingen bevestigen dat in de vragenlijst (bijlage Q) vooral met het toepassen van schaalvragen. Mentoren zetten leerlingen aan tot zelf bepalen van doelen, bedenken van oplossingen en wanneer ze een doel behalen. Het onderzoek van Schafrat en Beek (2011) bevestigt dit. Een leerling vertelt:

"De mentor laat mij eerst zelf denken, voordat hij mij gaat helpen."

5.3 Conclusie deelvraag 3

In hoeverre ervaren leerlingen meer eigenaarschap bij hun IOP-doelen door het OGC van de mentor?

Bij de start van dit onderzoek bleek het gevoel van verantwoordelijkheid voor eigen IOP-doelen bij leerlingen al in hoge mate (24 van de 25) aanwezig te zijn (bijlage Q). Dit verrast me positief. Opvallend is dat bij het zelf kiezen van een IOP-doel bij de eindmeting een daling is van vier leerlingen. Een verklaring is dat enkele leerlingen het moeilijk vinden zelf een doel te kiezen. Ouders en/of de mentor stellen dan doelen. Hierdoor ervaren leerlingen mogelijk minder eigenaarschap.

Ondanks deze daling toont het onderzoek wel dat meer leerlingen zelf bepalen hoe ze aan een doel werken en wanneer ze dit behalen (bijlage Q), zoals Beek et al. (2011), Deleij (2016) en Den Otter (2016) stellen. Hieruit concludeer ik dat onze leerlingen niet alleen eigenaar zijn van het doel, maar ook van de oplossingen zoals Van Dam (2017) aangeeft. Het blijkt dat met gebruik van schaalvragen en procesgerichte feedback tijdens coachgesprekken leerlingen hun reflecterend vermogen op hun ontplooiing ontwikkelen. Leerlingen geven aan zelf te weten wanneer het goed en niet goed gaat met hun doel (bijlage Q, vraag 15 en 17) zoals Beek et al. (2011) en Wijngaarden (2016) zeggen. Voortgang eerlijk bespreken is eigenaarschap (bijlage Q, vraag 6). Dit komt overeen met wat Deleij (2016) en Wijngaarden (2018) schrijven; zelfreflectie wordt gestimuleerd en eigenaarschap gecreëerd. Leerlingen hebben hier een veilige setting voor nodig die gecreëerd wordt met gebruik van de zevenstappendans waardoor ze een stem krijgen.

Maas (2018), Roeden et al. (2009) en Van de Bosch (2014) schrijven dat OGC van positieve invloed is op het werken aan doelen waarmee meer eigenaarschap bij leerlingen wordt gecreëerd. Dit is ook van toepassing op mijn school zoals een leerling vertelt:

"Met schaalvragen weet je waar je staat en hoe ver je komt. Dat geeft mij een goed gevoel en dat geeft motivatie om mijn doel sneller te behalen."

5.4 Conclusie onderzoeksvraag

Hoe kan ik mentoren in het praktijkonderwijs oplossingsgericht begeleiden om meer eigenaarschap bij leerlingen te creëren over IOP-doelen via oplossingsgerichte coaching?

Op basis van de conclusies uit de drie deelvragen kan ik als begeleider bijdragen aan het creëren van meer eigenaarschap van leerlingen bij IOP-doelen door mentoren door de volgende elementen toe te passen:

- gebruik van focusgroepen;
- observaties;
- coachen on the job;
- voldoen aan persoonlijke begeleidingsbehoeften;
- en toepassen van dezelfde oplossingsgerichte coachcompetenties (OGCC) van mij op mentoren (de zevenstappendans met schaalvragen en procesgerichte feedback).

5.5 Discussie

Een zwakke plek in mijn onderzoek is, aansluitend op deelvraag 1, dat ik geen startmeting heb van de mentoren op mijn OGCC (de mentoren hadden geen ervaring met mijn coaching). Het is dus de vraag in hoeverre ik kan beweren dat ik als begeleider ben gegroeid in OGC. De beoordeling van de mentoren en van mijzelf blijft subjectief.

Of leerlingen hun doelen eerder behalen door meer eigenaarschap te ervaren, is nog niet te zeggen. Wel ervaren leerlingen kleine succeservaringen als ze met schaalvragen zien dat ze vooruitgaan. Dit is goed voor hun zelfbeeld (Hattie, 2009; Güldner, Stegge, Smits & Thomaes, 2010; Korthagen & Nuijten, 2015) zoals beschreven in de aanleiding.

De 'Vragenlijst leerlingen' geeft niet direct antwoord op de vragen of leerlingen meer eigenaarschap ervaren en of de OGCC worden toegepast door mentoren (met uitzondering van schaalvragen). Het splitsen van de vragen op eigenaarschap van de leerling en de OGCC van de mentor geeft meer duidelijkheid. Daarnaast geeft een ja/nee beantwoording nog duidelijker antwoord. Dit brengt mentoren mogelijk in een kwetsbare positie, waardoor deelname wellicht minder aantrekkelijk is. Anonimiteit en een membercheck kunnen dit wegnemen.

Het enthousiasme van leerlingen mee te doen aan mijn onderzoek neemt af, zodra ze de lange vragenlijst zien. Er kunnen vragen uit de lijst geschrapt worden die niet relevant zijn zoals: 'Mijn mentor luistert naar mij.' Tijdens de vragenlijstafname blijken de gemoedstoestand van leerlingen en de sfeer in de groep (negatieve) invloed te hebben op het invullen. Door afwezigheid van enkele leerlingen neem ik de vragenlijst bij hen individueel af. Deze leerlingen zijn zichtbaar meer betrokken bij de vragenlijst, waardoor meer respons komt op de afsluitende vragen. Daarnaast blijkt dat één leerling vergeten is te coachen gedurende de onderzoeksperiode. De vragenlijst is wel tweemaal afgenomen. Dit bij elkaar maakt dat ik me afvraag of de informatie en/of de resultaten volledig betrouwbaar en valide zijn.

De observatielijst bevat 16 OGCC, die niet ieder coachgesprek toegepast hoeven worden. Cauffman (2016) zegt dat niet in ieder coachgesprek alle zeven stappen aan bod moeten komen. Zo is

toekomstoriëntatie belangrijk bij het bepalen van een nieuw doel en kan deze een volgend coachgesprek niet aanwezig zijn. Geen 100% score op de observatielijst betekent niet dat de OGCC niet beheerst worden.

5.6 Aanbevelingen

De aanbevelingen splits ik op in vier gebieden: praktijk, mentoren en mezelf en vervolgonderzoek(ers).

5.6.1 Praktijk

- Mentoren de OGCC laten toepassen bij het stellen en begeleiden van IOP-doelen.
- Training van OGC opnemen in de jaarplanner voor borging.
- Mentoren coachen op OGCC om eigenaarschap te creëren, waarbij de begeleider moet voldoen aan de persoonlijke begeleidingsbehoeften van mentoren.
- Toepassen van dezelfde OGCC van de begeleider op mentoren, zoals verwacht wordt van mentoren op hun leerlingen.
- Om te zien of IOP-doelen eerder worden behaald door eigenaarschap, raad ik aan een onderzoeksperiode van één schooljaar te nemen.

5.6.2 Mentoren

- Wekelijks oplossingsgerichte coachgesprekken met inschalen op motivatie en vooruitgang zodat leerlingen meer met hun doel bezig zijn.
- Een vervolg van coaching op de OGCC 'krachtbronnen ont-dekken' en 'toekomstoriëntatie'.
- Als leerlingen zelf geen doel weten, dan het gesprek aangaan om te achterhalen wat ze willen bereiken in de toekomst en dit terugbrengen naar het hier en nu. Eventueel een voorstel doen, zodat de keuze bij de leerling ligt.

5.6.3 Mezelf

- Uit de kerncompetentie 'Effectief vragen stellen' de wondervraag met een authentieke vraagstelling uitproberen en de doelstelling van het gesprek duidelijker bevragen naast nuttigheid en verwachting.
- Uit de kerncompetentie 'Actief luisteren' inzetten op het laten vallen van stiltes.
- Een nieuwe kerncompetentie 'Bewustzijn creëren' verder ontwikkelen, omdat deze aansluit bij het creëren van eigenaarschap bij de coachee. Als de school de aanbevelingen opvolgt, staan wellicht niet alle mentoren te springen om deze verandering.
- Het volgen van een oplossingsgerichte opleiding/cursus om mijn competenties te blijven ontwikkelen.

5.6.4 Vervolgonderzoek(ers):

- Om doelen binnen een bepaalde tijd te laten halen, smart doelen formuleren en leerlingen hierop coachen.
- Het groepsgewijs afnemen van de 'Vragenlijst leerlingen' in een ontspannen en veilige setting. Zo nodig leerlingen individueel bevragen.
- De 'Vragenlijst leerlingen' opsplitsen in vragen over eigenaarschap en de toegepaste OGCC van mentoren en een ja/nee keuze als antwoordmogelijkheid gebruiken.
- Om de betrouwbaarheid van de data uit de observatielijst te verhogen, de observaties vaker laten plaatsvinden.

6 Eindreflectie

6.1 Reflectie op proces

Met de uitkomsten die aansluiten op de theorie en het enthousiasme van de mentoren en mijzelf is te stellen dat dit een waardevol onderzoek is voor mijn praktijkschool. Als onderzoeker heb ik een intensief ontwikkelproces doorgemaakt. Het planmatig opzetten van een actieonderzoek lukte goed met hulp van Critical Friends van binnen en buiten de studie en mijn studiebegeleider. Nooit eerder heb ik ervaren hoe het is alles van tevoren tot in detail te overdenken en uit te werken.

Ik voelde me opgelucht dat ik onderweg aanpassingen mocht doen. Hoewel ik voor het aanbrengen van structuur en een consistente lijn hulp nodig had, vooral bij kwantitatieve datamethodes, bleek het analyseren daarvan mij makkelijker af te gaan. Zo ondervond ik, dankzij kritische vraagstelling van mijn studiebegeleider, dat het verwerken van de 'Vragenlijst leerlingen' met percentages niet de juiste data opleverde. Aanpassing gaven concretere beantwoording op de deelvraag.

Het onderzoeken van een theoretisch kader nam veel tijd in beslag. Tevens was dit een vlucht om niet tot schrijven te hoeven overgaan. Ondanks dat het schrijven het meest uitdagend was, groeide ik hierin. Steeds ontving ik feedback die mij aanzette een kritische reflectieve houding aan te nemen op mijn handelen tijdens het onderzoek en het uitwerken daarvan. Ik bleef schaven waardoor de moed me af en toe in de schoenen zakte. Het juist formuleren van de deelvragen leverde me de grootste kopzorgen, waarin ruimte (tijd en afstand) het antwoord bleek te zijn. Intensief bezig zijn met eigenaarschap geeft mij het besef dat ik zelf eigenaarschap heb over mijn onderzoek en het behalen daarvan, wat mij aanzet tot zelfsturing.

Het vertrouwen van de mentoren en hun open opstelling geeft mij energie en zelfvertrouwen enthousiast door te gaan. Het coachen van collega's opent deuren naar verdere professionele ontwikkeling in de toekomst.

6.2 Reflectie met Bateson

Omgeving

Ik luister naar mijn studiebegeleider en kies een onderwerp dat mij energie geeft.

Ik waardeer diversiteit doordat OGC van mijn mentorleerlingen op hun IOP-doelen maakt dat zelfgekozen doelen leven en leerlingen deze behalen. Als professional EN verlegde ik mijn grenzen van de rol mentor (Wijngaarden, 2016) naar begeleider en coach van collega's. In deze rol vlogen 10 weken actieonderzoek voorbij.

Gedrag

Het vervullen van verschillende rollen heeft inzichten gebracht. Door bewust te benoemen wanneer ik voor mijn onderzoek bezig was, verliep het begeleiden vloeiend. Het mandaat (Cauffman, 2018) dat ik hiervoor kreeg omarmde ik.

Ik ervaarde hoe het is een lange periode bewust met een onderwerp bezig te zijn. Het brengt verdieping en automatisering in de manier van vragen stellen. Het onderbouwen van mijn handelen met theorie, waarbij ik vooral teruggrijp op Van Dam (2017) en Visser (2018), maakt dat ik me krachtig voel en de dingen die ik doe, goed doe (Covey, 2017). Ik geef mentoren een veilig gevoel door oprecht interesse te tonen en te luisteren. Ik voel boosheid wanneer collega's het OGC wegwuiven met als enige reden dat onze leerlingen geen zelfreflectie hebben. Dit onderzoek bewijst

dat OGC zéker een positieve invloed heeft en het aansluit bij denken in mogelijkheden en waarden van diversiteit.

Vaardigheden

De interactie die ik aanga, geeft mentoren een stem (Den Otter, 2015) waarmee ik bijdraag aan autonomie. Verbondenheid komt naar voren tijdens de focusgroepbijeenkomsten waar ik de juiste intervisieopdracht toepas. Vertrouwen in de beste intentie van anderen en dat ieder zich op eigen niveau ontwikkelt, biedt de ander ruimte eigenaarschap te nemen in zijn/haar ontwikkeling. Hiermee voldoe ik aan de drie basiscompetenties (Ryan & Deci, 2000). Ik waardeer diversiteit door mijn OGC (Van Dam, 2017; Visser, 2018) en ieder coachgesprek open, eerlijk en nieuwsgierig in te gaan. Hiermee zet ik mentoren aan tot het vinden van oplossingen, zelfreflectie en nemen van eigenaarschap (Deleij, 2016; Zimmerman, 1990) op hun manier van coaching. Dit komt ten goede aan de leerlingen die hun eigen educational needs hebben.

Overtuigingen

Ik ontwikkelde mijn persoonlijke professionaliteit waar leerlingen, collega's, het team en ikzelf profijt van hebben. Ik ben uitgegaan van denken in mogelijkheden door te kiezen voor OGC. Het OGC waardeert diversiteit van collega's en leerlingen en het draagt bij aan het systeem van ondersteuning en ontwikkeling binnen het praktijkonderwijs. Zowel leerlingen als collega's hebben educational needs, die ik in mijn onderzoek tegemoet ben gekomen. De mentoren begeleidde ik in het voeren van coachgesprekken. Door het kunnen onderbouwen van mijn handelingen voel ik mij een master EN als docent, collega en coach. Het waarden van en vertrouwen in mijn coaching van de mentoren bemoedigt mijn gedachten een bijdrage te leveren aan onze schoolontwikkeling. Ook de vijf collega-mentoren zien de meerwaarde van leerlingen OGC op IOP-doelen.

Identiteit

De feedback van mijn Critical Friends op mijn kennis en handelen van OGC versterkt mijn zelfvertrouwen. Als doorzetter bleef ik feedback verwerken en ben ik doorgegaan tot een positief eindresultaat. De geslaagde coachgesprekken geven me een kick. De ander in een actieve rol plaatsen door het stellen van de juiste vragen ervaar ik als vreugde en trots. Ik heb een andere mindset door OGC dat doorwerkt in mijn systeem als master EN en mijn persoonlijke leven: doe meer wat werkt (Visser, 2018) is een mantra geworden.

Zingeving

De zeven factoren van Mindfulness (Verhulst-Bekers, 2016): niet oordelen, steeds opnieuw beginnen, geduld, accepteren, loslaten, niet streven en vertrouwen, bieden ruimte om me persoonlijk en professioneel als Master EN verder te ontwikkelen.

Literatuur

- Andriessen, D., Onstenk, J., Delnooz, P., Smeijsters, H., & Peij, S. (2010). *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo. Gedragscode voor het voorbereiden en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek binnen het Hoger Beroepsonderwijs in Nederland*. Delft: HBO raad vereniging van hogescholen.
- Baarda, D. B., De Goede, M. P. M., & Kalmijn, M. (2000). *Enquêteren en gestructureerd interviewen*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Bannink, F. (2015). *Oplossingsgerichte vragen: Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering* (3^e ed.). Amsterdam: Harcourt.
- Beek, S., Schafrat, W., & Sontag, L. (2011). *Individuele ontwikkelingsplannen en handelingsplannen in het praktijkonderwijs en lwoo. Onderzoeksrapportage* ('s-Hertogenbosch: KPC Groep in opdracht van het ministerie van OCW). Geraadpleegd van <https://www.kpcgroep.nl/media/1322/individuele-ontwikkelingsplannen-en-handelingsplannen-in-praktijkonderwijs-en-lwoo-onderzoek.pdf>
- Berg, I. K., & Szabó, P. (2018). *Oplossingsgericht Coachen* (9e ed.). Zaltbommel, Nederland: Thema.
- Beumer, M., Jeninga, J., Münstermann, H., & Perreijn, S. (2011). *Op weg naar een individueel ontwikkelingsplan in het praktijkonderwijs*. Rapport 23. Heerlen: Open Universiteit, Ruud de Moor Centrum.
- Cauffman, L. (2016). *Oplossingsgerichte coaching: Simpel werkt het best* (2^e ed.). Amsterdam: Boom.
- Cauffman, L. (2018). *Simpel: oplossingsgerichte positieve psychologie in actie* (7e ed.). Amsterdam: Boom.
- Covey, S. (2017). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. (Walsmit, V. V. Vert.) Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- De Boer, A. & Kuiper, S. (2017). De stem van de leerling over extra ondersteuning. Ervaringen van leerlingen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs met extra ondersteuning. Evaluatie Passend Onderwijs(15). Groningen: Rijksuniversiteit.
- De Lange, R., Schuman, H., & Montessori, N. M. (2016). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Den Otter, M. (2015). Voicing: geef leerlingen een stem. *TIB Tool, Tijdschrift voor interne begeleiders*. Dordrecht, Instondo.
- Den Otter, M. (2016). Gepersonaliseerd leren. *Beter Begeleiden*(9), 32–35.
- Deleij, M. (2016). Eigenaarschap, zo simpel! *JSW*, 101(2), 32–35.
- De Vries, D. (2012) *Hoe vergroot ik de betrokkenheid van mijn leerlingen bij hun IOP?* (Praktijkgericht onderzoek). Fontys OSO.
- Dweck, C. (2014). Teachers' Mindsets: "Every Student has Something to Teach Me". *Educational Horizons*, 93(2), 10–15. <https://doi.org/10.1177/0013175x14561420>
- Furman, B., & Ahola, T. (2009). *Reteaming: Oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Barneveld: Nelissen.
- Göldner, M. G., Stegge, H., Smits, M. S. I., & Thomaes, S. C. E. (2010). De kwetsbaarheid van de narcistische zelfwaardering bij kinderen. *Kind en adolescent*, 31(1), 4–15.
- Harinck, F. (2006). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Engeland: Tayler and Francis.

- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Het Kwadrant (Red.). (2018). *Schoolgids Het Kwadrant 2018-2019*. Bergen op Zoom: Het Kwadrant.
- Inspectie van het Onderwijs. (2018). *Onderzoekskader 2017 voor het toezicht op het voortgezet onderwijs*. Geraadpleegd op 11 november 2018 van <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderzoekskaders/documenten/rapporten/2018/07/13/onderzoekskader-2017-voor-het-toezicht-op-het-voortgezet-onderwijs>
- Kievit, F. (2018a). *Ruimte*. (Beroepsproduct 1: Eigen praktijk). Fontys OSO.
- Kievit, F. (2018b). *Samen op zoek naar een rode draad*. (Beroepsproduct 2: Eigen organisatie). Fontys OSO.
- Klabbers, W., & Boosten, A. (2013). Een reflectieve-onderzoekende houding: een model voor reflectie als mogelijk hulpmiddel? *Nieuw Meesterschap*, 2(3), 29–33.
- Kruiskamp-van Buuren, M., & Teurlings, C. (2016). *Welke didactische modellen/strategieën hebben een positieve invloed op het zelfvertrouwen en de zelfstandigheid van leerlingen in het praktijkonderwijs?* Geraadpleegd van <https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2017/02/111-Antwoord-didactische-modellen-hebben-een-positieve-invloed-op-het-zelfvertrouwen-.pdf>
- Korthagen, F. & Nuijten, E. (2015). *Krachtgericht coachen. Een aanpak voor diepgaand leren en effectief functioneren*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Maas, M. (2018). *Hoe kan ik de leerlingen uit groep 7-8 begeleiden zodat ze eigenaar worden van hun eigen leerproces en hierdoor hun intrinsieke motivatie verhogen?* (Praktijkgericht onderzoek). Fontys OSO.
- Machielsen, A., Van der Sar, A., Van Efferen, E. & Bijl H. (2016). *Gedrag is een vak*. Rotterdam: CED groep.
- Masselink, R., & IJbema, J. (2017). *Het waardierend werkboek. Appreciative Inquiry in de praktijk*. Nieuwekerk aan den IJssel: Gelling Publishing.
- Ministerie van Algemene Zaken. (2017, 12 december). Hoe zit het praktijkonderwijs in elkaar? Geraadpleegd op 24 oktober 2018, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/voortgezet-onderwijs/vraag-en-antwoord/hoe-zit-het-praktijkonderwijs-in-elkaar>
- Ponte, P. (2012). *Onderwijs en onderzoek van eigen makelij. Onderzoek met en door leraren*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Roeden, J. M., Bannink, F. P., Maaskant, M. A., & Curfs, L. M. G. (2009). Solution-Focused Brief Therapy With Persons With Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 6(4), 253–259. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2009.00226.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Schafrat, W., & Beek, S. (2011). *Individuele ontwikkelingsplannen en handelingsplannen in het praktijkonderwijs en lwoo. De leerling als mede-eigenaar van zijn leerproces*. 's Hertogenbosch: KPC Groep.
- Scheepens, N., & Bakx, A. (2016). Zelfregulatie: op weg naar succes. *JSW*, 100(8), 12–15.
- Sectorraad Praktijkonderwijs. (z.d.). Over pro - Sectorraad Praktijkonderwijs. Geraadpleegd op 13 oktober 2018, van <https://www.praktijkonderwijs.nl/over-pro>
- Stanford. (2015, 3 november). Teaching a Growth Mindset - Carol Dweck [Videobestand]. Geraadpleegd op 15 oktober 2018, van <https://www.youtube.com/watch?v=isHM1rEd3GE>

- Te Braake-Schakenraad, H. & Huisman-Bakker, M. (2004). *Het individueel ontwikkelingsplan (IOP) in het Praktijkonderwijs. Maatwerk mogelijk maken met het IOP.* 's-Hertogenbosch: KPC Groep.
- Van Dam, C. (2017). *De oplossingsgerichte coach: Een praktisch boek met een focus op de oplossingsgerichte visie, de coachcompetenties en het Brugse model.* (2e ed.). Antwerpen-Cambridge: Intersentia.
- Van de Bosch, D. (2014). *Doen wat werkt. Oplossingsgericht werken in het praktijkonderwijs.* (Praktijkgericht onderzoek). Fontys OSO.
- Van de Pol, V. (2018). *Het Gebruik van het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP) door Mentoren in het Praktijkonderwijs* (Masterscriptie). Nijmegen: Onderwijswetenschappen, Radboud Universiteit.
- Van de Schootbrugge, W. (2012). *Leren reflecteren op het praktijkonderwijs.* (Praktijkgericht onderzoek). Fontys OSO.
- Van Dijck, H. & Toenders, L. (2016). *Het onmogelijke mogelijk maken: Een groeimindset versterkt de cognitieve en gedragsontwikkeling.* Geraadpleegd op 10 oktober 2017, van <https://plpo.nl/2016/07/01/het-onmogelijke-mogelijk-maken-een-groeimindset-versterkt-de-cognitieve-en-gedragsontwikkeling/>
- Van Schijndel, M. (2009). *Oplossingsgerichte LOB begeleiding.* (Praktijkgericht onderzoek). Fontys OSO.
- Van Swet, J., & Munneke, L. (2017). *Praktijkgericht onderzoeken in het onderwijs.* Amsterdam: Boom.
- Verstappen, B. (2012). *Aan het werk! Hoe staat het met de begeleiding van de leerlingen van het praktijkonderwijs van het Raayland College naar hun uitstroomprofiel?* (Praktijkonderzoek). Fontys OSO.
- Visser, C. (2018). *Handboek Progressiegericht Coachen.* Driebergen: Just-in-Time Books.
- Wijngaarden, F. (2016). *Eigenaarschap: de sleutel tot jouw professionele succes.* Rotterdam: Trichis Publishing B.V.
- Wolters, C. (2016). *Oplossingsgericht aan het werk met kinderen en jongeren: gesprekken en werkvormen.* Huizen: Pica.
- Zimmerman, B. J. (1990). Self-Regulated Learning and Academic Achievement: An Overview. *Educational Psychologist*, 25(1), 3–17. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2501_2

Bijlagen bij:

Oplossingsgericht coachen en gecoacht worden

meer eigenaarschap voor zowel begeleider, mentor als leerling

Praktijkgericht onderzoek: domein begeleiden

Differentiatie: interne begeleiding en ondersteuningscoördinatie

Fenny Kievit

Master Educational Needs Fontys OSO

Studentnummer: 3452220

Onderzoeksbegeleider: Annemieke Weterings

Datum: 10-06-2019

Bijlage A Voormeting Team	1
Bijlage B Planning Interventies	3
Bijlage C Logboek	4
Bijlage D Vragenlijst voor leerlingen	7
Bijlage E Coachgesprek schaalvragen OGCC van mentor met begeleider	9
Bijlage F Observatie OGCC-Mentor voor begeleider	12
Bijlage G Voormeting OGCC-Begeleider	13
Bijlage H Beoordeling OGCC van de begeleider	17
Bijlage I Inschaling persoonlijke begeleidingsbehoefte van mentor over begeleider	22
Bijlage J 1 ^e Focusgroep PP	21
Bijlage K Hulpblad Zevenstappendans	25
Bijlage L 2 ^e Focusgroep PP	29
Bijlage M Intervisieopdracht	31
Bijlage N 3 ^e Focusgroep PP	34
Bijlage O Grafiek Inschaling persoonlijke begeleidingsbehoefte	36
Bijlage P Grafiek Motivatieschaalvraag	37
Bijlage Q Tabel Resultaat Vragenlijst voor leerlingen	38
Bijlage R Eindmeting bevindingen van Leerlingen	39
Bijlage S Zelfsturing eigenaarschap	40

Bijlage A Voormeting Team

Vragenlijst IOP-doelen aan team

Blijven IOP-doelen te lang staan?

Ja, maar in mindere mate omdat richting stage/uitstroom gaan.

Ja, te makkelijk overgenomen van het vorige jaar.

Ja, vaak een te groot doel

Ja, ligt aan wat de IIn verwoord heeft en docent geformuleerd.

Ja

Ja

Ja

Ja, is nutteloos als er geen resultaat geboekt wordt.

Geen ervaring

Ja, en waarom dan niet gehaald?

Ja, doelen komen ook terug.

Niet ervaren, doelen mogen een jaar staan.

Ja

Niet zo ervaren.

Ja

Ja

Ja

Wat vind je een maximale tijd dat een IOP-doel mag staan?

1 jaar

1 jaar

1 jaar

1 periode (10 weken)

½ jaar

1 jaar

1 periode, dan moet er vooruitgang zijn en bijstellen

Wel langer staan als er tussentijds vorderingen zijn.

Afhankelijk van leerling en soort doel. Iedere 4 weken bekeken/herzien met de IIn.

Afhankelijk van gedrag of cognitie.

Afhankelijk van gewicht van het doel in relatie tot stage/werk.

1 jaar

1 jaar, met nieuw IOP gesprek vooruitgang kunnen laten zien

½ jaar, dan laten vallen, opzij schuiven

Wisselend welk doel

1 periode (10 weken) en dan afvragen er mee door te gaan, afhankelijk van de context.

Afhankelijk van type doel, stappen vooruit moeten er zijn

Oorzaken?

Groot doel, geen coaching van de mentor van groot doel naar kleine stapjes

Niet SMART, te grote doelen

Te groot

Te groot hoofddoel (problematiek), zelfde doelen keren terug, niet SMART, kind eigen kenmerken, buiten cirkel van invloed docent, niet levend, te weinig coaching, te afhankelijk van docent.

Te grote doelen.

Te grote doelen, persoonlijke problemen, karaktertrekken, hoe dieper de ABC hoe langer het duurt.

Motivatie ontbreekt door geen eigenaarschap, geen coaching, te grote doelen, welbevinden.

We zijn met z'n allen eigenaar, maar niemand durft te skippen, een doel werkt alleen als er iets te behalen valt.

Te grote doelen, niet SMART, te weinig gecoacht.

Niet SMART, niet voldoende coaching, geen hulp van thuis, leerling zit niet goed in z'n vel.

Thuisituatie, stoornis/problematiek, welbevinden, geen coaching.

Te veel doelen, weinig beleving hierin.

Te grote doelen, weinig evaluatie, echt doel van de leerling? Of van ouders/docent, lln. aan plafond, geen motivatie voor doel.

Persoonskenmerken.

Te grote stappen, doel voor leerling niet duidelijk.

Motivatie, steun vanuit thuis/netwerk, coaching, communicatie, onkunde, stoornissen, mantelzorg.

Geen evaluatie.

CODERING:

Eigenaarschap, motivatie

Coaching

Ondersteuning thuis

Beschrijving doel

Welbevinden

Te grote doelen

Overige

Persoonlijke kenmerken

Bijlage B Planning Interventies

Hoe kan ik mentoren in het praktijkonderwijs oplossingsgericht begeleiden om meer eigenaarschap te creëren bij leerlingen over IOP-doelen via oplossingsgerichte coaching?

Deelvragen	Topics	Onderzoeksinstrument	Bijlage	Respondenten	Soort data	Data analyse methode	Tijd afname
Deelvraag 1: In hoeverre heb ik mijzelf ontwikkeld als begeleider in oplossingsgericht coachen?	Coachings-competenties ICF	Gestructureerde interview voormeting	Vragenlijst OGCC-begeleider (bijlage G)	Ik (n=1)	Kwantitatief	4 punts Likert-schaal in staafdiagram	Start
		Gestructureerde interview beoordeling	Beoordeling OGCC van de begeleider (bijlage H)	Ik (n=1) Mentoren (n=5)	Kwantitatief	4-punts Likert-schaal in staafdiagram	Eind
		Logboek	Logboek (bijlage C) Zelfsturing eigenaarschap (bijlage Q)	Ik (n=1)	Kwalitatief	Schoenendoos model naar geordende schoenendoos	Begin Midden Eind
		Schaalvraag	Inschaling persoonlijke begeleidingsbehoefte van mentor over begeleider (bijlage I)	Mentoren (n=5)	Kwalitatief	10-puntsschaal met staafdiagram	Eind
Deelvraag 2: Worden mentoren door mijn oplossingsgerichte begeleiding beter in OGC van hun leerlingen bij IOP-doelen?	Zevenstappen-dans Schaalvragen Procesgerichte feedback Eigenaarschap	Focusgroep	PP (bijlage J, L en N)	Mentoren (n=5)	Kwalitatief	Logboek Opname in PP samenvatting	Start Midden Eind
		Gestructureerde observatie	Observatie OGCC-Mentor voor Begeleider (bijlage F)	Mentor (n= 5)	Kwantitatief Ja/Nee	Staafdiagram	Start Midden Eind
		Semi gestructureerd interview	Coachgesprek schaalvragen OGCC van mentor met begeleider (bijlage E)	Mentor (n= 5)	Kwalitatief	10-puntsschaal met staafdiagram	Start Midden Eind
		Gestructureerd interview	Groepsgewijze afname Vragenlijst voor leerlingen (bijlage D)	Ik (n= 25)	Kwantitatief	Tabel	Start Eind
Deelvraag 3: In hoeverre ervaren leerlingen meer eigenaarschap bij hun IOP-doelen door het OGC van de mentor?	Eigenaarschap	Gestructureerd interview	Groepsgewijze afname Vragenlijst voor leerlingen (bijlage D) vragen	Ik (n= 25)	Kwantitatief	Tabel	Start Eind

Bijlage C Logboek

Kalender Week	Interventie	Nodig?	Datum	Wie	Opmerkingen/ gegevens/ evaluatie/ behoeften
6 (1)	Afname vragenlijst	Vragenlijst Eigenaarschap-Doelen-L (bijlage D)	6-2	Eekl 25 leerlingen	3 leerlingen ziek. Individueel week later afgenomen. Oudere lln. lijken individueel de lijst serieuzer in te vullen.
4 t/m 8 febr. 2019	Observaties	Observatielijst OGCC-M (bijlage G)	7-2	Eekl Mentor 4 en 1 lln. (1*)	+ Non-verbaal Winst: schaalvragen
7 (2)	Vervolg Observaties	Observatielijst OGCC-M (bijlage G)	11-2	Eekl Mentor 2 en 1 lln. (1*)	+ contact leggen Winst: coachgesprek, vragen stellen
11 t/m 15 febr.			13-2	Eekl Mentor 1 en 1 lln. (1*)	+ SV Winst: contact leggen, positieve insteek, vertrouwen scheppen
			13-2	Eekl Mentor 5 en 1 lln. (1*)	+ open vragen stellen Winst: schaalvragen
			14-2	Eekl Mentor 3 en 1 lln. (1*)	+ zevenstappendans Winst: SV, uitsondering
	1* Focusgroep Kennisoverdracht Zevenstappendans Afspraken maken & Verwachtingen Inschalen, nulmeting Gezamenlijk doel	PowerPoint (bijlage J) Schaalvragen OGCC-M (bijlage E) Beoordeling OGCC-B (bijlage I) Hulpmiddel zevenstappendans (bijlage M)	14-2	Eekl Focusgroep	Inzetten op: ethische richtlijn en professionele normen. Helderheid geven en relatie uitleggen. Individuele verwachtingen: Doelgericht leren coachen, tools OGC krijgen, lln. eigenaar kunnen maken, feedback krijgen en vanuit leerling leren denken. Actief geluisterd. Gezamenlijk doel: Dat leerlingen met hun doel aan de slag gaan, als OGC blijkt te werken, dan als een olievlek uitbreiden. Actief geluisterd. De start was iets later, dit voelde niet prettig, want ik had de tijd echt nodig. Volgende keer andere verwachting hebben en plannen tot een kwartier eerder en eindtijd wel zelfde houden, dan is er voor de mentoren geen uitloop. Kennisoverdracht van onderzoek met theoretisch onderbouwing en de OGCC was veel, maar werd allemaal positief ontvangen. Start voelde wat chaotisch door het moeten doorgeven van 'ruis' aan de rest van team, de beginsituatie inschalen en nuttigheid en verwachtingen bespreken. Ik heb kunnen overdragen wat ik wilde. Voelde goed om actief bezig te zijn met mijn eigen onderzoek. Ik heb vertrouwen dat theorie zelfstandig wordt doorgenomen en daarna de OGCC worden geoefend. Er zijn theorieboeken van mij geleend voor verdieping.

Kalender Week	Interventie	Nodig?	Datum	Wie	Opmerkingen/ gegevens/ evaluatie/ behoeften
8 (3) 18 t/m 22 febr.	Coachgesprek	Schaalvragen OGCC-M (bijlage E)	20-2	Eeki Mentor 3 (1 ^e)	Theorie OGC: triangulatie. Nabespreken van coachgesprekken. Mentor trekt me aan de mouw. Een heel fijn coachgesprek. Toegepast: wens, helderheid rol, schaal, tips, continuering, doelstelling. Toestemming vragen voelt onwennig. Verwachting gevraagd. Wil advies wat ik probeer uit haar zelf te laten komen.
			20-2	Eeki Mentor 5 (1 ^e)	Kundige, eerlijke feedback op handelen na vragen. Praktische tips, voorbeeld van vragen. Theorie OGC: schaalvragen. Behoeften besproken en helderheid rol. Wil direct feedback, dit weet ik voor een groot deel uit hemzelf te laten komen. Ik geef tips. Toestemming vragen voelt oke. Schaalvragen. Wat nog? Continueringvragen. Verwachting.
			21-2	Eeki Mentor 1 (1 ^e)	Theorie: voorbeeld vragen gericht op verschillende onderwerpen (feedback, rouw, zelfstandigheid) Waaiert uitlenen. Insteek is 'de procedure' en startsituaties inschalen. Vraag om feedback. Helderheid rol aangegeven. Verwachting gevraagd. Duidelijk vraag meer achtergrond ZSD door onbewust onbekwaamheid. Ik kies ervoor veel tips te geven. Ik vraag wel om toestemming. Veel zelf gepaard. Toegepast: Schaal-, concretisering, wat nog, doel.
			21-2	Eeki Mentor 4 (1 ^e)	Plannen afspraken van meerdere observaties, 'coachen in the job' ('cotj'). Wil dat ik Feedback geef op + punten en ontwikkelkansen. Helderheid rol aangegeven. Wat een fijn coachgesprek. Deze mentor heeft een zelfreflectie. Ik stel juiste vragen en hij uitgebreid antwoord op zijn eigen vragen en verwachtingen van mij. Ik geef ontwikkelkansen aan en ga 'otje' uitproberen. Toegepast: nuttigheid, wat nog, luisteren, doel, schaalvraag, concretisering, verwachting.
			21-2	Eeki Mentor 2 (1 ^e)	Helpen met plannen coachgesprekken. Vragen tussendoor. (mentor trekt me aan de mouw) Theorie OGC: boek uitlenen. Uitdaging voor mij is mentor niet te laten uitweiden over leerling. De juiste vragen stellen om op zichzelf te reflecteren en niet op de leerling. Ik wil mijn aandacht richten op effectief vragen stellen bij deze mentor. Toegepast: nuttigheid-, wens-, aandacht luisteren, 'hmm', samenvatten, concretiseren, schaal-, toekomst-, uitzonderings-, één stap achterlopen, geen advies, wat nog.
	Zelf oefenen			Mentor – leerlingen	

Kalender Week	Interventie	Nodig?	Datum	Wie	Opmerkingen/ gegevens/ evaluatie/ behoeften
9 (4) 25 febr. 1 mrt.	Zelf oefenen			Mentor – leerlingen	
10 4 t/m 8 mrt.	Vakantie				
11 (5) 11 t/m 15 mrt.	Zelf oefenen			Mentor – leerlingen	
	Zelf oefenen	'cotj'	13-3	Eeki, Mentor 4 en 2 lln. (2 ^e)	'Coti' was positief voor beiden. 'Doe meer van wat werkt'. Voorstel bij de anderen. Mentor 4 staat zeer open voor deze vorm van leren. Dat geeft mij een sterk gevoel, waardoor ik niet twijfel suggesties te doen waar nodig.
	Observaties, Coachgesprek	Observatielijst OGCC-M (bijlage G) Schaalvragen OGCC-M (bijlage E)	13-3	Eeki, Mentor 4 en 1 lln. Eeki Mentor 4 (3 ^e)	Vooruitgang is zichtbaar. Coachbehoefte blijft hetzelfde. Wat een heerlijk gesprek. Komt zelf tot goede reflecties. Ik hoef echt alleen maar vragen te stellen. Toegepast: samenvatten, nuttig, luisteren met aandacht, 'hmm', schaal-, concretisering, wat nog, wensen en herhalen
			14-3	Eeki, Mentor 3 en 1 lln. Eeki Mentor 3 (2 ^e)	Vooruitgang is zichtbaar. Andere scoring bij de observatie dan de eerste keer. Dit betreft de zevenstappendans. Niet alle stappen zijn doorlopen. Mentor voelt zich niet lekker. Ik vraag niet te veel en probeer het coachgesprek kort te houden. Vragen stellen gaat vloeiend. Toegepast: Nuttigheid, schaal-, continuering-, concretisering-, wat nog, luisteren met aandacht, 'hmm', lichaamstaal, samenvatten. Ik leg nadruk op samenvatten. Gebruik ik uhm... en herhaal ik delen van zinnen? Hier ga ik op letten.
	Mail sturen	Voorbereiding Focusgroep	13-3	Eeki	14-3 mail verstuurd, in bijlage de PP. En voorbereiding duidelijk gemaakt: 'good practice' en 'leerdoel' meenemen.
12 (6) 18 t/m 22 mrt.	2 ^e Focusgroep Intervisie Gotcha	Werkplan 2 ^e focusgroep (bijlagen K)	18-3	Eeki Focusgroep	Nuttigheid in gesprek gaan met elkaar, ervaringen delen, ideeën opdoen en beter beeldkrijgen van OGC. De vraag lag vooral bij het toepassen van schaalvragen. Onderling wordt aangeraden te 'cotj'. Ik zelf ervaar dit ook als zinvol. Ik ga dit toepassen bij de degene die dit wil. Volgende keer: reminder van te voren een oproep inhoud laatste bijeenkomst, Open gesprek samen en een gesprek analyseren op OGC/voorbeeld gesprek. We starten 5 minuten later. 1 mentor heeft een ruis voor het team wat hij zelf wil doen, daardoor moet

					hij tussendoor even weg. Een ander is later en appt dit een half uur daarvoor. Ik voel me uit het veld geslagen. Met slow thinking kom ik tot een oplossing, dit geeft een bevredigend gevoel voor iedereen. Ik weet deze bijeenkomst veel verschillende vragen te stellen; concretisering, continuering, nuttigheid, wat nog meer, gesloten en open vragen. Ik vraag toestemming voor het geven van suggesties en tips. Ik heb vanuit de verwachting vorige bijeenkomst hier het doel gemaakt. Ik vraag door bij de ervaringen.
Kalender Week	Interventie	Nodig?	Datum	Wie	Opmerkingen/ gegevens/ evaluatie/ behoeften
12 (6) 18 t/m 22 mrt.	Observaties Coachgesprek	Observatielijst OGCC-M (bijlage G) Schaalvragen OGCC-M (bijlage E)	18-3	Eeki Mentor 2 en 1 lln. Eeki Mentor 2 (2°)	Er is een grote vooruitgang. Krachtbronnen worden nog niet herkent. Gesprek is lang met veel herhaling. Er wordt gezocht naar de juiste vragen. Wel voorbereid. Schaalt zichzelf zeer kritisch in. Wil graag feedback en tips. Het lukt me, deze eerst over zichzelf te laten benoemen. Ik stel voor om te gaan 'cotti'. En vanuit de SV te gaan werken om de juiste vragen te kunnen stellen. Ik steek in op 'een stap achter lopen' 'hmm..' samenvatten en herhalen, rekening houden wensen verwachtingen, 'nog meer?' 'continueringsvraag', 'schaal-, concretisering, continuering-, concretiserings-, nuttigheid, open en gesloten vragen.
			18-3	Eeki Mentor 5 en 1 lln. Eeki Mentor 5 (2°)	Grote vooruitgang. Bijna alle OGCC van de observatielijst toegepast. Handelt in de meeste gevallen ook bewust. Uitzonderingen worden nog niet herkent en daar wordt ook niet op doorgevraagd. Schaalt zichzelf voor ZSD met 5 sprongen voorruit. PF wordt wel toegepast maar niet bewust. Geen vooruitgang. SV is ook vooruitgang, deze wordt gesteld en geeft houvast voor gesprek. Voorstel volgende keer 'cotti' wordt geaccepteerd. Wil reminder voor SV en PF. De mentor is goed in concretiseren. Dit helpt mij dit toe te passen op hem. Ingestoken op 'hmm', nuttigheidsvraag, samenvatten en herhalen. Gericht op schaalvragen, concretisering, continuering, wat nog, luisteren, stiltes.
	Zelf oefenen	Observeren en coachen erna	21-3	Eeki Mentor 1 en 1 lln. (2°)	Observeren tijdens een coachgesprek zonder beoordeling. Daarna de mentor zelf zijn krachten laten benoemen. Dit zijn SV en de voorbereiding. De vragen waren samen van te voren ook doorgenomen. Ik ervaar dat ik zelf hier nog te sturend in was.

Kalender Week	Interventie	Nodig?	Datum	Wie	Opmerkingen/ gegevens/ evaluatie/ behoeften
13 (7) 25 t/m 29 mrt.	Zelf oefenen	'cotti'	25-3	Eeki Mentor 2 en 3 lln. (3 keer) (3°)	Zeer positief ervaren door mentor, leerling en mijzelf. Geeft richting welke kant op. Voorkomt herhaling. In dit geval waren het oud-leerlingen, dus ik had een goede voorgeschiedenis waardoor het stellen van concretiseringsvragen goed lukte. Dit was dan wel gericht op de leerling, niet de mentor. De gesprekken duren erg lang voor de leerling. Tip is minder herhalen.
	Zelf oefenen	'cotti'	28-3	Eeki Mentor 4 en 1 lln. (4°)	Verzet naar volgende week i.v.m. invallen van de mentor.
13 (7) 25 t/m 29 mrt.	Observaties Coachgesprek	Observatielijst OGCC-M (bijlage G) Schaalvragen OGCC-M (bijlage E)	28-3	Eeki Mentor 1 en 1 lln. Eeki Mentor 1 (3°)	Duidelijke vooruitgang. Contact leggen was goed bedoeld en bleek ook het doel te zijn. SV op vooruitgang direct erbij gepakt. Vragen worden nog niet 'authentiek' gesteld. Ervaart zelf ook een grote vooruitgang en is zeer enthousiast over wat het met de leerlingen doet. Ze zijn bewuster en serieuzer met hun doel aan de slag. Het contact is veel prettiger door het geven van complimenten en leuker door de positieve insteek. 'Ik voel me niet meer de mentor die met zijn vinger wijst en zit te commanderen'. Mentor 1 bereid serieus voor, daar gaat hij mee verder. Koetjes en kalfjes uitgelegd. Heeft veel vragen over theorie. Ik zie veel verbeterpunten, maar beperk me tot het contact leggen. Hier de meest voelbare winst te behalen voor hemzelf en de leerling voor een positief gesprek. Ingestoken op actief luisteren als voorbeeld. Stiltes laten vallen, samenvatten en herhalen, toestemming gevraagd voor feedback, schaalvraag, continuering, concretiseren toegepast, wat nog, delen herhaalt.
	Zelf oefenen	'cotti'	29-3	Eeki Mentor 5 en 1 lln. (3°)	Verzet naar volgende week i.v.m. dubbele afspraak yd mentor

Bijlage D Vragenlijst voor leerlingen

Vragenlijst voor leerlingen over eigenaarschap en OGCC van mentoren

Datum:

Omcirkel het goede antwoord:

Ik ben een jongen / meisje

Ik ben 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17 – 18 jaar

Mijn mentor is 1 – 2 – 3 – 4 – 5

Wat vind jij van de volgende stellingen?

Kruis aan: helemaal mee eens – mee eens – mee oneens – helemaal mee oneens

		Helemaal mee eens	Mee eens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
1	Ik werk de laatste weken aan mijn IOP-doel.				
2	Ik voel me verantwoordelijk voor mijn IOP-doel.				
3	Mijn mentor zegt hoe ik aan mijn IOP-doel moet werken.				
4	Ik kies zelf hoe ik aan mijn IOP-doel werk.				
5	Ik werk gemotiveerd aan mijn IOP-doel.				
6	Ik ben eerlijk over hoe het gaat met mijn IOP-doel.				
7	Ik kies mijn IOP-doel zelf.				
8	Mijn mentor kiest mijn IOP-doel.				
9	Mijn mentor helpt mij een IOP-doel kiezen.				
10	Mijn mentor helpt mij oplossingen bedenken om aan mijn IOP-doel te werken.				
11	Ik bedenk zelf oplossingen om aan mijn IOP-doel te werken.				
12	Ik werk meer aan mijn IOP-doel dan aan het begin van dit jaar.				
13	Ik voel me de baas over mijn IOP-doel.				
14	Mijn mentor bepaalt wanneer ik mijn IOP-doel heb behaald.				
15	Ik weet zelf wanneer het goed en niet goed gaat met mijn IOP-doel.				
16	Ik wil graag aan mijn IOP-doel werken.				
17	Ik bepaal wanneer ik mijn IOP-doel heb behaald.				

		Helemaal mee eens	Mee eens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
18	Mijn mentor stelt mij vragen over mijn IOP-doel.				
19	Mijn mentor gebruikt schaalvragen tijdens coach-gesprekken.				
20	Mijn mentor stelt schaalvragen over motivatie tijdens coach-gesprekken.				
21	Mijn mentor stelt schaalvragen over vooruitgang tijdens coach-gesprekken.				
22	Mijn mentor helpt mij regelmatig denken aan mijn IOP-doel.				
23	Mijn mentor begrijpt mij.				
24	Mijn mentor is geïnteresseerd in mij.				
25	Mijn mentor geeft mij de tijd om over mijn IOP-doel te praten.				
26	Ik heb mijn mentor nodig om aan mijn IOP-doel te denken.				
27	Ik word regelmatig aan mijn IOP-doel herinnert.				
28	Mijn mentor luister naar mij.				
29	Mijn mentor maakt voldoende tijd voor mij om te praten over mijn IOP-doel.				
30	Ik krijg complimenten van mijn mentor als ik aan mijn IOP-doel werk.				
31	Mijn mentor helpt mij te kijken hoe het gaat met mijn IOP-doel.				
32	Mijn mentor helpt mij kijken naar hoe het is gegaan met mijn IOP-doel.				
33	Mijn mentor zegt wanneer het goed gaat met mijn IOP-doel.				

Dank jullie wel!

Bijlage E Coachgesprek schaalvragen OGCC van mentor met begeleider

Coachgesprek OGCC: zevenstappendans procesgerichte feedback schaalvragen

Mentor 1 – 2 – 3 – 4 – 5			
	Coachgesprek 1	Coachgesprek 2	Coachgesprek 3
Datum			

Wat heb jij van mij als coach nodig?

Startsituatie:

In hoeverre ben je bekend met de zevenstappendans op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'nog nooit van gehoord' en 10 staat voor 'helemaal bekend met de zevenstappendans?'

1 **5** **10**

In hoeverre ben je bekend met procesgerichte feedback op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'nog nooit van gehoord' en 10 staat voor 'helemaal bekend met procesgerichte feedback?'

1 **5** **10**

In hoeverre ben je bekend met schaalvragen op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'nog nooit van gehoord' en 10 staat voor 'helemaal bekend met schaalvragen?'

1 **5** **10**

Motivatie:

In hoeverre ben je gemotiveerd de zevenstappendans toe te passen op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'ik ben niet gemotiveerd de zevenstappendans toe te passen' en 10 staat voor 'ik ben super gemotiveerd de zevenstappendans toe te passen?'

1 5 10

In hoeverre ben je gemotiveerd procesgerichte feedback toe te passen op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'ik ben niet gemotiveerd procesgerichte feedback toe te passen' en 10 staat voor 'ik ben super gemotiveerd procesgerichte feedback toe te passen?'

1 5 10

In hoeverre ben je gemotiveerd schaalvragen toe te passen op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'ik ben niet gemotiveerd schaalvragen toe te passen' en 10 staat voor 'ik ben super gemotiveerd schaalvragen toe te passen?'

1 5 10

Vooruitgang:

In hoeverre voel jij je competent voor het toepassen van de zevenstappendans op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'ik voel me nog incompetent voor het toepassen van de zevenstappendans' en 10 staat voor 'ik voel me volledig competent voor het toepassen van de zevenstappendans?'

1 5 10

In hoeverre voel jij je competent voor het toepassen van procesgerichte feedback op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'ik voel me nog incompetent voor het toepassen van procesgerichte feedback' en 10 staat voor 'ik voel me volledig competent voor het toepassen van procesgerichte feedback?'

1 5 10

In hoeverre voel jij je competent voor het toepassen van schaalvragen op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'ik voel me nog incompetent voor het toepassen van schaalvragen' en 10 staat voor 'ik voel me volledig competent voor het toepassen van schaalvragen?'

1 5 10

Ruimte voor aantekeningen/opmerkingen/vragen/doelen/afspraken:

Bijlage F Observatie OGCC-Mentor voor begeleider

OGCC: zevenstappendans, procesgerichte feedback, schaalvragen.

Mentor 1 – 2 – 3 – 4 – 5			
	Observatie 1	Observatie 2	Observatie 3
Datum			
Contact leggen	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Context verkennen/verhelderen	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Doelen stellen	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Krachtbronnen ont-dekken	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Uitzonderingen zoeken	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Toekomst oriëntatie	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Schaalvraag op motivatie	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Schaalvraag op vooruitgang	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Complimenten geven	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
Procesgerichte feedback (op handelen, inzet, focus, doorzettingsvermogen, vooruitgang, enz.)	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
'Waar wil je aan werken?'	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
'Wat heb je al geprobeerd om eraan te werken?'	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
'Wat ging/gaat goed?'			
'Wat lukt je al?'			
'Hoe ga je dat doen?'	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
'Hoe kan je daaraan werken?'			
'Wat nog meer?'	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
'Wat is je volgende stap?'	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
'Wie of wat kan jou daarbij helpen?'	Ja / Nee	Ja / Nee	Ja / Nee
'Wat heb je nodig?'			

Bijlage G Voormeting OGCC-Begeleider

Oplossingsgerichte coachcompetenties van mij als begeleider gebaseerd op de International coach Federation (ICF) zoals Van Dam (2017) in zijn boek heeft opgenomen.

Coach = begeleider

Coachee = mentor

	0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
1 Aan ethische richtlijn en professionele normen voldoen.				
De coach geeft helderheid over de rol als coach.		X		
De relatie is gebaseerd op coachen.	X			
De coach loopt één stap achter de coachee aan?	X			
De coach geeft geen advies.		X		
De coach vraagt om toestemming voor vragen stellen, tips en opties aanbieden.	X			
De coach houdt rekening met de wensen/verwachtingen van de coachee.			X	
2 De coachovereenkomst vormgeven	0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
De coach verstaat hetzelfde als de coachee en vraagt hiernaar.			X	
De coach vult niet in voor een ander (N.I.V.E.A.)			X	
Samen wordt een doelstelling geformuleerd.				X
De coach maakt de begeleidingsvorm duidelijk.				X
Contactmomenten worden afgesproken.				X
Samen worden privacy afspraken gemaakt.				X

	0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
3 Vertrouwen en nabijheid creëren: <u>joinen</u>				
De coachee maakt contact.				X
De coach is geïnteresseerd.			X	
De coach kan aansluiten bij de coachee.			X	
De coach waardeert de coachee.			X	
De coach accepteert de coachee.				X
De coach geeft veel aandacht aan de interesses van de coachee.			X	
De coach heeft aandacht voor iedereen bij teamcoaching.			X	
De coach stelt de lichaamshouding af op de coachee.			X	
De coach past het taalgebruik aan.			X	
De kledij en het voorkomen van de coach is neutraal.			X	
4 Coachings <u>presence</u>	0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoende aanwezig	5 Altijd aanwezig
De coach is energiek.				X
De coach heeft humor.			X	
De coach is ontspannen.			X	

	0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
5 Actief luisteren				
De coach luistert met aandacht.			X	
De coach laat stiltes vallen.		X		
De coach gebruikt lichaamstaal om te luisteren (knikken, oogcontact)			X	
De coach bevestigt met bijvoorbeeld 'hmm'.	X			
De coach herhaalt delen van de zin van de coachee.	X			
De coach vat samen.		X		
De coach vraagt door.		X		
De coach concretiseert het vertelde.		X		
6 Effectief vragen stellen	0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
De coach stelt open vragen.			X	
De coach stelt gesloten vragen.				X
De coach vraagt naar de doelstelling van het gesprek.		X		
De coach vraagt naar de nuttigheid van het gesprek.		X		
De coach vraagt naar verwachtingen van het gesprek.		X		
De coach plaatst de coachee in een actieve rol.			X	
De coach legt een directe lijn naar de gewenste situatie.			X	
De coach stelt nuttigheidsvragen.		X		
De coach stelt copingvragen. (Hoe houd je het vol...)		X		
De coach vraagt: 'En wat nog meer?'				X
De coach stelt concretiseringsvragen. (Wat, Wanneer, Waar, Wie, Hoe..)			X	
De coach stelt continueringsvragen. (Wat gaat er goed.)		X		
De coach stelt uitzonderingsvragen. (Wat doe jij dan anders?)			X	
De coach gebruikt de wondervraag.	X			
De coach gebruik schaalvragen.				X

7 Directe communicatie	0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
De coach is eenduidig.			X	
De coach heeft een tentatief (voorzichtig) taalgebruik.			X	
De coach stelt vragen in de richting van de gewenste situatie.				X
De coach gebruikt 'en' in plaats van 'maar'.			X	
8 Bewustzijn creëren	0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
De coach laat de coachee in eigen kunnen geloven.			X	
De coach geeft de coachee eigenaarschap.				X
De coach maakt de coachee verantwoordelijk.			X	
De coach stimuleert de coachee eigen keuzes te maken.				X
De coach luistert naar verschillen en gaat opzoek naar de overeenkomst.		X		
De coach benoemt de kracht, kwaliteit van de coachee.				X
De coach complimenteert authentiek (echt/betrouwbaar/geloofwaardig).			X	
De coach complimenteert verbaal en non-verbaal dezelfde boodschap.				X
De coach geeft directe complimenten.				X
De coach geeft indirecte complimenten (via briefje of anderen).		X		
De coach geeft procesgerichte complimenten.			X	
De coach gaat uit van de goede intentie van de coachee.				X
De coach kan herkaderen.		X		

(Van Dam, 2017; Visser, 2018)

Bijlage H Beoordeling OGCC van de begeleider

Beoordeling OGCC begeleider

Zou je mij op deze oplossingsgerichte competenties willen beoordelen?

0 = Niet aanwezig

1 = Onvoldoende aanwezig

3 = Voldoet aan verwachting

5 = Boven verwachting

		Niet aanwezig 0	Onvoldoende aanwezig 1	Voldoet aan verwachting 3	Boven verwachting 5
1 Aan ethische richtlijn en professionele normen voldoen.					
1	De coach geeft helderheid over de rol als coach.				
2	De relatie is gebaseerd op coachen.				
3	De coach loopt één stap achter de coachee aan?				
4	De coach geeft geen advies.				
5	De coach vraagt om toestemming voor vragen stellen, opties aanbieden.				
6	De coach houdt rekening met de wensen/verwachtingen van de coachee.				

Wil je nog iets toelichten over de ethische richtlijn en professionele normen?

--

		0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
5 Actief luisteren					
1	De coach luistert met aandacht.				
2	De coach laat stiltes vallen.				
3	De coach gebruikt lichaamstaal om te luisteren (knikken, oogcontact)				
4	De coach bevestigt met bijvoorbeeld 'hmmm'.				
5	De coach herhaalt delen van de zin van de coachee.				
6	De coach vat samen.				
7	De coach vraagt door.				
8	De coach concretiseert het vertelde.				

Wil je nog iets toelichten over actief luisteren?

		0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
6 Effectief vragen stellen					
1	De coach stelt open vragen.				
2	De coach stelt gesloten vragen.				
3	De coach vraagt naar de doelstelling van het gesprek.				
4	De coach vraagt naar de nuttigheid van het gesprek.				
5	De coach vraagt naar verwachtingen van het gesprek.				
6	De coach plaatst de coachee in een actieve rol.				
7	De coach legt een directe lijn naar de gewenste situatie.				
8	De coach stelt nuttigheidsvragen.				
9	De coach stelt coping vragen. (Hoe houd je het vol...)				
10	De coach vraagt: 'En wat nog meer?'				
11	De coach stelt concretiseringsvragen. (Wat, Wanneer, Waar, Wie, Hoe..)				

		0 Niet aanwezig	1 Onvoldoende aanwezig	3 Voldoet aan verwachting	5 Boven verwachting
6 Effectief vragen stellen (vervolg)					
12	De coach stelt continueringsvragen. (Wat gaat er goed.)				
13	De coach stelt uitzonderingsvragen. (Wat doe jij dan anders?)				
14	De coach gebruikt de wondervraag.				
15	De coach gebruik schaalvragen.				

Wil je nog iets toelichten over effectief vragen stellen?

Score:

0% < 50% = onvoldoende

50% < 70% = voldoende

70% < 90% = goed

90% - 100% = excellent

(Van Dam, 2017; Visser, 2018)

Dank je wel!

Bijlage I: Inschaling persoonlijke begeleidingsbehoefte van mentor over begeleider

In hoeverre heb ik voldaan aan jouw persoonlijke begeleidingsbehoeften op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor 'niet voldaan aan mijn begeleidingsbehoeften' en 10 staat voor 'volledig voldaan aan mijn begeleidingsbehoeften?'

1				5					10
----------	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Wil je hier nog iets op toelichten?

--

Focusgroep Bijeenkomst 1

Oplossingsgericht coachen (OGC)

14022019
FDNF M&A1

Doelen van deze bijeenkomst

- Afspraken maken
- Rollen kenbaar maken
- Verwachtingen en nuttigheid bespreken
- Kennis maken met oplossingsgericht coachen (OGC) en -competenties (OGCC)
- Keuzes in ontwikkeling maken



Verwachtingen en nuttigheid van de 5 mentoren

Ik verwacht dat de mentor Yvonne mij zal helpen om mijn OGC-praktijk te verbeteren en mijn eigen OGC-praktijk te ontwikkelen.

Verwachting op mijn coachingspraktijk. OGC is nieuw voor mij en ook de leerervaring van de mentor. Als ik kan is het maar beter om op de goede manier te leren. Samen kan ik de leerervaring uit doen en ook leren.

Verwachting - coach mij op mijn OGC-praktijk. Ik wil dat ik mijzelf kan helpen om mijn OGC-praktijk te verbeteren en mijn eigen OGC-praktijk te ontwikkelen.

Krijgen van tips en tricks van de mentor. Het is belangrijk dat de mentor mij kan helpen om mijn OGC-praktijk te verbeteren en mijn eigen OGC-praktijk te ontwikkelen.

Verwachting. Het is belangrijk dat de mentor mij kan helpen om mijn OGC-praktijk te verbeteren en mijn eigen OGC-praktijk te ontwikkelen.

Onderzoekscyclus



Wat wil ik als begeleider ontwikkelen?

- 1. Aan ethische richtlijnen en professionele normen voldoen
- 5. Actief luisteren
- 6. Effectief vragen stellen

(zie evolutiediagram OGCC 6)



Onderzoek

Hoe kan ik mentoren in het praktijkonderwijs oplossingsgericht begeleiden om meer eigenaarschap te creëren bij leerlingen over IOP-doelen via oplossingsgericht coachen?

- Wat ga ik al goed?

Problemen omtrent het IOP

Er gaat bij ons al veel goed

- Geen criteria waaraan het IOP moet voldoen
- Het concept is niet duidelijk
- De kwaliteit van het IOP is nog onvoldoende
- De plannen in het IOP zijn niet uitvoerbaar
- Afspraken over de procedure met het IOP zijn niet duidelijk

(zie evolutiediagram OGCC 6)

Waar kunnen wij verbeteren volgens de theorie?

- Kennis bezien van het leerproces
- Realistische praktijksituaties creëren
- Coachende rol van de mentor
- Leerling verantwoordelijk maken
- Zelfreflectie een belangrijk onderdeel

(zie evolutiediagram OGCC 6)

- Leerlingen coachen, begeleiden en instrueren op hun doelen
- Ouders betrekken
- Leerling zelf doelen laten bepalen
- Samen met de leerling doelen
- Doelen in leeringsplan in IOP opgenomen
- Alle doelen in op de hoogste delen van de IOP doelen van leerlingen

(zie evolutiediagram OGCC 6)

Randvoorwaarden

- Mensen behouden doelen
 - Aankijken op wat de leerling of leerling
 - Concrete formuleren van uitvoerbare doelen
 - Verantwoordelijkheid bij de leerling leggen
 - Coachingsvaardigheden van de mentor
 - Evaluatiegesprekken om het effecterend vermogen van de leerlingen te ontwikkelen
 - Een eenduidige werkwijze
 - Tijd voor het coachen van leerlingen
 - Ouders betrekken
- Wanneer aan deze randvoorwaarden wordt voldaan, draagt dit bij aan EIGENAARSCHAP van de leerling (Beek et al., 2011).

Eigenaarschap

Zelfsturing, zelf-determinatie, verantwoordelijk, zelfregulerend, empowerment en autonomie, leiding en hebben het over de zaak.

"Students taking ownership of their own learning, a process that has become known as self-regulated learning" (Zimmerman, 1990)

De bevat de componenten:

- Eigen doelen stellen
- Zelfevaluatie
- Zelfmonitoring
- Zelfinstructie

**Ofwel:
zelfreflectie**

(van der Werf)

Metacognitie

- Zelfreflectie is het sleutelwoord
- Oplossingsgericht coachen zet leerlingen aan tot metacognitie. Ze leren over en kijken naar hun eigen leerproces (zelfreflectie).
- Metacognitieve voorwaarde tot eigenaarschap
- Jouw coachende rol als mentor is hierin belangrijk. Jouw rol als verandert van sturend naar coachend



Oplossingsgericht denken en coachen:

Verslet de Positieve psychologie



Oplossingsgericht denken en coachen:

- Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders
- Als iets werkt, doe er meer van
- Als iets blijft te werken, leer het (van/aan) iemand anders

(van der Werf)

Oplossingsgericht werken in één oogopslag

- Toekomst
- Wat kan anders?
- Kleine verandering is voldoende
- Probleem is er nooit al tijd
- Nog niet
- Uitdagingen
- Coach stelt vragen
- Ondersleut
- Meer van iets anders
- Oplossing

Jij als Coach

- Als coach heb je de opdracht leerlingen te helpen denken in mogelijkheden, zodat ze kleine haalbare doelen bereiken door gebruik te maken van hun eigen sterke punten/kwaliteiten/krachten.
- Je helpt ze (vergeven) oplossingsmogelijkheden te (her)ontdekken en/of nieuwe krachtbronnen aan te roepen.

Jij als Coach

- De leerlingpraat en jij stelt vragen.
- Kindt makkelijk, anders leren denken, een andere mindset.

De zijn andere momenten dan de IOP-gesprekken.



OGC
Oplossingsgerichte
coachcompetenties

DE ZEVENAANPAKING
SCHAAKVRAGEN
PROCESGERICHTE FEEDBACK

IN HOE VERBODEN JIJ SEKEND MET...

Zevenstappendans

- Oplossinggericht gesprek
- Het is de twee halve dans.



Contact maken (1)

1 CONTACT MAKEN



- De ander op zijn gemak stellen
- Veiligheid invoeren
- Vertrouwen uitstralen in het verloop en de opbouw van het gesprek
- De Yes-setting creëren

Context verhelderen

CONTEXT



- Wat is het probleem?
- Waar speelt het?
- Wanneer?
- Hoe lang af?
- Wie zijn daarbij betrokken?
- Is het contextspecifiek of speelt het in meerdere contexten?
- Lukt het nu dat mensen voor oplossingen 'achter & onder' het probleem.

Doelen stellen



- Hoe het zou zijn als het probleem opgelost is?
- De wens of vraag
- Hoe zou je dit als doel formuleren?
- Realistisch
- Haalbaar
- Praktisch
- Ingedragstheorie
- concreet

Complimenteren Procesgerichte feedback

Procesgerichte complimenten gaan over de handelingen die onze leerlingen verrichten om aan hun doelen te werken.

- Waardekend en motiverend
- Complimenten over de inzet
- Op de kleine gebaren als de goede intenties
- Gelofwaardig
- Authentiek
- Direct
- Via anderen
- Non-verbaal
- Complimentaire vragen



COMPLIMENTEREN

Differentiatie / Schiedvragen

- Motivatie
- Vertrouwen
- Verwachting
- Ontwikkeling
- Vooruitgang
- Inzakeverheid
- zelfbeoordeling

Zelfvertrouwen
indicht krijgen



een stapje vooruit



Toekomstgericht

TOEGEKOMSTGERICHT



- Wat wil je later gaan doen?
- Wat is voor jou de gewenste situatie?
- Hoe ziet dat eruit?
- Welke kwaliteiten van jezelf zie je dan in?
- De voorbeeldvraag

Sterke punten / krachtbronnen



KRACHTBRONNEN

Vergoeding van bevestiging en ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij leerlingen

- Leidt tot een zekerheidsgevoel
- Gevoel van succes en positieve emotie
- Loopt krijgen positieve kijk op zichzelf
- Gaan krachtbronnen ook inzetten in andere situaties
- Op zoek naar de uitdaging

Oplossingsgerichte vragen

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Constat vragen ➤ Doelstellin gevraagd ➤ Continuïteit gevraagd ➤ Verandering gevraagd ➤ Oefening relativering ➤ Vraag om gelijk te kijken naar ➤ Uitbreiding vragen ➤ Toekomstgericht vragen ➤ Trianguleren vragen | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Suggestie van vragen ➤ Wat na g.m.e.e? ➤ Doel vragen ➤ Uitleg vragen ➤ Waarschijnlijkheid vragen ➤ Hulp vragen ➤ Schakel vragen ➤ Waarden vragen |
|---|---|

EN NU IN DE PRAKTIJK

"Dad be all right with his school work, it's hard work."

¹¹ "Admission is not a condition for participation in the cultural and sports events, which will be organized by the local authorities."

Copyright © 2006 by John Wiley & Sons, Inc.



Doelen van deze bijeenkomst

- ▶ Afspraken maken
- ▶ Rollen kenbaar maken
- ▶ Verwachtingen en nuttigheid bespreken
- ▶ Kennis maken met oplossingsgericht coachen (OGC) en -competenties (OGCC).
- ▶ Keuzes in ontwikkeling maken



Evolutie

- Wat vond je krachtig aan deze bijeenkomst?
- Waar wil je meer van?
- Wat zie je graag anders?



2^e Focusgroep Bijeenkomst

- ▶ Tussen evaluatie
 - ▶ Successen vieren
 - ▶ Verwachtingen
 - ▶ Inleiden op de kacht G.G.C.
 - ▶ Heem één 'good practice' mee
-
- ▶ Tussen de coöperatie experieën en oefenen met de...
 - ▶ Tussen de observatie en de coöperatie met de...



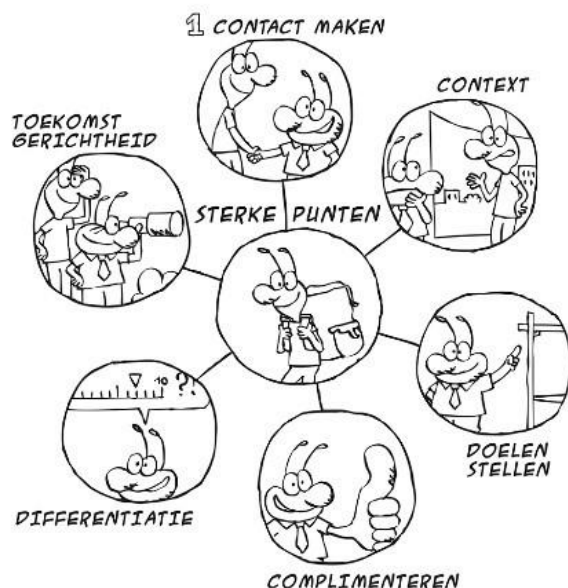
Bedankt voor jullie
aandacht en inzet!

Literatuur

- [illegible]

Zevenstappendans: Hulpmiddel voor mentoren tijdens coachgesprekken.

Cauffman (2016) heeft een oplossingsgericht coachmodel ontworpen, wat hij heeft omschreven als een 7 stappendans.



De kern van het oplossingsgericht coachen is, dat de begeleider vanaf de start gebruik maakt van oplossingsgerichte interventies. De eerste stap in de zevenstappendans is het contact maken. Van daaruit kunnen stappen in een vaste volgorde genomen worden, maar dit is niet noodzakelijk. Voor het gebruik van de zevenstappendans worden hier enkele richtlijnen per stap aangereikt. In deze 7 stappen, worden oplossingsgerichte basistechnieken, door Cauffman geïntegreerd.

Contact maken

De basis van iedere samenwerking is 'contact maken'. De ander op zijn gemak stellen, veiligheid inbouwen en vertrouwen uitstralen in het verloop en de opbrengst van het gesprek. De Yes-setting creëren kan hierbij ingezet worden. Het heeft het karakter van een 'social talk' waarin je oprecht aandacht toont voor de ander en je betrokkenheid laat zien door optimale afstemming, met een positieve grondtoon.

Context verhelderen

De begeleider laat de gecoachte zijn context expliciteren en deze zo goed mogelijk in beeld brengen en verhelderen. Hierbij kunnen vragen gesteld worden als: Wat is het probleem? Waar speelt het? Wanneer? Hoe Lang al? Wie zijn daarbij betrokken? Is het contextspecifiek of speelt het in meerdere contexten? Cauffman stelt dat in ieder probleem een verlangen verpakt zit en dat het de kunst is om te luisteren naar wensen voor oplossingen 'achter & onder' het probleem.

Doelen stellen

Hierin wordt de gecoachte uitgenodigd om gedetailleerd te beschrijven hoe het zou zijn als het probleem opgelost is. De wondervraag kan als techniek ingezet worden. Hoe zou je dit als 'doel' formuleren? Laat de doelomschrijving voldoen aan de criteria van nuttige doelen: realistisch, haalbaar, praktisch, in gedragstermen en concreet. Hoe zou het dan zijn? Waarin zou je het verschil merken?

Sterke punten

Laat de ander in kaart brengen, laat hem beschrijven, wat hij nu al doet en inzet om dit doel te realiseren. Welke kwaliteiten en capaciteiten zijn er dan zichtbaar? Hiermee start het openen van bronnen die hij al tot zijn beschikking heeft, waarvan hij zich weer bewust wordt door ze expliciet te benoemen. Op welke wijze zou je deze krachtbronnen van jezelf kunnen uitbouwen? Welke wil je hierin precies? Bij het op zoek gaan naar krachtbronnen, kan het ook helpen om de gecoachte te laten ontdekken, te identificeren met wat niet goed werkt en wat hij in plaats hiervan als alternatief zou kunnen doen. Hierdoor wordt hij uitgenodigd om zijn beperkende staat om te zetten in een vermogende staat.

Hoe ziet het eruit als het probleem niet of minder aanwezig is? Wat gebeurt er dan? Wat doe je dan? Hiermee wordt de gecoachte uitgedaagd om zich te richten op situaties waarin zijn eigen handelen wél succesvol en naar tevredenheid verloopt. De uitzondering kan gezocht worden binnen dezelfde context. Het is ook krachtig om de gecoachte zich te laten verplaatsen in een totaal andere situatie, om daar krachtbronnen te ontlokken in zijn bewustzijn. Hiervoor kunnen vragen ingezet worden als: zijn er andere situaties waarin je vergelijkbare kwaliteiten nodig hebt, waarin je wel krachtig handelt? Wat maakt het verschil? Zou je je handelen in die situatie om kunnen zetten naar deze situatie? Wat zou je dat opleveren? Deze uitzonderingen kunnen gebruikt worden als krachtbronnen in zichzelf die hij naar de situatie kan brengen waar het nu nog niet zo goed gaat.

Toekomst oriëntatie

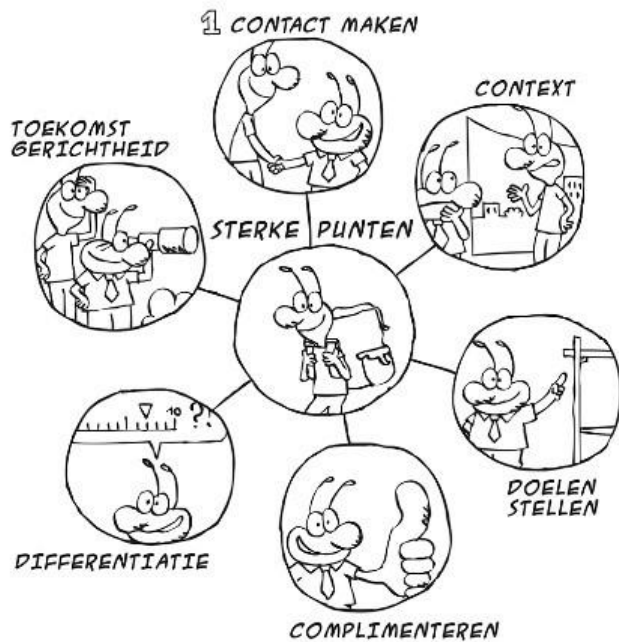
Vanuit het laten beschrijven van de actuele staat, in de context verheldering, kan de gecoachte uitgenodigd worden om na te denken over de gewenste staat, door zich op de toekomst te oriënteren. Vragen die hierbij kunnen helpen zijn: Wat is voor jou de gewenste situatie? Hoe ziet dat eruit? En wat is hierin je eigen gewenste interne staat? Welke kwaliteiten van jezelf zet je dan in? Hiervoor is de wondervraag een belangrijk hulpmiddel.

Differentiatie / Schaalvragen

Als de gecoachte zijn probleem verhelderd heeft, zijn doelen concreet geformuleerd, kan de begeleider met hem overgaan tot de scaling, met de schaalvragen. Over het algemeen worden er schalen gebruikt van 1 tot 10 of van 1% tot 100%. De nul is als het er niet is en de 10 voor als de gewenste situatie er naar tevredenheid is. Cauffman waarschuwt voor woorden als de 'ideale' situatie of perfectie, omdat dit een onwettelijk, niet realistisch streven is, die vaak tot teleurstelling leidt. In plaats daarvan stelt hij voor, om de gewenste situatie te laten omschrijven in termen van 'tevredenheid' of in termen dat het voor de ander goed is.

Complimenteren

In het hart van de stappendans staat het complimenteren. Dit kan op ieder moment ingezet worden en is een ontvangstbevestiging in waardering aan de ander. Complimenteer authentiek en zowel op de kleine gebaren als de grote intenties. Het doel is vooral om een setting te bevestigen die vol vertrouwen is en die positivisme en optimisme uitstraalt over de mogelijkheden van de ander.



Contact maken:

- Stemgebruik is vriendelijk
- Instemmende geluiden maken
- Vraag de leerling iets wat hem of haar bezig houdt zodat deze begint te praten
- Breek het "sociale ijs"

Context verhelderen:

- Verdiep je in de achtergrond van de leerling, wie spelen een rol voor de leerling
- Aan welk doel wil/gaat de leerling werken?
- Wat maakt dat de leerling dat kiest?
- Handelen van leerling of jezelf benoemen
- Herhalen
- Samenvatten
- Probeer de leerling in te schatten

Doelen stellen:

- Afstemmen
- Aansturen (evt. corrigeren in beperkte mate).
- Vragen naar "Wat hoop jij aan het einde van het gesprek te hebben bereikt?"
- Doorvragen als het hierboven beschrevene niet duidelijk is.

Sterke punten:

- Zoeken bij de leerling naar wat hij al goed doet.
- Als een leerling erg in het negatieve blijft hangen, vraag dan bijvoorbeeld "Wanneer ging het een klein beetje beter dan nu?"

- “Hoe denken je ouders/ mentor of klasgenoten er over?”

Toekomst oriëntatie:

- Zoeken naar oplossingen, niet naar oorzaken.
- Vragen als: “Wat wil je graag anders zien, en hoe wil je dat dit zich voordoet?”
- Hoe kunnen anderen merken dat er iets is veranderd? Hier kun je gebruik maken van de wondervraag. “Stel er gebeurt vannacht een wonder en alle problemen zijn opgelost, waar merk je dit aan? Waar merken je ouders/ leraren dat aan?”

Differentiatie / Schaalvragen:

- Vaak wordt een tienpuntsschaal gebruikt waarbij 0 staat voor de ‘ergste situatie’ en de 10 voor de ‘gewenste situatie’. De leerling geeft aan waar hij nu staat en waar hij naar toe wil. Hier kun je goed op doorvragen zodat je helder krijgt wat de leerling onder dat cijfer verstaat.
- **Schaalvragen op motivatie**
- **Schaalvragen op vooruitgang**

Complimenteren:

- De coach geeft complimenten, zowel direct als indirect
- Je kunt ook de leerling uitlokken zichzelf een direct of indirect compliment te geven
- **Procesgerichte feedback:** op handelen, inzet, focus, doorzettingsvermogen, vooruitgang, enz.)

(Cauffman & Van Dijk, 2011 in Van de Bosch, D. (2014).

Focusgroep Bijeenkomst 2

Oplossingsgericht coachen (OGC)

18.03.2017
FRANK KUIJLS

Doelen: wat doen we vandaag?

- ▶ Waar staan we?
- ▶ Verwachtingen
- ▶ "Good practice" bespreken
- ▶ Intervisie opdracht: tips/ideën/suggesties om aan je doel te werken
- ▶ Golcha
- ▶ Evaluatie



Verwachtingen: nuttigheid

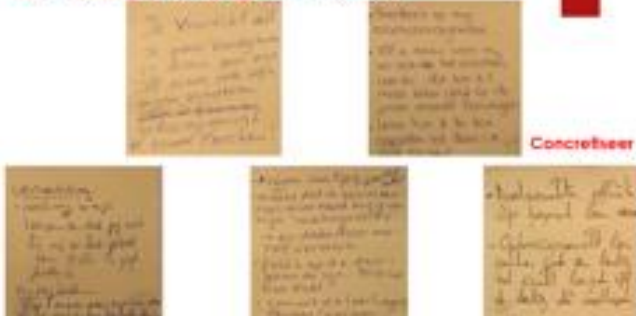


Onderzoekscyclus **Wat doen we nu?**

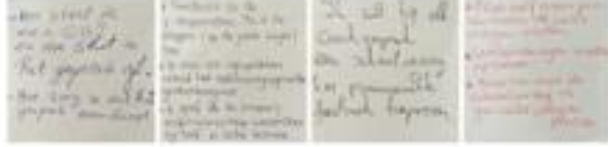


Verwachtingen en nuttigheid bespreken

Concretiseer



Geconcretiseerde doelen



OGCC Oplossingsgerichte coachcompetenties

**WAAR ZIJN WE OOK AL WEER
MEE BEZIG?**

DE ZEVENSTAPPENDANS
SCHAALVRAAGEN
PROCESGERICHTE FEEDBACK

"Good practice"

Wat wil ik als begeleider ontwikkelen?

- ▶ 1. Aan ethische richtlijnen en professionele normen voldoen
- ▶ 5. Actief katernen
- ▶ 6. Effectief vragen stellen (n.v.t. tijdens de coachgesprekken)

(De ontwikkelend OGCC-6)



Wait: 10 min. over intervals

Woolen bedding

- Vorgesetzter (Chef)
- Geprüfter
- Rhythmus
- Verfügbare (je Kommando)
- Prozess



Evaluation

- ▶ Wat vond je leuk aan deze bijeenkomst?
- ▶ Waar wil je meer van?
- ▶ Wat zie je graag anders?
- ▶ Waar heb de laatste bijeenkomst betoefde aan?



- Ik heb een post-it. Sssst... Versteet de naam niet, later is je jezelf loot.
 - Komende 3 weken heb je als opdracht de onder (v.t. post-it) te 'verwinnen'.
 - Jij mag niet ontdekt worden.
 - Jij probeert te ontdekken wie jou verwent en wat hij/ij allemaal hiervoor doet.
 - Acties om de anderen te misleiden mag.
- De bespreking gebeurt in de volgende focuagroep (8-4-19), je maakt het pas bekend als het **overstapstreek** bedekt.

Dank jullie wel!

Literatur

- Brijnink, F. (2004). *Oplossingstechnieken wiskunde*. Handboek oplossingsstechnieken gespecialiseerde Amsterdam: Harcourt.
- Van Dam, C. (2017). *De oplossingsstechnieken coach: Een zakelijk boek met een focus op de oplossingsstechnieken voor de coachcompetentie in het brugge-model*. (2e ed.). Antwerpen: Cambridge University.
- Module SOGC3: Interview opdracht oplossingsstechnieken, Den Omer, 2019
- <https://www.youtube.com/watch?v=3Uw3Uw3Uw3U>

Bijlage M Intervisieopdracht

Werkplan 2e Focusgroep Oplossingsgericht Coachen 18-3-19

Vorbereiding:

Voorafgaande aan de begeleide focusgroep worden successen, leervraag en gewenste opbrengst al omschreven en voorbereid.

Focusgroep

De relatie wordt gelegd tussen gewenste opbrengst en leervraag.

Rolwisseling

Tijdens de begeleide focusgroep wordt ná iedere beurtinbreng van rollen gewisseld.

Verslaglegging

Maak samen afspraken over hoe je om beurten verslag legt, zodat de inbrengers na afloop van de bijeenkomst zijn opbrengsten kan verwerken.

Verwerking

Na afloop wordt de opbrengst in het werkformat (bijlage K) verwerkt. Kopietjes maken.

Top & tip

Aan het einde een korte evaluatie: wat was er krachtig en waarin zie je kansen voor verbetering voor de volgende bijeenkomst. Reflecteer hierbij op jullie groepssamenwerking én ook op de individuele bijdragen.

Gotcha of 'vriendjesopdracht'

Observeren van positieve acties van mensen.

- We schrijven ons naam op een post-it.
- We krijgen een post-it met de naam van een ander. De namen mogen niet verteld worden, tenzij je jezelf trekt.
- Gedurende komende 3 weken heb je als opdracht de ander (de naam op de post-it) te verwennen zonder dat die weet dat jij het bent.
- Jij probeert te ontdekken wie jou moet verwennen en wat hij/zij hier allemaal voor doet. Tegelijk mag jij zelf niet ontdekt worden.
- Acties om de anderen te misleiden zijn toegestaan.
- De bespreking gebeurt in de volgende focusgroep (8-4-19). Je maakt het pas bekend als het groepsgesprek begint.

Vragen ronde 1:

Vertel eens wat jou in positieve zin opgevallen is tijdens de afgelopen weken?

Vragen ronde 2:

Welke complimenten, attenties, en/of andere positieve zaken heb jij ontvangen afgelopen weken?

En wat nog meer?

Wie had jou volgens jou getrokken? Hoort iemand zijn naam, dan niet reageren.

Kun je dit verduidelijken?

Vragen ronde 3:

Wie had wie?

Iedereen krijgt de beurt te vertellen wat hij heeft gedaan om de ander te verwennen.

(Van Dam, 2017).

Organisatie:

Tijd: 10 min. per inbrenger

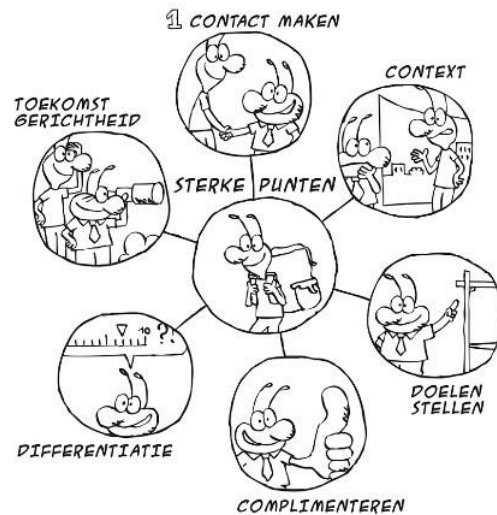
Rolverdeling:

1. Gespreksbegeleider
2. Vraaginbrenger
3. Tijdbewaker
4. Verslaglegger (op format inbrenger)
5. Procesbewaker

Succes vieren

Breng één 'good practice' in, als start van deze intervisiebijeenkomst.

Mentor 1 – 2 – 3 – 4 – 5:



A. Leerervaring:

De inbrenger: Beschrijf en benoem wat je wil leren (doel).

Tot de meivakantie ga ik actief aan de slag met

B. Doel & opbrengst:

Als ik mijn doel bereikt heb, ziet de opbrengst er als volgt uit.....

C. Suggestie:

De anderen: Schrijf een optie/ idee/ tip om de inbrenger zijn doel en opbrengst te laten behalen:

(Vervolg) Suggestie:

De anderen: Schrijf een optie/ idee/ tip om de inbrenger zijn doel en opbrengst te laten behalen:

D. Keuze: De inbrenger: Bepaal waar jij mee aan de slag wilt:
E. Actie 1: De inbrenger: Vertaal bovenstaande in concrete acties in de zin van: Wat, waar, wanneer en hoe?
Actie 2: Wat neem je mee vanuit de anderen? Inbreng voor jezelf:

(Module BOGC3: Den Otter, 2019).

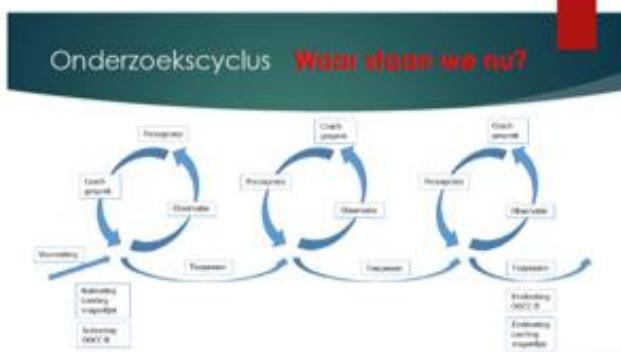
Focusgroep Bijeenkomst 3

Oplossingsgericht coachen (OGC)

08-04-2019
FENNY KIEVIT

Doelen van deze bijeenkomst

- Waar staan we?
- Verwachtingen
- Gatcha
- 'Good practice' met open gesprek
- OGCC in opnames coachgesprek
- Evaluatie
- En hoe nu verder?



Verwachtingen: nuttigheid 2^e bijeenkomst

Open gesprek
Coachgesprek bekijken op OGCC.

Verwachtingen en nuttigheid onderzoek

Concretiseer

Geconcretiseerde doelen vanuit de verwachtingen en nuttigheid.

Wat komt af?
Wat is er anders?

Gatcha

- **Ronde 1:** Wat is je in positieve zin opgevallen de afgelopen weken?
- **Ronde 2:** Welke complimenten, attenties, en/of andere positieve zaken heb jij ontvangen de afgelopen weken? Wie had jou volgens jou getrokken?
Hoort iemand zijn naam, dan niet reageren.
- **Ronde 3:** Wie had wie en wat heb je allemaal gedaan?

(Van Dam, 2017)

Open gesprek

- Good practice
- Tip: Stel open vragen om meer te weten te komen van de ander.

Opnames van coachgesprekken.

Wat gaat goed en wat kan beter?

► <https://www.youtube.com/watch?v=co857Lk2w>



Wat valt je op? Hoe zou jij het aanpakken?

► <https://www.youtube.com/watch?v=mbu6Rt54u>



OGCC van mij als begeleider

Beoordelen d.m.v. vragenlijst?

- 1. Aan ethische richtlijnen en professionele normen voldoen
- 5. Actief luisteren
- 6. Effectief vragen stellen (m.n. tijdens de coachgesprekken)



Evaluatie

Wat vond je sterk aan deze bijeenkomst(en)?

- Delen van ervaringen en het leren van elkaar.
- De grootte van de groep was fijn, niet het hele team.
- Meegenomen worden door de coach in het proces van OGCC.
- Het actief luisteren en doorvragen door de coach, daardoor konden we kritisch naar onszelf kijken.
- Het enthousiasme van coach.
- Het effect van deze bijeenkomsten is sterk, "ik ben beter gaan coachen."
- Theorie werd niet gedropt en zoek het maar uit. We zijn er samen mee bezig.
- De herhaalde bijeenkomsten werken activerend en motiverend.



Evaluatie

Hoe gaan jullie/we/ik verder?

- Wij zetten het voort en weten jou te vinden.
- Oplevlek uitbreiden OGCC met IOP-doelen.
- Klein clubje nieuwe mentoren volgend schooljaar starten.
- Na afsluiten de coach een rol krijgen voor OGCC op IOP-doelen, tijd moet hiervoor vrij geroosterd worden.
- Onderzoek afwachten, welke data en dan "Waar gaan we naartoe?" Docentgedrag? Toewerken naar een bepaald doel als school!
- Meer eenduidigheid in de school m.b.t. IOP (tijd en hoe je in, coach, opnemen van doelen in weekkaart wel/niet).
- Wij zijn ambassadeurs van het effect. Teambreed overbrengen, wel in kleine schaal d.m.v. studiemomenten die niet vrijblijvend zijn.

Evaluatie

Waar heb je behoefte aan?

- De mogelijkheid om de coach aan te spreken.
- Gezamenlijk nog een keer bijeen komen eind en/of begin van het schooljaar. Coach neemt hier het initiatief in.
- Dit geldt ook met de data van het onderzoek.

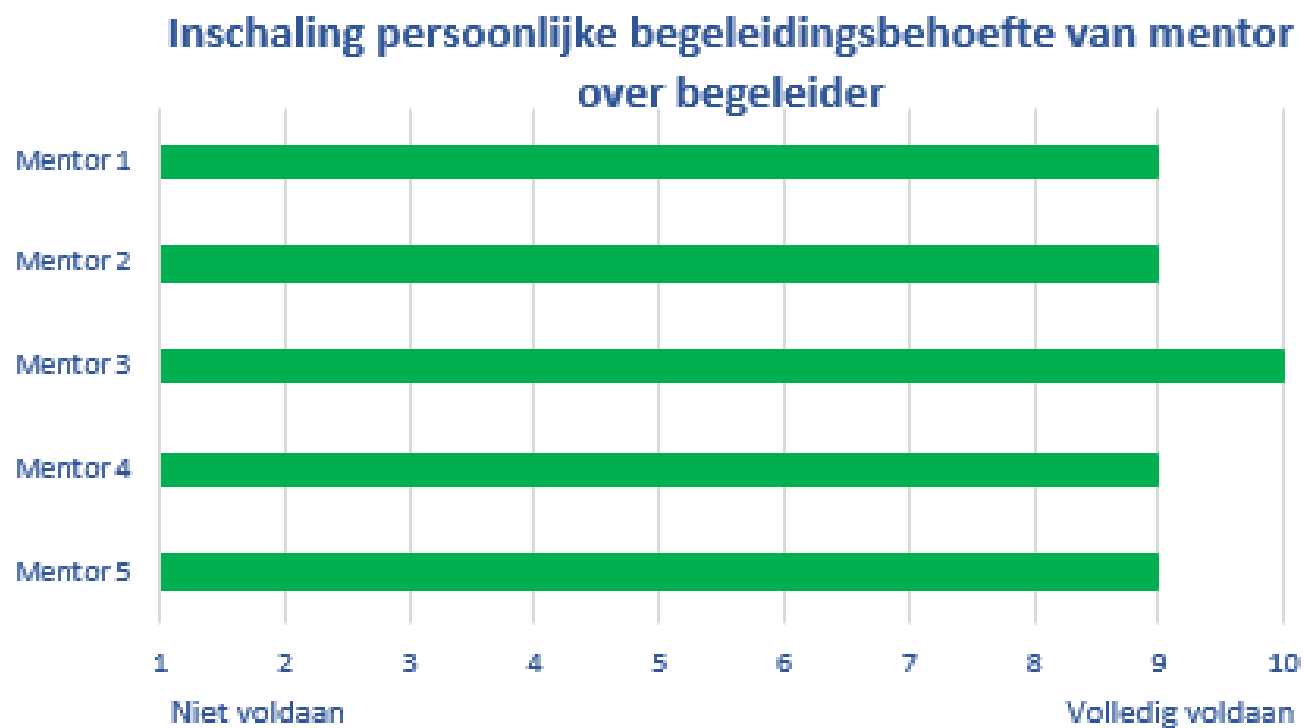
Dank jullie wel!

<https://www.youtube.com/watch?v=co857Lk2w>

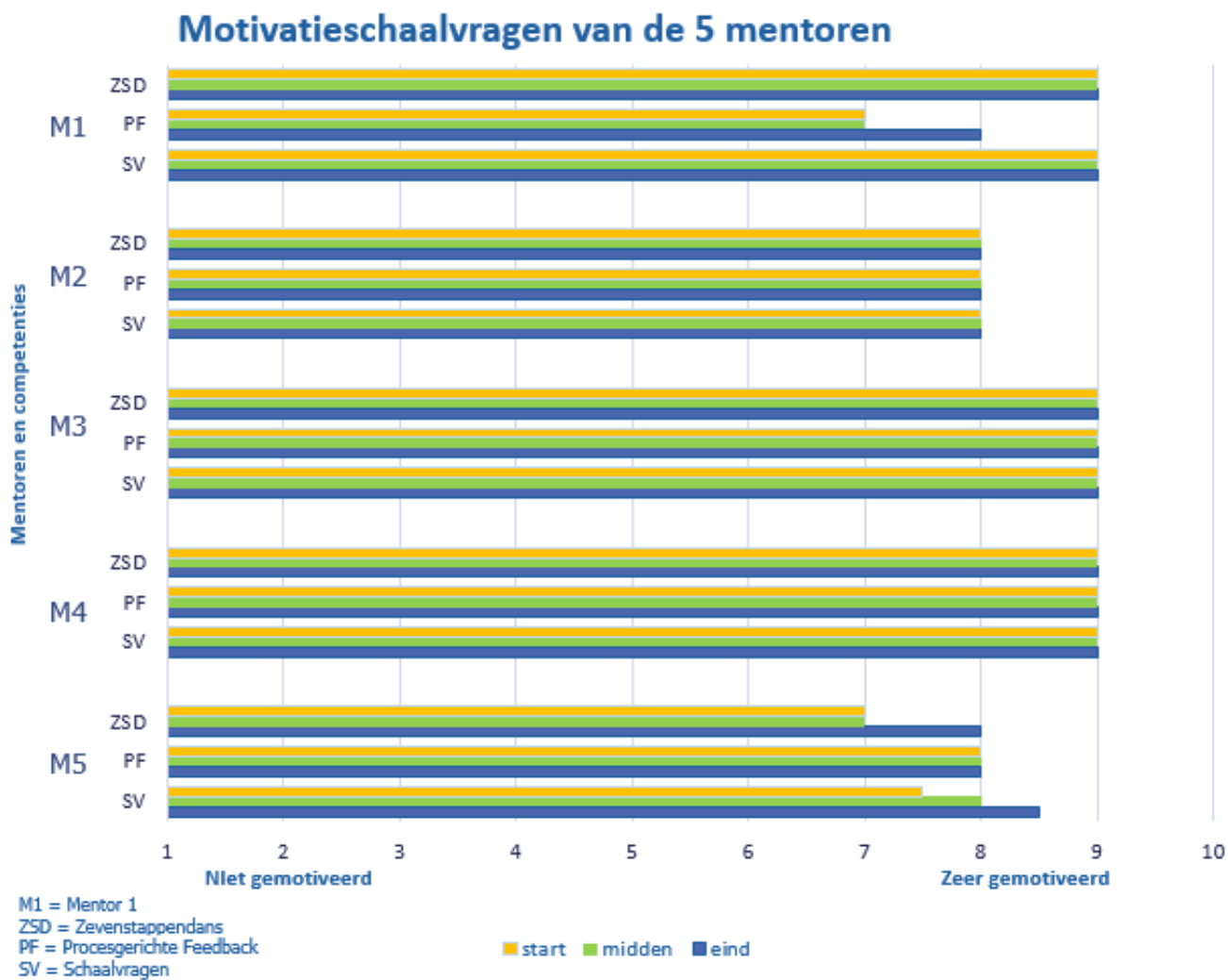
Literatuur

- Bannink, F. (2004). Oplossingsgerichte vragen: Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering. Amsterdam: Harcourt.
- Van Dam, C. (2017). De oplossingsgerichte coach: Een praktisch boek met een focus op de oplossingsgerichte visie, de coachcompetenties en het brugje model. (2e ed.). Antwerpen-Cambridge: Intersentia.
- <http://www.kubica.ltman.com/oplossingsgericht-werken/oplossingsgericht-keet-beginselen/>

Bijlage O Grafiek Inschaling persoonlijke begeleidingsbehoefte



Bijlage P Grafiek Motivatieschaalvraag



Bijlage Q Tabel Resultaat Vragenlijst voor leerlingen

Vraag:	Helemaal mee eens		Mee eens		Mee oneens		Helemaal mee oneens	
	Start	End	Start	End	Start	End	Start	End
01. Ik werk de laatste weken aan mijn IOP-doel.	3	12	11	9	9	3	2	1
02. Ik voel me verantwoordelijk voor mijn IOP-doel.	8	11	16	14	1	0	0	0
03. Mijn mentor zegt hoe ik aan mijn IOP-doel moet werken. ►	8	4	7	7	7	11	2	3
04. Ik kies zelf hoe ik aan mijn IOP-doel werk.	3	10	13	9	7	5	1	1
05. Ik werk gemotiveerd aan mijn IOP-doel.	11	10	7	12	6	1	1	2
06. Ik ben eerlijk over hoe het gaat met mijn IOP-doel.	15	15	10	9	0	1	0	0
07. Ik kies mijn IOP-doel zelf.	7	6	14	11	4	8	0	0
08. Mijn mentor kiest mijn IOP-doel. ►	1	2	9	9	9	8	6	6
09. Mijn mentor helpt mij een IOP-doel kiezen.	9	10	14	13	1	1	1	1
10. Mijn mentor helpt mij oplossingen bedenken om aan mijn IOP-doel te werken.	9	10	13	13	1	2	2	0
11. Ik bedenk zelf oplossingen om aan mijn IOP-doel te werken.	6	6	9	13	9	5	1	1
12. Ik werk meer aan mijn IOP-doel dan aan het begin van dit jaar.	5	9	9	9	6	6	5	1
13. Ik voel me de baas over mijn IOP-doel.	7	12	10	9	6	4	2	0
14. Mijn mentor bepaalt wanneer ik mijn IOP-doel heb behaald. ►	9	5	10	3	4	10	2	7
15. Ik weet zelf wanneer het goed en niet goed gaat met mijn IOP-doel.	7	14	10	10	5	1	2	0
16. Ik wil graag aan mijn IOP-doel werken.	13	15	9	8	3	1	0	1
17. Ik bepaal wanneer ik mijn IOP-doel heb behaald.	1	9	10	11	11	1	3	4
18. Mijn mentor stelt mij vragen over mijn IOP-doel.	10	14	13	10	2	1	0	0
19. Mijn mentor gebruikt schaalvragen tijdens coach-gesprekken.	1	13	3	8	9	3	12	1
20. Mijn mentor stelt schaalvragen over motivatie tijdens coach-gesprekken.	3	10	3	10	6	2	13	3
21. Mijn mentor stelt schaalvragen over vooruitgang tijdens coach-gesprekken.	2	11	5	8	10	5	8	1
22. Mijn mentor helpt mij regelmatig denken aan mijn IOP-doel.	11	9	8	12	6	4	0	0
23. Mijn mentor begrijpt mij.	12	15	8	7	4	2	1	1
24. Mijn mentor is geïnteresseerd in mij.	14	7	7	11	3	2	1	0
25. Mijn mentor geeft mij de tijd om over mijn IOP-doel te praten.	13	18	11	7	1	0	0	0
26. Ik heb mijn mentor nodig om aan mijn IOP-doel te denken.	5	6	10	13	6	4	4	2
27. Ik word regelmatig aan mijn IOP-doel herinnert.	6	7	10	12	9	4	0	2
28. Mijn mentor luister naar mij.	15	15	10	10	0	0	0	0
29. Mijn mentor maakt voldoende tijd voor mij om te praten over mijn IOP-doel.	12	14	11	7	2	3	0	1
30. Ik krijg complimenten van mijn mentor als ik aan mijn IOP-doel werk.	14	11	8	11	2	3	1	0
31. Mijn mentor helpt mij te kijken hoe het gaat met mijn IOP-doel.	11	9	11	15	3	1	0	0
32. Mijn mentor helpt mij kijken naar hoe het is gegaan met mijn IOP-doel.	9	9	16	15	0	1	0	1
33. Mijn mentor zegt wanneer het goed gaat met mijn IOP-doel. ►	16	10	7	10	2	3	0	2
► Hoe minder leerlingen t.o.v. de start hoe beter het resultaat.								
Negatief opvallend								
Positief opvallend								

Bijlage R Eindmeting bevindingen van Leerlingen

- Wat vond je wel en niet prettig aan de manier van coachen van je mentor?
- Wat maakt dat het wel of niet prettig was?
- Wat moet de mentor vooral blijven doen en waarom?

'Ik krijg meer complimenten.'

'De meneer gebruikt meer schaalvragen'

'Door de schaalvragen kon ik zien of ik verbeterd was. Dat geeft me een goed gevoel.'

'Ik heb vaker coachgesprekken waardoor ik meer met mijn doel bezig ben. Dan kan ik mijzelf verbeteren. Nu vertrouw ik mijn mentor meer.'

'De coachgesprekken vind ik meer op mijn doelen gericht. Dat is beter. Ik heb de gesprekken nodig om de juiste keuzes te maken en me lekker te voelen.'

'Ik denk meer aan mijn doel.'

'De doelen kwamen vanuit mijn vader.' Leerling heeft veel negatieve scores. Doel niet zelf gekozen, geen motivatie, nauwelijks aan gewerkt.'

'Ik word blij en vrolijk als ik complimenten krijg.'

'Wanneer het niet goed ging, had ik na schooltijd gelijk een gesprek erover, zodat ik wist wat ik kan verbeteren.'

'Schaalvragen tekenen, dan begrijp ik het gelijk en wordt het makkelijker voor mij. Dan zie ik in het echt hoe ik het heb gedaan.'

'De schaalvragen zijn fijn, want dan weet je zelf hoe het is en hoe ver je bent gekomen. Daar word ik blij van.'

'We praten meer over doelen.'

'De mentor maakt tijd voor ons om meer te praten over IOP-doelen. Dat vind ik fijn, want hij helpt mij zo voor mijn toekomst.'

'De mentor laat mij eerst zelf denken, voordat hij mij gaat helpen.'

'Met schaalvragen weet je waar je staat en hoe ver je komt. Dat geeft mij een goed gevoel en dat geeft motivatie om je doel sneller te behalen.'

'Hij vraagt hoeveel motivatie ik heb en waar ik sta op de schaal en hoe ik me erbij voel.'

'Als de meneer geen schaalvragen zou stellen, dan is de sfeer minder. Het gesprek wordt leuker. Een volgende mentor moet ook schaalvragen stellen.'

Bijlage S Zelfsturing eigenaarschap

De volgende data zijn verkregen m.b.v. het schoenendoosmodel van Harinck (2006) uit het logboek. Zie hiervoor de zwarte tekst.

Begin onderzoek	Midden onderzoek	Eind onderzoek
FG1: Helderheid geven en relatie uitleggen Actief geluisterd Actief geluisterd Nuttigheid, concretisering en verwachtingen vertrouwen,	FG2: Nuttigheid , concretisering, continuering, nuttigheid, wat nog meer, gesloten en open vragen. Toestemming , verwachting doel. Ik vraag door	FG3: behoeften voldaan. open vragen, nuttigheid, verwachtingen, Doelen, lijn naar gewenste situatie, wat nog, concretisering, continuering. Concretiseren van verwachting.
M1: 'de procedure', feedback na vraag. Helderheid rol. Verwachting, tips met toestemming, Ik vraag wel om toestemming. Schaal-, concretisering, wat nog, doel	M1: doel , actief luisteren, Stiles laten vallen, hmm , toestemming gevraagd voor feedback, samenvatten , schaalvraag, continuering, concretiseren, wat nog, delen herhaalt .	M1: Relatie is vaak gebaseerd op coachen, feedback na vraag. wens, stiles, delen herhalen, samenvatten , doorvragen, schaal-, continuering-, doel-, concretisering-, verwachtingsvraag .
M2: nuttigheid -, wens -, aandacht luisteren, 'hmm' , samenvatten , concretiseren, schaal-, concretisering, toekomst-, uitzonderings-, één stap achterlopen, geen advies , wat nog.	M2: tips na vraag , 'een stap achter lopen' 'hmm' , herhalen, samenvatten , rekening houden wensen/verwachtingen, 'nog meer?', 'schaal-, continuering-, concretiserings-, nuttigheid, open en gesloten vragen.	M2: advies na toestemming . Copingvraag Concretiserings-, verwachtings -, uitzonderings-, schaal-, doel-, continueringvragen. 'hmm' en lichaamstaal
M3: wens , helderheid rol , schaal, concretisering tips, continuering, doelstelling. Toestemming vragen , Wil advies	M3: Nuttigheid , schaal-, continuering-, concretisering-, wat nog, luisteren met aandacht, 'hmm' , lichaamstaal . Samenvatten en herhalen . ik uhm... en herhaal ik delen	M3: schaal -, uitzonderings-, continuering-, triangulatie-, nuttigheid -, doelstelling, concretiseringsvragen. Delen van zin herhaalt en verwachting
M4: Feedback na vraag , Helderheid rol , verwachtingen , nuttigheid , wat nog, luisteren , doel , schaalvraag , concretisering.	M4: : nuttig , samenvatten en herhalen , luisteren met aandacht, 'hmm' , schaal -, concretisering, wat nog, wensen .	M4: openstellen , nuttigheid , luisteren met aandacht, samenvatten , 1 stap achter lopen , doel , schaal -, continuering-, concretisering, wat nog, verwachting .
M5: feedback na vraag , schaalvragen . Behoeften helderheid rol . Ik geef tips. Toestemming tips Schaalvragen. Wat nog? concretisering, Continueringvragen . Verwachting .	M5: concretiseren , 'hmm' , samenvatten en herhalen . nuttigheidsvraag . Schaalvragen, concretisering continuering, wat nog, luisteren , stiles .	M5: nuttigheid , doelstellingsvraag schaalvragen continuering, concretiseren , verwachting .
26	10	25
8	27	34
10	12	34

FG1 = Focusgroepbijeenkomst 1

M1 = Mentor 1

1. **Ethische richtlijnen en aan professioneel normen voldoen.**
2. **Actief luisteren**
3. **Effectief vragen stellen**