

PGO

Samen op weg naar een planmatige aanpak
om ook de sociaal emotionele ontwikkeling
van leerlingen te volgen

Toets PGO

Aline van de Vrande

Studentnummer: 257363

Studiebegeleiders: Frans Smulders & Adriaan Ansems

Cohort: 2014-2015

Domein: Begeleiden

Augustus 2016

Inhoud

1	Aanleiding en motivatie	4
1.1	Inleiding	4
1.2	De praktijk	4
1.3	Probleemanalyse en probleemstelling	5
2	Theoretisch kader en onderzoeksvraag	7
2.1	Jenaplan, een democratische en professionele gemeenschap	7
2.2	Veranderingsprocessen bij teams	10
2.2.1	Rol onderzoeker tijdens het succesvol begeleiden van een veranderingsproces	11
2.2.2	Het team in ontwikkeling	12
2.3	Een groepsplan gedrag als middel	13
2.4	Onderzoeksvraag en deelvragen	14
3	Onderzoek ontwerp en strategie	15
3.1	Onderzoekstrategie	15
3.2	Onderzoeksopzet	16
3.3	Paradigma	18
3.4	Respondenten	19
3.5	Onderzoeksmethoden	20
3.5.1	Interview	20
3.5.2	Gestructureerde kringdialoog	22
3.5.3	Theoretisch- en documentonderzoek	23
3.5.4	Scoringslijst teamgedrag	23
3.6	Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid	23
3.6.1	Triangulatie	23
3.6.2	Validiteit	24
3.6.3	Betrouwbaarheid	24
3.7	Ethiek	25
3.8	Tijdspad	26
4	Data-analyse en resultaten	26
4.1	Interviews	26
4.1.1	Waarderende Interviews	27
4.1.2	Gestructureerde kringdialoog	32

4.2	Scoringslijst teamgedrag	34
5	Conclusies en discussie.....	37
5.1	Conclusies.....	37
5.1.1	Conclusies gekoppeld aan de deelvragen	38
5.1.2	Conclusie onderzoeksvraag.....	42
5.2	Discussie	43
5.3	Reflectie.....	44
5.4	Aanbevelingen.....	45
5.5	Tot slot.....	46
6	Literatuur.....	48
7	Bijlagen PGO.....	50
7.1	A Basisprincipes Jenaplan.....	50
7.2	B Brief collega's uitnodiging interview en invullen scoringslijst teamgedrag	52
7.3	C Basisvragen waarderend interview 4D-cyclus.....	53
7.4	Feedback formulieren presentatie PGO.....	54
8	Bijlagen verwerkingsopdrachten.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
8.1	BOGC3 Oplossingsgericht begeleiden van teams.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
8.2	Verwerkingsopdracht BOP4 Begeleiden van Veranderingsprocessen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Samenvatting

Dit onderzoek is gebaseerd op de ontwikkeling van mijn school richting een Professionele leefgemeenschap. Vanuit de bestaande situatie, een Jenaplanschool als lerende organisatie (Both, 1997), naar de gewenste situatie, een professionele leergemeenschap (Mentink, 2014; Lieskamp, 2015). Door betrokkenheid en input van de collega's probeer ik de collega's hun bekwaamheid te laten benoemen.

De waarderende benadering (Huyge, 2010) is een waardevolle manier om vanuit wat al aanwezig is samen te onderzoeken hoe de gewenste situatie eruit kan zien. De onderzoeksmethodieken zijn hierop afgestemd. De bekwaamheid van de collega's wordt in beeld gebracht door het afnemen van waarderende interviews, een kringdialoog en het invullen van een scoringslijst.

Het groepsplan gedrag (Van Overveld, 2014) is een systematische, structurele manier om onderwijsbehoeften van de kinderen en ondersteuningsbehoeften van de leerkracht in beeld te brengen. Ik ben voorzichtig met de conclusies, het lijkt erop dat ik door mijn manier van onderzoeken, samen met de collega's waar de ontwikkelpunten voor de school liggen om het proces richting een professionele leergemeenschap verder te ontwikkelen.

Hoofdstuk 1

1 Aanleiding en motivatie

1.1 Inleiding

Mijn onderzoek is gericht op de begeleiding van een veranderingsproces van het team op een Jenaplanschool. Het veranderingsproces dat begeleid wordt leidt tot de implementatie van het groepsplan gedrag.

1.2 De praktijk

Het onderzoek vindt plaats op een Jenaplanschool, waar ik sinds 1998 werkzaam ben. Sinds twee jaar werk ik als groepsleerkracht in de middenbouw, groep 3/4/5.

Het is een kleine school in een dorp met ongeveer 145 leerlingen verdeeld over 6 stamgroepen. De school heeft zowel een buurt- als regionale functie. De populatie van de school bestaat uit kinderen uit de wijk waarin de school staat en uit omliggende dorpen.

Overeenkomstig de uitgangspunten van de school, gebaseerd op de twintig basisprincipes van het Jenaplanonderwijs, zijn alle groepen heterogene driejarige stamgroepen, zodat kinderen van en met elkaar kunnen leren. Vanuit de vernieuwingsinzichten van Peter Petersen, de grondlegger, richten we ons op de mogelijkheden en onderwijsbehoeften van een kind. We willen met ouders en ondersteuners richting geven aan de ontwikkeling van het kind (Both, 1997). Basisprincipes 7, 14, 19 en 20 (zie bijlage 1 basisprincipes jenaplan) geven een beeld wat ouders en anderen van school kunnen verwachten op gebied van pedagogische omgang, gedragsbeoordeling, identiteitsontwikkeling en verandering in de school.

Ik zie in Basisprincipe 19 en 20 de koppeling naar het onderzoeksonderwerp:

19. 'In de school vinden gedrags- en presentatiebeoordeling van een kind zoveel mogelijk plaats vanuit de ontwikkelingsgeschiedenis van dat kind en in samenspraak met hem.

20. In de school worden verandering en verbetering gezien als een nooit eindigend proces. Dit wordt gestuurd door een consequente wisselwerking tussen doen en denken' (Both, 1997, p.152).

1.3 Probleemanalyse en probleemstelling

Uitkomsten van de ouderenquête van Scholen met succes, een notitie van bureau Veerkracht en een gesprek tussen Intern Begeleider en onderzoeker laten zien dat er behoefte is aan structuur bij het Sociaal Emotioneel Leren van de kinderen. Door het volgen van de gedragsmodules in de masterSEN verwierf ik inzicht in de waarde van een groepsplan gedrag.

Van Overveld (2014, p.14) zegt over het groepsplan gedrag:

'Het is een middel om tegemoet te komen aan de verschillende pedagogische onderwijsbehoeften van leerlingen in een heterogene groep. Via een gelaagde en planmatige aanpak wordt er gewerkt aan het gedrag en het Sociaal

Emotioneel leren (verder SEL genoemd) van leerlingen' (Van Overveld, 2014, p. 14).

Ik realiseerde me dat de leerwerkplek een groepsplan gedrag mist. Tijdens gesprekken met de IB-er is besloten dat ik een groepsplan gedrag zou implementeren.

We zijn een professionele en lerende organisatie in ontwikkeling. Het team komt als professionals op een Jenaplanschool meer tegemoet aan de ondersteuningsbehoeften van de kinderen dan ze zich bewust zijn. Het is meer vanuit professionele intuïtie onderbouwd. Onbewust bekwaam (Maslov, 1970). De behoefte ontstaat om, door gericht vragen te stellen, te achterhalen waarom we doen wat we doen? Vanuit drie niveaus kan de bewustwording optreden:

- Wat we al doen (enkelslag leren)

- Doen we de goede dingen (dubbeslag leren)

- Op basis waarvan vinden we dat we de goede dingen doen (drieslag leren)

We kijken te weinig naar het belang om verder te komen in een proces, wat hebben we nodig (Lauteslager, 2012)?

Van hieruit is mijn behoefte naar meer structuur en bewust bekwaam handelen ontstaan. Het is tevens ook mijn eigen leerproces geweest de afgelopen twee jaar, van onbewust bekwaam → bewust bekwaam (Maslov, 1970).

Tijdens de begeleidingsmodules verwierf ik inzicht in het oplossingsgericht begeleiden van veranderingsprocessen bij teams. Deze inzichten hebben me geholpen een onderbouwde keuze te maken voor de onderzoekende en waarderende benadering (Masselink & Nieuwenhof, 2008).

Het laatste veranderingstraject is, in schooljaar 2011-2012, de implementatie van (cognitieve) groepsplannen geweest. Hoewel mijn herinneringen overwegend positief zijn, ervaar ik geen eigenaarschap over de cognitieve groepsplannen. Eigenaarschap is van belang om de betrokkenheid van de leerkrachten bij het onderwijs te vergroten. Volgens Loeffen en Springer (2009) betekent eigenaarschap 'zeggenschap hebben over datgene waar je mee bezig bent en daar verantwoordelijkheid over afleggen' (p.6).

De behoefte voor implementatie van het groepsplan is niet vanuit het team gekomen. De leerkrachten binnen het team voelen zich echter wel verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op de school. Het zijn betrokken leerkrachten die mede vormgeven aan en dragers zijn van onderwijsinnovaties. In de afgelopen jaren zijn meer collega's expert geworden op een bepaald gebied binnen de school.

Vervolgens zitten we nu, met een nieuwe directeur, middenin het proces van het zoeken van de samenhang. Het vergroten van de gezamenlijke verantwoordelijkheid en het delen van kennis met elkaar. Net als Fullan (2009) zie ik eigenaarschap als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit is onderdeel van een lerende organisatie die een Professionele leer Gemeenschap wil zijn. (bron.

Ik maak als begeleider bewust keuzes om het team goed geïnformeerd, vanuit hun eigen professionele kennis en kunde, stap voor stap mee te nemen in het veranderingsproces. Vanuit respect voor hun autonomie serieus nemen, elkaar onderling de ruimte geven en de mogelijkheid om zelf keuzes te maken (Boerman & Ebskamp, 2011). Ik wil, door collega's mede-eigenaar te maken van het veranderingsproces, de betrokkenheid vergroten en draagvlak creëren.

De onderzoeksvraag en de deelvragen volgen na de theoretische verdieping in het volgende hoofdstuk.

Hoofdstuk 2

2 Theoretisch kader en onderzoeksvraag

In dit hoofdstuk worden voor het onderzoek relevante begrippen vanuit de theorie toegelicht. De kernbegrippen die toegelicht worden zijn: Jenaplan, begeleiding, professionele leergemeenschap, waarderende benadering, groepsplan gedrag.

2.1 Jenaplan, een democratische en professionele gemeenschap

Het onderzoek vindt plaats op een Jenaplanschool, een professionele leergemeenschap in ontwikkeling. 'Een school, zeker een Jenaplanschool behoort

een democratische gemeenschap van lerenden te zijn' (Both, 1997, p.14). Dit komt naar voren op verschillende niveaus binnen de school waar:

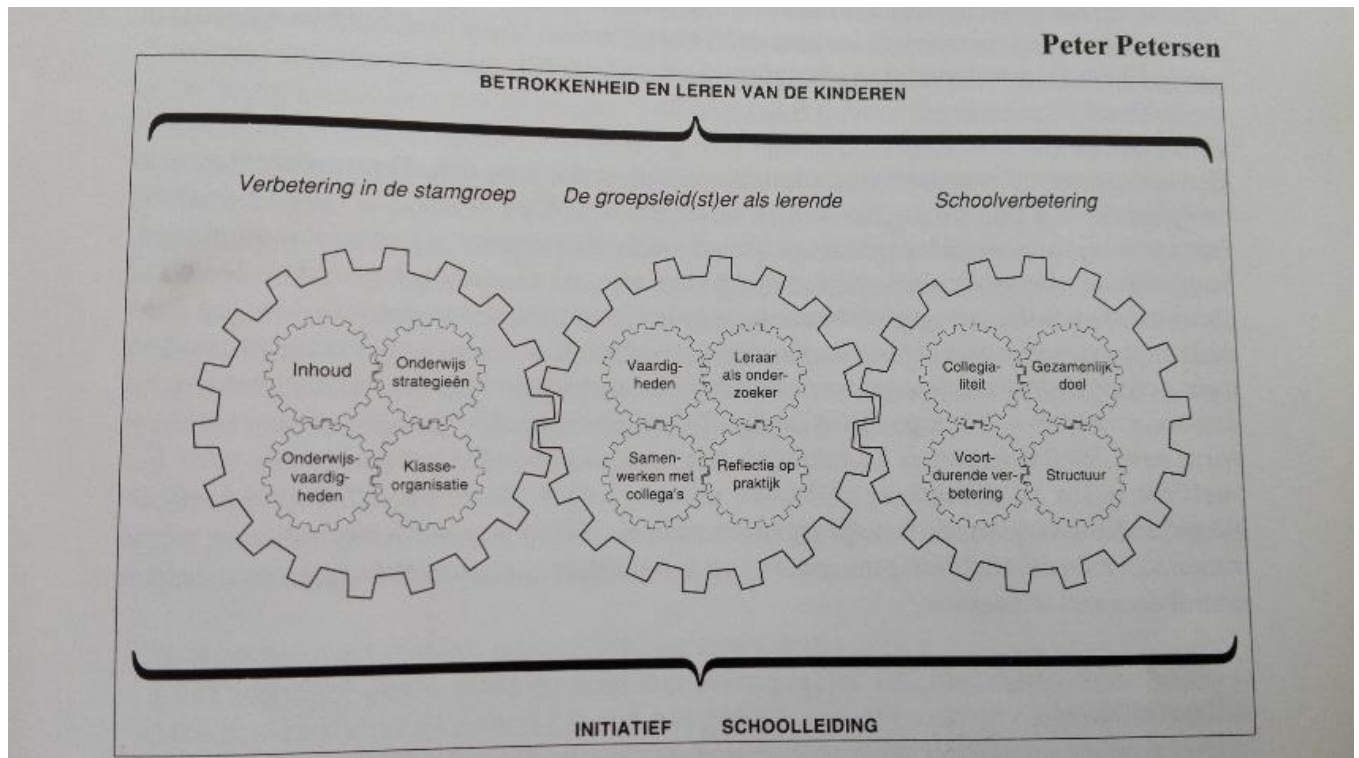
- Kinderen in de stamgroep worden uitgedaagd tot leren.

- Individuele leerkrachten worden uitgedaagd voortdurend te blijven leren, van en over de kinderen.

- Het team wordt gestimuleerd van en met elkaar te leren. Vanuit verschillen wordt gebouwd om persoonlijk meesterschap te ontwikkelen. De directie is als leidinggevende lerende van de school.

- Vanuit een gezamenlijk visie de school een lerende organisatie is, waar al doende veranderingen en vernieuwingen ontwikkeld worden (Both, 1997).

De ontwikkelingen van de individuele leerkrachten, de organisatie en de inhoud draaien als tandwielen in elkaar (Both, 1997). Dat ziet er als volgt uit.



Figuur 2.1: Bron: jenaplan op weg naar de 21^e eeuw Both, 1997

De lerende school waar Kees Both (1997) over spreekt is opnieuw actueel en heet tegenwoordig professionele leergemeenschap (hierna te benoemen als PLG) (Mentink, 2014). Mentink (2014, p.55) definieert een professionele leergemeenschap als volgt:

Een gemeenschap van leraren, gezamenlijk verantwoordelijk voor het leren en ontwikkelen van leerlingen. Met eigenaarschap, regelruimte en leraren die initiatieven nemen voor professionalisering en collectief leren. Waar betrokken en gemotiveerde al hun talenten in gezamenlijkheid inzetten voor de brede inzet van de leerlingen.

De leden van een professionele leergemeenschap staan naast elkaar (Lieskamp 2015). Ik herken de opbouw van de organisatie van de school, momenteel gevoerd door de directie. Vanuit stimulans, ondersteuning en

vertrouwen van de directie ben ik samen met het team het veranderingsproces ingegaan (Mentink, 2014; Lieskamp 2015).

2.2 Veranderingsprocessen bij teams

De basisprincipes van Jenaplan (Both, 1997) geven expliciet aan wat verwacht wordt tijdens het uitvoeren van onderwijs en veranderingen of verbeteringen. Both (1997, p.151-152) beschrijft dit als volgt:

Basisprincipe 20: In de school worden verandering en verbeteringen gezien als een nooit eindigend proces. Dit proces wordt gestuurd door een consequente wisseling tussen doen en denken.

Basisprincipe 8: Mensen moeten werken aan een samenleving waarin rechtvaardig, vreedzaam en constructief met verschillen en veranderingen wordt omgegaan.

Een veranderingsproces gaat gepaard met de verbetering van de organisatie. Het is hierbij van belang oog te houden voor de persoonlijke en de professionele ontwikkeling van de leerkrachten (Both, 1997; Lieskamp, 2015).

Veranderingen opleggen van bovenaf, vanuit de verticale lijn is een keuze en soms van belang. Bijvoorbeeld wanneer een leerkracht niet functioneert of het leerrendement van de leerlingen in het gedrang komt (Mentink 2014).

Tjepkema & Verheijen (2012) constateren dat de meeste aanpakken op het gebied van teamleren voornamelijk probleemgericht zijn. Ik deel dit inzicht, daarom gaat dit onderzoek vanuit denken in mogelijkheden (Cauffman & Van Dijk, 2009).

De probleemgerichte aanpak is meer gericht op het oplossen van problemen en het wegwerken van tekorten.

Tegenover probleemgerichte aanpak om veranderingen te bewerkstelligen, staat de oplossingsgerichte aanpak (Vlaming, 2011). Begeleid worden vanuit waardering voor wat er al is en wat men zou willen doen, toekomstgericht. Mede hierdoor blijft een team gemotiveerd waardoor de eigen professionaliteit van onderzoeker en die van het team blijft ontwikkelen. Kijken naar wat kan en waarderen wat succesvol is, is de eerste stap richting verandering.

2.2.1 Rol onderzoeker tijdens het succesvol begeleiden van een veranderingsproces

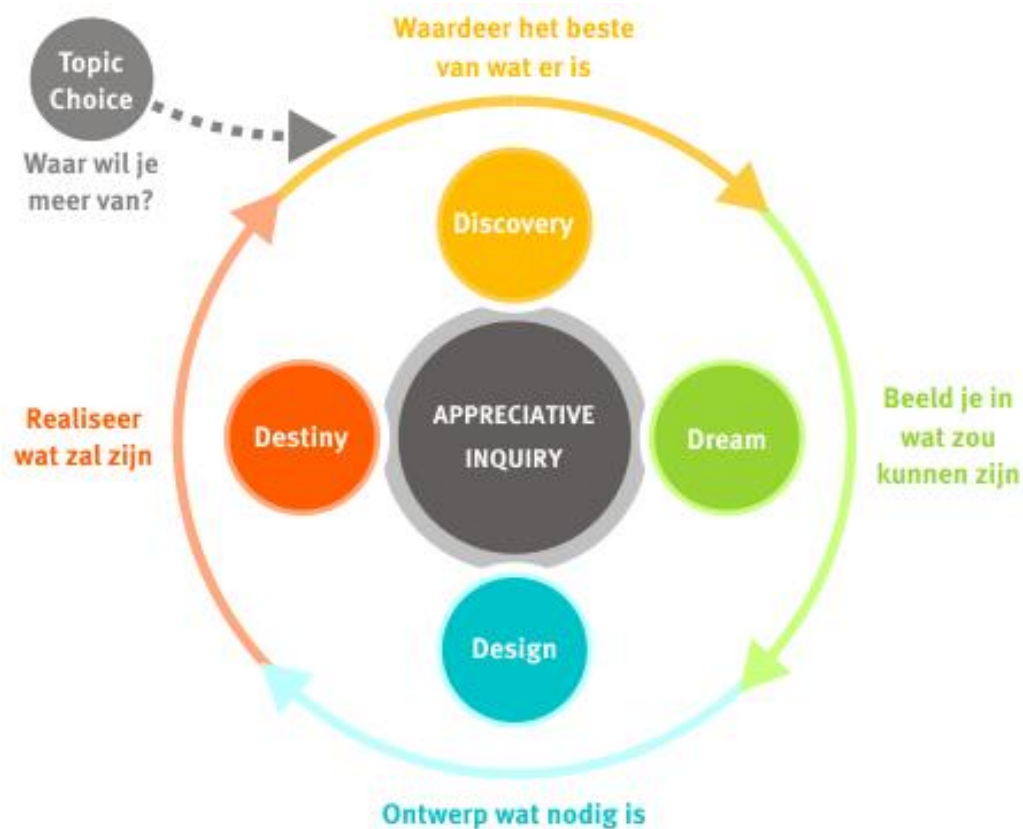
Voor een succesvolle begeleiding van een veranderingsproces is de rol die de begeleider inneemt van belang. Volgens Cauffman (z.d.) gaat het bij verandering en wat werkelijk werkt over; 'begrepen voelen, authentieke aandacht, respect en bewegen tot hoop naar verandering'. Door het vergroten van de cirkel van invloed (Covey, 2010) worden kansen gecreëerd om te laten zien welke kwaliteiten ontwikkeld worden op het gebied van begeleiden. Bewust zoeken naar een manier om de implementatie van het groepsplan gedrag zo vorm te geven dat het een win-winsituatie is, zodat het team en onderzoeker voordeel hebben (Covey, 2010).

Een team dat vanaf het begin actief betrokken is bij het veranderingsproces, ontwikkelt meer kennis over het gebruik van de dialoog om ervaringen en kennis te delen. Tjepkema & Verheijen (2012) spreken over 'een aanpak waarbij je de brug bouwt terwijl je eroverheen loopt: telkens zet je een stap, kijk je hoe die uitpakt en ontwerp je een volgende. Het is een proces van gezamenlijk onderzoeken, leren en ontwikkelen' (p.81), toegepast tijdens dit onderzoek.

De basis van Appreciative inquiry (Tjepkema & Verheijen, 2012), het waardierend benaderen, sluit aan bij het veranderingsproces. Het heeft een gezamenlijk, participatief karakter, waarbij de wijsheid en energie van de groep benut wordt.

'De kern van Appreciative inquiry is een manier van leren en veranderen door dialoog en onderzoek, die zich kenmerkt door een focus op sterktes en kracht' (Tjepkema & Verheijen, 2012, p.79), Ik heb hierop ingestoken met het team. Als expert coachend en ondersteunend en geeft vanuit een oplossingsgerichte visie sturing en richting aan het proces.

Met het doel helder voor ogen, de manier waarop heeft gedurende de afgelopen twee jaar stap voor stap vorm gekregen. Samen ontdekken is een van de uitgangspunten van Jenaplan (Both, 1997), een kernwaarde van een PLG (mentink, 2014; Lieskamp 2015) en het begin van AI (Tjepkema & Verheijen, 2012). Om vervolgens te dromen van de meest gewenste toekomst en de mogelijkheden om die toekomst concreet te maken. Het gaat hier over de waarderende cyclus van ontdekken, dromen, ontwerpen en realiseren (Tjepkema & Verheijen, 2012).



Figuur 2.2 : Bron: www.aiwerkt.be

2.2.2 Het team in ontwikkeling

Het team, de collega's zijn de hoofdrolspelers tijdens dit proces. Onderzoeker is de begeleider. Een basis van vertrouwen en veiligheid is van belang om als onderzoeker en team samen dit veranderingsproces te doorlopen.

Het team evalueert als PLG in ontwikkeling de bestaande context van waaruit de sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen gevolgd wordt. Het ontwikkelt meer kennis over de fases van het Sociaal Emotioneel Leren van de leerlingen.

Momenteel gaat dat meer onbewust, vanuit professionele intuïtie. Teamleden krijgen de kans op zoek te gaan naar eigen kwaliteiten, waardoor de autonomie de kern van de aanpak vormt (De Vlaming, 2011). Langzaam komt de kentering dat collega's de ruimte krijgen en nemen om als expert van een onderwerp het team te

begeleiden. Mede hierdoor wordt de vertaalslag gemaakt richting bewust bekwaam handelen (Maslov, 1970; Lieskamp, 2015). Het praktisch getraind werkgeheugen wordt verrijkt met theorie. Het team gaat van practise based, gebaseerd op wat werkt in de klas, naar evidence based, vanuit uitgesproken kennis of tacit knowledge. 'Door het stellen van de juiste vragen helpt het impliciete kennis bewust en expliciet te maken' (Lauteslager, 2012, p. 11). En deze werkwijze is toegepast tijdens het onderzoek. De nadruk komt te liggen op het meetbaar maken van de sociaal emotionele ontwikkeling door gestructureerd te handelen (Bateman en Golly, 2008). De collega's zijn degenen die het gaan doen, onderzoeker reikt de kaders aan waarbinnen bewogen kan worden, met het groepsplan gedrag als einddoel voor ogen (Covey, 2010).

2.3 Een groepsplan gedrag als middel

Het groepsplan gedrag biedt leerkrachten mogelijkheden om onderwijsbehoeften en interventies gestructureerd in beeld te brengen. Het kan gericht zijn op de hele groep, een paar kinderen of een enkel kind. Door regelmatig de vorderingen van het veranderen/verbeteren van gedrag/sociaal emotioneel leren te volgen, wordt opbrengst gericht gewerkt (Van Overveld, 2014).

Zowel Van Overveld (2014) als Bateman en Golly (2008) zeggen dat gedrag van een kind eigenlijk niet meetbaar is. Vier aspecten van gedrag die typisch zijn voor gedrag/gedragsproblemen een rol; de situatie, de relatie, de relativiteit en de fluctuatie, spelen hierbij een rol, volgens Van Overveld (2014). Om toch te kunnen meten is het van belang om goed gestructureerd te werk te gaan en op basis hiervan te handelen. Belangrijk is om te kunnen evalueren op wat je als leerkracht voor interventie ingezet hebt. De cyclus van Handelingsgericht werken (Pameijer, Van Beukerink & De Lange, 2010) wordt op groepsniveau een aantal keer per jaar doorlopen door de leerkracht met steun van de Intern Begeleider. Door van tevoren in kaart te brengen welke interventies gebruikt worden en na een aantal weken te evalueren, wordt de kans van slagen groter dat ingezette interventies hun doel dienen. Preventie in plaats van curatie. Het gaat te vaak mis doordat een gedragsaanpak te kort uitgevoerd wordt. Hierbij krijgt enerzijds de leerkracht en anderzijds het kind niet de kans om uit te zoeken of iets werkt (Van Overveld, 2012).

2.4 Onderzoeksvraag en deelvragen

Op welke manier kan de waarderende benadering tijdens het veranderingsproces bijdragen aan bewustwording van de ondersteuningsbehoeften en de rol van de leerkracht in een Professionele Leergemeenschap en leiden tot een succesvolle implementatie van het groepsplan gedrag?

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden stel ik de volgende deelvragen:

Deelvraag 1.

Wat is het effect van de waarderende benadering tijdens het veranderingsproces op de bewustwording van het team?

Deelvraag 2.

Hoe beoordelen de leerkrachten van het team hun rol in een Professionele Leergemeenschap?

Deelvraag 3.

Wat zijn de ondersteuningsbehoeften van het team voor een succesvolle implementatie van het groepsplan gedrag en een volgsysteem voor de sociaal emotionele ontwikkeling?

3 Onderzoek ontwerp en strategie

Achtereenvolgens worden in dit hoofdstuk de onderzoeksstrategie, de onderzoeksofzet, de paradigma's, de respondenten, de onderzoeksmethoden, de triangulatie, validiteit, betrouwbaarheid en ethiek besproken.

3.1 Onderzoekstrategie

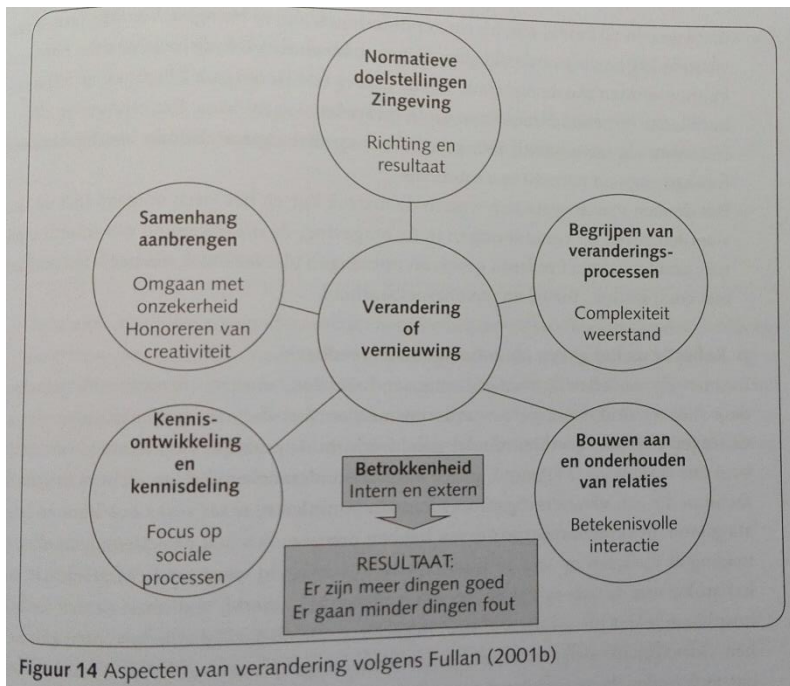
Als strategie is gekozen voor een actieonderzoek. 'Een van de kenmerken van actieonderzoek is dat de normatieve aspecten van het menselijk handelen, expliciet aan de orde komen' (De Lange, Schuman & Montesano-Montessori, 2011, p. 108). Het doel van een actieonderzoek is het onderzoeken van de eigen beroepspraktijk met en deze te verbeteren of te vernieuwen (De Lange et al., 2011). Ik richt me met dit onderzoek op een verandering in de bestaande beroepspraktijk aanpakken en het verbeteren van mijn rol in mijn beroepspraktijk. Mijn doel is, samen met het team vanuit een waarderende aanpak (Huyge, 2010) te komen tot een gedragen groepsplan voor gedrag. Om schoolbreed draagvlak en betrokkenheid te creëren en input te krijgen, worden alle collega's betrokken bij het veranderingsproces. Dit is tegelijk een sterke kant van het actieonderzoek. Ik stel me niet op aan de rand van de te veranderen situatie. Ik heb het bij een actieonderzoek behorende cyclische proces van 'plan→ act→ observe→ reflect' (De Lange et al., 2011) één keer doorlopen. Het is gebruikelijk dat de cyclus weer opnieuw doorlopen wordt na reflectie. Gedurende de onderzoeksperiode van een jaar heb ik bij elke stap met het team de cyclus in het klein doorlopen. Steeds is een presentatie vanuit een plan gemaakt, uitgevoerd, aangepast, opnieuw uitgevoerd en gereflecteerd. Ik heb met de directie en IB-er als gesprekspartners de ontwikkeling van het onderzoek besproken. Door het gericht volgen van modules heb ik kennis opgedaan van

veranderingsprocessen en deze kennis vertaald in interventies, methodiek en aanpak.

Aspecten van het model van Fullan (2011) passen het best bij het veranderingsproces dat ik met het team aanga.

Zoals De Lange et al. (2011, p. 116) aangeven gaat het bij actieonderzoek in het

onderwijs vooral om: De waarden die betrokkenen met hun onderwijs willen uitdragen.



Figuur 3.1: Aspecten van verandering volgens Fullan (in De Lange et al., 2011, p.117)

Deze waarden bepalen de richting en de gewenste resultaten van het veranderingsproces. De waarden van betekenisvolle relaties, het gebruik van de beschikbare deskundigheid, het inspelen op onzekerheid en weerstand en het realiseren van samenhang en betrokkenheid. Bij een goed uitgevoerd actieonderzoek, gaan onderzoek doen, leren en veranderen tegelijk op. Hierdoor ontstaat ruimte voor empowerment en solidariteit (De Lange et al., 2011).

3.2 Onderzoeksopzet

Vanuit de probleemstelling is de onderzoeksvraag met de bijbehorende deelvragen ontstaan. Een actieonderzoek bevat naast een handelingsdeel, een onderzoeksdeel (De Lange et al., 2011).

Ik heb relevante literatuur en documenten bestudeerd die betrekking hebben op het praktijkprobleem. Tevens heb ik op basis van de uitgangspunten van het Jenaplanonderwijs gekozen voor een positieve aanpak. Ik gebruik de opgedane kennis van de opleiding over veranderingsprocessen bij teams. Doel hiervan is helder te krijgen of de waarderende benadering een bijdrage heeft geleverd aan de bewustwording van het team tijdens het veranderingsproces. Dit is terug te zien in de eerste deelvraag:

Deelvraag 1.

Wat is het effect van de waarderende benadering tijdens het veranderingsproces op de bewustwording van het team?

Het antwoord op de eerste deelvraag is het uitgangspunt om samen met het team verder te ontdekken wat al werkt en wat nog nodig is om de aanpak systematisch en structureel te maken. Het team wordt stap voor stap meegenomen in het veranderingsproces. De scoringslijst teamgedrag is een instrument voor zelfscore bij de start van de ontwikkeling naar een PLG. Hierdoor wordt een antwoord verkregen op deelvraag 2.

Deelvraag 2.

Hoe beoordelen de leerkrachten van het team hun rol/gedrag in een Professionele Leergemeenschap in ontwikkeling?

Vanuit theoretische kennis en professionele ontwikkeling van de collega's gedurende het onderzoek en ook daarna, zal het team eigenaarschap ervaren voor het groepsplan gedrag. Daarbij vormen de inzichten van Appreciative Inquiry (Tjepkema & Verheijen, 2012) voor de waarderende benadering, het kader van het onderzoek. Via een gestructureerde dialoog (Lauteslager, 2012) en waarderende interviews (Huyge, 2010) bij de focusgroep wordt de al aanwezige kennis en ervaring van de collega's onderling gedeeld. Vanuit de structuur van de 4D-cyclus (Huyge, 2010) bij de

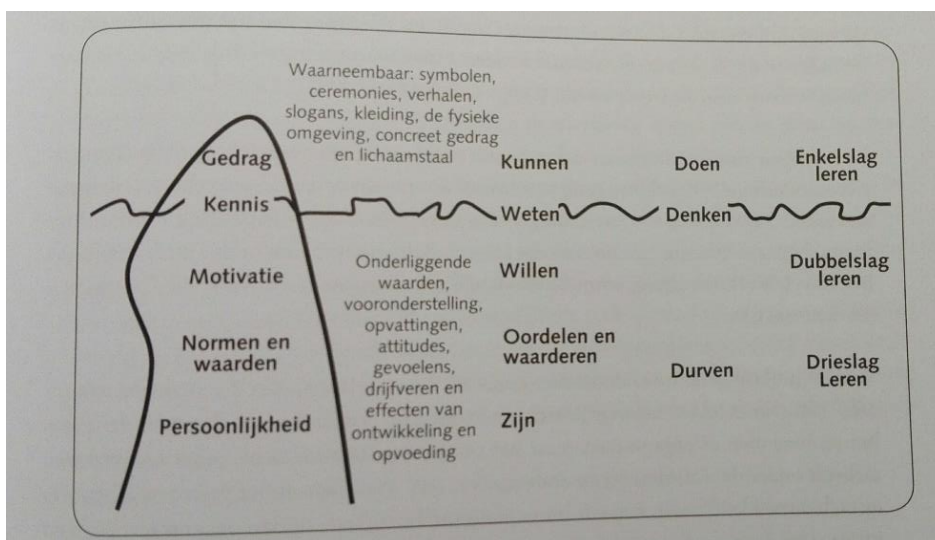
waarderende interviews wordt duidelijk wat het team nog nodig heeft aan kennis, begeleiding en inzichten om het sociaal emotioneel leren van kinderen systematisch en structureel te volgen, met het groepsplan gedrag als middel.

Deelvraag 3.

Wat zijn de ondersteuningsbehoeften van het team om te komen tot een succesvolle implementatie van het groepsplan gedrag?

3.3 Paradigma

Het kritisch emancipatorische paradigma past het best bij dit actieonderzoek. De opdracht vanuit school om aan het bestaande iets te veranderen is voor mij de reden om dit onderzoek te beginnen. Er is gekozen voor dialoog, waarbij collega's worden uitgenodigd hun opvattingen en ervaringen uit te wisselen. Tijdens studiedagen, waarderende interviews en de gestructureerde dialoog wordt de huidige en de gewenste situatie geformuleerd. De kritische kijk op de praktijk van onderzoeker waar het gaat om het volgen van het sociaal emotioneel leren van de kinderen, geeft inzicht in wat beter kan. Om kritisch te reflecteren op eigen handelen en bestaande patronen zijn duidelijkheid, vertrouwen en veiligheid een voorwaarde. Hierdoor



worden naast de kennisbasis van de onderwijspraktijk ook de centrale waarden en principes beïnvloed.

Figuur 3.2: De metafoer van de ijsberg. (vrij naar: Spencer en Spencer, 1993)

De noodzaak die ontstaat om onder de waterlijn in de metafoor van de ijsberg te kijken is evident bij deze vorm van onderzoek. Er is sprake van 'triple loop leren' (hoe weet ik wat juist, wat goed is?) binnen dit paradigma (De Lange et al., 2011).

3.4 Respondenten

Het onderzoek wordt uitgevoerd op een Jenaplanschool in een team van elf personen, waaronder leerkrachten, een directeur en een IB-er, tevens mijn onderzoeksbegeleider.

Participanten bij het onderzoek:

- Onderzoeker: Onderzoeksleider en participant. Ik begeleid bijeenkomsten tijdens studiedagen gericht op samen ontdekken wat we al doen, wat we goed doen, waar behoefte aan is vanuit school en wat verwacht wordt. Ik neem waarderende interviews af en voer een gestructureerde kringdialoog.

- Teamleden: Zij zijn participant. De teamleden worden geïnterviewd door onderzoeker. Tijdens de bijeenkomsten op studiedagen over het onderwerp van het onderzoek nemen ze deel aan werkvormen en volgen de ontwikkeling van het onderzoek. Directie en IB-er zijn ook sparringpartner van onderzoeker. Op verzoek van onderzoeker vullen de teamleden de scoringslijst teamgedrag (naar Vroemen, 2007) in.

Regelmatig wordt gedeeld hoe ik de begeleiding aan wil pakken en vindt uitwisseling plaats van ideeën en inzichten.

- Critical friends, vanuit het werkveld en de opleiding helpen de onderzoeker gedurende de uitvoering van het onderzoeksproces. Als sparringpartner met een kritische blik, maar ook ondersteunend om de volgende stap in het onderzoek te zetten (De Lange et al., 2011).

3.5 Onderzoeksmethoden

De mens is van nature een onderzoekend wezen. Exploratieve ontwikkeling is verweven in de principes van Jenaplan. Het ligt in de aard van de mens om exploratief bezig te zijn, vanuit een bepaalde nieuwsgierigheid de wereld om ons heen ontdekken. Door te kijken, luisteren, gesprekken voeren, aanraken en vastpakken. Kinderen handelen vaak vanuit deze nieuwsgierigheid, volwassenen leren deze nieuwsgierigheid te onderdrukken (De Lange et al, 2011). Tijdens een onderzoek komen deze vaardigheden in de vorm van observatie, interviews en vastleggen weer terug. Om informatie te verzamelen worden onze zintuigen geprikkeld en ingeschakeld. De context is systematisch, nauwkeurig en aan de hand van vooraf vastgestelde criteria om het onderzoek op masterniveau te kunnen uitvoeren. Dit is wat de methodologie toevoegt (De Lange et al., 2011).

Dit is een kwalitatief onderzoek, waarbij dataverzameling plaatsvindt door theoretisch en documentonderzoek, waarderende interviews aan de hand van de 4D-cyclus, de gestructureerde kringdialoog, de scoringslijst teamgedrag en een logboek.

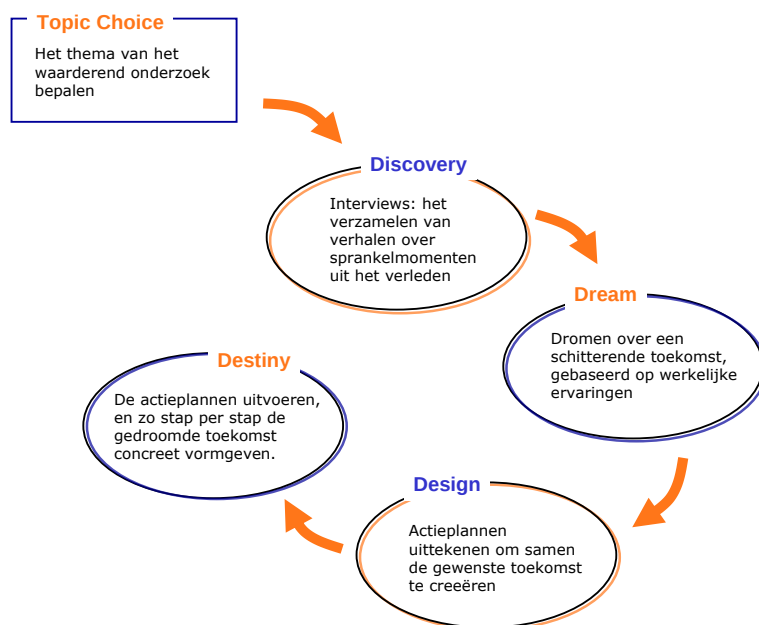
3.5.1 Interview

De kracht van het interview als onderzoeksvorm is dat niet over de hoofden van de teamleden heen gesproken wordt, maar dat ze zelf deelnemer aan het gesprek zijn (De Lange et al., 2011). In een dialoog is het belangrijk te luisteren en open vragen te stellen. Beelden en overtuigingen delen, ieders mening tot zijn recht laten komen. De diversiteit wordt gezocht, in plaats van zo snel mogelijk tot een oplossing te komen (Lauteslager, 2012).

Met de collega's wordt in focusgroepen letterlijk aan een ronde tafel een dialoog gevoerd in de vorm van een interview. Het doel van onderzoeker is tweeledig, enerzijds draagvlak creëren bij het team door deze vanuit een waarderende benadering mee te nemen tijdens het proces. Anderzijds om de eigen onderwijspraktijk te verbeteren. Voor het eerste doel heeft onderzoeker gebruik gemaakt van het waarderende interview volgens de 4D-cyclus (Tjepkema & Verheijen, 2012) en de gestructureerde kringdialoog (Lauteslager, 2012). Voor het tweede doel heeft zij de interviews gebruikt om de eigen vaardigheid te ontwikkelen als begeleider.

3.5.1.1 Waarderend interview volgens de 4D-cyclus

Er is gekozen voor deze manier van interviewen om de collega's met elkaar verhalen te laten delen en samen de kracht van het jenaplanconcept opnieuw in beeld te brengen. Het waarderende interview vanuit de 4D-cyclus wordt door mij gezien als waardevolle manier van veranderen door met collega's in dialoog te gaan. Het is een semi-gestructureerd interview vanuit een open vraagstelling.



Figuur 3.3: Bron: Al werkt: 2008

De 4 fases van de 4d-cyclus worden tijdens het interview doorlopen. Er is een basis van veiligheid en vertrouwen, het interview zorgt voor een bepaalde diepgang. Begrijpen, invoelen en hoe collega's op de werkvloer tot handelen komen (De Lange et al., 2011). Door onderling de dialoog aan te gaan, worden inside informatie en expertkennis gedeeld. Geïnterviewden worden uitgenodigd om in de verschillende fases van de cyclus hun kennis en inzicht te delen met elkaar. Er wordt teruggegrepen op succeservaringen van het team. Deze worden gedeeld en geanalyseerd, waardoor een scherper beeld ontstaat van wat aan de orde is en welke stappen te zetten zijn. Door de wijsheid en energie van de groep te benutten wordt samen de gewenste ontwikkeling vormgegeven (Tjepkema & Verheijen, 2012).

Tijdens de interviews is gevraagd naar 'good practice' voorbeelden die collega's wilden delen met elkaar en gericht op wat al eerder heeft gewerkt als interventie voor groepsvorming bijvoorbeeld.

3.5.2 Gestructureerde kringdialoog

Bij een gestructureerde kringdialoog is het doel het oplossen van een probleem. Er worden drie stappen doorlopen om tot de oplossing van het probleem te komen.

1. Het probleem wordt ingebracht door een deelnemer om advies te krijgen van de kring.
2. De deelnemers van de kring stellen om de beurt open, verhelderingsvragen.
3. Om de beurt formuleren de deelnemers een kort advies. De inbrenger kan nog vragen stellen over de ontvangen adviezen.

De inbrenger neemt de adviezen ter harte en geeft meteen aan welk advies het meest aanspreekt (Lauteslager, 2012).

Er is gekozen voor de gestructureerde kringdialoog om te ervaren hoe een gestructureerde dialoogvorm in de praktijk werkt en ontvangen wordt door geïnterviewden en interviewer. In een dialoog is het belangrijker te luisteren en open vragen te stellen, dan je mening te geven. Beelden en overtuigingen worden gedeeld in plaats van beoordeeld en/of veroordeeld. Ieders mening kan tot zijn recht komen. In plaats van zo snel mogelijk op een oplossing te koersen, wordt juist de diversiteit gezocht en soms (bewust) weerwoord uitgelokt. Deze vorm van interview is ingezet bij de directeur, de IB-er en een collega in de functie van leerkracht. Een bewust gekozen combinatie van geïnterviewden, zodat uitwisseling van inzichten op een hoger niveau plaatsvindt. Ik heb de gestructureerde kringdialoog één keer gevoerd. Een kringdialoog leent zich ook uitstekend voor het verkennen en expliciteren van beelden, begrippen en vooronderstellingen, onontbeerlijk bij de start van of tijdens een veranderproces (Lauteslager, 2012).

3.5.3 Theoretisch- en documentonderzoek

Het doel van literatuurstudie en documentonderzoek is afstemmen op de behoeften van de collega's en aanpak van het proces (De Lange et al., 2011). Ik wil vaardigheid ontwikkelen en goed in beeld krijgen welke benadering het meest geschikt is om de (ondersteunings) behoeften van de collega's in beeld te brengen. Theorie over veranderprocessen bij teams, waarderend interviewen, gestructureerde interviews, teamgedrag en het groepsplan gedrag hebben ertoe bijgedragen dat ik goed voorbereid de bijeenkomsten voor het team en de interviews heb kunnen afnemen.

3.5.4 Scoringslijst teamgedrag

Door het team de scoringslijst teamgedrag (naar Vroemen, 2007) in te laten vullen, wordt inzichtelijk gemaakt hoe de collega's, afzonderlijk van elkaar en anoniem, hun eigen gedrag binnen het team op de genoemde onderdelen scoren.

De onderdelen van de scoringslijst zijn:

- Heldere Doelstellingen
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Open communicatie
- Wederzijds respect
- Flexibel aanpassen
- Initiatief tonen

Hiermee wordt in beeld gebracht hoe het team het eigen functioneren binnen de school evalueert. Als PLG in ontwikkeling (Groepsdynamiek, z.d.).

3.6 Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid

De kwaliteit van het onderzoek is gewaarborgd door triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid.

3.6.1 Triangulatie

'Triangulatie betekent dat hetzelfde verschijnsel met verschillende methoden en/ of vanuit verschillende theoretische invalshoeken wordt bestudeerd.' (De Lange et al., 2011, p.27).

Het resultaat van de implementatie van het groepsplan gedrag om te komen tot een systematische manier om het Sociaal emotioneel leren van kinderen te volgen, wordt vanuit verschillende invalshoeken bekeken. Vanuit de theorie worden meerdere theorieën om positief tot verandering te komen, besproken. Het Jenaplanconcept als lerende organisatie, de oplossingsgerichte benadering, de waarderende benadering en de rol van de leerkracht in een Professionele Leergemeenschap in ontwikkeling. Er worden verschillende onderzoeksmethoden gebruikt om data te verzamelen: documentonderzoek, waarderend interview, gestructureerde kringdialoog, scoringslijst teamgedrag en notities. Verder worden in het onderzoek zowel leerkrachten als directie en IB-er betrokken.

3.6.2 Validiteit

Validiteit verwijst naar de mate waarin het onderzoeksinstrument daadwerkelijk meet wat de onderzoeker wil meten (De Lange et al., 2011). De validiteit wordt gewaarborgd door deelnemers te laten participeren. De verzamelde gegevens worden teruggekoppeld met de focusgroep en bijgesteld waar nodig. Gedurende het onderzoek wordt door collega's, critical friends en studiebegeleiders regelmatig feedback gegeven om de doelstelling van het onderzoek scherp in beeld te houden. Ik word als onderzoeker steeds opnieuw uitgedaagd te reflecteren op het onderzoeksproces en of de onderzoeksinstrumenten en – handelingen bijdragen tot het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Er wordt een logboek bijgehouden met bijeenkomsten en bijbehorende acties. Zo wordt de interne validiteit gewaarborgd (De Lange et al., 2011)

3.6.3 Betrouwbaarheid

‘Men spreekt van betrouwbaarheid wanneer een meetmethode bij herhaalde meting van hetzelfde verschijnsel ook telkens hetzelfde resultaat oplevert ‘(De Lange et al., 2011, p.62). Onderzoeker neemt twee keer het waarderende interview af en een keer de gestructureerde kringdialoog. Als onderzoeksinstrument scoort het interview relatief laag op betrouwbaarheid. Exacte herhaling is uitgesloten, redenen hiervoor zijn de grote afhankelijkheid van de situatie, het moment en de interactie tussen de

betrokken personen (De Lange et al., 2011). Herhaalde meting is bij het afnemen van interviews niet mogelijk, er zit een rode draad in de resultaten van de verschillende interviews, echter bij herhaling zullen de resultaten niet exact hetzelfde zijn. De enquête die als onderzoeksinstrument gebruikt is, kan naast de interviews goed als aanvullende methode worden gebruikt. Onderzoeker is participant en leidt het onderzoek.

3.7 Ethiek

De wijze van handelen de integriteit zijn de twee aspecten die van belang zijn voor de ethiek in praktijkgericht onderzoek (De Lange et al., 2011).

Door steeds te reflecteren op eigen handelen en het onderzoeksproces, blijf ik zuiver en transparant en in lijn met de onderzoeksdoelen. Ik ben in relatie tot anderen vriendelijk, betrouwbaar, respectvol, geduldig en gericht op het achterhalen van de waarheid, conform hetgeen verstaan wordt onder integriteit volgens De Lange et al. (2011).

De volgende ethische aspecten komen terug in het onderzoek (De Lange et al., 2011). Transparant, bij elke bijeenkomst en tussendoor is met het team gecommuniceerd vanuit welk doel ik gehandeld heb. Ze zijn steeds goed geïnformeerd het veranderingsproces in gegaan. Er is toestemming gekregen voor het gebruik van gegevens van de directie en de collega's. Door van tevoren aan te geven dat de verkregen informatie van de interviews en de scoringslijsten van de collega's geanonimiseerd wordt en niet voor andere doeleinden gebruikt wordt, is vertrouwelijkheid en anonimiteit gegarandeerd. Participanten zijn geïnformeerd bij wie ze met vragen of problemen terecht kunnen. Dwang en manipulatie zijn vermeden doordat ik bij elke stap bij de participanten navraag heb gedaan of de groep akkoord is met wat ik wil doen en waarvoor ik toestemming aan hen vraag. Als laatste aspect waar ik rekening mee gehouden heb zijn de onderzoeksactiviteiten die nagenoeg zonder ordeverstoring hebben plaatsgevonden. Ik heb tijdig laten weten wanneer de interviews plaatsvonden, waar, hoeveel tijd het collega's ongeveer zou kosten en wie in de focusgroep op hetzelfde moment geïnterviewd werden. De onderzoeksresultaten worden gepresenteerd en de bronnen worden vermeld.

3.8 Tijdspad

Augustus 2015	Presentatie over het onderzoeksonderwerp Literatuuronderzoek
September 2015	Presentatie met werkvormen over onderzoeksonderwerp Literatuuronderzoek
December 2015	Presentatie vervolgonderzoek Literatuuronderzoek
Januari 2016	Hoofdstuk 1
Februari Maart April 2016	Literatuuronderzoek Onderzoeksvraag en deelvragen formuleren
Mei 2016	Interviews voorbereiden Hoofdstuk 1 herschrijven
Juni 2016	Dataverzameling Interviews afnemen Scoringslijst teamgedrag afnemen Ruwe data-analyse Presentatie onderzoek op school Hoofdstuk 2
Juli 2016	Hoofdstuk 2 herschrijven Hoofdstuk 3
Augustus 2016	Hoofdstuk 3 herschrijven Hoofdstuk 4 Hoofdstuk 5 Hoofdstuk 4 en 5 herschrijven PGO ingeleverd

Hoofdstuk 4

4 Data-analyse en resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken van de waarderende interviews, de gestructureerde kringdialoog en de scoringslijst teamgedrag.

4.1 Interviews

De analyses van het waarderend interview volgens de 4D-cyclus en de gestructureerde kringdialoog die afgenomen zijn, zijn kwalitatieve analyses volgens de inductieve benaderingswijze. Dat betekent dat de gesprekken zo open mogelijk

gevoerd zijn. Voor deze inductieve manier van rapporteren is gekozen, omdat 'de beleving van de betrokkenen uitgangspunt van de analyse is (De Lange et al., 2011, p.209-210)'. Ik heb algemene vragen gesteld en de geïnterviewden laten vertellen. De woorden die de geïnterviewden gebruiken worden bij het waarderend interview in de verslaglegging gecodeerd. Het laatste van de drie stadia van coderen, het selectief coderen, wordt hier per stap van de 4D-cyclus getoond. Het is een tekening waarin de centrale begrippen en hun onderlinge relaties uit de verschillende interviews samenkomen (De Lange et al, 2011). Ze laten zien waar het uiteindelijk om draait, naar de beleving van de leerkrachten op de Jenaplanschool van onderzoeker.

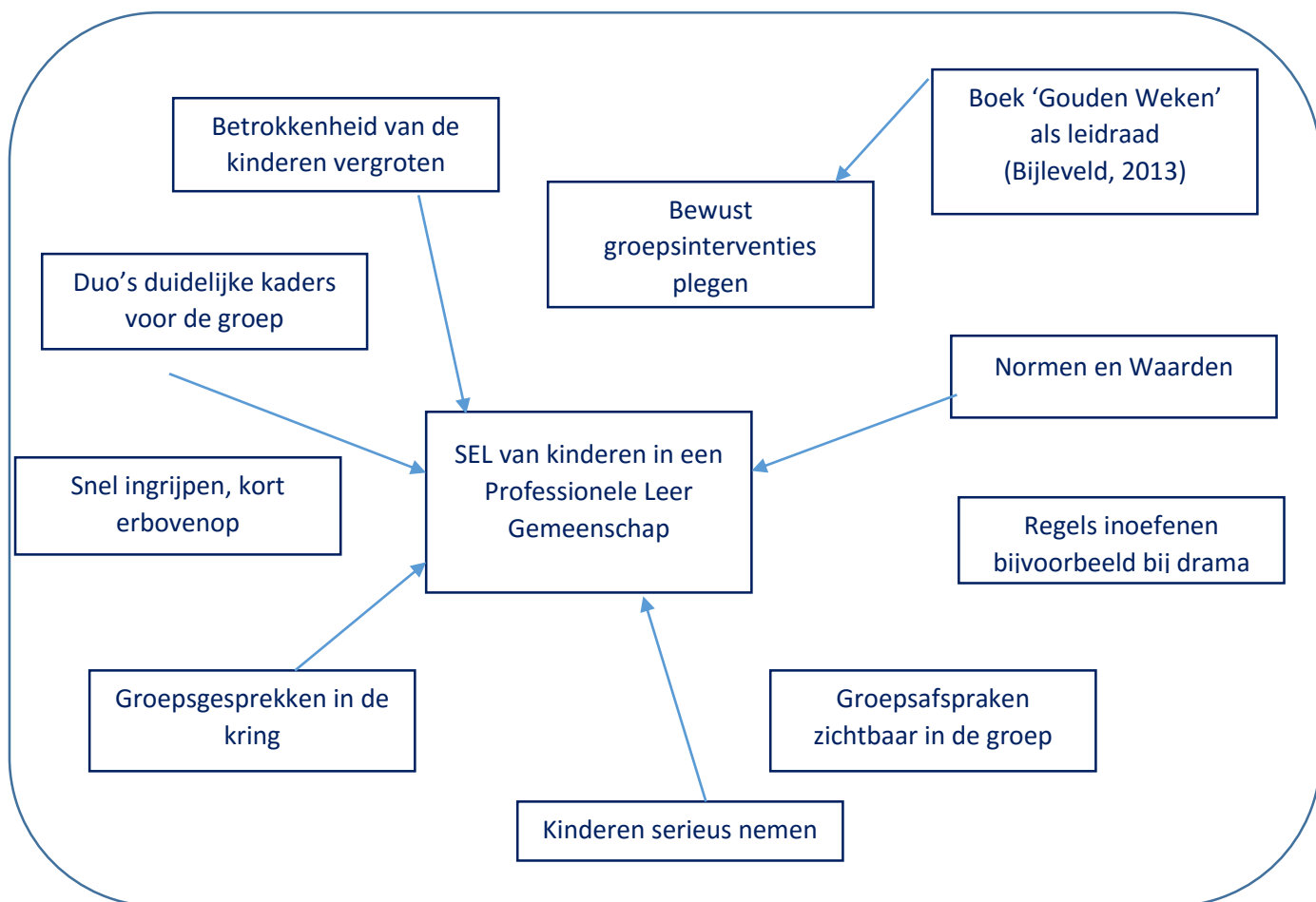
Voor de analyse van de kringdialoog is gekozen om de antwoorden van de geïnterviewden deels te beschrijven en deels in een tabel te plaatsen.

4.1.1 Waarderende Interviews

Bij zeven collega's, twee groepjes van drie en een collega individueel, is een waarderend interview afgenomen. Bij elke stap is een aantal basisvragen gesteld, er is ruimte om tussentijds vragen te stellen ter verduidelijking. De basisvragen staan in bijlage C.

De volledige interviews zijn op te vragen bij onderzoeker.

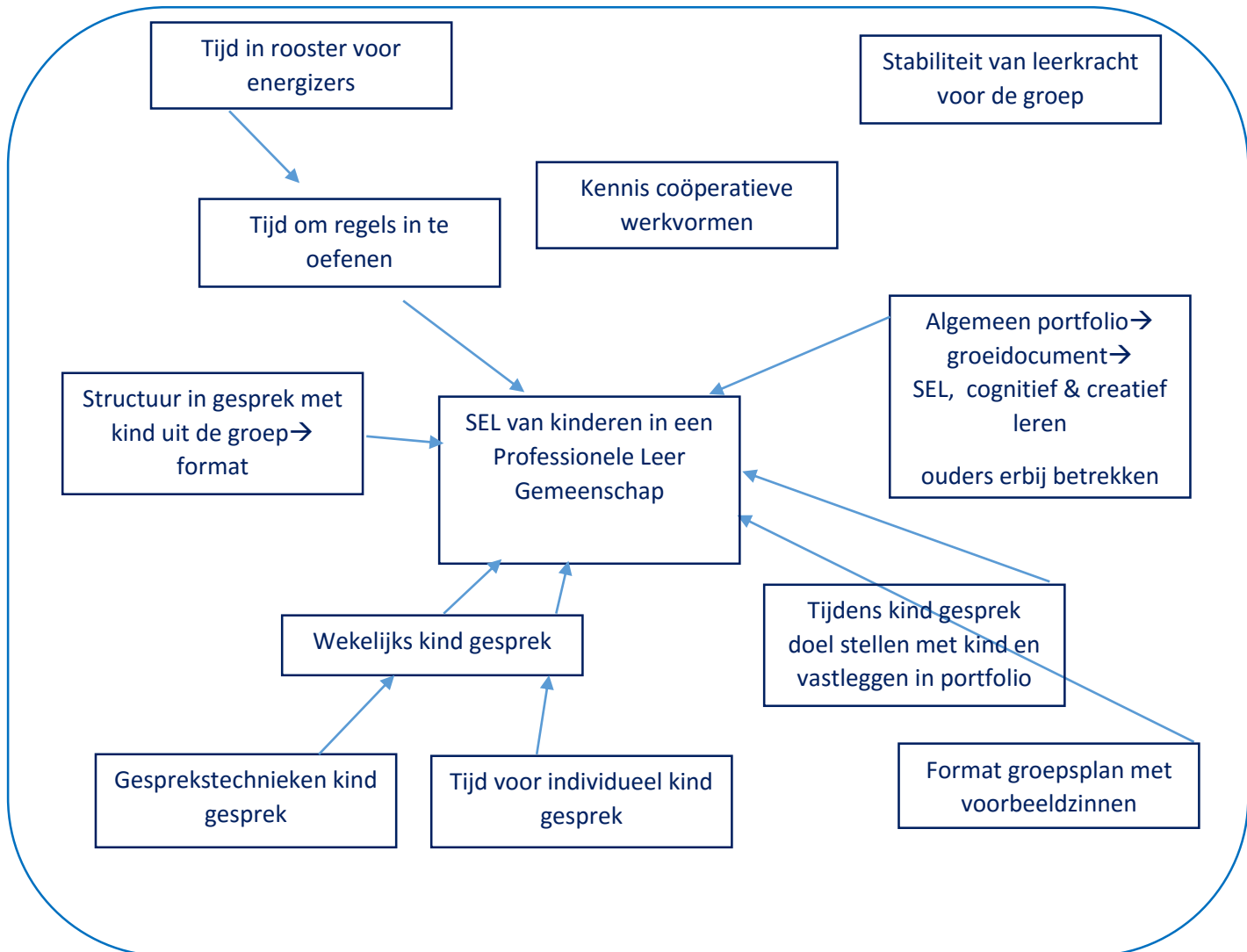
1. Discover



Figuur 4.1. Configuratie van centrale codes met hun onderlinge relaties, gedestilleerd uit de gesprekken van stap 1 van de 4D cyclus Discover

Het vergroten van de betrokkenheid van de kinderen, interventies plegen, kinderen serieus nemen, afspraken en gesprekken met de hele groep zijn centrale begrippen die in de praktijk al succesvol worden toegepast door collega's. Kinderen deelgenoot maken als er iets speelt is van belang. De krachten van de leerkrachten op deze school met een Jenaplanconcept worden herkend. Normen, waarden en duidelijke kaders voor duo's zijn centrale begrippen voor de leerkrachten. Leerkrachten voelen zich verantwoordelijk voor het SEL van de kinderen in hun groep. Kennis en informatie worden onderling gedeeld, zoals het boekje 'De Gouden Weken' (Bijleveld, 2013). Het ontbreekt aan evaluatie van de ingezette interventie. Opgemerkt wordt dat de interventie die je pleegt bij je moet passen en in samenspraak is tussen de leerkracht en het kind.

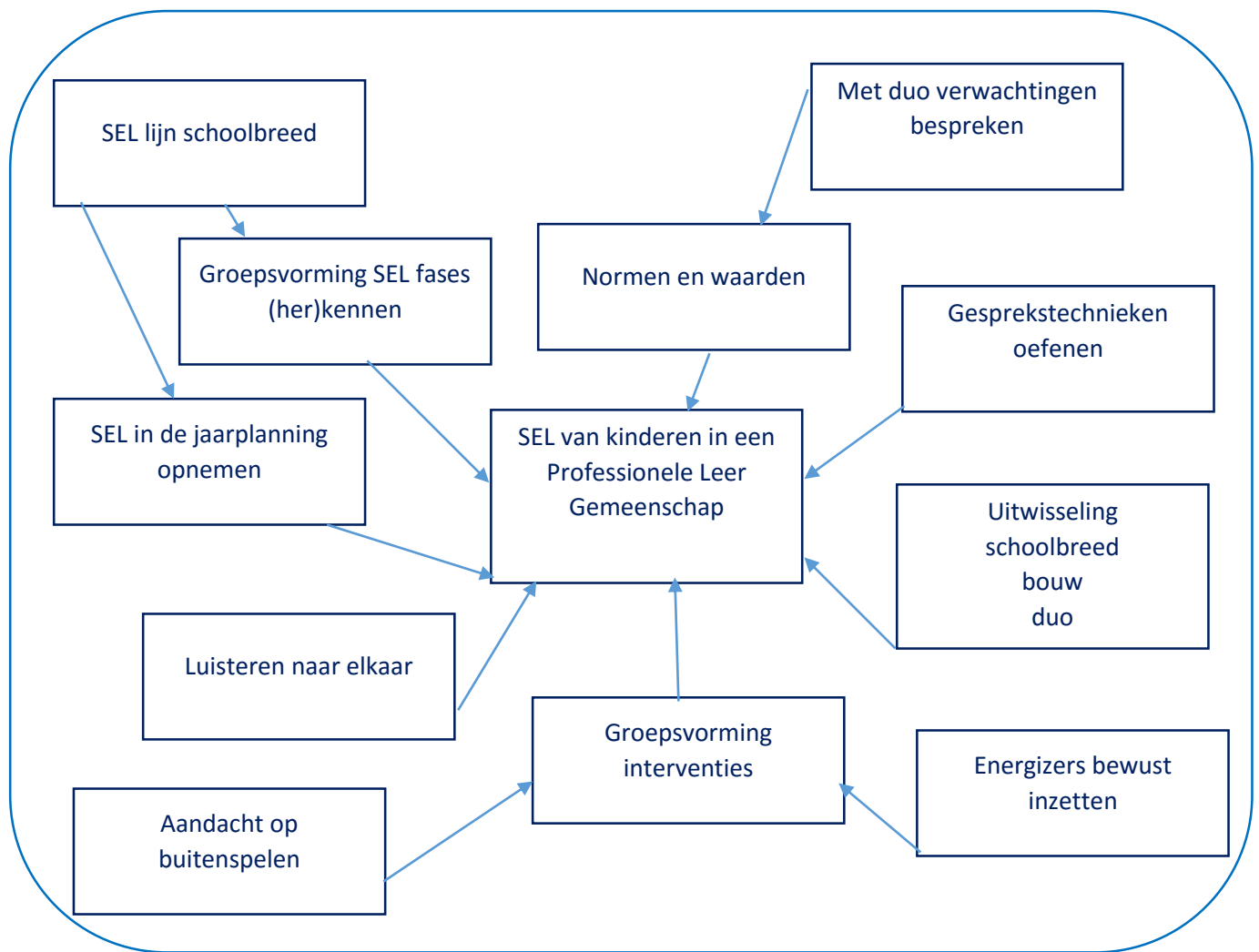
2. Dream



Figuur 4.2. Configuratie van centrale codes met hun onderlinge relaties, gedestilleerd uit de gesprekken van stap 2 van de 4D cyclus, Dream

Bij het dromen over de ideale manier om het SEL van de kinderen te stimuleren en te volgen zijn de individuele kind gesprekken, tijd, gesprekstechnieken, structuur, doelen stellen met de kinderen, format groepsplan en portfolio de centrale begrippen. Waarbij het samen stellen van doelen bovenaan staat. Het ontbreekt aan tijd om wekelijks gesprekken te voeren. Leerkrachten benoemen concreet hun behoeften om het SEL van de kinderen te stimuleren en te volgen. Het uitspelen van situaties voor het aanleren van regels bij drama wordt als voorbeeld genoemd. Stabiliteit voor de groep is van belang. Samenwerking tussen de leerkracht, de ouders en het kind is een kracht van het Jenaplanconcept. Dit begrip wordt door de leerkrachten erkend.

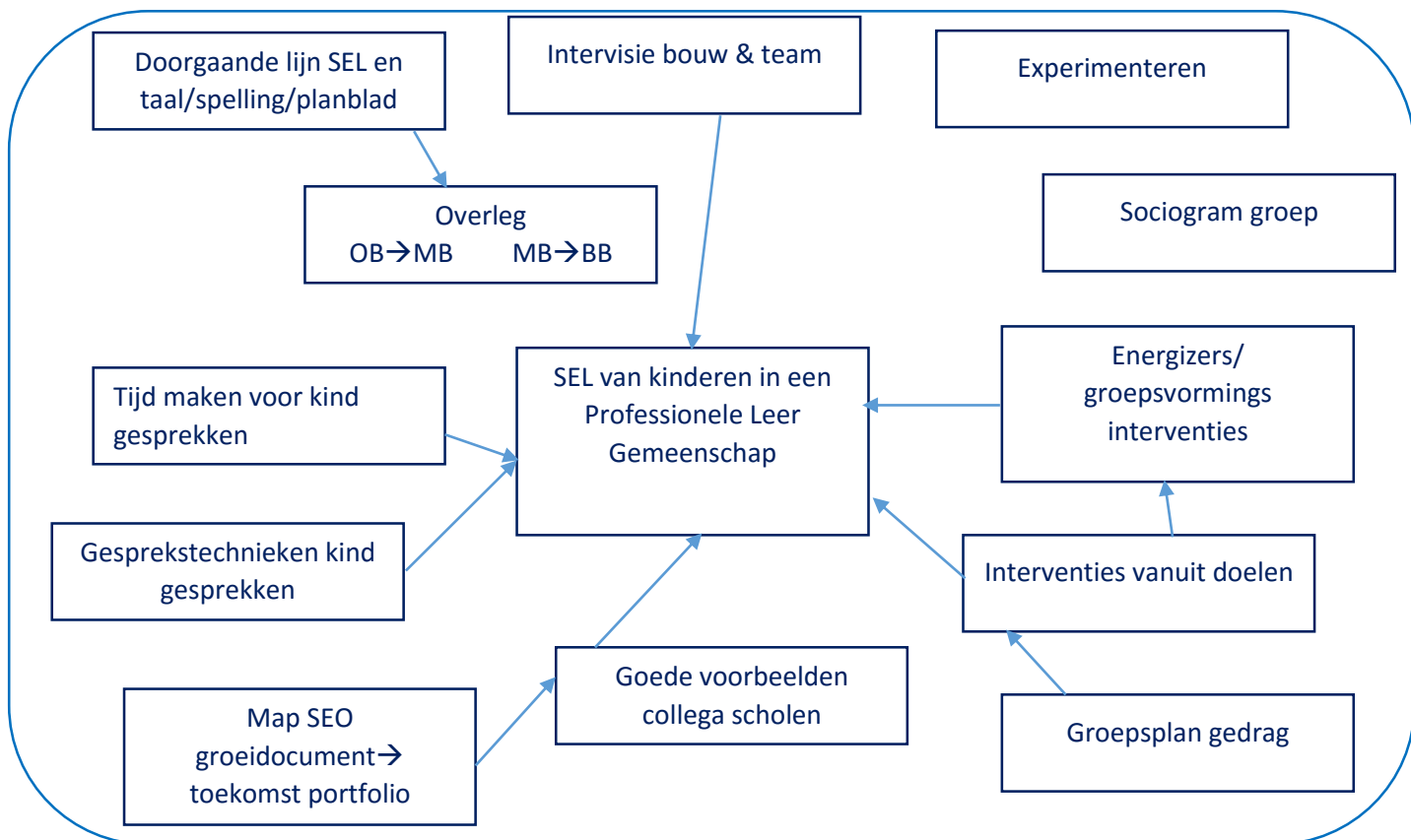
3. Design



Figuur 4.3. Configuratie van centrale codes met hun onderlinge relaties, gedestilleerd uit de gesprekken van stap 3 van de 4D cyclus Design.

Bij het bespreken van punten die van belang zijn om het SEL van de kinderen te bevorderen worden de centrale begrippen concreter. De leerkrachten hebben behoefte aan een school brede leerlijn, gesprekstechnieken oefenen, fases van SEL (her)kennen, normen, waarden, uitwisseling en luisteren naar elkaar. In deze fase wordt concreet dat de leerkrachten zich nog niet bekwaam genoeg voelen, ze willen zich meer bekwamen. Van en met elkaar leren is een uitgangspunt dat vaker toegepast kan worden in de praktijk. Vanuit een cursus sociale veiligheid heeft een leerkracht kennis gemaakt met diverse gesprekstechnieken voor kinderen. Een kracht kan zijn om deze met de rest van het team te delen. Het SEL wordt geïntegreerd in het ritmisch weekplan waarvan het buitenspelen onderdeel is. Met kinderen wordt besproken wat goed is gegaan. Beeldmateriaal wordt als middel ingezet om gedrag voor de kinderen zichtbaar te maken.

4. Destiny



Figuur 4.4. Configuratie van centrale codes met hun onderlinge relaties, gedestilleerd uit de gesprekken van stap 4 van de 4D cyclus Destiny.

De centrale begrippen in de laatste fase van de 4D cyclus, destiny, geven aan waarmee ontdekte perspectieven vertaald kunnen worden naar concrete plannen. De concrete plannen zijn gericht op de ondersteuningsbehoeften van de leerkrachten waarmee tegemoet gekomen wordt aan het bevorderen en het volgen van het SEL van de kinderen. Kennis over gesprekstechnieken, tijd voor kind gesprekken en structuur in het volgen van SEL zijn speerpunten voor het nieuwe schooljaar. Schoolbreed zijn een doorgaande lijn voor SEL, een groepsplan gedrag, in de toekomst een portfolio per kind, voorbeelden van energizers, interventies gericht op groepsvorming, intervisie en onderling bouw overleg voor de doorgaande lijn, concrete plannen. Deze worden in een meerjarenplan weggezet.

4.1.2 Gestructureerde kringdialoog

Bij drie collega's, een leerkracht, de Intern Begeleider en de directeur, is een gestructureerde kringdialoog gehouden. Eerst het probleem ingebracht, vervolgens stellen de deelnemers, verhelderingsvragen. Daarna formuleert iedere deelnemer een kort advies, waarna de inbrenger aangeeft welk advies het meeste aanspreekt (Lauteslager, 2012).

De meest relevante verhelderingsvragen zijn beschreven. De adviezen van stap 2 de zijn in tabel 4.1 geplaatst.

Het probleem is in drie delen gesplitst, in de tabel nr 1-2-3.

De geïnterviewden zijn gecodeerd in de analyse, waarbij de leerkracht A is, de Intern Begeleider B, de directie C.

De volledige kringdialoog is op te vragen bij onderzoeker.

Inbrengen van het probleem →

- 1. Hoe wordt het groepsplan gedrag dat geïmplementeerd gaat worden een geslaagd groepsplan?*
- 2. Wat hoort daarin te staan en hoe ziet dat eruit?*
- 3. Wat is schoolbreed nodig om een volgende stap te zetten?*

Het groepsplan gedrag en het volgen van de sociaal Emotionele Ontwikkeling

1. Verhelderingsvragen→

C: Wat wordt er uitgevoerd en wie heeft er eigenaarschap? Hoe wordt een goede start van het schooljaar gemaakt?

A & C: Wat is het doel van het groepsplan? Is het groepsvorming of klassenklimaat?

B: Geen verhelderingsvraag.

C: Hoe voorkom je probleemgedrag en wat doe je dan?

B: Wanneer is het doel bereikt, als het een goede groep is?

A: Wat kun je verwachten van de leeftijdscategorie in je groep?

B: Is SEO gekoppeld aan leeftijd?

2. Adviezen→

Adviezen	Collega			Gericht op probleem deel
	A	B	C	1 – 2 - 3
Zorg ervoor dat de Sociaal Emotionele Ontwikkeling (hierna SEO genoemd) van de kinderen in beeld is.	x	x		1-2-3
De executieve functies geven een duidelijke lijn.	x			3
Om te weten wat opvalt moet je wel weten wat je kan verwachten.	x	x		1-2-3
PBS pyramide,, start met signaleren, analyseren, remediëren en evalueren. Zet in bij remediëren op die 80% van je groep. Houd de zorgcyclus aan.		x		1-2-3
Richt je op de grootste groep met je basisaanbod. Bijvoorbeeld met de kinderen de regels bepalen, zelf en samen verantwoordelijk.	x			1-3
Samen een groep, een leerwerkgemeenschap. Waarden en normen van de school belangrijk voor de professional.			x	3
Sommigen hebben baat bij de lijn van een methode. Anderen hebben het van nature. Sommigen moet het aangeleerd worden.		x		1-2-3
Methodieken, zoals gesprekstechnieken zijn aan te leren. Een methode voor SEL niet in zijn geheel de school inbrengen.	x			3
Het is een zienswijze, benadering, cultuur die je met elkaar creëert en van elkaar leert. En elkaar op aanspreekt. De methode Quink is gestoeld op het groepsplan gedrag van Kees Van Overveld (2012). Voor het inzicht een goede methode om in huis te hebben.		x		3
Het boek 'Het explosieve kind' (Greene, 2010) gaat uit van doelen, gesprekstechnieken en strategieën om met het kind in gesprek te gaan.	x			1-2-3
Eén A4-tje met de doelen en leerlijnen van de methode is voldoende, net zoals destijds bij Leeslijn (Leesmethode die de school gebruikt heeft).		x		3
Interviewer gebruikt de methode om de leeftijden en fases van SEO in kaart te brengen. Uit het boek 'Het explosieve kind' pak je de gesprekstechnieken, dan vorm je iets wat bij onze school past.	x			3
Ik kan een leerkracht bij wie ik zie dat deze de gesprekstechnieken nog niet beheerst, het genoemde document geven om zich te verdiepen. Vervolgens kan ik gericht observeren.		x		3
Het gaat om de mindset→ de technieken zijn aan te leren	x		x	1-3
Als je te ver gaat, gaat het fout. Kaders zijn nodig en moeten duidelijk zijn. Tip: Lees 'Het explosieve kind	x			2-3
Blij dat we hetzelfde willen en voor ogen zien. We willen hetzelfde uitstralen. Nadenken over hoe en wat we nodig hebben.			x	1-3
Laat jezelf reflecteren, feedback geven.		x		3
Feedback zet je aan het denken, elkaar op de professie aanspreken.		x		3
Professionele Leer Gemeenschap, daar wil ik naartoe.			x	1-2-3
Hetzelfde als met kinderen, het start met empathie, luisteren en vragen stellen in plaats van steeds oplossingen aandragen. Gesprekstechnieken voor de kinderen in de groep en de leerkrachten onderling.	x			1-2-3
In het gesprek met het kind de zorg van het kind en de leerkracht benoemen.	x			3
Het gesprek is belangrijk voor onze school, een speerpunt voor volgend schooljaar.			x	3

Tabel 4.1 Adviezen collega's behorende bij stap 2 van de kringdialoog.

3. **Advies dat het meest aanspreekt**→ Ik heb een aantal adviezen gekozen die mijns inziens een bijdrage kunnen leveren voor de ontwikkeling van de school vanuit het Jenaplanconcept. Die adviezen zijn met lichtblauw gemarkeerd in tabel 4.1.

In de tabel zijn door geïnterviewden voldoende adviezen gegeven voor de praktijk van het probleem en voor een volgsysteem voor de Sociaal emotionele ontwikkeling dat bij het Jenaplanconcept van de school past. Het belang van kennis over gesprekstechnieken onderling, met kinderen en kennis van de fases van sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen wordt benadrukt. De cultuur van de school en samen met de kinderen een leerwerkgemeenschap vormen (Both, 1997) is van belang. Opleiding kan ertoe bijdragen dat men het handelen vanuit professionele intuïtie naar professionele bewustwording ontwikkelt. De directie wil de richting van een PLG op, waarbij het onderwijs samen, vanuit een gezamenlijk visie, gericht op de ontwikkeling van de kinderen, steeds professioneler vormgegeven wordt. Het groepsplan gedrag en een systematisch volgsysteem voor de SEO van de kinderen op onze school zorgen in de nabije toekomst voor een doorgaande lijn. Gesprekstechnieken, evalueren en professionele bewustwording zijn zichtbare kernwaarden in een PLG (Lieskamp,2015).

4.2 Scoringslijst teamgedrag

De scoringslijst teamgedrag (naar Vroemen,2007) 'meet' hoe ieder teamlid de eigen professionaliteit ten aanzien van de zes succesfactoren voor een (h)echt team beoordeelt. In de analyses zijn de 11 teamleden meegenomen. Ieder teamlid heeft de scoringslijst ingevuld.

Bij de analyse is gekeken naar het aantal teamleden dat een hokje heeft gescoord. Dit is voor het onderzoek het meest relevant. In zes tabellen worden per hoofdcategorie de subcategorieën van de scores op teamniveau toegelicht. Er is gebruik gemaakt van een geschakeerde kleurenschaal die loopt van groen naar rood. Groen geeft het hoogste aantal ingevulde hokjes per collega aan, geel tussen het hoogste en het laagste getal in en rood staat voor het laagste, nul. Er is

geanalyseerd van individueel niveau tot op teamniveau.

Het totale overzicht van de scoring van het team is terug te vinden in bijlage C.

De scores per teamlid zijn op te vragen.

Heldere doelstellingen						
Eerst denken dan doen	3	4	3	1	0	Zomaar ergens aan beginnen
De lijn bewaken	2	5	4	0	0	Dingen zijn gang laten gaan
Duidelijke doelstellingen	5	6	0	0	0	Verborgen agenda's
Voortgang terugkoppelen	0	7	3	1	0	Geen feedback geven

Tabel 4.3.1. Heldere doelstellingen (naar Vroemen, 2007)

Bij *Heldere doelstellingen* valt op dat de subcategorie duidelijke doelstellingen door alle teamleden in groen gescoord zijn, dat is positief. Men heeft geen verborgen agenda's. Alle collega's geven aan dat ze vanuit duidelijke doelstellingen hun onderwijs vormgeven. Bij de andere drie subcategorieën is meer verdeeldheid te zien.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid						
Iets van elkaar overnemen	1	6	3	1	0	Vasthouden aan eigen mening
Iets voor elkaar over hebben	1	5	5	0	0	Elkaar laten aanmodderen
Elkaar steunen	2	8	1	0	0	Schuld afschuiven
Zorg tonen over het resultaat	5	5	1	0	0	Ongeïnteresseerd zijn

tabel 4.3.2. Gezamenlijke verantwoordelijkheid (naar Vroemen, 2007)

De score van het team bij *Gezamenlijk verantwoordelijkheid* is heel divers. Wat opvalt is dat evenveel collega's iets voor elkaar over heeft, maar dat er ook evenveel in het midden scoren. Een categorie die nog eens besproken kan worden om helder te krijgen wat men eronder verstaat. Acht van de elf collega's steunen elkaar en zes van de elf nemen iets van een ander over.

Opvallend is dat één collega aangeeft vast te houden aan de eigen mening. Dat kan zowel positief als negatief geïnterpreteerd worden. Bij de subcategorieën wordt het tweede hokje van links groen gekleurd.

Open communicatie						
Elkaar volledig informeren	1	8	2	0	0	Informatie achterhouden
Elkaar feedback geven	1	2	6	2	0	Problemen niet bespreken
Voor je mening uitkomen	3	5	3	0	0	jezelf op de vlakte houden
Eerlijk zijn	2	6	3	0	0	Roddelen over elkaar

Tabel 4.3.3 Open communicatie (naar Vroemen, 2007)

Bij *Open communicatie* valt op dat zes van de elf het midden scoort. Tijdens de gestructureerde kringdialoog is het vragen, geven en ontvangen van feedback kort aangestipt als punt van aandacht. Bij de andere drie subcategorieën scoren de meeste collega's positief op *Open communicatie*.

Wederzijds respect						
Luisteren naar elkaar	2	4	5	0	0	Je eigen mening opdringen
Anderen erbij betrekken	1	8	1	1	0	Solo-werk doen
Je tolerant opstellen	5	4	2	0	0	Lachen om de zwakkeren
Waardering uitspreken	1	6	4	0	0	Roddelen over elkaar

Tabel 4.3.4 Wederzijds respect (naar Vroemen, 2007)

Er is onderlinge samenhang tussen de hoofdcategorieën, er is bijvoorbeeld geen open communicatie zonder wederzijds respect. Opvallend bij *Wederzijds respect* dat de rechtse twee kolommen, op één na, door niemand ingevuld zijn. Ik herken de hoge aantallen van anderen erbij betrekken. Wij willen als team graag samen met elkaar het onderwijs vormgeven. Tegelijkertijd willen we ook graag erbij betrokken worden. Het valt me op dat het uitspreken van waardering door zes van de elf collega's is ingevuld, dat zou in het verleden anders ingevuld zijn. Waardevol dat men vindt van zichzelf dat waardering uitgesproken wordt. Zowel tijdens de interviews volgens de waarderende benadering als bij de structurele kringdialoog is benoemd dat luisteren naar elkaar een punt van zorg en aandacht is.

Flexibel aanpassen						
Van fouten leren	3	8	0	0	0	Fouten verdoezelen
Iets nieuws uitproberen	3	7	1	0	0	Iets nieuws ridiculiseren
Nieuwsgiering zijn	3	8	0	0	0	Het oude verdedigen
De waarde van elk idee zien	1	5	3	2	0	Doordenken op wat er al is

Tabel 4.3.5 Flexibel aanpassen (naar Vroemen, 2007)

Bij de subcategorie *De waarde van elk idee zien* zijn bijna alle hokjes ingevuld. Het zien van de waarde van elk idee kan tweeledig geïnterpreteerd worden. Interessant dat collega's de waarde van elk idee in te zien. De kracht zit in het kunnen filteren of elk idee het waard is om te zien en wanneer het beter is om door te denken op wat er al is. Bij de andere subcategorieën scoort bijna $\frac{3}{4}$ van de collega's het tweede hokje van links groen, wat aangeeft ze van fouten leren in plaats van verdoezelen. Dat ze

iets nieuws uitproberen in plaats van ridiculiseren en dat ze nieuwsgiering zijn in plaats van vast te houden aan het oude.

Initiatief tonen							
Vooruit kijken	0	8	2	1	0	0	Afwachten
Vernieuwen	2	5	4	0	0	0	Trots zijn op wat is
Kritisch zijn op eigen handelen	7	3	1	0	0	0	Routine gedrag
Verantwoord risico nemen	4	5	2	0	0	0	Roekeloos handelen

Tabel 4.3.6 Initiatief tonen (naar Vroemen, 2007)

Bij *Initiatief tonen* valt het hoge aantal, zeven van de elf, op bij kritisch zijn op eigen handelen. Dit komt ook in de interviews naar voren, het team heeft moeite met expliciet benoemen wat we momenteel doen om bijvoorbeeld de SEO van een kind te bevorderen. Waar het team trots op is wordt niet benoemd. Het team kan feilloos benoemen wat nog te ontwikkelen is.

In de hele scoringlijst teamgedrag valt op dat het rechtse hokje niet is gescoord en het tweede hokje van rechts nagenoeg niet is gescoord.

De scoringslijst teamgedrag is één keer door het team ingevuld.

Hoofdstuk 5

5 Conclusies en discussie

Dit hoofdstuk beschrijft de conclusies en de bijdrage die het onderzoek levert aan de praktijk- en kennisontwikkeling. Na de reflectie volgen aanbevelingen voor de school.

5.1 Conclusies

Heldere doelstellingen nog een plaats geven. Een verklaring hiervoor is wel te geven, echter niet gemeten. Deze verklaring is gebaseerd op mijn eigen ervaring, dus subjectief. We hebben dit schooljaar de vierde directeur in drie jaar, de afgelopen twee jaar is een aantal nieuwe collega's aangenomen en er is een wisseling van collega's in de bouwen geweest. De verdeeldheid maakt duidelijk dat er voor deze subcategorieën zorg en aandacht geboden dient te worden.

Gez verantw. Uitgaande van de positieve kant lijkt het erop dat deze collega overtuigd is van de eigen professionele kijk en die kan onderbouwen. Bij alle vier de subcategorieën wordt het tweede hokje van links groen gekleurd, dat lijkt aan te duiden dat de collega's gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen.

Open communicatie. Dat lijkt erop te duiden dat men weinig feedback geeft aan elkaar en problemen niet besproken worden. Dit is een punt van aandacht en zorg. Oefenen en kennismaken met gesprekstechnieken om onderling een professioneel gesprek te voeren is een punt van zorg en aandacht.

Wederzijds resp. Een punt van aandacht is balans te vinden in oprecht erbij betrokken willen worden en er iets van willen vinden.

Flexibel aanpassen Ook hier de kanttekening dat bijvoorbeeld het oude verdedigen niet per definitie slecht is. Steeds nieuw dingen uitproberen kan de rust, de stabiliteit en de structuur doen wankelen. Weloverwogen de balans vinden is een goed uitgangspunt.

Initiatief tonen In een PLG is het van belang om kritisch te zijn op het eigen handelen, het is daarnaast ook van belang om trots te zijn op wat bereikt is. Dit is een punt van zorg en aandacht. De lat ligt hoog, deze lat is voor iedere collega binnen het Jenplanconcept anders.

5.1.1 Conclusies gekoppeld aan de deelvragen

1. Wat is het effect van de waarderende benadering tijdens het veranderingsproces op de bewustwording van het team?
--

Uit de analyse van de waarderende interviews blijkt dat de leerkrachten een beeld hebben van wat al gedaan wordt en tegelijkertijd wordt zichtbaar wat hun ondersteuningsbehoeften zijn. De opmerking: *'We weten het eigenlijk wel, we maken geen tijd om erover te praten en tot concrete uitvoering te komen'*, toont aan dat tijd nemen om stil te staan bij wat je in de dagelijkse praktijk doet van belang is.

In figuur 4.1 ligt nadruk op het groepsproces, de leerkrachten gaan bewust het gesprek met de groep aan en plegen interventies die de groepsvorming bevorderen. Tijdens het interview wordt duidelijk dat er nog niet structureel geëvalueerd wordt op

de ingezette interventies, terwijl dit voordelrijk is om als professional te kunnen ‘meten’ wat het beoogde effect is van de interventie. In de theorie in paragraaf 2.2 wordt door Van Overveld (2014) en Pameijer, Van Beukerink & De Lange (2010) het belang van evalueren om het sociaal emotioneel leren meetbaar te maken bevestigd. Bij figuur 4.2, 4.3 en 4.4 valt op dat er behoefte is aan tijd voor en kennis over gesprekstechnieken met kinderen. De leerkrachten willen meer mogelijkheden om wekelijks verantwoord tijd voor een individueel kind.

Er kan voorzichtig geconcludeerd worden dat de waarderende benadering aan de hand van het circulaire proces effect heeft op de bewustwording van het team.

Deelvraag 2.

Hoe beoordelen de leerkrachten van het team hun rol/gedrag in een Professionele Leergemeenschap in ontwikkeling?

Uit de scoringslijst teamgedrag blijkt hoe leerkrachten hun eigen professionaliteit ten aanzien van de aangegeven succesfactoren van een (h)echt team zien (groepsdynamiek, z.d.). De hoogst gescoorde aantallen lijken het meest relevant te zijn. Bij de meeste categorieën klopt dit. Het zijn punten waarbij het team de eigen professionaliteit positief beoordeelt of punten waar zorg en aandacht nodig is. Uit de analyse blijkt echter dat dit bij tabel 4.3.5 Flexibel aanpassen, subcategorie doordenken op wat er al is en bij tabel 4.3.6 Initiatief tonen, subcategorie trots zijn op wat is, niet opgaat. Door geen van de leerkrachten wordt een hokje ingevuld.

Flexibel aanpassen							
De waarde van elk idee zien	1	5	3	2	0		Doordenken op wat er al is

Uit: Tabel 4.3.5 Flexibel aanpassen (naar Vroemen, 2007)

Als de basis van je onderwijs goed is, kan doordenken op wat al (goed) is juist van waarde zijn. Echter continu op nieuwe ideeën inspelen brengt onrust in de organisatie. De koppeling naar de literatuur paragraaf 2.1.2 laat zien dat onderzoek doen naar de verbetering die noodzakelijk is, vanuit de gezamenlijk gedragen visie, onderdeel van de centrale cyclus van een PLG is (Lieskamp, 2015).

Initiatief tonen							
Vernieuwen	2	5	4	0	0		Trots zijn op wat is

Uit: Tabel 4.3.6 Initiatief tonen (naar Vroemen, 2007)

Het is opvallend dat geen enkele collega ingevuld heeft trots te zijn op wat er is. Het grootste aantal collega's, vijf van de 11, scoort groen op vernieuwen. De twijfelaars, vier van de 11, zijn net in de minderheid. Dit is deels te verklaren doordat het team erg kritisch is naar eigen handelen, zeven van de 11 collega's hebben het meest linkse hokje ingevuld.

In paragraaf 2.1.2 wordt vanuit de literatuur de koppeling gemaakt dat op een school in ontwikkeling naar een PLG een cultuur heerst waar mensen elkaar durven aanspreken en trots zijn op hun beroep en de resultaten die ze bereiken (Lieskamp 2015). Daar is een punt van zorg en aandacht voor de school.

Uit de analyse van de scoringslijst komt voornamelijk zorg en aandacht voor Open communicatie, subcategorie Feedback geven, tabel 4.3.3. naar voren. Van de elf collega's scoren 6 het middelste hokje, twee geven aan problemen niet te bespreken (tegenovergestelde van feedback geven in de scoringslijst). In een PLG hoort feedback geven en krijgen bij de professionele cultuur die heerst. Ander punt van zorg en aandacht, luisteren naar elkaar, is zowel tijdens de interviews volgens de waarderende benadering als bij de structurele kringdialoog benoemd.

Uit de analyses van de verschillende methodieken en uit de probleemanalyse, blijkt dat het team de eigen professionaliteit en de punten van aandacht en zorg in beeld heeft.

Binnen het team is voldoende vertrouwen en veiligheid, dit wordt voorzichtig geconcludeerd uit de open manier van communiceren tijdens de interviews en de bereidheid om de scoringslijst in te vullen.

Er kan geconcludeerd worden dat de leerkrachten hun rol kritisch beoordelen. Het invullen van de scoringslijst teamgedrag heeft zowel de sterke kanten als punten van zorg en aandacht concreet gemaakt.

Er wordt te weinig stilgestaan bij wat al bereikt is, waar men trots op is. Het team is een lerende organisatie, wil met en van elkaar leren, een van de kernwaarden van Jenaplan (Both, 1997), paragraaf 2.1 en een PLG (Lieskamp, 2015), paragraaf 2.1.2.

Deelvraag 3.

Wat zijn de ondersteuningsbehoeften van het team voor een succesvolle implementatie van het groepsplan gedrag?

Uit de analyse van de gebruikte methodieken, het waarderende interview, de gestructureerde kringdialoog en de scoringslijst teamgedrag, zijn de volgende ondersteuningsbehoeften van het team voortgekomen:

- Kennis van de fases van Sociaal Emotionele Ontwikkeling van kinderen
- Kennis van gesprekstechnieken voor kind gesprekken en tijd om de kind gesprekken te voeren.
- Kennis van en oefenen met het voeren van professionele gesprekken onderling, gericht op het geven en ontvangen van feedback.
- Collegiale consultatie, vanuit good practice samen verder leren en ontwikkelen.
- Werken vanuit doelen voor de groepsvorming en het individuele kind
- Tijd in het ritmisch weekplan voor gesprekken, interventies en groepsvormingspelletjes met de kinderen of een individueel kind
- De onderwijsbehoeften structureel en systematisch in beeld brengen in het groepsplan gedrag.
- De cyclus van signaleren, analyseren, remediëren en evalueren toepassen bij het SEL van de kinderen.
- Een doorgaande lijn voor SEL, waarin het groepsplan gedrag een belangrijke plaats heeft.
- In de toekomst een portfolio per kind waar de sociaal emotionele, cognitieve en creatieve ontwikkeling van het kind, met het kind vormgegeven wordt.
- Regelmatig stilstaan bij wat goed gaat en uitspreken naar elkaar waar we trots op zijn.

Een aantal van deze ondersteuningsbehoeften wordt in de literatuur in hoofdstuk een en twee in de verschillende paragrafen benoemd als kernwaarden voor een school die een PLG (Lieskamp, 2015) wil worden.

Voorzichtig kan geconcludeerd kan worden dat de ondersteuningsbehoeften voor een succesvolle implementatie van het groepsplan gedrag door het team benoemd zijn.

5.1.2 Conclusie onderzoeksvraag

Op welke manier kan de waarderende benadering tijdens het veranderingsproces bijdragen aan bewustwording van de ondersteuningsbehoeften en de rol van de leerkracht in een Professionele Leergemeenschap en leiden tot een succesvolle implementatie van het groepsplan gedrag?

Op basis van de conclusies van de deelvragen concludeer ik dat het erop lijkt dat de leerkrachten hun eigen bekwaamheid in beeld hebben. Ze zijn van onbewust bekwaam gegroeid en meer bewust bekwaam (Maslov, 1970). De waarderende benadering kan hieraan hebben bijgedragen, het lijkt een goede keuze is geweest. Het hele team heeft op een semi-gestructureerde manier tijd gemaakt en constructief gepraat over onderwijs gericht op de SEO van de kinderen op onze Jenaplanschool. De leerkrachten hebben vanuit hun professionaliteit onderling ervaringen uitgewisseld en kennis gedeeld. De positieve punten en de punten van zorg en aandacht zijn een eerste keer geïnventariseerd en besproken. Door de waarderende benadering gaat het team vanuit motivatie en betrokkenheid, positief starten met het groepsplan gedrag. Dit is tegelijk de start van het structureel en systematisch volgen van het Sociaal Emotioneel Leren van de kinderen.

De school is hiermee ook de weg ingeslagen naar de ontwikkeling naar een professionele leergemeenschap (Mentink, 2014, Lieskamp, 2015, 2016). We hebben samen het proces van analyseren en onderzoeken doorlopen, het aanpassen en evalueren gaat in het nieuwe schooljaar een plek krijgen. Dit is de centrale cyclus van een PLG, vanuit mijn onderzoek gericht op de ondersteuningsbehoeften van de leerkrachten ten behoeve van de implementatie van het groepsplan gedrag.

Aan het einde van de interviews heb ik de collega's vragen gesteld over de manier van interviewen, het aantal leerkrachten per interview en gespreksopstelling tijdens het interview? De reacties waren positief. De waarderende benadering werd als zeer prettig ervaren, het geringe aantal geïnterviewden geeft eenieder de kans om het

woord te kunnen nemen. Er wordt geluisterd naar elkaar, niemand haakt af. De samenvatting aan het eind van elke stap van de 4D cyclus is concreet en werd als prettig ervaren. Tijd om te praten over onderwijs heeft de leerkrachten hun kennis doen delen en meer inzicht gegeven in wat al goed gaat en wat voor de (nabije) toekomst mogelijk en wenselijk is. Een letterlijke opmerking van een van de leerkrachten:

‘We weten het eigenlijk wel, we maken geen tijd om erover te praten en tot concrete uitvoering te komen.’

5.2 Discussie

Dit praktijkonderzoek draagt voor de school bij aan:

- Kennis van de leerkrachten over de eigen vaardigheden en kennisontwikkeling ten aanzien van groepsvorming. Het delen van deze kennis tijdens de interviews heeft gezorgd voor bewustwording. Samen praten over competenties, interventies en ondersteuningsbehoeften, vanuit de visie heeft hiertoe bijgedragen. De kennis om de cognitieve ontwikkeling van de kinderen volgens een vaste structuur te volgen, wordt ingezet om het SEL van de kinderen te volgen. Het groepsplan gedrag is het middel dat gebruikt gaat worden.
- Inzicht in de ondersteuningsbehoeften van de leerkrachten om het SEL van de kinderen gestructureerd en systematisch in beeld te brengen. De leerkrachten hebben aangegeven zich meer bewust te zijn van wat ze al doen en waar nog behoefte aan is om als professional nog beter tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen. Het team benoemt dat ze het onderwijs, gericht op de groepsvorming en het SEL, samen met de kinderen vorm wil blijven geven.
- Het proces om door te groeien naar een PLG. Diverse kernwaarden, zoals aangegeven door Lieskamp (2015) zijn reeds aanwezig, anderen hebben de zorg en aandacht. Een nieuwe directie, een betrokken en gemotiveerd team op een Jenaplanschool en gezamenlijk gedragen visie zijn ingrediënten om dit waar te kunnen maken.

5.3 Reflectie

- Aanleiding van dit onderzoek was het ontbreken van structuur bij het volgen van het SEL van de kinderen. De implementatie van het groepsplan gedrag leek de oplossing. Tijdens gesprekken in de voorbereidingen op het onderzoek is duidelijk geworden dat de implementatie van het groepsplan gedrag een grotere kans van slagen zou kunnen hebben als de leerkrachten betrokkenheid vertonen en eigenaarschap ervaren. Ik ben me gaan richten op de begeleiding tijdens het veranderingsproces. Een win-win situatie (Covey, 2010) zowel het team als ikzelf hebben zich professioneel ontwikkeld.
- De begeleiding richtte zich op de waarderende benadering. Vanuit waardering een gesprek aangaan geeft een veilig gevoel, er is geen goed of fout. Het waarderende interview en de gestructureerde kringdialoog waren een tijdrovende manier van data-verzameling. Het lijkt achteraf toch goede keuze geweest om me vooral te richten op de kwalitatieve data-verzameling, het heeft ervoor gezorgd dat de leerkrachten meer bewust van hun eigen handelen zijn geworden, ze hebben tijd gemaakt om in een kleine groep kennis en ervaringen te delen. De begeleiding volgens de 4D-cyclus heeft een positieve bijdrage geleverd aan de bewustwording van de professionaliteit. Ik ben hiermee dicht bij mezelf gebleven, uitgaan van waardering is een manier die bij mij past.
- De gestructureerde kringdialoog leek een geschikte methodiek voor het verzamelen van gegevens van de directie en de Intern Begeleider. Ik heb geprobeerd als interviewer de structuur strak aan te houden. Al snel bleek dat het lastig was om bij het ingebrachte probleem kort en krachtig vragen en adviezen te geven. In het begin lukte het om de drie geïnterviewden om de beurt aan het woord te laten. Tijdens de adviesronde is er meer een gesprek ontstaan waarbij veel adviezen gegeven zijn. Ik heb getracht tussentijds samen te vatten. Uiteindelijk is het een constructief gesprek geweest, waarbij de geïnterviewden elkaar aanvulden of bevroegen. Er zijn voldoende bruikbare adviezen uitgekomen, dat doel is bereikt.
- De scoringslijst teamgedrag is gebruikt voor de kwantitatieve data-verzameling. Hierbij kwam al snel de vraag van een collega hoe deze lijst ingevuld moest worden. Vanuit zichzelf of hoe zij het team ziet? Ik heb

daaropvolgend via de mail een verduidelijking gegeven. Daarbij heb ik aangegeven hoe de lijst ingevuld diende te worden, vanuit zichzelf. Mijns inziens kon de lijst maar op een manier ingevuld worden, ik had in de begeleidende brief, bijlage b, geen toelichting gegeven. Bij de presentatie van mijn onderzoek waren de resultaten herkenbaar voor de collega's. Een collega kwam erachter dat ze de lijst toch nog anders geïnterpreteerd had. Hieruit heb ik geconcludeerd dat de scoringslijst teamgedrag wel een goed, maar voor dit doel minder valide manier van data-verzameling is geweest. Het heeft de resultaten natuurlijk beïnvloed. Ik heb er kennis van genomen gezien mijn onderzoek al afgerond was. Ik heb ondanks deze bevinding toch een beeld kunnen schetsen van de aandachtspunten voor het team.

5.4 Aanbevelingen

De resultaten leiden tot de volgende aanbevelingen:

- Stem professionalisering komend schooljaar af op de ondersteuningsbehoeften van de leerkrachten. Kennis van gesprekstechnieken voor kinderen en collega's onderling (Lauteslager, 2012) dragen ertoe bij dat deze gesprekken hun doel dienen.
- Zorg ervoor dat voldoende tijd voor interventies gericht op groepsvorming gemaakt kan worden, door tijd in te plannen.
- Zorg ervoor dat voldoende tijd voor kind gesprekken gericht op groepsvorming gemaakt kan worden, door tijd in te plannen.
- Zorg ervoor dat collegiale consultatie en good practise, leren van en met elkaar een grotere rol krijgen voor de leerkrachten. Door dit te faciliteren voor de collega's.
- Zorg ervoor dat de expert ontwikkeling van de leerkrachten een plaats krijgt in de PLG die de school wil worden, waardoor het gezamenlijk leren (Mentink 2014, Lieskamp, 2015, 2016) blijft voortduren.

- Zorg ervoor dat de leerkrachten bewust bekwaam blijven door tijd in te plannen om regelmatig met elkaar, eventueel begeleidt, het gesprek over onderwijs te blijven voeren.
- Zorg ervoor dat de ontwikkeling van de school naar een PLG stap voor stap gaat, breng in beeld welke stappen al gezet zijn en verder ontwikkeld kunnen worden en welke stappen nog gezet kunnen worden. Kijk hoe de kernwaardes van de PLG en de kernwaardes van de school ten opzichte van elkaar staan en trek daar conclusies voor vervolgstappen uit (Reitsma, 2012).
- Dit onderzoek heeft vooral gegevens verzameld van de leerkrachten. De kinderen en ouders zijn hierin niet meegenomen. Dit is een bewuste keuze geweest. Starten bij de leerkrachten en daarna de kinderen en de ouders meenemen. Een PLG staat er steeds bij stil of de keuze die gemaakt is voldoende ten goede komt aan de verbetering van het onderwijs voor de kinderen. Aanbevolen wordt om bij de uitvoering en evaluatie van het groepsplan gedrag de kinderen en de ouders een betekenisvolle rol te geven (Both 1997, Lieskamp 2015).

5.5 Tot slot

Tot slot wil ik me richten tot mijn docenten die me de afgelopen twee jaar begeleid hebben. Frans en Adriaan hebben me kritische feedback gegeven tijdens het onderzoeksproces, het heeft me scherp gehouden en ervoor gezorgd dat ik tijdens het criterium gericht interview, behorende bij mijn toets synthese, mijn masterniveau heb bereikt. De vragen die me gesteld zijn om tot een probleemstelling voor mijn onderzoek te komen, hebben ervoor gezorgd dat ik meer de begeleidingskant op ben gegaan. Waarvoor dank.

Alle toetsen behorende bij de Master sen opleiding hebben me doen beseffen dat ik weet wat ik doe, dit kan onderbouwen en met collega's vanuit een waarderende benadering de dialoog aanga. Ik ben gegroeid als professional, dat vertaalt zich in de praktijk naar ruimte en tijd op mijn school om als..... het onderwijs aan hoogbegaafden gedegen vorm te geven en de begeleiding van het team tijdens de implementatie van het groepsplan gedrag.

6 Literatuur

Both, K. (1997). *Jenaplan. Jenaplanonderwijs op weg naar de 21^e eeuw*. Hoogeveen: Van Genne.

Bijleveld, B. (2011). *De gouden weken. Groepsvorming Et Ouderbetrokkenheid*. www.eduforce.nl: Eduforce.

Bateman, B. & Golly, A. (2008). *Waar komt dat gedrag vandaan? 20 tips en interventiestrategieën voor leerkrachten*. Huizen: Pica.

Boerman, R. & Ebskamp, J. (2001) *Een waardevolle leraar. Praktische ethiek en beroepsidentiteit*. Baarn: HB Uitgevers. (blz 102-115)

Cauffman, L. & Dijk, D. van (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Boom Lemma.

Covey, S. (2010). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Business Contact.

Damhof, E., Sluis, G. van, Reitsma, J. (2012). *De professionele leergemeenschap. Samen werken aan hoge leerresultaten*. Groningen: Zalsman.

Groepsdynamiek (z.d.). *Model van Vroemen*. Geraadpleegd op 15 juli 2016 van http://www.groepsdynamiek.nl/model_van_vroemen.html

Jeninga, J. (2004). *Professioneel omgaan met gedragsproblemen. Praktijkboek voor het primair onderwijs*. Baarn: HBuitgevers.

Lange, R. de, Schuman, H. & Montesano-Montessori, N. (2011) *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Lauteslager, L. (2012). Van discussie naar dialoog. Leiding geven aan het professionele gesprek. *MESO magazine*, (186), 9-14.

Lieskamp, M. (2015). Samen leren in een professionele leergemeenschap. *Direct* (5), 8-13.

Lieskamp, M. (2016). Samen onderwijs creëren voor jullie leerlingen. *Marktplaats* 4-5.

Maslow, A. (1970). *Leercirkel van onbewust onbekwaam naar onbewust bekwaam*. Geraadpleegd op 8 april 2016 van <http://www.nlp-groningen.com/leercircel-van-onbewust-onbekwaam-naar-bewust-onbekwaam-naar-bewust-bekwaam-en-naar-onbewust-bekwaam-/>

Masselink, R. & Nieuwenhof, R. van den (2008). Inleiding. In: Masselink, R. & Rombout, R. van den. *Waarderend organiseren*. 3-5. Nieuwekerk aan den IJssel: Gelling Publishing.

Mentink, R. (2014). Leiderschap en professionele leergemeenschappen. *De Nieuwe Meso*, 1, 55-60.

Overveld, K. van (2014). *Groepsplan Gedrag. Planmatig werken aan passend onderwijs*. www.uitgeverijpica.nl.

Pameijer, N., Beukering, T. Van & Lange, S. de (2010). Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam. *JSW*, 7, 6-9.

Poelmans, P. & Severijnen, O. (2013). *De APA-richtlijnen: over literatuurverwijzing en onderzoeksrapportage*. Bussum: Coutinho.

Schoolgids (2015-2016).

Tjepkema, S. & Verheijen, L. (2012). Appreciative inquiry. in: Ruijters, M. & Simons, R.J. *Canon van het leren*. 77-89.

Vlaming, W.de (2011). Oplossingsgericht meesterschap. *Nieuw Meesterschap*, 1(3), 17-21

7 Bijlagen PGO

7.1 A Basisprincipes Jenaplan

BASISPRINCIPES JENAPLAN

01. Elk mens is uniek; zo is er maar 1. Daarom heeft ieder kind en elke volwassene een onvervangbare waarde.
02. Elk mens heeft het recht een eigen identiteit te ontwikkelen. Deze wordt zoveel mogelijk gekenmerkt door: zelfstandigheid, kritisch bewustzijn, creativiteit en gerichtheid op sociale rechtvaardigheid. Daarbij mogen ras, nationaliteit, geslacht, sexuele gerichtheid, sociaal milieu religie, levensbeschouwing of handicap geen verschil uitmaken.
03. Elk mens heeft voor het ontwikkelen van een eigen identiteit persoonlijke relaties nodig:
met andere mensen;
met de zintuiglijke waarneembare werkelijkheid van natuur en cultuur; met de niet zintuiglijk
waarneembare werkelijkheid.
04. Elk mens wordt steeds als totale persoon erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken
05. Elk mens wordt als een cultuurdrager en -vernieuwer erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.
06. Mensen moeten werken aan een samenleving die ieders unieke en onvervangbare waarde respecteert.
07. Mensen moeten werken aan een samenleving die ruimte en stimulansen biedt voor ieders identiteitsontwikkeling.
08. Mensen moeten werken aan een samenleving waarin rechtvaardig, vreedzaam en constructief met verschillen en veranderingen wordt omgegaan.
09. Mensen moeten werken aan een samenleving die respectvol en zorgvuldig aarde en wereldruimte beheert.
10. Mensen moeten werken aan een samenleving die de natuurlijke en culturele hulpbronnen in verantwoordelijkheid voor toekomstige generaties gebruikt.
11. De school is een relatief autonome coöperatieve organisatie van betrokkenen. Ze wordt door de maatschappij beïnvloed en heeft er zelf ook invloed op.
12. In de school hebben de volwassenen de taak de voorgaande uitspraken over mens en samenleving tot (ped)agogisch uitgangspunt voor hun handelen te maken.
13. In de school wordt de leerstof zowel ontleend aan de leef-en belevingswereld van de kinderen als aan de cultuurgoederen die in de maatschappij als belangrijke middelen worden beschouwd
voor de hier geschetste ontwikkeling van persoon en samenleving.
14. In de school wordt het onderwijs uitgevoerd in pedagogische situaties en met pedagogische middelen.
15. In de school wordt het onderwijs vorm gegeven door een ritmische afwisseling van de basisactiviteiten gesprek, spel, werk en viering.
16. In de school vindt overwegend heterogene groepering van kinderen plaats, naar leeftijd en ontwikkelingsniveau, om het leren van en zorgen voor elkaar te stimuleren.
17. In de school worden zelfstandig spelen en leren afgewisseld en aangevuld door gestuurd en begeleid leren. Dit laatste is expliciet gericht op

niveauperhoging. In dit alles speelt het initiatief van de kinderen een belangrijke rol.

18. In de school neemt wereldoriëntatie een centrale plaats in met als basis ervaren, ontdekken en onderzoeken.

19. In de school vinden gedrags-en prestatiebeoordeling van een kind zoveel mogelijk plaats vanuit de eigen ontwikkelingsgeschiedenis van dat kind en in samenspraak met hem.

20. In de school worden verandering en verbeteringen gezien als een nooit eindigend proces.

Dit proces wordt gestuurd door een consequente wisselwerking tussen doen en denken.

7.2 B Brief collega's uitnodiging interview en invullen scoringslijst teamgedrag

Hallo Collega's

29 mei 2016

Zoals jullie weten ben ik bezig met de studie Master SEN.

Ik heb jullie al eerder meegenomen op verhaal over het doel van mijn onderzoek; het proces begeleiden om structuur aan te brengen in de ontwikkeling van het sociaal emotioneel leren van de kinderen op [REDACTED]

Naast het invullen van de scol, gaan we als middel een groepsplan voor gedrag gebruiken. Hierbij zet je van tevoren, preventief, op papier wat je aan interventies in gaat zetten om de groep een groep te laten vormen.

Dit plan gaat meegenomen worden in de cyclus van Handelingsgericht werken, waarbij je:

1. Signaleert
2. Analyseert
3. Plant
4. Realiseert

En natuurlijk evalueert.

Om dit te kunnen realiseren heb ik jullie expertise nodig, het delen van inzichten en ideeën is belangrijk.

Ik heb in de laatste teamvergadering toestemming gekregen om jullie te interviewen. Zodat ik in kaart kan brengen hoe die structuur er bij ons op school nu uit ziet en er in de toekomst uit kan zien.

Door omstandigheden thuis heb ik niet eerder aan dit deel van mijn onderzoek kunnen beginnen.

Graag wil ik met jullie in groepjes van twee of drie in gesprek gaan over het structureel in kaart brengen van het Sociaal Emotioneel Leren van de leerlingen in je eigen groep, maar ook schoolbreed op **De Kleine Akkers**. Mijn inschatting is dat het interview maximaal 45 minuten zal duren als.

In de bijlage zit ook een **scoringslijst over teamgedrag**. Ik wil jullie vragen die in te vullen en **uiterlijk 10 juni, op de studiedag, bij mij persoonlijk** in te leveren.

Het resultaat van mijn onderzoek en mijn aanbeveling voor school wil ik 20 juni, tijdens de studiedag aan jullie presenteren.

Aan jullie de vraag om zo snel mogelijk aan mij 9 via de app) door te geven wanneer je kan. Zoals ik al aangaf het liefst in groepjes van twee of drie.

Datum	Tijd	Naam geïnterviewde(n)	starttijd interview
Woensdag 1 juni	13.30-15.00		
Donderdag 2 juni	15.30-16.30		
Vrijdag 3 juni	15.00-16.00		
Dinsdag 7 juni	15.30-17.00		

Woensdag 8 juni	13.30-15.00		
Donderdag 9 juni	15.30-17.00		
Maandag 13 juni	13.30-16.00		

Mocht je op geen een van de aangegeven data/tijden kunnen wil je dan zelf een andere datum/tijdstip aangeven. Ik heb evt. ook ruimte onder schooltijd, op dinsdag/woensdag of donderdag. Graag een datum/tijd voor 15 juni.

Alvast bedankt voor jullie medewerking, Aline

7.3 C Basisvragen waarderend interview 4D-cyclus

1. Discover→ Verkennen

Welke situatie, die zowel succesvol was voor jou als voor een leerling die gericht is op het Sociaal Emotioneel leren, kun je beschrijven?

Op welke manier bevorder je nu de groepsvorming van je groep?

2. Dream→Dromen

Hoe ziet het er volgens jou/jullie uit als het SEL-volgsysteem goed werkt?

Hoe ziet dat er concreet uit?

Wat doe je dan precies?

3. Design→ Ontwerpen

Waar sta je in jouw praktijk als leerkracht?

Wat zijn de punten in jouw onderwijs die van belang zijn voor het SEL van kinderen om de droomrichting in te gaan?

Wat heb je/het team nodig?

4. Destiny→ Concreet maken

Hoe kunnen de perspectieven waargemaakt worden?

Wat wil/kan je als leerkracht/team doen om hieraan te werken?

Wat vraagt het aan actie om realiteit te worden in de onderwijspraktijk voor het SEL van de kinderen?

7.4 Feedback formuleren presentatie PGO