
Bekijk het eens van de andere kant



Naam: Fleur Barten- van der Leest

Studentnummer: 2044033

Opleiding: Master Special Educational Needs (M SEN)

Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg

Begeleider: Drs. Frans Kemmeren

Datum: 15-05-2012

Inhoudsopgave

Samenvatting	Blz.: 4
Inleiding	Blz.: 5,6,7
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling	Blz.: 8 t/m 11
1.1 Wat is de aanleiding voor het onderzoek?	Blz.: 8,9
1.2 Doelstelling in mijn onderzoek	Blz.: 9,10
1.3 De onderzoeksvraag	Blz.: 10
1.3.2 De deelvragen	Blz.: 10,11
Hoofdstuk 2: Theoretische onderbouwing	Blz.: 12 t/m 22
2.1 Oplossingsgericht werken	Blz.: 12,13
2.2 De zevenstappendans	Blz.: 13 t/m 20
2.3 Het verschil tussen De zevenstappendans en De achtstappendans	Blz.: 21,22
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie	Blz.: 23 t/m 29
3.1 Praktijkonderzoek	Blz.: 23
3.2 De onderzoeksstrategie	Blz.: 23, 24
3.3 Doelstelling in het onderzoek	Blz.: 25
3.4 Het onderzoeksprotocol	Blz.: 25,26
3.5 De onderzoeksmethoden	Blz.: 27,28
3.6 De onderzoekseenheden	Blz.: 28
3.7 Ethische kwesties	Blz.: 28
3.8 Triangulatie	Blz.: 29
3.9 Betrouwbaarheid en validiteit	Blz.: 29
Hoofdstuk 4: Data analyse en resultaten	Blz.: 30 t/m 38
4.1 In hoeverre zijn leerkrachten nu al bekend met oplossingsgericht werken?	Blz.: 30,31,32
4.2 Analyse van de beginmeting	Blz.: 32
4.3 Deelvraag 3	Blz.: 33,34
4.4 Analyse van de eindmeting	Blz.: 34,35
4.5 Deelvraag 4	Blz.: 36,37,38
Hoofdstuk 5: Conclusies	Blz.: 39 t/m 43
5.1 Antwoord op de hoofdvraag	Blz.: 39,40,41
5.2 Interpretatie van de antwoorden in het licht van het theoretisch kader	Blz.: 41,42,43
5.3 Consequenties voor het praktijkprobleem	Blz.: 43
5.4 De consequenties van de uitkomsten voor de theorie	Blz.: 43
Hoofdstuk 6: Evaluatie onderzoek- Discussie	Blz.: 44 t/m 46

6.1 De aanzetten tot verbetering van de praktijksituatie	Blz.: 44
6.2 Reflectie persoon, theorie en praktijk	Blz.: 44,45,46
Nawoord	Blz.: 47
Literatuurlijst	Blz.: 48
Bijlage 1	Blz.: 49,50
Bijlage 2	Blz.: 51 t/m 56
Bijlage 3	Blz.: 57,58
Bijlage 4	Blz.: 59,60
Bijlage 5	Blz.: 61 t/m 66

Samenvatting van het onderzoek

“When you change the way you look at things, the things you look at change” (Wayne Dayer, 2008)

Deze stelling heeft mij dusdanig positief beïnvloed in het omgaan met leerlingen met gedragsproblemen in de klas, dat dit de basis was voor mijn onderzoek. Zou dit ook zo werken voor de collega's in mijn dagelijkse praktijk? Wat kan ik als gedragsspecialist hieraan bijdragen? Hoe kan ik leerkrachten begeleiden om oplossingsgericht te gaan werken en denken?

Uiteindelijk ben ik de volgende vraag gaan onderzoeken: *Kan ik als gedragsspecialist het leerkrachtgedrag ten opzichte van leerlingen met gedragsproblemen positief beïnvloeden met behulp van De zevenstappendans van oplossingsgericht werken en wat vinden de leerkrachten dat het toepassen van oplossingsgerichte technieken voor hun eigen gevoel in klassensituaties betekent?*

Om antwoord te kunnen geven op deze vraag heb ik mij verdiept in de theoretische kennis achter oplossingsgericht werken, met in het bijzonder De zevenstappendans (Cauffman en Van Dijk, 2010). Met behulp van deze theoretische achtergrondkennis heb ik aan de leerkrachten van dit onderzoek een scholing gegeven in de vorm van een workshop over oplossingsgericht werken. De leerkrachten hebben een beginmeting ingevuld, voorafgaande aan de scholing, en een eindmeting na de onderzoeksperiode van zes weken. De leerkrachten konden zo zelf hun groei weergeven. Om de leerkrachten te begeleiden tijdens het proces vond ik het belangrijk om oplossingsgericht werken in te zetten. Gedurende de onderzoeksperiode hebben de leerkrachten samen met mij evaluaties ingevuld waarin ze aangeven wat er goed ging in het oplossingsgericht werken.

Of het gelukt is om het leerkrachtgedrag ten opzichte van leerlingen met gedragsproblemen positief te beïnvloeden (met behulp van De zevenstappendans) en wat de leerkrachten vinden dat deze oplossingsgerichte technieken voor hun gevoel in klassensituaties betekent, kunt u zeker teruglezen in dit onderzoek.

Inleiding

Het is woensdagochtend 3 november 2010. Vol spanning over wat me de komende twee studiedagen te wachten staat, ga ik naar de Fontys Hogeschool in Tilburg voor een studie tweedaagse van Drs. Dick J. van Dijk over oplossingsgericht werken in het onderwijs. Tijdens deze tweedaagse komt er een rust over me heen. Ik voel me begrepen, gehoord en ik herken mezelf in de vele voorbeelden die er gegeven worden. Wat me vooral aanspreekt, is de veiligheid en laagdrempeligheid van deze tweedaagse. Het gevoel van “het wordt me te veel”, “waarom gaat nou niks goed bij deze leerling”, of “het lijkt wel alsof deze leerling niks met mijn hulp kan”, ervaart iedere leerkracht. Hoe we ermee omgaan dat is een keuze, een visie en uiteindelijk een manier van leven.

“When you change the way you look at things, the things you look at change” (Wayne Dayer, 2008). Deze gedachtegang heeft mijn manier van leven en van denken beïnvloed.

Gedurende de opleiding hebben alle modules te maken gehad met het oplossingsgericht werken. Langzaam maar zeker heb ik steeds meer kennis opgedaan over de manier van werken. Deze kennis heb ik meegenomen in mijn werk als leerkracht, maar ook in mijn privéleven heeft het me geleerd om anders om te gaan met situaties die ik tegenkom.

Ik ben Fleur Barten-van der Leest en ben sinds 2008 werkzaam als fulltime lerares in het reguliere basisonderwijs. De basisschool waar ik werk staat in een aandachtswijk in Noord-Brabant. Er zitten 200 leerlingen op deze school. Onze school streeft na om een fijne en veilige plek te zijn voor iedere leerling en de ouders. Hierin worden geen uitzonderingen gemaakt. Iedereen is welkom op school. We hebben een team van gemotiveerde leerkrachten, twee ib-ers en een directrice. Allen zijn we zeer betrokken bij de wijk waarin we werken.

Toch zijn alle leerkrachten net als ik ook maar een mens en wordt het iedereen wel eens even te veel. Zeker gezien de huidige ontwikkelingen in het onderwijs. Weer

Samen Naar School¹ biedt voor leerlingen nieuwe kansen binnen het reguliere onderwijs, maar vraagt extra veel kennis en vaardigheden van de leerkrachten.

Tijdens dit onderzoek wil ik gaan werken met leerkrachten op mijn school. Gedrag is situationeel en persoonsgebonden. Iedere leerkracht reageert vanuit zijn/haar gevoel, ook al is de leerkracht zich hier niet altijd van bewust. Doen er zich problemen voor met een leerling waar ze voor hun gevoel niet in verder komen, dan kan de situatie zich voordoen dat zowel een leerkracht als een leerling frustreert. Het is dan heel moeilijk om tot een oplossing te komen, omdat er vaak gekeken wordt naar wat er niet goed gaat. Vanuit daar lopen de leerkracht en de leerling vast, terwijl ze allebei een goede bedoeling hebben. Ze willen immers allebei dat het goed gaat.

Met de kennis die ik heb opgedaan over oplossingsgericht werken hoop ik de leerkrachten te inspireren voor deze manier van werken. Zelf ben ik door oplossingsgericht werken anders naar situaties gaan kijken. Door te kijken naar wat er wel goed gaat, sta ik meer ontspannen en ook gelukkiger voor de klas. Door mijn kennis te delen, hoop ik te bereiken dat ik hetzelfde kan betekenen voor mijn collega's.

Met behulp van een scholing wil ik de kennis over oplossingsgericht werken vergroten. Een onderdeel van de scholing zal gaan over het herkaderen van een probleem. Ook wil ik met behulp van een evaluatie in beeld hebben wat voor gevoel de leerkrachten krijgen bij oplossingsgericht werken.

Met mijn onderzoek maak ik leerkrachten bewust van het effect van hun eigen handelen en het effect daarbij op de leerling. Ik zet een ontwikkeling in gang op school.

¹ Het project Weer Samen Naar School (WSNS) van de Rijksoverheid, heeft als doel kinderen die extra zorg en begeleiding nodig hebben, zoveel mogelijk op een reguliere basisschool te houden. Het gaat om leerlingen die gedragsproblemen of moeite met leren hebben.

De relevantie van het onderzoek voor de persoon, de praktijk en de theorie

Er is veel theorie te bestuderen als het gaat om oplossingsgericht werken. Binnen de theorie wil ik me met de leerkrachten gaan verdiepen in de basisprincipes van het oplossingsgericht werken met de nadruk op 'De zevenstappendans' (Cauffman & Van Dijk, 2010). Cauffman en Van Dijk (2010) beweren: 'er zijn zeven basisstappen binnen De zevenstappendans, die je eindeloos kunt combineren. Sommige zijn makkelijk te herkennen en zul je al gebruiken zonder het te beseffen.' (p. 55) Door de theorie in te kaderen wil ik leerkrachten praktische handvatten geven waar ze mee aan het werk kunnen gaan. Zo zijn er herkenningpunten binnen de theorie waar tijdens het onderzoek mee gewerkt kan worden. We staan nog aan het begin van een veranderingsproces binnen oplossingsgericht werken op school, maar door concrete stappen te bestuderen en te zetten heeft iedere leerkracht zicht op zijn eigen ontwikkeling. Tijdens dit hele proces is er ruimte voor evaluatie. Ik hoop dat we als team kunnen leren van elkaar.

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

1.1 Wat is de aanleiding voor het onderzoek?

Veel afwijkend gedrag komt aan de oppervlakte wanneer samenwerking tussen leerling en leerkracht strandt. Wij vatten dit op als een signaal dat de school niet tegemoetkomt aan zijn verplichting een goede werkomgeving te creëren en dat er iets moet veranderen met betrekking tot de leerling. Het is belangrijk dat de opduikende negatieve patronen worden doorbroken en het is de plicht van het schoolpersoneel om hierin het initiatief te nemen.

(Måhlberg & Sjöblom, 2008, p. 114)

Sinds ik werkzaam ben op deze basisschool doen we als team mee aan vele cursussen over het omgaan met gedragsproblemen. Wat ik merk, is dat de nadruk bij de cursussen vaak ligt bij het verschillende probleemgedrag wat we binnen het onderwijs tegenkomen, de problemen of stoornissen die de leerlingen kunnen hebben en hoe we hier als leerkracht mee om kunnen gaan. Vaak wordt er niet genoeg, of helemaal niet stilgestaan bij wat er wel goed gaat. In de basis van een cursus wordt regelmatig als beginpunt het probleemgedrag van een leerling genomen.

Binnen ons team hebben de leerkrachten op een bepaald punt in hun carrière allemaal te maken met leerlingen die problemen geven in hun gedrag of leerprestaties. Iedere leerkracht probeert hier zo goed mogelijk mee om te gaan. Toch heeft iedereen wel een moment dat het niet lukt of het niet gaat met de leerling zoals ze gehoopt hadden. Ik herken het gevoel, iedere leerkracht maakt het mee. Het voelt fijn om dan even 'stoom af te kunnen blazen in de koffiekamer'. Maar hierin schuilt een gevaar. We zijn ons namelijk niet altijd bewust van de gevolgen van een negatieve woordkeus, die vaak gebruikt wordt bij momenten dat het ons even te veel wordt.

Helaas kan onze woordkeus ook negatieve gevolgen hebben, waardoor het negatieve gedrag wordt versterkt en de leerling een etiket krijgt. Zijn gedrag zou opgevat kunnen worden als permanent, rigide en 'zo is hij nou eenmaal'.

Etiketten ontstaan vrij snel, zowel in de lerarenkamer als in de klas. (Måhlberg & Sjöblom, 2008,p. 93)

Dit is dan ook de aanleiding voor mijn onderzoek. Met dit gegeven wat ik tegenkom in mijn werk wil ik aan de gang.

1.2 Doelstelling in mijn onderzoek

Het doel van mijn onderzoek is om leerkrachten kennis bij te brengen over oplossingsgericht werken op school. De ontwikkeling van deze manier van werken en denken staat nog op het beginpunt bij ons op school. Leerkrachten werken op bepaalde momenten al oplossingsgericht, maar zijn zich hier vaak nog niet van bewust, omdat ze de achterliggende theorie over dit onderwerp nog niet kennen. Door de leerkrachten bekend te maken met de basisprincipes en een aantal concrete handelingen (De zevenstappendans), wil ik een positieve ontwikkeling op school in gang zetten. Ik ga leerkrachten begeleiden met behulp van een scholing, maar ik laat ook de leerkrachten op een oplossingsgerichte manier naar hun eigen ontwikkeling kijken op het gebied van oplossingsgericht werken.

Met het onderzoek wil ik in beeld hebben hoe de huidige situatie rondom oplossingsgericht werken is en wat de groei is na de scholing en de verwerking. Ik ben tevreden als er bij de leerkrachten een bewustwording heeft plaatsgevonden over oplossingsgericht werken en de kracht hiervan. Als er ontwikkeling is te zien in de vaardigheden rondom oplossingsgericht werken, heb ik mijn doel behaald. Wat ik het allerbelangrijkste binnen dit onderzoek vind, is dat ik de leerkrachten bewust maak van de kracht van taal en de kracht van het positief denken zoals in oplossingsgericht werken naar voren komt. Insoo Kim Berg zegt: "Taal is niet alleen voor de manier waarop wij onze realiteit definiëren, het is ook de manier waarop wij haar vormen".

Een kleine verandering leidt vaak tot een grote verandering, een soort sneeuwbaaleffect. Denken op een oplossingsgerichte manier is denken dat verandering voortdurend plaatsvindt. Niets blijft hetzelfde en er doet zich altijd iets nieuws voor.

Heel vaak roept deze benadering een gevoel van hoop voor de toekomst op; geloof in wat er mogelijk is – een gevoel van op het juiste spoor zitten.

(Måhlberg & Sjöblom, 2008, p. 60)

1.3 De onderzoeksvraag

Kan ik als gedragsspecialist het leerkrachtgedrag ten opzichte van leerlingen met gedragsproblemen positief beïnvloeden met behulp van De zevenstappendans van oplossingsgericht werken en wat vinden de leerkrachten dat het toepassen van oplossingsgerichte technieken voor hun eigen gevoel in klassensituaties betekent?

1.3.2 De deelvragen

Deelvraag 1: Wat zijn de basisprincipes van oplossingsgericht werken en wat houdt De zevenstappendans in?

Er is een hoop theorie over oplossingsgericht werken. Dit wil ik inzetten door de theorie te vertalen naar een overzichtelijke presentatie voor de leerkrachten. Hierin bewaak ik het doel wat ik heb met het onderzoek. Ik wil me verdiepen in De zevenstappendans die in de theorie beschreven staat en hierover wil ik andere leerkrachten informeren. Ik heb een vrijblijvende werkrelatie (Cauffman & Van Dijk, 2010) met de leerkrachten. Ik dring tijdens de presentatie geen hulp op, ik toon waardering naar de andere leerkrachten toe en zal me beperken tot het informeren over de theorie achter oplossingsgericht werken.

Deelvraag 2: In welke mate zijn de leerkrachten nu al bekend met oplossingsgericht werken?

Met behulp van het schalen, een hulpmiddel binnen het oplossingsgericht werken, wil ik de leerkrachten hun eigen beginsituatie in kaart laten brengen met betrekking tot oplossingsgericht werken. Dit zal voor iedere leerkracht anders zijn.

Deelvraag 3: Wat is het effect bij leerkrachten van scholing over oplossingsgericht werken en hoe kan ik als gedragsspecialist de leerkrachten tijdens dit proces

begeleiden met behulp van reflectie? (Wekelijks reflecteren met de leerkrachten in de vorm: 'wat gaat er al goed?').

De groei en ontwikkeling van iedere leerkracht wil ik in kaart laten brengen door de leerkrachten zelf. Dit met behulp van hetzelfde instrument dat ze in het begin van het onderzoek hebben gebruikt. Ze gaan de vaardigheden van het oplossingsgericht werken opnieuw schalen. Zo kan ik de groei van de leerkrachten in kaart brengen. De leerkrachten houden gedurende een periode van zes weken volgend op de workshop zelf hun ontwikkeling van de verschillende punten bij.

Deelvraag 4: In hoeverre draagt oplossingsgericht werken bij aan een positievere kijk op leerlingen met gedragsproblemen voor de leerkrachten en wat voor reacties krijgen de leerkrachten van de leerlingen wanneer ze op een oplossingsgerichte manier aan het werk zijn?

De leerkrachten vullen een reflectie in. Ze geven antwoord op drie vragen. Wat heeft oplossingsgericht werken betekend voor de leerkrachten als persoon, in de theorie en in de praktijk? Deze antwoorden neem ik mee als verwerking in mijn onderzoek. Om de triangulatie te bewaken wil ik tevens een aantal praktijkvoorbeelden van reacties van leerlingen meenemen in het onderzoek. Hierover meer in hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

In dit hoofdstuk ga ik de theorie die ik heb bestudeerd voor mijn onderzoek toelichten. Binnen dit hoofdstuk geef ik een uitgebreide theoretische samenvatting als antwoord op mijn eerste deelvraag: Wat zijn de basisprincipes van oplossingsgericht werken en wat houdt De zevenstappendans in? Stukken theorie uit verschillende literatuur heb ik samengevat en uiteengezet in dit hoofdstuk. Ik heb gekeken naar dingen uit de literatuur die ik belangrijk vind in het kader van mijn onderzoek. Omdat ik in de loop van het onderzoek een presentatie ga geven over oplossingsgericht werken is het voor mezelf in het belang van het onderzoek heel belangrijk om de achterliggende theoretische kennis op orde te hebben en mee te nemen in het onderzoek. Daarnaast is het belangrijk om de literatuur met elkaar te vergelijken om goed op de hoogte te zijn van de actuele artikelen, onderzoeken en informatie over het onderwerp. Hieronder volgt een samenvatting van de basisprincipes van oplossingsgericht werken en De zevenstappendans (Cauffman en Van Dijk, 2010). Tevens geef ik een toelichting waarom ik voor De zevenstappendans heb gekozen.

2.1 Oplossingsgericht werken

De grondleggers voor de oplossingsgerichte benadering begin jaren tachtig van de vorige eeuw waren Steve de Shazer en Insoo Kim Berg. Vanuit de Solution Focused Brief Therapy Association wordt de missie voortgezet.

Oplossingsgericht werken is geen medisch of theoretisch model. Oplossingsgericht werken is een model dat gericht is op de bruikbaarheid. Het model moet praktisch zijn, volgens Cauffman en Van Dijk (2010, p. 44) "Waarom moeilijk doen, als het makkelijk kan."

De Shazer en zijn collega's van het Brief Therapy Center in Milwaukee stelden vast dat cliënten goede therapie ervaren wanneer "het accent van de therapie gelegd wordt bij het vragen stellen en opdrachten geven aan cliënten. Met behulp van die vragen en opdrachten kunnen ze zich concentreren op hun eigen waarneming van

behoeften en doelen en op de potentiële hulpbronnen voor oplossingen waar ze zelf over beschikken” (Durrant, 2007, p.39).

Oplossingsgericht werken gaat uit van drie basisprincipes (Cauffman & Van Dijk, 2010, p. 33):

- 1) Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders.
- 2) Als iets wel (of beter) werkt, doe er meer van.
- 3) Als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders.

Wanneer iets niet werkt in de klas, is het belangrijk om dit in te zien en ermee te stoppen. Wanneer de nadruk komt te liggen bij dingen die niet goed gaan, kan je als leerkracht in een negatieve spiraal terechtkomen. Dit is wat ik in de praktijk tegenkom. Er is een behoefte in het team om te leren omgaan met negatief gedrag, en om dit om te leren buigen door te kijken naar wat er wel goed gaat.

Oplossingsgericht werken sluit hier goed op aan.

In iedere situatie zijn er stapjes, hoe klein ook, op te noemen van dingen die goed gaan. Het is heel belangrijk om alert te zijn op deze stapjes en dit uit te bouwen.

Deze kleine stapjes zijn namelijk de weg naar een verbetering van de situatie.

Wanneer je in je onderwijssituatie een succes hebt behaald, is het belangrijk om dit door te geven aan anderen. Dit kan een succesvolle methode zijn die aanslaat bij de leerlingen, maar het kan ook gaan om een succeservaring met een leerling in de klas. Iedere vorm van succes mag gedeeld worden met andere collega's. Het kan die collega's weer verder helpen en het versterkt het team.

2.2 De zevenstappendans (Cauffman en Van Dijk, 2010)

De zevenstappendans is een instrument dat flexibel inzetbaar is. Het zijn zeven stappen die door elkaar gebruikt kunnen worden. Niet alle stappen zullen altijd aan bod komen. Het kan zijn dat één stap voldoende is voor het moment. Hieronder ga ik een verkorte beschrijving geven over de zeven stappen van De zevenstappendans. De zevenstappendans ga ik aanbieden aan collega's als hulpmiddel voor het oplossingsgericht werken in de klas. De collega's kunnen dit gebruiken tijdens de

periode van zes weken waarin ze met oplossingsgericht werken aan de slag gaan. Informatie die ik belangrijk vind heb ik uit de verschillende stukken literatuur gehaald. De presentatie staat als bijlage in het onderzoek.

Stap 1: contact leggen

Tijd om contact te leggen met de ander is de eerste stap. Door contact te maken zal het gesprek beter verlopen, omdat de ander zich meer op zijn gemak voelt. Aan dit contact moet gedurende de gehele periode dat je met iemand werkt, gewerkt worden.

Het is belangrijk om te letten op het denken en spreken van anderen. Je hoeft je taalgebruik niet volledig aan te passen, maar kom hierin tegemoet. Heel belangrijk is het wel om geloofwaardig te blijven.

Rapport betekent aanpassen aan de ander, dit is een techniek binnen het contact maken. Lichaamstaal speelt een grote rol tijdens het contact maken. Je kunt veel afleiden uit de lichaamstaal van een ander, maar ben je ook bewust van je eigen lichaamstaal.

Insoo Kim Berg en Peter de Jong (2004, p. 41) zeggen: “Zelf denken we dat non-verbale gedragingen belangrijk zijn. We geloven echter dat wat je kiest om te zeggen meer van belang is om aan de cliënt te laten merken dat je respectvol luistert.”

Volgens Cauffman en Van Dijk (2010, p.57) zijn er “talloze manieren om te socialiseren en contacten aan te gaan. Er is geen eenduidig goede manier. Kies gewoon voor de dingen die het beste bij jou passen en waar jij je het meest comfortabel bij voelt.”

Tijdens de presentatie wil ik stap 1 aanhalen omdat ik het belangrijk vind dat de leerkrachten op de hoogte zijn van het belang van contact maken. Het is belangrijk dat iemand zich gehoord en gezien voelt, en dat op een zo respectvol mogelijke manier.

Stap 2: Context verkennen

Op het moment dat we iemand een hand geven, hebben we al een bepaald beeld van die persoon. We worden als mens gevormd door onze omgeving, door hoe en wat we tegen komen in het leven en door hoe we daar tegen aan kijken. Onze eigen waarden en normen beïnvloeden ons kijken naar een situatie.

Door een aantal vragen te stellen aan een leerling of collega kun je helderheid krijgen over hun achtergrond.

Tijdens de studiedagen over oplossingsgericht werken vond ik dit gedeelte verhelderend, vandaar dat we hier stil bij staan tijdens de presentatie. Ik vind het belangrijk dat collega's zich bewust zijn van hun eigen ideeën en misschien ook wel vooroordelen. Ben je jezelf hiervan bewust, kun je het uitschakelen. Binnen het oplossingsgericht werken moet je namelijk luisteren naar de context van een ander om er zo goed mogelijk mee aan het werk te kunnen.

Stap 3: doelen stellen

Doorgaans gaat men bij 'doelen' uit van problemen. Een doel wordt dan geformuleerd als 'iets (een probleem), waaraan een persoon wil, of moet werken', 'de punten die aandacht moeten krijgen', 'het gedrag dat we moeten veranderen', enzovoorts. Dat wil zeggen: doelen hangen normaal gesproken samen met het oplossen van een probleem of met het veranderen van een probleemsituatie. Wanneer doelen binnen dat kader blijven, werken ze in de hand dat bij een (residentiële plaatsing) alle aandacht naar het probleem uitgaat- hoe vriendelijk ze ook worden geformuleerd. In elk geval draagt een voortdurende aandacht voor het probleem er niet toe bij dat het kind, de jongere, de ouders of medewerkers het gevoel krijgen dat de dingen ook anders kunnen. (Durrant, 1993, p.81)

Binnen de oplossingsgerichte benadering is doelen stellen een voorwaarde. De enige doelen die belangrijk zijn, zijn de doelen van de leerling of collega zelf. Oplossingen moeten uit de persoon zelf komen om nut te hebben.

De belangrijkste vraag is de “doelstellingsvraag: wat moeten we vandaag bespreken, zodat dit gesprek nuttig zal zijn voor jou?” (Cauffman & Van Dijk, 2010, p.59).

Doelen worden tijdens het proces steeds verder uitgebouwd. De doelen moet realistisch zijn, realiseerbaar, praktisch, in gedragstermen observeerbaar en voorzichtig opgebouwd (Cauffman & Van Dijk, 2010).

“Een probleem is een al of niet uitgesproken wens tot verandering, die met behulp van adequate vraagstelling tot uitdaging kan worden vertaald” (Cauffman & Van Dijk, 2010, 61).

Waaraan zul je merken dat dingen beter gaan?

1. Verlegt de aandacht van het probleem naar de oplossing.
2. Getuigt van hoop en kan ertoe leiden dat een ander meewerkt.
3. Levert meer omschrijvingen van toekomstig gedrag.
4. Het bereiken van deze specifieke gedragingen wordt het doel.
5. Leidt tot vragen over wanneer dit gedrag zich al voordoet.

(Durrant, 2007, p.83)

De kracht van het stellen van doelen is dat de aandacht gericht wordt op de wens tot verandering en de mogelijkheden tot verandering. Dit is de kracht van oplossingsgericht werken en daarom vind ik het belangrijk om met mijn collega's te delen.

Stap 4: sterke punten markeren en krachtbronnen aanboren

Op zijn minst verplicht het sterke perspectief hulpverleners te begrijpen dat individuen hebben overleefd (en in sommige gevallen zelfs hebben gebloed), hoe uitgerangeerd of hoe ziek ze ook waren. Ze hebben stappen ondernomen,

hulpbronnen gebruikt en hebben een weg gevonden om met die moeilijkheden om te gaan. We moeten weten wat ze hebben gedaan, hoe ze dat hebben gedaan, wat ze ervan geleerd hebben, welke hulpbronnen (innerlijk en extern) beschikbaar waren in hun strijd om problemen te boven te komen. Mensen zijn altijd bezig met hun situatie, zelfs in hun beslissing om zich er van af te keren; als hulpverleners moeten we in contact komen met dat werk, het verhelderen en hieruit mogelijkheden destilleren en erop voortbouwen.

(Saleebey, 1992, p. 171-172)

In iedere situatie, bij ieder mens, zijn er sterke punten te vinden. Ieder heeft iets waar hij/zij goed in is. Tijdens momenten van problemen kunnen deze sterke punten naar de achtergrond verdwijnen. Deze sterke punten zijn juist heel belangrijk. Hier halen mensen hun kracht uit (krachtbronnen). Door op de krachtbronnen te concentreren worden problemen wat verder naar de achtergrond geplaatst. Vandaar dat ik dit een belangrijke stap van het oplossingsgericht werken vind om met mijn collega's te delen.

“De oplossingsgerichte benadering is een perfect tegengif tegen de verlamdende probleemfixatie. Door de juiste vragen te stellen kun je de ander de weg naar zijn krachtbronnen helpen (terug)vinden” (Cauffman & Van Dijk, 2010, p. 62).

Krachtbronnen worden soms onbewust ingezet wanneer een probleem minder zichtbaar is, maar het kan ook zijn dat krachtbronnen te vinden zijn in andere situaties. Iedereen heeft in zijn leven een plek waar hij/zij goed functioneert. Een probleem doet zich daarom ook niet de gehele dag voor. Het probleem kan met momenten minder aanwezig zijn, of anders. Dit noemen ze binnen oplossingsgericht werken de uitzondering.

“Die uitzonderingen interesseren ons in hoge mate, omdat op die momenten de probleemdager feitelijk deeloplossingen produceert. Hoe concreter de uitzonderingen benoemd worden, hoe beter”(Cauffman & Van Dijk, 2010, p. 63).

Wat het beste werkt is de krachtbronnen of sterke punten te waarderen en te complimenteren.

Stap 5: complimenten geven

Complimenten krijgen geeft een goed gevoel. Door dit goede gevoel ga je beter je best doen en doe je meer voor de ander. Het is dus belangrijk om hierbij stil te staan want naast dat het een goed gevoel geeft, schept het ook een beter pedagogisch klimaat in je klas heb ik gemerkt.

De belangrijkste waarde van een compliment volgens Cauffman en Van Dijk (2010,p 66.) is dat “je de ander helpt met de neus in de richting van mogelijke oplossingen te gaan staan. Je biedt de ander de kracht om meer te doen van wat werkt”.

Volgens Cauffman en Van Dijk (2010, p.67) dienen complimenten aan drie voorwaarden te voldoen:

- a. Je moet menen wat je zegt.
- b. Je complimenten moeten relevant zijn voor de situatie en gebaseerd op de realiteit.
- c. Overdrijven dient geen nuttig doel.

Belangrijk is het om te kijken naar de reactie die je krijgt op een compliment. Is het compliment op een goede manier gegeven, dan zal de reactie van de ontvanger over het algemeen positief zijn. Dit geeft vertrouwen aan beide partijen, en een kracht om door te gaan met wat werkt. Uiteindelijk is het doel: “Wie goed doet, goed ontmoet”(Cauffman & Van Dijk, 2010, p. 69).

Stap 6: differentiatiemogelijkheden aanreiken

Vaak wordt er bij een probleem, of bij probleemgedrag, vastgehouden aan het probleem. ‘Hij is altijd druk in de klas.’ ‘Zij is altijd met iets anders bezig.’ Als er dingen niet goed gaan in de klas, dan gaan de dingen slecht. Er wordt naar het probleem gekeken en het is dan soms heel moeilijk om nog iets anders te zien. Dit heb ik gezien in mijn eigen praktijk, maar ook wanneer ik met collega’s in gesprek ben. Dat ik de vaardigheid heb geleerd om te relativieren, te herkaderen of te

nuanceren heeft mij enorm geholpen in het weerleggen van de negatieve focus. Dit wil ik ook aan anderen meegeven.

Bij een probleem kan het dus zo zijn dat het helpt om de situatie te relativiseren: 'Is het altijd zo erg?' Wanneer dit niet voldoende is, dan is er binnen het oplossingsgericht werken een techniek van nuanceringen aanbrengen of schaalvragen stellen. Dat ga ik hieronder verder uitleggen.

"Het antwoord op nuanceringsvragen geeft informatie over verschillen en nuances, waarvan de leerkracht en de leerling, de schoolleider en de medewerker gebruik kunnen maken om een eerder ingeslagen nuttige richting voort te gaan" (Cauffman & Van Dijk, 2010, p.71).

"Het inschalen is een bruikbare techniek om complexe aspecten van het leven van de cliënt meer concreet en toegankelijk te maken voor zowel de hulpverlener als de cliënt" (Berg & De Jong, 2004, p.115-116).

Bij het schalen is de 0 het ergste moment ooit, de 10 stelt het punt waar we naar toe willen voor. De cliënt mag zelf schalen waar hij/zij op dat moment staat. Waar hij/zij ook staat, reageer positief. "De cijfers zijn metaforen voor verandering. De focus ligt op de weg, niet op het doel. De aandacht ligt bij alternatieve oplossingsmogelijkheden. Ook een negatieve inschaling moet serieus genomen worden" (Cauffman & Van Dijk, 2010, p. 73-74).

Doormiddel van schaalvragen erken je de omvang van het probleem zoals de ander het beleeft en maak je kleine stapjes en veranderingen zichtbaar.

Stap 7: je op de toekomst oriënteren

De wondervraag of de mirakelvraag is een techniek om iemand op een andere manier naar de toekomst te laten kijken. Iemand kan naar de toekomst kijken zonder dat er grenzen zijn, er zijn immers geen grenzen verbonden aan een wonder of mirakel. Dit is een techniek die werkt bij kinderen. In mijn eigen praktijk heb ik hier al verschillende keren succesvol mee gewerkt. De kinderen kunnen hun fantasie

gebruiken en verwoorden binnen hun eigen fantasie doelen waar ze aan willen werken. Omdat ik hier goede ervaringen mee heb wil ik het delen met mijn collega's.

De wondervraag is om een aantal verschillende redenen bruikbaar. Ten eerste geeft het stellen van de wondervraag cliënten toestemming om over een onbegrensd bereik van alternatieven na te denken. Er wordt gevraagd onbegrensd te denken als een manier om erachter te komen wat voor veranderingen zij zouden willen zien. Ten tweede is de vraag toekomstgericht. Het roept een tijd in hun leven op waar hun problemen niet langer problemen zijn. Het begint de aandacht te verschuiven van hun huidige problemen naar een bevredigender leven (Berg & De Jong, 2004, p.95).

Hieronder volgt een protocol voor de mirakelvraag.

1. Vraag toestemming om een 'hoogst merkwaardige vraag' te mogen stellen.
2. Gebruik een 'yes-set'.
3. Stel de mirakelvraag op gedecideerde wijze.
4. Definieer nauwgezet wat er tijdens het mirakel gebeurt.
5. Accepteer alle antwoorden die je krijgt.
6. Ontlok details met de vraag: 'En wat nog meer?'
7. Vraag hoe de omgeving zou merken dat het mirakel zich heeft voltrokken.
8. Geef complimenten voor elk nuttig antwoord en herhaal wat de ander heeft gezegd.

(Cauffman & Van Dijk, 2010, p.78-79)

2.3 Het verschil tussen De zevenstappendans en De achtstappendans

Binnen De achtstappendans zijn er de volgende stappen:

1. Contact leggen

2. Context verhelderen en problemen onderkennen

3. Doelen formuleren of succes beschrijven

4. Resources ontdekken.

5. Positieve uitzonderingen identificeren en analyseren

6. Complimenteren

7. Schalen.

8. Toekomstgerichtheid

(Berg & De Jong, 2004; Cauffman, 2007; Jackson & Mckergow, 2002)

Ik heb in dit onderzoek gekozen voor De zevenstappendans omdat ik vind dat die eenvoudiger is toe te passen. De stappen van De zevenstappendans en De achtstappendans komen behoorlijk overeen. Het verschil zit in stap 5 van De achtstappendans. Binnen De zevenstappendans is het zoeken naar positieve uitzonderingen en deze analyseren een onderdeel van stap 6. Stap 7 van De achtstappendans is ook een onderdeel van stap 6. De zevenstappendans biedt naar mijn idee evenveel mogelijkheden als De achtstappendans, maar is compacter samengevat, waardoor het overzichtelijker is voor mensen die voor het eerst met deze materie te maken krijgen. Daarom is het makkelijker om leerkrachten te coachen met De zevenstappendans. Zelf ben ik hier ook beter in opgeleid en getraind tijdens de opleiding. De theorie wordt aangeboden in een workshop met praktijkvoorbeelden om de materie nog beter duidelijk te maken. Daarna gaan de leerkrachten er zelf mee aan de slag. Ze werken gedurende zes weken met de stappen van oplossingsgericht werken. We evalueren wekelijks door

succeservaringen met elkaar te delen. Zoals in het begin van dit hoofdstuk staat: “Als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders.” (Cauffman & Van Dijk, 2010, p.33)

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie

In dit deel van het hoofdstuk zet ik uiteen hoe mijn onderzoek is opgebouwd, welke onderzoeksvorm ik heb gekozen en waarom. Daarnaast leg ik uit hoe ik data ga verzamelen. Ook licht ik toe hoe ik om ga met triangulatie en ethische kwesties.

3.1 Praktijkonderzoek

Er zijn twee hoofdvormen van onderzoek te onderscheiden, namelijk het wetenschappelijk onderzoek en het praktijkonderzoek. Voor mijn onderzoek heb ik gekozen voor het praktijkonderzoek. “Het praktijkgerichte onderzoek is primair gericht op in de maatschappij levende vragen of verlegenheidssituaties” (Harink, 2006, p. 16).

3.2 De onderzoeksstrategie

Het onderzoek is een combinatie van een quasi-experiment en een actie onderzoek. De onderzoeksvraag, deelvraag 1 en deelvraag 4 is een actie onderzoek. Het is namelijk een combinatie van planmatig handelen, onderzoeken en reflectie.

“Actieonderzoek wordt vaak omschreven als cyclisch, dat wil zeggen dat het verloopt volgens een aantal opeenvolgende fases. Als zo’n fase is afgerond, en de kennis gebruikt is om het eigen onderwijs op een hoger niveau te brengen, kunnen er weer nieuwe vragen ontstaan. Die vragen kunnen weer een aanleiding zijn tot een volgende cyclus” (Harinck, 2006, p.50).

Een belangrijk onderdeel van een actie onderzoek is reflectie. Wekelijks zal ik de leerkrachten begeleiding in hun ontwikkeling. Wekelijks zullen ze antwoord geven op de korte vraag wat er goed gaat op het gebied van oplossingsgericht werken in hun dagelijkse praktijk. Ik zal iedere leerkracht hierin begeleiden door ze te helpen met het kijken naar wat er goed gaat in hun klas binnen oplossingsgericht werken.

Tevens worden de succeservaringen van de leerkrachten met elkaar gedeeld. Dit doe ik omdat leerkrachten van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen inspireren. Na zes weken komen we bij elkaar en evalueren we de bevindingen. Tijdens deze evaluatie kunnen er weer nieuwe vragen ontstaan. Dit onderzoek blijft in beweging, er is ruimte voor een nieuwe fase, een nieuwe cyclus.

De onderzoeksvraag en deelvragen:

Kan ik als gedragsspecialist het leerkrachtgedrag ten opzichte van leerlingen met gedragsproblemen positief beïnvloeden met behulp van De zevenstappendans van oplossingsgericht werken en wat vinden de leerkrachten dat het toepassen van oplossingsgerichte technieken voor hun eigen gevoel in klassensituaties betekent?

Deelvraag 1: Wat zijn de basisprincipes van oplossingsgericht werken en wat houdt De zevenstappendans in?

Deelvraag 4: In hoeverre draagt oplossingsgericht werken bij aan een positievere kijk op leerlingen met gedragsproblemen voor de leerkrachten en wat voor reacties krijgen de leerkrachten van de leerlingen wanneer ze op een oplossingsgerichte manier aan het werk zijn?

Deelvraag 2: In welke mate zijn de leerkrachten nu al bekend met oplossingsgericht werken?

Deelvraag 3: Wat is het effect bij leerkrachten van scholing over oplossingsgericht werken en hoe kan ik als gedragsspecialist de leerkrachten tijdens dit proces begeleiden met behulp van reflectie?

Deelvraag 2 en 3 zijn een voorbeeld van een quasi-experiment (Harinck, 2006, p.44). Er is sprake van een vooraf en een achterafmeting van de te onderzoeken doelgroep.

3.3 Doelstelling in het onderzoek

- De leerkrachten van de school kennis bijbrengen over oplossingsgericht werken op school, met behulp van een aantal basisprincipes en De zevenstappendans (Cauffman en Van Dijk, 2010).
- In beeld brengen van de huidige situatie rondom een aantal vaardigheden van oplossingsgericht werken.
- In beeld brengen wat de groei is van de vaardigheden rondom oplossingsgericht werken na een trainings- en begeleidingsperiode van zes weken.
- Leerkrachten bewust maken van de kracht van oplossingsgericht werken.
- Leerkrachten bewust maken van de kracht van taal en de kracht van positief denken.

3.4 Het onderzoeksprotocol

Gegevens	Vindplaats	Techniek	Instrument
Stap 1: Theorie bestuderen	Literatuur zoals vermeld in de literatuurverwijzingen en literatuurlijst	Literatuuronderzoek	
Stap 2: Oplossingsgerichte interventies schalen	De oplossingsgerichte interventies zijn terug te vinden in De zevenstappendans (Cauffman en Van Dijk, 2010)	Persoonlijk document van de leerkrachten	Schaalinstrument (zie bijlage 1)
Stap 3: Workshop oplossingsgericht werken	Literatuur zoals vermeld in de literatuurverwijzingen en literatuurlijst	Literatuuronderzoek	Presentatie (zie bijlage 2) en aanvullende materialen
Stap 4: Wekelijkse	Oplossingsgericht	Open vraag,	Reflectieformulier:

reflectie in de vorm van: Wat gaat er goed en wat zijn de reacties van de leerlingen?	basisprincipe (Cauffman & Van Dijk, 2010, p. 33)	persoonlijk	Noem een praktijkvoorbeeld (over oplossingsgericht werken) van wat er goed gegaan is deze week in de klas?
Stap 5: Oplossingsgerichte interventies schalen (eindmeting)	De oplossingsgerichte interventies zijn terug te vinden in de Zevenstappendans (Cauffman en Van Dijk, 2010)	Persoonlijk document van de leerkrachten	Schaalinstrument (zie bijlage 3)
Stap 6: Reflectie persoon, theorie en praktijk	Ervaringen van de leerkracht na aanleiding van theoriestudie, praktijkervaring en persoonlijke ervaring	Vragenlijst met open vragen, op papier, in te vullen door de leerkrachten die deelgenomen hebben aan het onderzoek (persoonlijk).	Vragenlijst (zie bijlage 4)
Stap 7: Evaluatie met alle leerkrachten	Ervaringen van de leerkrachten en leerlingen gedurende de onderzoeksperiode op een rijtje.	Vragenlijsten gedurende de afgelopen weken.	Vragenlijst. (zie bijlage 5)

3.5 De onderzoeksmethoden

Het onderzoek begint met een literatuurstudie. Dit om goed op de hoogte te zijn van de actuele literatuur rondom oplossingsgericht werken. De bestudeerde literatuur wordt vermeld in de literatuurlijst.

De leerkrachten krijgen een workshop over oplossingsgericht werken. Tijdens de workshop maken ze kennis met oplossingsgericht werken en de basisprincipes. Ook wordt tijdens deze workshop De zevenstappendans (Cauffman en Van Dijk, 2010) uitgelegd. Tijdens deze workshop vullen de leerkrachten de beginmeting in over oplossingsgerichte interventies. Dit doen ze door zichzelf te schalen op een schaal van 0 tot 10. Ik heb gekozen voor oplossingsgerichte interventies die aan bod komen tijdens de workshop. De vorm van de meting heb ik bewust in een schaalvorm gedaan omdat dit te maken heeft met oplossingsgericht werken.

De leerkrachten gaan gedurende het onderzoek aan de slag met technieken van oplossingsgericht werken. Wekelijks reflecteren ze in de vorm van wat gaat er goed. Ik heb gekozen voor deze vorm omdat het te maken heeft met oplossingsgericht werken. De leerkrachten kunnen de beginmeting als handvat gebruiken. Ik begeleid de leerkrachten door iedere week samen te kijken naar wat er goed gaat binnen het oplossingsgericht werken in hun klas. Daarnaast worden ervaringen van leerkrachten met elkaar gedeeld door elkaar op de hoogte te brengen van succeservaringen. Dit doe ik met toestemming van de leerkrachten via de mail. Leerkrachten kunnen elkaar op deze manier inspireren en van elkaar leren. De leerkrachten vullen de reflectie in op de computer en mailen het iedere week naar mij. Alleen met toestemming van de leerkrachten zal ik ook tijdens de centrale evaluatie de succeservaringen bespreken. De leerkrachten geven op dit formulier tevens aan wat de reactie van de leerling was. Na zes weken vullen de leerkrachten het schaalformulier met oplossingsgerichte interventies nog een keer in. Ze geven aan in welke onderdelen ze hetzelfde zijn gebleven, gezakt of gegroeid.

De leerkrachten vullen na zes weken een eindevaluatie in waarin ze aangeven wat de workshop en de oefenperiode voor hen heeft betekend als persoon, in de theorie en in de praktijk.

Als laatste onderdeel van deze periode komen we bij elkaar en evalueren we de bevindingen van de afgelopen periode. Hierin zal ik anoniem de groei van de groep

vermelden en praktijkervaringen delen met de groep, als ik hiervoor toestemming heb gekregen.

3.6 De onderzoekseenheden

De volgende mensen doen mee met het onderzoek:

- Leerkrachten van de basisschool waar ik het onderzoek uitvoer.
- Leerlingen in de klas (alleen opmerkingen die relevant zijn voor het onderzoek worden meegenomen).
- Ik doe mee met het onderzoek gedurende de gehele periode.

3.7 Ethische kwesties

Tijdens dit onderzoek heb ik toestemming gekregen van de school waar ik het onderzoek ga uitvoeren en de leerkrachten die meedoen met het onderzoek. De school, de leerkrachten en opmerkingen van de leerlingen blijven anoniem in het onderzoek, er worden geen namen genoemd, alleen de eerste letter van een naam. Ik houd er in het onderzoek rekening mee dat er niemand schade ondervindt van het onderzoek. Alles is anoniem en wordt ook anoniem aan het team gepresenteerd. De gegevens in het onderzoek zijn transparant en navolgbaar. Iedere stap die er gemaakt wordt, wordt beschreven.

Bij iedere bron die ik gebruik wordt er een bronvermelding gedaan volgens de APA²-norm. Het onderzoek mag openbaar gemaakt worden, wanneer het met een voldoende beoordeeld wordt.

² American Psychology Association (APA)

3.8 Triangulatie

Tijdens het onderzoek wordt er vanuit verschillende bronnen naar het onderzoek gekeken. Leerkrachten, directie, leerlingen en ikzelf (gedragsspecialist) zijn bij het onderzoek betrokken. Daarnaast wordt het onderzoek gelezen door kritische vrienden vanuit de school en de opleiding.

3.9 Betrouwbaarheid en validiteit

Herhaalbaarheid: De meting zou op dezelfde manier met een andere groep collega's nog een keer uitgevoerd kunnen worden. De test is herhaalbaar. De meting geeft een gemiddeld beeld van een groep collega's op school.

Leerkrachten geven zelf hun beginpunt aan voor de presentatie en geven een eindpunt na zes weken. Dit eindpunt wordt ondersteund met praktijkvoorbeelden om de validiteit van het onderzoek te versterken. Door de praktijkvoorbeelden wordt het beeld van de groei duidelijker. De meting geeft een gemiddeld beeld van een groep collega's op school.

Nauwkeurigheid: De test is nauwkeurig omdat leerkrachten werken met een schaal van 0 tot 10. Ze geven zichzelf een cijfer en hebben genoeg keuze mogelijkheden. De leerkrachten weten voordat ze de schaal invullen waar de cijfers voor staan. De test is voldoende, geeft genoeg ruimte om hun eigen kwaliteiten in aan te geven.

Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten

In dit hoofdstuk ga ik de data uit de verschillende onderdelen van mijn onderzoek analyseren. Door deze data te analyseren wil ik antwoorden vinden op de volgende deelvragen:

- In welke mate zijn de leerkrachten nu al bekend met oplossingsgericht werken? (deelvraag 2)
- Wat is het effect bij leerkrachten van scholing over oplossingsgericht werken en hoe kan ik als gedragsspecialist de leerkrachten tijdens dit proces begeleiden met behulp van reflectie? (deelvraag 3)
- In hoeverre draagt oplossingsgericht werken bij aan een positievere kijk op leerlingen met gedragsproblemen voor de leerkrachten en wat voor reacties krijgen de leerkrachten van de leerlingen wanneer ze op een oplossingsgerichte manier aan het werk zijn? (deelvraag 4)

4.1 In hoeverre zijn leerkrachten nu al bekend met oplossingsgericht werken?

Met behulp van het schalen, een hulpmiddel binnen het oplossingsgericht werken, heb ik de leerkrachten hun eigen beginsituatie in kaart laten brengen met betrekking tot oplossingsgericht werken. De schaal liep van 0 tot 10 en de leerkrachten waren van te voren op de hoogte van de waarde van de getallen. De antwoorden waren voor iedere leerkracht anders. In het totaal hebben 7 leerkrachten meegewerkt aan het onderzoek. De leerkrachten van groep 3 tot en met groep 8. De beginsituatie is in kaart gebracht voor de presentatie en voor de weken dat ze met oplossingsgericht werken aan de slag zijn gegaan.

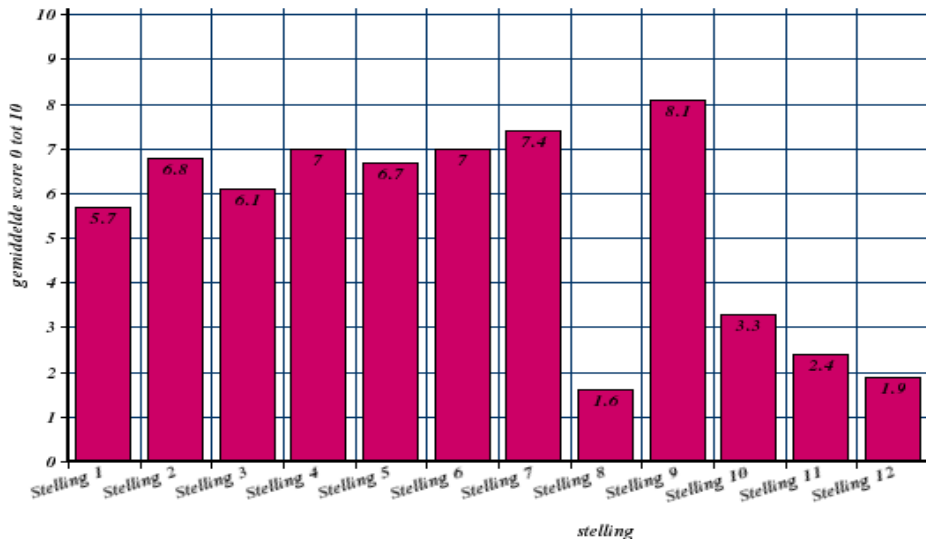
De leerkrachten gaven antwoord op de volgende stellingen:

- 1) Wanneer ik in gesprek ga met een leerling vraag ik de leerling aan het begin van het gesprek, wanneer het gesprek nuttig voor hem of haar zal zijn geweest.
- 2) Wanneer ik te maken heb met een probleem zet ik deze om in doelen of vaardigheden.
- 3) Daar waar mogelijk en nuttig herikader ik gedurende een gesprek.
- 4) Ik hoor problemen aan van mijn leerling, maar vraag er niet te veel op door.

- 5) Tijdens een gesprek vraag ik naar uitzonderingen/dingen die nog wel werken, werkten in het verleden of werken in andere situaties.
- 6) Tevens vraag ik door, door te vragen naar wat daarbij helpt.
- 7) Bij een uitzondering ga ik uitvoerig door op details (van wat wel werkt) door mijn manier van vragen stellen.
- 8) Ik gebruik schaaltechnieken tijdens een gesprek.
- 9) Ik complimenteer leerlingen, en houd daarbij rekening met de voorwaarden voor een compliment.
- 10) Ik ben alert op, en noteer tijdens een gesprek datgene wat iemand al lukt (de krachtbronnen)
- 11) Ik vraag naar het volgende kleine stapje op de schaal, wanneer ik de schaaltechniek gebruik.
- 12) Ik maak tijdens een gesprek gebruik van de wondervraag

De uitkomst van de beginmeting heb ik hieronder weergegeven in een staafdiagram. De maximale score heb ik apart weergegeven dat is 10. De conclusie van de beginmeting geef ik onder de staafdiagram weer. Over zes weken wordt er een eindmeting gedaan om te zien of de presentatie en de weken dat de leerkrachten met oplossingsgericht werken hebben gewerkt, bijgedragen hebben aan een toename van kennis over de vaardigheden.

Beginmeting vaardigheden ogw



4.2 Analyse van de beginmeting:

Als ik kijk naar de uitkomsten van de beginmeting, gebruiken de leerkrachten al heel wat vaardigheden van het oplossingsgericht werken in hun dagelijkse praktijk. Ze zijn veel bezig met het geven van complimenten (stelling 9). Bij een probleem gaan de leerkrachten niet uit van het probleem, maar zijn eerder geïnteresseerd in de uitzonderingen, wat helpt er in vergelijkbare situaties. Daar gaan ze op door en dit zetten ze om in doelen (stelling 2, 4,5,6,7).

De leerkrachten zijn zich bewust van het belang van het nut voor een leerling tijdens het gesprek, het moet namelijk aansluiten bij wat de leerling wil bereiken, maar hier zitten wel groeimogelijkheden in. Ook in het herkaderen van een probleem zitten groeimogelijkheden.

De kansen liggen bij het vergroten van het gebruik van schaaltechnieken. Hier zal ik tijdens de presentatie en de zes weken dat de leerkrachten met oplossingsgericht werken bezig zijn dan ook verder op ingaan. Ook ga ik verder in op de theorie achter de wondervraag en het belang van het gebruik van de krachtbronnen van de leerlingen.

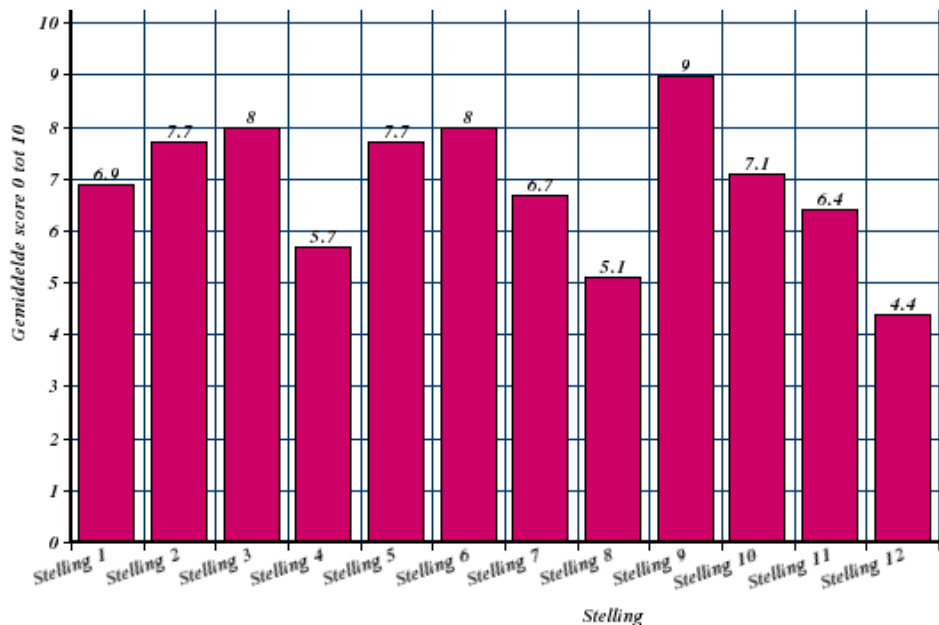
4.3 Wat is het effect bij leerkrachten van scholing over oplossingsgericht werken en hoe kan ik als gedragsspecialist de leerkrachten tijdens dit proces begeleiden met behulp van reflectie? (Deelvraag 3)

Uit de beginmeting is gebleken dat de kansen liggen bij het vergroten van het gebruik van schaaltechnieken, de wondervraag en het belang van het gebruik van de krachtbronnen. Hier ben ik tijdens de scholing (zie bijlage 2) uitgebreid op ingegaan. Leerkrachten kregen de ruimte om vragen te stellen. Tijdens de scholing vertelde ik over praktijksituaties waarin ik gewerkt heb met de wondervraag en schaaltechnieken. Daarnaast heb ik het belang van krachtbronnen benadrukt en hebben de leerkrachten gezocht naar krachtbronnen van hun eigen leerlingen met behulp van een opdracht.

Tijdens de zes weken waarin de leerkrachten hebben gewerkt met oplossingsgericht werken heb ik de leerkrachten begeleid op een oplossingsgerichte manier. Iedere week was er mail contact met de vraag: Wat is er deze week goed gegaan in de klas op het gebied van oplossingsgericht werken en wat was de reactie van de leerling (zie bijlage 5). Van te voren hadden de leerkrachten toestemming gegeven om succeservaringen met elkaar te delen. Zo hebben de leerkrachten van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen inspireren.

Op het einde van de zes weken heb ik de stellingen van de beginmeting nog een keer aan de leerkrachten voorgelegd. Dit zijn de resultaten van de eindmeting:

Eindmeting vaardigheden ogw



4.4 Analyse van de eindmeting:

Stelling 1: Wanneer ik in gesprek ga met een leerling vraag ik de leerling aan het begin van het gesprek, wanneer het gesprek nuttig voor hem of haar is geweest. De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 1.2 punt gegroeid zijn op de schaal.

Stelling 2: Wanneer ik te maken heb met een probleem zet ik deze om in doelen of vaardigheden.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 0.9 punt gegroeid zijn op de schaal.

Stelling 3: Daar waar mogelijk en nuttig herkader ik gedurende een gesprek. De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 1.9 punt gegroeid zijn op de schaal.

Stelling 4: Ik hoor problemen aan van mijn leerling, maar vraag er niet te veel op door.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 1.3 punt gedaald te zijn op hun schaal.

Stelling 5: Tijdens een gesprek vraag ik naar uitzonderingen/dingen die nog wel werken, werkten in het verleden of werken in andere situaties.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 1 punt gestegen zijn op hun schaal.

Stelling 6: Tevens vraag ik door, door te vragen naar wat daarbij helpt.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 1 punt gestegen zijn op hun schaal.

Stelling 7: Bij een uitzondering ga ik uitvoerig door op details (van wat wel werkt) door mijn manier van vragen stellen.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 0.8 punt gedaald zijn op hun schaal.

Stelling 8: Ik gebruik schaaltechnieken tijdens een gesprek.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 3.5 punt gestegen zijn op hun schaal.

Stelling 9: Ik complimenteer leerlingen, en houd daarbij rekening met de voorwaarden voor een compliment.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 0.9 punt gestegen zijn op hun schaal.

Stelling 10: Ik ben alert op, en noteer tijdens een gesprek datgene wat iemand al lukt (de krachtbronnen).

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 3.8 punt gestegen zijn op hun schaal.

Stelling 11: Ik vraag naar het volgende kleine stapje op de schaal, wanneer ik de schaaltechniek gebruik.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 4 punten gestegen zijn op hun schaal.

Stelling 12: Ik maak tijdens een gesprek gebruik van de wondervraag.

De leerkrachten geven aan dat ze gemiddeld 2.5 punt gestegen zijn op hun schaal.

Doormiddel van scholing en coaching hebben de leerkrachten op 10 van de 12 vaardigheden een groei doorgemaakt.

4.5 In hoeverre draagt oplossingsgericht werken bij aan een positievere kijk op leerlingen met gedragsproblemen voor de leerkrachten en wat voor reacties krijgen de leerkrachten van de leerlingen wanneer ze op een oplossingsgerichte manier aan het werk zijn? (Deelvraag 4)

Deze vraag hebben de 7 leerkrachten die meegewerkt hebben aan het onderzoek gegeven met behulp van een reflectieformulier en een wekelijkse reflectie vanuit de praktijksituatie. Tijdens de centrale evaluatie hebben we de reacties besproken. Hieronder volgen de reacties van de leerkrachten en de leerlingen. In hoofdstuk 5 ga ik deze reacties verder analyseren.

Positieve kijk op leerlingen met gedragsproblemen	Wat voor reacties krijgen de leerkrachten van leerlingen
‘Door het positiever benaderen van kinderen met gedragsproblemen krijg ik (meer) persoonlijk contact met de kinderen.’	‘Ik mag nu als klaaropdracht van rekenen Chinees leren op de computer. Daardoor heb ik weer meer zin om rekenen af te maken en door te werken.’
‘We zijn meer bewust bezig met oplossingsgericht werken. Vooral met positief denken/kijken.’	‘Ik ben trots op mezelf omdat ik nu wel op de trampoline durf.’
‘Door de aangeboden theorie zijn we beter in staat om positief naar situaties te kijken al lijkt iets nog zo negatief.’	‘Ik ben trots op mezelf omdat ik een compliment krijg van de juf. Nu ga ik nog meer mijn best doen.’
‘Een positieve benadering stond al voorop. Maar door de afgelopen zes weken heb ik iets meer oog gekregen voor de kleine, mooie dingen.’	‘Ik heb een eigen plekje gekregen om aan een opdracht te werken wanneer ik het gevoel heb dat ik iets niet kan. Nu gaat het veel beter.’
‘Door de theorie denk je er als leerkracht meer over na hoe je een leerling het best kan benaderen.’	‘Ik krijg betere hulp wanneer ik iets niet snap, nu krijg ik mijn werk veel beter af. Andere kinderen krijgen deze hulp niet.’
‘Ik ga nog steeds elke dag op weg om wijzer te worden! Problemen op een	‘Als ik iets goed doe dan krijg ik een sticker of potlood van de juf. Ik hoef nu

andere manier bekijken en laten bekijken ervaar ik als positief. Om meer zicht op een probleem te krijgen, moet je 't van meer kanten blijven bekijken. Ik moet me dat bewust blijven. Wijzer geworden dus.'	niet meer bang te zijn voor de pluspunten/strafpunten die we op school hebben.'
'Ik ben op een andere manier met het gedrag van een leerling bezig. Ik moet het proces blijven bewaken anders heeft deze benadering geen zin. En blijven evalueren, wat ging er goed? Compliment. En hoe verder?'	'Ik wil graag kletsen met de juf, we hebben nu afspraken gemaakt wanneer dit het beste kan. Ik kan dan toch lekker kletsen.'
	'Ik heb afspraken gemaakt met de juf over hoe ik gekozen kan worden met een spelletje. Ik mocht het zelf bedenken. Nu weet ik wat ik moet doen en ben daar mee aan het oefenen. Het gaat al best goed.'
	'Ik gebruik blokjes om mijn rekenopdrachten beter te kunnen maken. Nu gaat het veel beter.'
	'In de klas nam ik het op voor een ander kind omdat hij gepest werd. De meester vond dit heel goed en zei dat ook tegen mij. Daardoor gingen andere kinderen mij helpen.'
	'De meester geeft mij een stapje de goede kant op als ik het goed doe in de klas en niet te druk ben. Andere kinderen doen dat ook.'
	'De meester staat bij de ingang van de klas, daardoor kan ik meteen vertellen

	wat ik wil zeggen.'
	'Door in de klas te praten over mijn verdriet tijdens het buitenspelen, nodigen kinderen mij nu uit om te spelen. Daar ben ik wel blij om.'
	Wondervraag: "Ik zou willen dat niemand iets tegen mij zei als ik weer boos word en dat ik zelf mag weten wanneer ik ga werken." 'Dit mocht van de juf. Ik ben maar weer snel gaan werken.'

Hoofdstuk 5 Conclusies

In het komende hoofdstuk ga ik antwoord geven op de onderzoeksvraag. Dit doe ik door terugkoppeling naar de onderzochte theorie. De deelnemers aan het onderzoek en de critical friends worden ook bij dit proces betrokken zodat ik rekening houd met triangulatie. Tevens heeft het antwoord op de onderzoeksvraag consequenties voor het praktijkprobleem, dit licht ik in dit hoofdstuk toe.

5.1 Antwoord op de hoofdvraag

Kan ik als gedragsspecialist het leerkrachtgedrag ten opzichte van leerlingen met gedragsproblemen positief beïnvloeden met behulp van De zevenstappendans van oplossingsgericht werken en wat vinden de leerkrachten dat het toepassen van oplossingsgerichte technieken voor hun eigen gevoel in klassensituaties betekent?

Zoals in hoofdstuk 4 staat beschreven hebben de leerkrachten op 10 van de 12 vaardigheden een groei doorgemaakt. Dit resultaat is behaald door middel van scholing en extra uitleg van de vaardigheden binnen het oplossingsgericht werken, vooral gericht op de stappen binnen De zevenstappendans (Cauffman & Van Dijk, 2010) . De conclusies die ik hieruit kan trekken zijn:

- De leerkrachten gaan meer uit van het doel en belang van een leerling tijdens een gesprek. Dit komt omdat de leerkrachten door de achterliggende theorie zich bewust zijn geworden van het belang van het laten stellen van een doel door een leerling. Daarnaast hebben ze geleerd hoe ze een doelstellingsvraag (hoofdstuk 2) moeten formuleren.
- De leerkrachten zijn beter in staat tot het stellen van doelen of vaardigheden tijdens het luisteren naar een probleem.
- De leerkrachten zijn beter in staat om problemen te herkaderen.

- De leerkrachten zijn zich bewuster geworden van hoe ze met problemen omgaan en wanneer ze op problemen doorvragen. Dit is een aandachtspunt omdat de leerkrachten niet te lang op een probleem moeten doorgaan. Dat ze zich bewust zijn van de momenten dat ze doorvragen op een probleem hoeft geen negatieve gevolgen te hebben. De leerkrachten geven namelijk aan de andere kant aan dat ze beter in staat zijn om problemen te herkaderen.

De leerkrachten zijn steeds beter in staat om uit te gaan van dingen die wel werken bij een leerling.

- De leerkrachten zijn steeds beter in staat om door te vragen op uitzonderingen.

- De leerkrachten gaan beter in op de uitzonderingen en wat daarbij helpt, maar concentreren zich minder op de details van de uitzondering.

- De leerkrachten zijn beter in staat om de vaardigheid van het schalen te gebruiken bij een gesprek met een leerling.

- De leerkrachten gaven altijd al complimenten in de klas, maar zijn zich de laatste periode meer bewust geworden van het belang van complimenteren in de klas.

- De leerkrachten zijn zich nu meer bewust van het feit dat alle kinderen over krachtbronnen beschikken en het belang hiervan.

- De leerkrachten zijn beter in staat om de schaalvraag te gebruiken en leerlingen hun volgende stapje te laten benoemen.

- De leerkrachten zijn beter in staat om tijdens een gesprek met een leerling de wondervraag in te zetten. De leerkrachten zijn ook meer bekend met de theorie achter de wondervraag.

De overige conclusies die ik kan trekken uit het onderzoek:

- Door wekelijks te evalueren over wat er goed is gegaan in de klas werden de leerkrachten gedurende de onderzoeksperiode op een positieve manier gestimuleerd om aan de vaardigheden van oplossingsgericht werken te werken.
- De zeven leerkrachten die meegewerkt hebben geven alle zeven een positieve reactie op de onderzoeksperiode. Het positief benaderen van leerlingen met een gedragsprobleem blijkt voor alle leerkrachten een belangrijk punt te zijn van de afgelopen periode. Zoals wordt aangegeven hebben de leerkrachten geleerd om een negatieve situatie anders te benaderen, met behulp van de vaardigheden van oplossingsgericht werken die de leerkrachten verder hebben ontwikkeld. Ze zijn zich meer bewust geworden van hun eigen kijk naar probleemsituaties en hoe ze daarmee omgaan. Door positiever naar een situatie te kijken, door het positiever te benaderen hebben ze meer zicht op de mooie dingen die er in de klas gebeuren. Dit is wat de leerkrachten als reactie geven op de afgelopen periode. Deze reacties staan beschreven in hoofdstuk 4.
- De leerlingen geven aan meer autonoom te mogen zijn in de klas. Ze mogen aangeven hoe ze een oplossing zien voor hun probleem en hoe ze daar mee om zouden willen gaan. De leerlingen komen hierdoor beter tot hun recht omdat ze zelf oplossingen mogen bedenken. De reacties van de kinderen staan beschreven in hoofdstuk 4.

5.2 Interpretatie van de antwoorden in het licht van het theoretisch kader

Oplossingsgericht werken is een manier van werken die gericht is op bruikbaarheid. Het moet praktisch zijn. Leerkrachten moeten het eenvoudig kunnen toepassen en dan ook meteen positief resultaat zien. Als we naar het verloop van het proces kijken dan blijkt dat dit zo werkt. De leerkrachten waren na een scholing over oplossingsgericht werken in staat om onderdelen uit te voeren in hun eigen klassensituatie.

Oplossingsgericht werken gaat uit van drie basisprincipes (Cauffman & Van Dijk, 2010, p. 33):

- 4) Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders.
- 5) Als iets wel (of beter) werkt, doe er meer van.
- 6) Als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders.

De leerkrachten hebben gewerkt met de drie basisprincipes en met de zevenstappendans van oplossingsgericht werken. Wanneer iets niet werkt in de klas, is het belangrijk om dit in te zien en ermee te stoppen. Wanneer de nadruk komt te liggen bij dingen die niet goed gaan, kan je als leerkracht in een negatieve spiraal terechtkomen. Dit is wat ik tijdens de start van het onderzoek in de praktijk tegenkwam. Voorafgaande aan het onderzoek werd duidelijk dat er een behoefte was in het team om te leren omgaan met negatief gedrag, en om dit om te leren buigen door te kijken naar wat er wel goed gaat. Oplossingsgericht werken sluit hier goed op aan. Dit hebben de leerkrachten nu ervaren.

Tijdens de evaluatie konden de leerkrachten aangeven waarom ze iets meer gezakt waren op de schaal als het gaat om omgaan met problemen. Leerkrachten zijn zich namelijk nu beter bewust van wat de problemen zijn in hun klassensituatie, en vinden zelf dat ze zich soms nog te veel concentreren op de problemen.

Door de afgelopen periode zijn ze zich meer bewust geworden van wat wel werkt, en zijn daar meer op doorgegaan.

Het derde basisprincipe is naar voren gekomen tijdens de evaluaties. Leerkrachten vonden het leerzaam om van elkaars succeservaringen te leren. Ook de positieve benadering hiervan sprak erg aan op school.

Wat het leerproces goed aangeeft is het volgende:

“When you change the way you look at things, the things you look at change” (Wayne Dayer, 2008), geraadpleegd op 12 december 2010, van <http://www.youtube.com/watch?v=urQPraeeY0w>).

De leerkrachten waren zo geïnspireerd dat dit spontaan door één van de leerkrachten is opgehangen in de koffiekamer. Leerkrachten zijn anders naar een situatie gaan kijken en hebben ervaren dat het stellen van doelen door de leerlingen zelf een hoop verandering op een positieve manier teweeg kan brengen. De kracht van het stellen van doelen is dat de aandacht gericht wordt op de wens tot

verandering en de mogelijkheden tot verandering. Dit is de kracht van oplossingsgericht werken. Leerkrachten hebben dit ervaren, maar de leerlingen ook. Berg en Steiner (2003, p.35) zeggen hierover: "Assessing a child's personality means, most of all, working with the special characteristics of each individual and working with these to find solutions, rather than trying to change the nature of the child."

5.3 Consequenties voor het praktijkprobleem

Binnen de praktijk van de leerkrachten heeft er een bewustwording plaatsgevonden over de kracht van oplossingsgericht werken. Er is een duidelijke ontwikkeling te zien in de vaardigheden van het oplossingsgericht werken. Ook zijn de leerkrachten zich bewust geworden van de kracht van taal en de kracht van het positief denken, waardoor er een verandering van bewustwording heeft plaatsgevonden.

De consequentie is dat leerlingen zich beter begrepen voelen, meer tot hun recht komen en meer eigen verantwoordelijkheid hebben gekregen. Dit geven de leerlingen aan met de verschillende reacties in hoofdstuk 4.

5.4 De consequenties van de uitkomsten voor de theorie

De reacties van de leerkrachten en de leerlingen, zoals beschreven in hoofdstuk 4, geven aan dat de werkwijze van oplossingsgericht werken zeer goed past bij de manier van werken op deze school. Het draagt bij aan een positiever klimaat op alle fronten. In mijn theoretische onderbouwing komt naar voren dat oplossingsgericht werken een positieve insteek is bij het omgaan met gedragsproblemen, die als het eenmaal werkt, inspirerend werkt en leidt tot verandering van denken en doen. Leerkrachten geven aan dat de positieve benadering altijd al aanwezig was op school, maar dat het door oplossingsgericht werken meer vorm en theoretische onderbouwing heeft gekregen. Leerkrachten zijn geïnspireerd geraakt door de theorie en gaan bewuster met oplossingsgericht werken verder.

Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek

6.1 De aanzetten tot verbetering van de praktijksituatie

Discussie over de resultaten. Door de resultaten publiek te maken, worden ze door anderen niet alleen passief geconsumeerd, maar ook kritisch bekeken en gekoppeld aan hun eigen ervaringen. In de discussie krijgt het eindrapport , dat er voor de onderzoeker zo voltooid uitzag , nieuwe betekenissen (Harinck, 2006, p 103).

Uit de centrale evaluatie is gebleken dat er behoefte is aan nog meer verdieping van oplossingsgericht werken. De leerkrachten zouden graag zien dat het oplossingsgericht werken verder in het schoolsysteem ingekaderd wordt.

Leerkrachten willen meer scholing over het oplossingsgericht werken met kinderen. Het is een aanwinst voor de school om een methode aan te schaffen die de mogelijkheid biedt om oplossingsgericht te werken met leerlingen. Kids' Skills van Ben Furman (2006) is een geschikte methode waarin leerkrachten oplossingsgericht aan de slag kunnen met leerlingen in de klas.

Daarnaast is de wens uitgesproken om oplossingsgericht werken terug te laten komen in de handelingsplannen van de school. Zo wordt deze positieve manier van werken nog meer ingekaderd binnen de school.

De eerste aanzet tot het verbeteren van de praktijksituatie is gemaakt tijdens dit onderzoek. De positieve reacties zijn voor de school een goede motivatie om de verbetering door te zetten.

6.2 Wat heeft het onderzoek voor mij als persoon, in de theorie en in de praktijk betekend?

Het onderzoek heeft mij als persoon gesterkt in mijn professioneel handelen. Door tijdens dit onderzoek andere leerkrachten te coachen en te scholen in oplossingsgericht werken, heb ik mijn kennis die ik heb opgedaan tijdens de tweejarige opleiding kunnen verdiepen. Dit heb ik gedaan door extra literatuur te bestuderen over oplossingsgericht werken en dat te verwerken in een presentatie

voor de leerkrachten. Deze theorie heb ik zo voor een deel kunnen meegeven aan de andere leerkrachten. Mijn professionaliteit is hierdoor vergroot, maar ook die van de school en de collega's. De collega's weten nu meer over oplossingsgericht werken dan dat ze wisten voor de onderzoeksperiode.

Waar ik tijdens het onderzoek mee heb leren omgaan, was de weerstand van collega's tijdens het onderzoek. Ik ben hier op een oplossingsgerichte manier mee omgegaan tijdens het coachingstraject. Wanneer leerkrachten niet op gang kwamen in de praktijk, ben ik met hun gaan praten over wat er wel goed gaat in de klas. Zonder dat ze het zelf in de gaten hadden konden ze al meerdere voorbeelden van oplossingsgericht denken en werken opnoemen. Door op deze manier met de leerkrachten te werken, werden de leerkrachten gemotiveerd voor oplossinggericht werken en kon ik meer uit het onderzoek halen. Deze manier van coachen heeft mij gesterkt in mijn zelfvertrouwen. Ik heb weerstand om kunnen zetten naar een positieve manier van werken.

Door samen met andere leerkrachten en de ib-er verschillende evaluatiegesprekken te houden hebben we elkaar kunnen inspireren en aanvullen, zodat we weer verder konden met een leerling. Door vanuit meerdere oogpunten naar een probleem te kijken kom je vaak op nieuwe inzichten. Dat hebben we in de praktijk ervaren. Iedereen is dusdanig geïnspireerd geraakt door de manier van werken dat we in de praktijk hiermee verder gaan. De handelingsplannen worden aangepast en we willen met een oplossingsgerichte methode gaan starten op school.

Tijdens dit onderzoek heb ik verder geleerd om conclusies te trekken in een onderzoek, rekening houdend met de kennis, overwegingen van derden en motieven die hieraan ten grondslag liggen.

Ik heb geleerd om tijdens dit onderzoek mijn onzekerheden te overwinnen. Ik ben de uitdaging aangegegaan. Dankzij de ondersteuning van mijn kritische vrienden heb ik tijdens het onderzoek steeds geëvalueerd waar ik mee bezig was. Ze hebben me geholpen om door te zetten, om kritisch naar het onderzoek te kijken, om hier en daar wat aanpassingen te doen, maar vooral ook om gemotiveerd te blijven om het beste uit het onderzoek naar voren te halen.

Wat ik tijdens het proces ook heb geleerd is om het onderzoek in te kaderen, niet te groot willen denken. Ik heb geleerd om het denken om te zetten in het handelen. Niet uitstellen, maar doen.

Tijdens dit onderzoek ben ik bewust bezig geweest met mijn waarden als mens. Waar ik voor sta heb ik in een bredere zin mee willen geven aan de collega's en kinderen die bij het onderzoek betrokken zijn geweest. Ik sta voor gelijkwaardigheid. Als leerkracht heb je hierin een voorbeeldfunctie. Ieder mens is gelijkwaardig aan elkaar en ieder kind ook. Ook al geeft het kind gedragsproblemen, nog steeds verdient het kind een gelijkwaardige behandeling net als alle andere kinderen. Positiviteit staat hierin voorop, respect voor anderen en elkaar is net zo belangrijk. Als leerkracht moet je betrouwbaar zijn voor de leerling, iedereen serieus nemen is hierin een voorwaarde. De leerling moet zich veilig kunnen voelen om zichzelf te kunnen zijn. Samenwerking en samen verantwoordelijk vind ik een belangrijke waarde. Oplossingsgericht werken sluit hier goed op aan. Leerkrachten zijn verantwoordelijk, maar de leerlingen ook. Zij stellen in het proces immers de doelen onder begeleiding van de leerkracht. Tot slot vertrouwen, vertrouwen in elkaar en vertrouwen in de toekomst.

Nawoord

Na een periode van ongeveer een jaar is mijn onderzoek afgerond. Dit onderzoek had echter niet tot stand kunnen komen zonder de steun, aanmoediging en begeleiding van een aantal personen. Die wil ik in dit nawoord persoonlijk bedanken.

Als eerste wil ik mijn begeleider drs. Frans Kemmeren bedanken voor alle feedback en ondersteuning tijdens het doorlopen van het onderzoek. Dankzij zijn feedback ben ik scherp en kritisch gebleven, wat uiteindelijk heeft geresulteerd in dit onderzoek. Als onervaren onderzoeker heb ik het hele proces kunnen doorlopen met behulp van zijn steun.

Mijn groepsgenoten Robert, Marieke en Nazik wil ik bedanken voor alle leerzame feedback tijdens de bijeenkomsten, maar ook voor de bemoedigende woorden naar elkaar als we het even niet meer wisten.

Ik wil de directie van mijn school bedanken omdat ik de vrijheid en tijd heb gekregen om dit onderzoek uit te voeren.

De collega's die meegewerkt hebben aan het onderzoek wil ik bedanken voor hun inzet, de mooie reacties en de prettige samenwerking.

Mijn man Nick en mijn ouders wil ik bedanken voor de steun en het luisterend oor van het afgelopen jaar.

Literatuurlijst

Boeken:

- Berg, I. en Steiner, Th. (2003). *Children's Solution Work*. New York: W.W. Norton & Company.
- Cauffman, L. (2007). *Oplossingsgericht management & coaching*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Cauffman, L. & D.J. van Dijk (2010). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Durrant, M. (2007). *Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Harinck, F. (2006). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Windesheim OSO-boeken nummer 6. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Jackson, P. & M. McKergow (2002). *Oplossingsgericht denken*. Baarn: Thema Uitgeverij Schouten en Nelissen.
- Jong, P. de en Berg, I. (2004). *De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*. Amsterdam: Pearson.
- Måhlberg, K. en M. Sjöblom (2008). *Oplossingsgericht onderwijzen, naar een gelukkiger school!*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Saleebey, D. (Ed.). (1992). *The strengths perspective in social work practice*. New York: Longman.

Internetbron:

- Dayer, W. (2008). *When you change the way you look at things*. Geraadpleegd op 12 december 2010, van <http://www.youtube.com/watch?v=urQPraeeY0w>.

Bijlage 1

Beginmeting specifiek oplossingsgerichte interventies

1) Wanneer ik in gesprek ga met een leerling vraag ik de leerling aan het begin van het gesprek, wanneer het gesprek nuttig voor hem of haar zal zijn geweest.

0----1----2----3----4----5----6----7----8----9----10

2) Wanneer ik te maken heb met een probleem zet ik deze om in doelen of vaardigheden.

0----1----2----3----4----5----6----7----8----9----10

3) Daar waar mogelijk en nuttig herikader ik gedurende een gesprek.

0----1----2----3----4----5----6----7----8----9----10

4) Ik hoor problemen aan van mijn leerling, maar vraag er niet te veel op door.

0----1----2----3----4----5----6----7----8----9----10

5) Tijdens een gesprek vraag ik naar uitzonderingen/dingen die nog wel werken, werkten in het verleden of werken in andere situaties.

0----1----2----3----4----5----6----7----8----9----10

6) Tevens vraag ik door, door te vragen naar wat daarbij helpt.

0----1----2----3----4----5----6----7----8----9----10

7) Bij een uitzondering ga ik uitvoerig door op details (van wat wel werkt) door mijn manier van vragen stellen.

0----1----2----3----4----5----6----7----8----9----10

8) Ik gebruik schaaltechnieken tijdens een gesprek.

0----1----2----3----4----5----6----7----8----9----10

9) Ik complimenteer leerlingen, en houd daarbij rekening met de voorwaarden voor een compliment.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

10) Ik ben alert op, en noteer tijdens een gesprek datgene wat iemand al lukt (de krachtbronnen)

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

11) Ik vraag naar het volgende kleine stapje op de schaal, wanneer ik de schaaltechniek gebruik.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

12) Ik maak tijdens een gesprek gebruik van de wondervraag

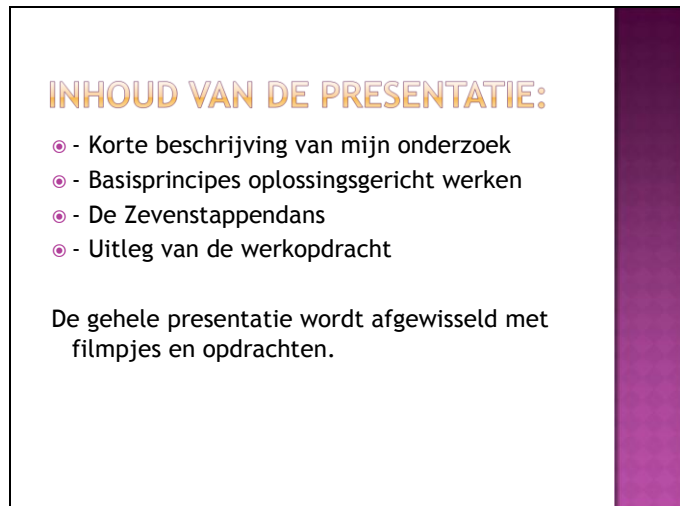
0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

Bijlage 2

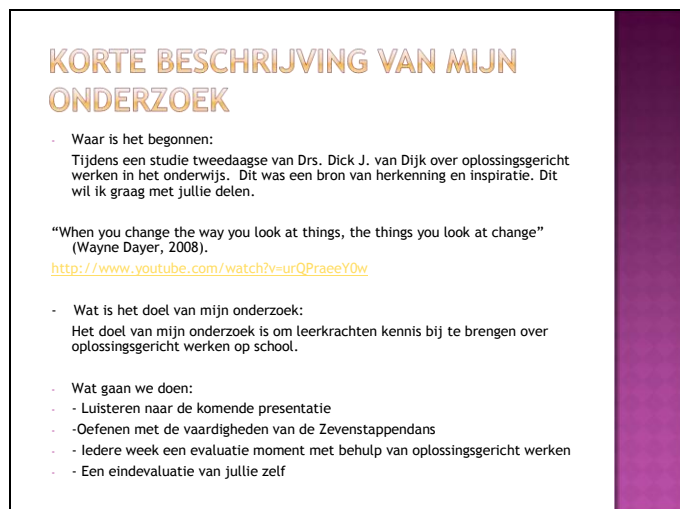
Slide 1



Slide 2



Slide 3



Slide 4

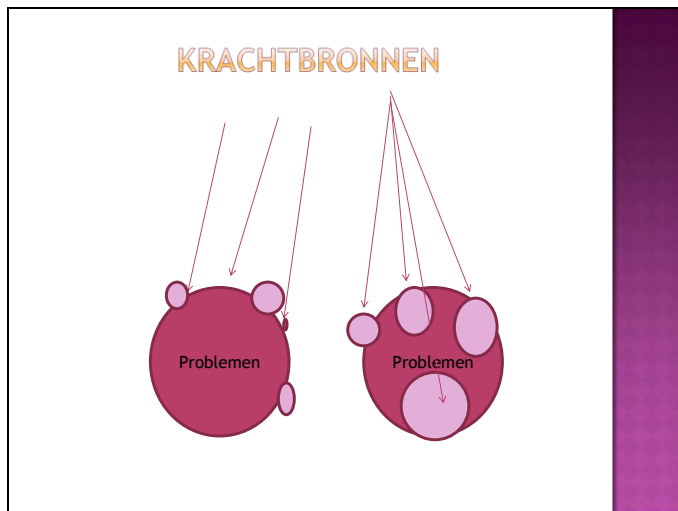
UITGANGSPUNTEN OGW



- ◉ Gerichtheid op problemen oplossen
- ◉ Beschikking van krachtbronnen
- ◉ Het probleem is het probleem
- ◉ Verandering is onvermijdelijk
- ◉ Elk probleem kent uitzonderingen
- ◉ Elk probleem kan herkadert worden
- ◉ Als iets werkt, doe er dan meer van
- ◉ Wat is er anders als de oplossing zich aandient...

◉ <http://www.youtube.com/watch?v=Cbk980jV7Ao>

Slide 5



Slide 6

HERKADEREN



- ◉ Herkaderen is het herformuleren van problematisch gedrag door er een positieve betekenis aan te geven, zodat de leerling de ruimte krijgt voor gedragsverandering zonder gezichtsverlies in de omgeving.
- ◉ Korte opdracht: herkaderen

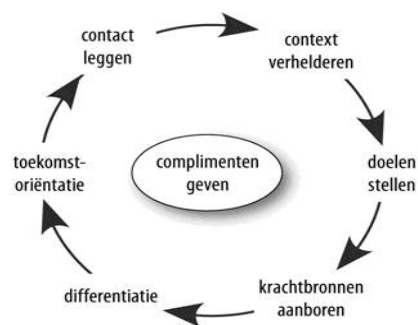
Slide 7

OPLOSSINGSGERICHT WERKEN

- ◉ Als iets niet werkt stop er dan mee en doe iets anders
- ◉ Als iets wel (of beter) werkt, doe er meer van.
- ◉ Als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders.

Slide 8

DE ZEVENSTAPPENDANS



Slide 9

STAP 1: CONTACT LEGGEN

- ◉ Een goede werkrelatie is de motor van verandering
- ◉ Kies voor dingen die bij je passen
- ◉ Zoom in op de manier van denken en spreken van de ander
- ◉ Houd het simpel
- ◉ Betrokkenheid tonen is essentieel
- ◉ Bouw voort op wat werkt voor de ander
- ◉ Werk aan coöperatie

Slide 10

STAP 2: CONTEXT VERKENNEN

- ◉ Alles wat je tegenkomt, kom je tegen in een bepaalde context. Omgevingsfactoren bepalen hoe we dingen die we tegenkomen waarnemen.
- ◉ Door een aantal vragen te stellen is het de bedoeling zicht te krijgen op de context van het probleem.
- ◉ Wat speelt er op dit moment bij jou?
- ◉ Waar kan ik rekening mee houden?
- ◉ Wat gaat er goed?

Slide 11

STAP 3: DOELEN STELLEN

- ◉ Een probleem is een al of niet uitgesproken wens tot verandering, die met behulp van adequate vraagstelling tot uitdaging kan worden vertaald
- ◉ Doelen stellen is een voorwaarde
- ◉ De enige doelen die tellen zijn doelen vanuit de leerling zelf
- ◉ doelstellingsvraag: wat moeten we vandaag bespreken, zodat dit gesprek nuttig zal zijn voor jou?
- ◉ Doelen worden tijdens het proces steeds verder uitgebouwd. De doelen moet realistisch zijn, realiseerbaar, praktisch, in gedragstermen observeerbaar en voorzichtig opgebouwd

Slide 12

DOELEN STELLEN

- ◉ Waaraan zul je merken dat dingen beter gaan?
- ◉ Verlegt de aandacht van het probleem naar de oplossing.
- ◉ Getuigt van hoop en kan ertoe leiden dat een ander meewerkt.
- ◉ Levert meer omschrijvingen van toekomstig gedrag.
- ◉ Het bereiken van deze specifieke gedragingen wordt het doel.
- ◉ Leidt tot vragen over wanneer dit gedrag zich al voordoet.
- ◉ (Durrant, 2007, p.83)

Slide 13

DOEL 4: KRACHTBRONNEN AANBOREN

- De oplossingsgerichte benadering is een perfect tegengif tegen de verlammende probleefixatie. Door de juiste vragen te stellen kun de de ander de weg naar zijn krachtbronnen helpen (terug)vinden.
- Krachtbronnen worden soms onbewust ingezet wanneer een probleem minder zichtbaar is, maar het kan ook zijn dat krachtbronnen te vinden zijn in andere situaties. Iedereen heeft in zijn leven een plek waar hij/zij goed functioneert.
- Een probleem doet zich daarom ook niet de gehele dag voor. Het probleem kan met momenten minder aanwezig zijn, of anders. Dit noemen ze binnen oplossingsgericht werken de uitzondering.
- Die uitzonderingen zijn interessant, omdat op die momenten de probleemdruager feitelijk deeloplossingen produceert. Hoe concreter de uitzonderingen benoemt worden, hoe beter.
- Opdracht: Krachtbronnen



Slide 14

STAP 5: COMPLIMENTEN MAKEN

- Complimenten krijgen geeft een goed gevoel. Door dit goede gevoel ga je beter je best doen en doe je meer voor de ander.
- Je helpt de ander met de neus in de richting van mogelijke oplossingen te gaan staan, je biedt de ander de kracht om meer te doen wat werkt.
- De voorwaarden:
 - Je moet menen wat je zegt.
 - Je complimenten moeten relevant zijn voor de situatie en gebaseerd op de realiteit.
 - Overdrijven dient geen nuttig doel.



Slide 15

STAP 6: DIFFERENTIATIEMOGELIJKHEDEN AANREIKEN

- Vaak wordt er bij een probleem, of bij probleemgedrag, vastgehouden aan het probleem. 'Hij is altijd druk in de klas.' 'Zij is altijd met iets anders bezig.' Als er dingen niet goed gaan in de klas, dan gaan de dingen slecht. Er wordt naar het probleem gekeken en het is dan soms heel moeilijk om nog iets anders te zien. Het kan zijn dat het helpt om de situatie te relativiseren.
- Wanneer ging het een klein beetje beter dan nu?
- Wat deed jij toen anders?
- Waren er momenten dat het nog veel erger was dan nu?
- Wat deed je om het toen vol te houden?



Slide 16

SCHALEN

- Bij het schalen is de 0 het ergste moment ooit, de 10 stelt het punt waar we naar toe willen voor. De cliënt mag zelf schalen waar hij/zij op dat moment staat. Waar hij/zij ook staat, reageer positief. “De cijfers zijn metaforen voor verandering. De focus ligt op de weg, niet op het doel. De aandacht ligt bij alternatieve oplossingsmogelijkheden. Ook een negatieve inschaling moet serieus genomen worden”
- Oefening: Schalen van oplossingsgerichte vaardigheden.



Slide 17

STAP 7: JE OP DE TOEKOMST ORIËNTEREN

- De wondervraag of de mirakelvraag is een techniek om iemand op een andere manier naar de toekomst te laten kijken. Iemand kan naar de toekomst kijken zonder dat er grenzen zijn, er zijn immers geen grenzen verbonden aan een wonder of mirakel.
- Opdracht mirakelvraag.



Slide 18

AFSLUITING

- <http://www.youtube.com/watch?v=Hzgzim5m7oU>
- Bedankt voor het luisteren. Ik hoop dat ik een positieve bijdrage heb kunnen leveren.
- Overige bron:



Bijlage 3

Eindmeting specifiek oplossingsgerichte interventies

1) Wanneer ik in gesprek ga met een leerling vraag ik de leerling aan het begin van het gesprek, wanneer het gesprek nuttig voor hem of haar zal zijn geweest.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

2) Wanneer ik te maken heb met een probleem zet ik deze om in doelen of vaardigheden.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

3) Daar waar mogelijk en nuttig herikader ik gedurende een gesprek.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

4) Ik hoor problemen aan van mijn leerling, maar vraag er niet te veel op door.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

5) Tijdens een gesprek vraag ik naar uitzonderingen/dingen die nog wel werken, werkten in het verleden of werken in andere situaties.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

6) Tevens vraag ik door, door te vragen naar wat daarbij helpt.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

7) Bij een uitzondering ga ik uitvoerig door op details (van wat wel werkt) door mijn manier van vragen stellen.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

8) Ik gebruik schaaltechnieken tijdens een gesprek.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

9) Ik complimenteer leerlingen, en houd daarbij rekening met de voorwaarden voor een compliment.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

10) Ik ben alert op, en noteer tijdens een gesprek datgene wat iemand al lukt (de krachtbronnen)

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

11) Ik vraag naar het volgende kleine stapje op de schaal, wanneer ik de schaaltechniek gebruik.

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

12) Ik maak tijdens een gesprek gebruik van de wondervraag

0---1---2---3---4---5---6---7---8---9---10

Bijlage 4

Eindreflectie:

Wat hebben de afgelopen zes weken, aangevuld met de presentatie, voor u betekend als persoon?

Wat hebben de afgelopen zes weken, aangevuld met de presentatie, voor u betekend in de onderwijspraktijk?

Wat hebben de afgelopen zes weken, aangevuld met de presentatie, voor u betekend in de theorie?

Bijlage 5

Week 1 (23-01-2012 t/m 27-01-2012)

Kunt u een voorbeeld geven van iets wat er goed ging in de klas (op het gebied van oplossingsgericht werken) en wat was de reactie van het kind?

Week 2: (30-01-2012 t/m 03-02-2012)

Kunt u een voorbeeld geven van iets wat er goed ging in de klas (op het gebied van oplossingsgericht werken) en wat was de reactie van het kind?

Week 3: (06-02-2012 t/m 10-02-2012)

Kunt u een voorbeeld geven van iets wat er goed ging in de klas (op het gebied van oplossingsgericht werken) en wat was de reactie van het kind?

Week 4: (13-02-2012 t/m 17-02-2012)

Kunt u een voorbeeld geven van iets wat er goed ging in de klas (op het gebied van oplossingsgericht werken) en wat was de reactie van het kind?

Week 5: (27-02-2012 t/m 02-03-2012)

Kunt u een voorbeeld geven van iets wat er goed ging in de klas (op het gebied van oplossingsgericht werken) en wat was de reactie van het kind?

Week 6: (05-03-2012 t/m 09-03-2012)

Kunt u een voorbeeld geven van iets wat er goed ging in de klas (op het gebied van oplossingsgericht werken) en wat was de reactie van het kind?

