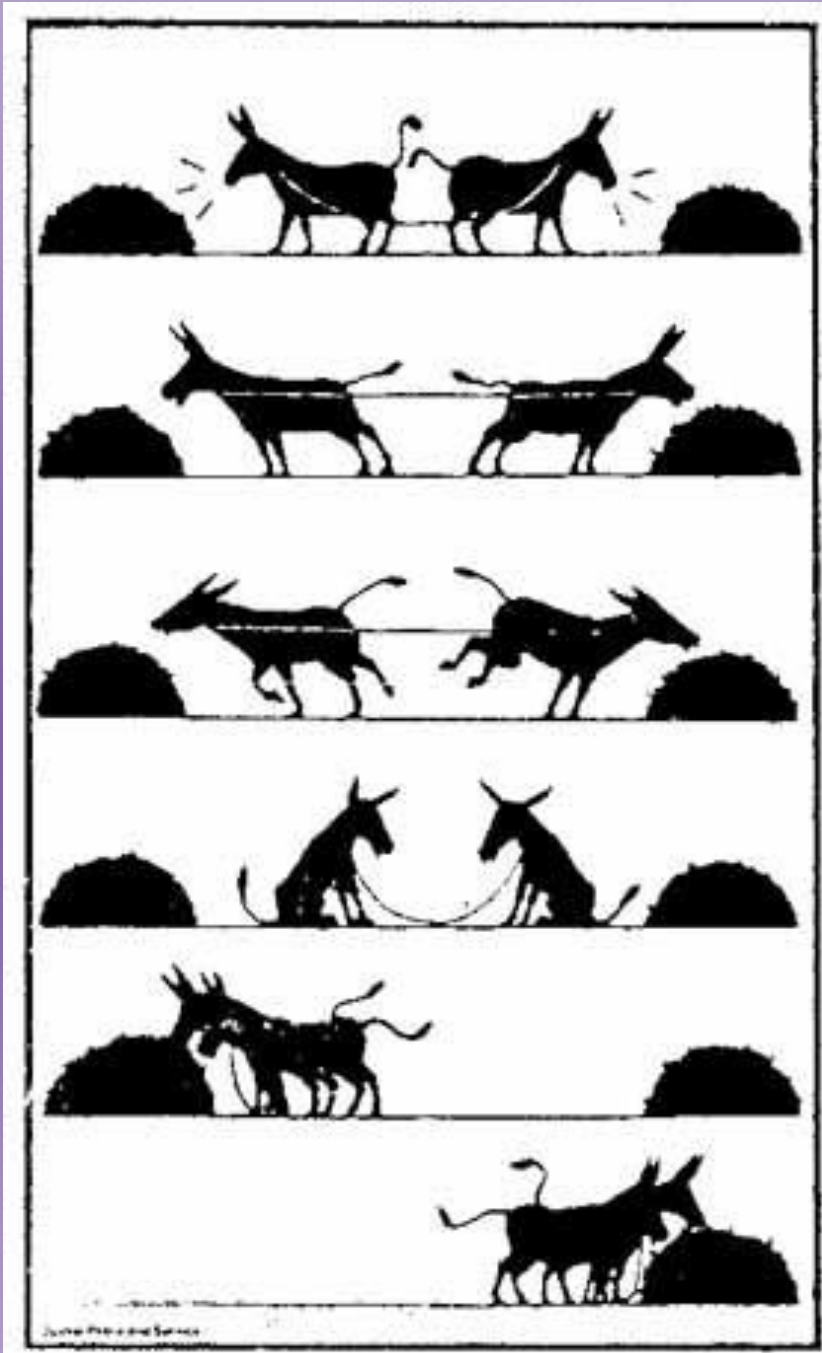


Refocus

Oplossingsgerichte groepsinterventie ter bevordering van het sociaal pedagogisch klimaat.



Gerda van Leijenhorst -Vonk

Studentnummer: 2148120

Onderzoek Master Special

Educational Needs (M SEN):

Gedragsspecialist

Begeleid door: Dhr. A. Storm

Opleidingscentrum Speciale

Onderwijszorg Fontys

Hogescholen Tilburg

1-6-2011

Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd voor de opleiding Master SEN; Oplossingsgerichte gedragsspecialist aan de Fontys Hogeschool in Amsterdam. Het onderzoek is uitgevoerd door Gerda van Leijenhorst, werkzaam op SBO De Wissel als ondersteuner van individuele kinderen met een specifieke hulpvraag. De onderzoeksgroep is een middenbouwgroep met kinderen die functioneren op moeilijk lerend niveau. De onderzoeker fungeert als coach.

Aanleiding:

Uit observatie door de onderzoeker blijkt dat de groepsleerkracht een hulpvraag heeft op het gebied van afstemmen leerkrachtgedrag op het aanleren van sociale vaardigheden. De leerkracht geeft aan de groep als “moeilijk” te ervaren door diversiteit in zorgbehoefte en de moeizame interacties. De leerkracht steekt veel tijd en energie in het herstellen en behouden van rust, hierdoor kan de leerkracht minder tijd besteden aan de didactische ontwikkeling van de kinderen.

“Hoop is voor de geest wat zuurstof is voor longen”

Froma Walsh

Refocus:

Het onderzoek beschrijft een oplossingsgerichte groepsinterventie ter bevordering van het sociaal pedagogisch klimaat. De op literatuur gebaseerde oplossingsgerichte interventie is in het onderzoek het “Refocus programma” genoemd, omdat de focus verlegd wordt van problemen naar mogelijkheden. De coach van het programma heeft in het werken met de leerkracht en de groep een consultatieve raadgevende rol (Huibers & Berg 2007). Het programma duurt vijf à zes weken.

Het doel van dit onderzoek is:

Vorm geven aan een oplossingsgerichte interventiemogelijkheid, die de leerkracht praktisch kan helpen de “moeilijke groep” weer te zien als groep met mogelijkheden.

De vraagstelling voor dit onderzoek is:

Helpt het “Refocus programma” de leerkracht handelingsbekwamer te maken in het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep” waardoor het sociaal pedagogisch klimaat verbetert?

“One cannot teach a man anything,
one can only enable him to learn from within himself”

Galileo Galilei

Leerkracht handelen:

Het handelen van de leerkracht legt een doorslaggevende basis van structuur en zekerheid van waaruit geleerd kan worden (Marzano 2008 en Pieterse 2010). Complimenten geven als feedback is een kerninterventie in het oplossingsgericht werken volgens Wolters (2011) en heeft een prominente plek in het “Refocus programma”. Daarnaast hebben de kinderen een belangrijke rol doordat ze betrokken worden bij de interventie en initiatiefnemers en dragers zijn van de gewenste verandering in de groep (Kienhuis 2009).

Effecten:

De effecten van het “Refocus programma” zijn gemeten door middel van data vanuit de vragenlijsten, observaties en interviews. Uit de onderzoeksresultaten is gebleken dat de leerkracht door het “Refocus programma” de focus kan verleggen van problemen naar mogelijkheden door te kijken naar en gebruik te maken van wat goed gaat. De kinderen hebben het vertrouwen gekregen dat zij zelf de mogelijkheid in zich hebben tot verandering.

Er is door het toepassen van het “Refocus programma” een beter sociaal pedagogisch klimaat gecreëerd. De leerkracht besteedt meetbaar meer tijd aan wat werkt en is zich bewust van het effect van complimenteren met als resultaat dat de leerkracht de groep is gaan zien als groep met mogelijkheden.

“De essentie van oplossingsgericht werken is niet er-zijn,
maar onderweg-zijn”

Louis Cauffman

Onderweg zijn:

Het “Refocus programma” is een aanzet om op de oplossingsgerichte manier te werken met een “moeilijke” groep. Maar er is meer;

- Onderweg zijn betekent ook dat pas na verloop van tijd gekeken kan worden of er daadwerkelijk intrinsieke motivatie is voor gedragsverandering bij leerkracht en kinderen.
- Onderweg zijn is onderzoeken of het “Refocus programma” in iedere groep ingezet kan worden, onafhankelijk van het niveau van de kinderen of de leerkracht van de groep.
- Onderweg zijn is zoeken naar mogelijkheden waarin het oplossingsgericht werken met de groep ingezet kan worden in de school en het samenwerkingsverband, zodat er vanuit één visie gewerkt kan worden m.b.t. Passend Onderwijs.

Erkentelijkheidpagina

Mijn dank gaat uit naar een aantal mensen die mij gesteund hebben tijdens het onderzoek en de vormgeving van het verslag.

Ik wil mijn man enorm bedanken voor alle geduld, zijn luisterend oor en mentale steun tijdens het afgelopen jaar. Daarnaast waardeer ik de flexibiliteit van mijn 2 kleine kinderen en de oppasmogelijkheid bij opa en oma.

Mijn dank gaat uit naar mijn coördinator Adri Storm. Hij heeft me enorm geholpen tijdens het gehele onderzoek door kritische vragen te stellen en het geven van snelle concrete feedback.

Mijn studiegenootjes Simon en Betty wil ik bedanken voor de steun, de stimulans om door te zetten en het herhaaldelijk doorlezen van dit werk als “critical friend”.

Collega Nell wil ik bedanken voor haar enthousiasme, openheid en reflectie tijdens het “Refocus programma” in haar groep. De groep was bereid mee te werken en laat bij mij een enthousiaste indruk achter. Bedankt Vlinders.

De directie van De Wissel wil ik bedanken voor de mogelijkheid die geboden is om dit onderzoek uit te voeren. Mijn collega's Bettie, Merna, Annette en Sandra hebben gerichte feedback gegeven op inhoud en spelling. Janine heeft me ondersteund tijdens de uitvoering. Bedankt collega's.

Als laatste bedank ik mijn vrienden voor de acceptatie van mijn afwezigheid, hun luisterend oor tijdens stressvolle momenten en input van visie en mogelijkheden voor uitvoering van dit onderzoek.

Inhoud

Samenvatting	2
Erkentelijkheidpagina	4
Inhoudsopgave	5
Inleiding	7
Hoofdstuk 1: Algemeen	8
1.1 Huidige situatie waaruit het onderwerp is ontstaan	8
1.2 Onderzoeksvraag en deelvragen	10
Hoofdstuk 2: Verkenning van de theorie en de praktijk	12
2.1 Theoretische verkenning	12
2.1.1 De leerkrachtvaardigheden zijn van groot belang	12
2.1.2 Pedagogisch klimaat in de klas	13
2.1.3 Oplossingsgericht werken	14
2.1.4 De kracht van complimenten	15
2.1.5 Working on what Works	17
2.1.6 Positive Behavior Support	17
2.1.7 Kids'skills	18
2.2 Belangrijkste opbrengsten vanuit de literatuur	19
Hoofdstuk 3: Plan van aanpak	20
3.1 Opzet van het onderzoek	20
3.2 Doelen	20
3.3 De onderzoeksgroep	20
3.4 De onderzoeksmethodes	21
3.4.1 De klimaatschaal	21
3.4.2 Interview	22
3.4.3 Observatie	22
3.4.4 Vragenlijst leerkracht	22
3.4.5 Schalen	23
3.5 Tijdpad	23
Hoofdstuk 4: Uitvoering en resultaten	26
4.1 Inhoud "Refocus programma"	26
4.2 Resultaten	26
4.2.1 Klimaatschaal	26
4.2.2 Vragenlijst leerkracht	28
4.2.3 Observatie	32
4.2.4 Schalen in de groep	33
4.2.5 Schalen individuele oplossingsgerichte gesprekken	34
4.2.6 Interview groepsleerkracht	35
Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen	37
5.1 Conclusie m.b.t. de deelvragen	37

5.2 Eindconclusie	39
5.3 Aanbevelingen	39
Hoofdstuk 6: Evaluatie onderzoek	41
6.1 Reflectie op het onderzoek	41
6.2 Reflectie op het eigen leerproces	42
Literatuurlijst	44
Bijlagen	45
Bijlage 1. Het “Refocus programma”	46
Bijlage 2. De grote elementen van de oplossingsgerichte benadering	48
Bijlage 3. Verschillen in complimenteren, verschillen in mindset	49
Bijlage 4. De WOWW aanpak	50
Bijlage 5. Schalen in de groep	51
Bijlage 6. Interview leerkracht voorafgaand aan het “Refocus programma”	52
Bijlage 7. Interview leerkracht als afsluiting van het “Refocus programma”	55
Bijlage 8. Sociogram	60
Bijlage 9. Turfobservatie complimenteren	62
Bijlage 10. Vragenlijst leerkracht	63
Bijlage 11. Schalen individuele oplossingsgerichte gesprekken	65
Bijlage 12. Observatie groep (volgens “Classroom Solutions”)	69
Bijlage 13. SoVa les complimenten	71

Inleiding

Dit onderzoek is ontwikkeld in het kader van de opleiding Master SEN, oplossingsgerichte gedragsspecialist aan de Fontys hogeschool te Amsterdam. Het onderzoek is uitgevoerd op SBO De Wissel, de school waar ik werkzaam ben. Als gespecialiseerde leerkracht en interne begeleider (IB'er), werk ik momenteel voornamelijk met individuele kinderen met een specifieke hulpvraag op het gebied van sociale vaardigheden en werkhouding (veelal kinderen met een leerling gebonden financiering, cluster 4). Er wordt extra ondersteuning geboden, binnen en buiten de verschillende stamgroepen (onder- midden en bovenbouw), uitgaande van de hulpvraag / het handelingsplan van het kind. De Ruimte, zoals de extra ondersteuning genoemd wordt binnen De Wissel, biedt Sociale Vaardigheidstrainingen (SoVa) en korte trainingen zoals o.a. "Remweg", "Vriendenprogramma", "Stop, hoe los ik het op" en werkhoudingstraining. Daarnaast worden individuele oplossingsgerichte leergesprekken met kinderen gevoerd en wordt de mogelijkheid geboden voor begeleid (binnen en buiten) spelen in een klein groepje. Ook worden kinderen met "lastig en storend gedrag" tijdelijk in de Ruimte opgevangen. In het verlengde van de ondersteuning aan het kind met de specifieke hulpvraag, is er overleg met de groepsleerkracht. Dit alles heeft als doel de kinderen met een specifieke hulpvraag onderwijs te kunnen blijven bieden in de "thuis nabije school".

Gedrag is veelzijdig, steeds weer anders door omgevingsfactoren en steeds weer anders door het uniek zijn van iedere persoon. Mijn waardering gaat dan ook uit naar de leerkrachten. Leerkrachten hebben een klas vol unieke personen, personen met verschillende achtergronden, verschillende gedragingen. De leerkracht moet veel kunnen en doen om dat klimaat te creëren waarin ieder kind zich fijn voelt, gestimuleerd wordt en mogelijkheden krijgt tot ontwikkeling. De leerkracht heeft als doel pedagogisch en didactisch aan te sluiten bij ieder kind, er moet een vorm gevonden worden waarin dat mogelijk is en dat is soms knap lastig. Oplossingsgericht werken maakt deel uit van de opleiding voor gedragsspecialist. Naar mijn idee een waardevolle manier van werken waar oog is voor ieder kind afzonderlijk, waar gewerkt wordt aan mogelijkheden, een manier van werken die positief en toekomstgericht is. In dit onderzoek is gezocht naar oplossingsgerichte mogelijkheden om de leerkracht te ondersteunen in de groep, zodat de leerkracht handelingsbekwamer kan worden in het omgaan met de soms zo moeilijke groep.

De aanleiding en probleemstelling van dit onderzoek staan beschreven in hoofdstuk 1. In hoofdstuk 2 is de theoretische onderbouwing voor oplossingsgericht werken in een groep te lezen. In hoofdstuk 3 staat de opbouw van het praktijkonderzoek. De data-analyse en de resultaten van dit onderzoek zijn terug te vinden in hoofdstuk 4. De conclusies die getrokken kunnen worden na dit onderzoek, staan omschreven in hoofdstuk 5, net als de aanbevelingen. In hoofdstuk 6 staat de reflectie m.b.t. het onderzoek beschreven.

Hoofdstuk 1: Algemeen

1.1 Huidige situatie waaruit het onderwerp is ontstaan

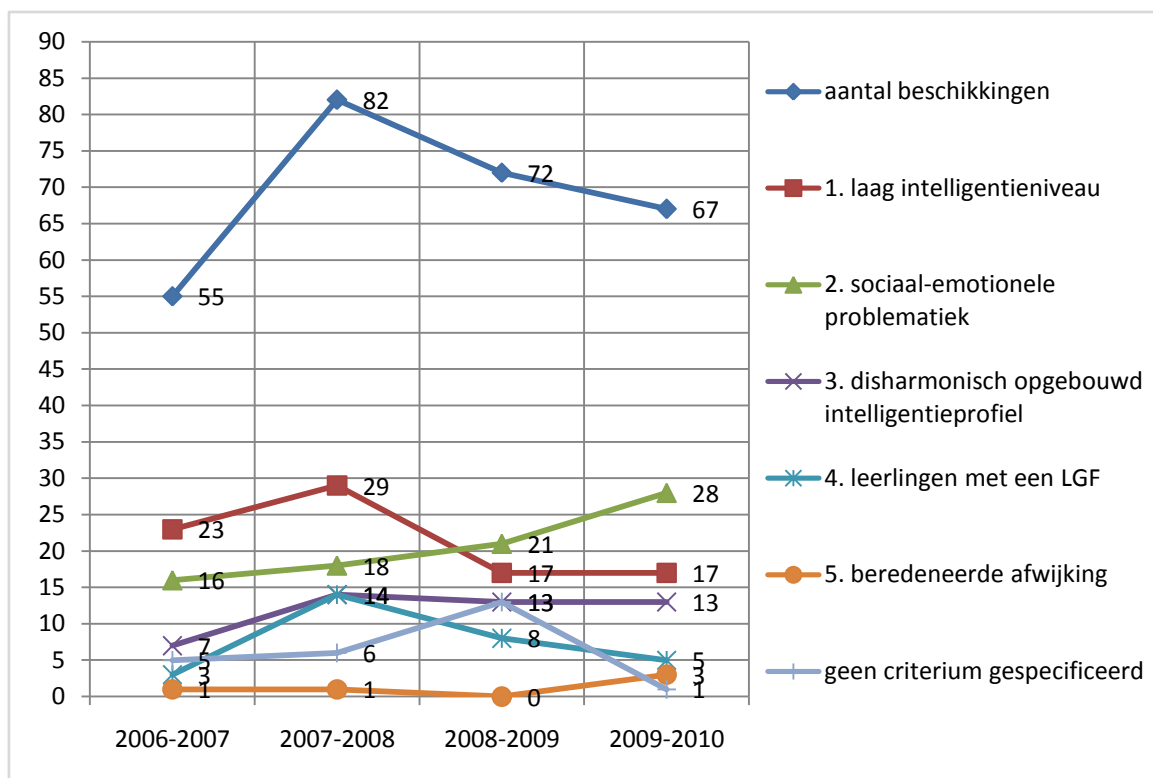
Zoals in het voorwoord omschreven, wordt tijdens mijn werkzaamheden veelal met individuele kinderen binnen en buiten de eigen stamgroep van het kind gewerkt. Tijdens overleg met de groepsleerkracht komt steeds vaker naar voren dat er behoefte is aan extra ondersteuning in de groep of een opvangplek voor het “moeilijke kind”. De groepsleerkracht geeft dan aan de groep als “moeilijk” te ervaren door de diversiteit in zorgbehoefte en de moeizame interactie tussen kinderen onderling en tussen kinderen en de leerkracht. Er worden door de groepsleerkracht veelal aanpassingen gedaan in de vorm van beloning en straf en er wordt duidelijkheid gecreëerd in klassenregels en voorspelbaarheid. Toch blijkt dit in sommige groepen niet voldoende te werken. De groepsleerkracht steekt veel tijd en energie in het herstellen en behouden van rust en komt onvoldoende toe aan het daadwerkelijke lesgeven.



Gerard Huisintveld en Henk Dalemans

Tijdens gesprekken met verschillende groepsleerkrachten en Intern Begeleiders komt de verdichting van de problematiek op De Wissel naar voren.

Figuur 1.1 geeft de verdichting van de problematiek weer waarover gesproken wordt binnen De Wissel. De grafiek is gemaakt m.b.v. de afgegeven beschikkingen door Permanente Commissie Leerlingenzorg Hoorn 2 in de afgelopen vier jaar. De beschikkingen zijn ingedeeld in vijf criteria. Er is aangetoond dat het aantal beschikkingen per jaar daalt en dat het criterium “*leerlingen met sociaal-emotionele problematiek waarbij ernstige onderwijsachterstand geconstateerd wordt als gevolg van deze problematiek*” de afgelopen vier jaar is toegenomen. Andere criteria zijn stabiel of nemen af in aantal.



Figuur 1.1 Beschikkingen per criterium.

Volgens de visie van De Wissel (Pieterse, 2008) is de leerkracht verantwoordelijk voor de groep. De leerkracht is de professional die het leerkracht handelen aan moet passen aan de groep en het kind, zodat het een werkbare groep wordt die tot leren komt. Zoals beschreven in schoolgids De Wissel (2010-2011), is het sociale aspect hierin van groot belang. Een kind moet zich veilig kunnen voelen in de groep en zich geaccepteerd voelen door klasgenoten en leerkrachten. Volgens Pieterse (2008) is het belangrijk dat kinderen leren op een prettige manier met elkaar om te gaan. Binnen De Wissel wordt veel waarde gehecht aan een goede sfeer in een rustige en opgeruimde omgeving. Wanneer kinderen zich op hun gemak voelen op school en er met plezier naar toe gaan, ontstaan de mogelijkheden tot ontwikkeling.

In dit onderzoek wordt gezocht naar mogelijkheden om de groepsleerkracht te ondersteunen en verder te helpen bij het werken met de “moeilijke groep”. De manier van coachen zal gekenmerkt worden door oprechtheid, sfeer van vertrouwen, samenwerken en authenticiteit.

Het doel van dit onderzoek is:

Vorm geven aan een oplossingsgerichte interventiemogelijkheid, die de leerkracht praktisch kan helpen de “moeilijke groep” weer te zien als groep met mogelijkheden.

De vormgeving van de oplossingsgerichte interventiemogelijkheid die gemaakt zal worden op basis van het theorieonderzoek, wordt in dit onderzoek het “Refocus programma” genoemd. De groepsleerkracht ervaart de groep als “moeilijk”, richt de focus op de problemen in de groep. Door te refocussen op wat wel goed gaat en hier gebruik van te maken, kan mogelijk een basis gelegd worden voor een goed pedagogisch klimaat, wat de voorwaarde is om tot ontwikkeling te komen. Dit onderzoek beperkt zich tot verbetering van het sociaal pedagogisch klimaat, ervan uitgaande dat dit invloed heeft op de leerontwikkeling.

Het onderzoek is voor mij van belang, omdat ik:

- Competenter wil worden in het oplossingsgericht werken met een groep kinderen
- Competenter wil worden in het overdragen van verworven informatie, zodat de leerkracht begeleid en gecoacht kan worden in het oplossingsgericht denken en handelen in de praktijk
- Competenter wil worden in houding en handelen als coach door oprechtheid, sfeer van vertrouwen, samenwerken en authenticiteit.
- Competenter wil worden door mijn kennis en vaardigheden uit te breiden, zodat deze ingezet kunnen worden in de gehele schoolontwikkeling binnen De Wissel en het Samenwerkingsverband Hoorn 2 m.b.t. Passend Onderwijs.

Het belang voor De Wissel en het SWV, waar De Wissel onderdeel van uit maakt, is dat er een nieuwe interventiemogelijkheid geboden kan worden aan leerkrachten die de groep als “moeilijk” ervaren.

Tijdens het vormgeven van het “Refocus programma” zal één van de richtinggevende gedachten voor Passend Onderwijs, volgens het zorgplan (2011-2012, p 11) van SWV Hoorn 2 de oplossingsgerichte werkwijze, ondersteund worden:

Er wordt uitgegaan van de onderwijsbehoefte van de zorgleerling, waarbij een oplossings/ handelingsgerichte werkwijze wordt gehanteerd.

Daarnaast wordt de volgende algemene doelstelling, zoals omschreven in het meerjarenczorgplan SWV Hoorn 2 (2008-2011, p 6), meegenomen in de vormgeving van het onderzoek:

De zorgleerling vormt de primaire verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband. Daarom is de begeleiding van de zorgleerling en de ondersteuning van zijn of haar leerkracht bij het vergroten van de handelingsbekwaamheid het belangrijkste doel.

Door dit onderzoek kan mogelijk een bijdrage geleverd worden aan de verbreding van de expertise binnen en buiten de Wissel t.b.v. Passend Onderwijs. De doelen oplossingsgericht werken en handelingsbekwaamheid vergroten, zullen een grote rol moeten spelen in het onderzoek, wil het van waarde zijn voor De Wissel, het Expertise Centrum en het SWV.

1.2 Onderzoeksvraag en deelvragen

Onderzoeksvraag:

- Helpt het “Refocus programma” de leerkracht handelingsbekwamer te maken in het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep” waardoor het sociaal pedagogisch klimaat verbetert?

Deelvragen:

- Stelt “Refocus programma” de leerkracht in staat om door “de bril van mogelijkheden” te gaan kijken?
- Worden de kinderen door het “Refocus programma” intrinsiek gemotiveerd om de sfeer in de groep te verbeteren?

- Verbeterd de beleving van de sfeer in de groep door het “Refocus programma”?
- Draagt mijn consultatieve manier van coachen bij aan het vertrouwen in eigen kunnen van de leerkracht en de kinderen?

Hoofdstuk 2: Verkenning van de theorie en de praktijk

2.1 Theoretische verkenning

In de theoretische verkenning is omschreven wat de literatuur zegt over het leerkracht handelen m.b.t prestaties en ontwikkeling van leerlingen en een goed sociaal pedagogisch klimaat.

Daarna is in de verschillende paragrafen te lezen wat de oplossingsgerichte literatuur schrijft over groepsinterventies die een bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van het sociaal pedagogisch klimaat in een groep.

De resultaten vanuit de theoretische verkenning zullen de basis vormen van het “Refocus programma”.

2.1.1 De leerkrachtvaardigheden zijn van groot belang

Dr. Robert J. Marzano (2008), internationaal onderwijswetenschapper, beschrijft elf factoren die een aantoonbaar effect hebben op de leerprestaties (‘research-based’)

In figuur 2.1 zijn de elf factoren terug te vinden:



Figuur 2.1. Elf beïnvloedingsfactoren.

In figuur 2.1 is goed te zien dat wat de leerkracht doet het meest doorslaggevend is! De factoren op schoolniveau betreffen het beleid en de methodiek binnen de gehele school; de drie factoren op leraarniveau gaan over zaken die onder de directe controle van de leraren vallen namelijk; didactische aanpak, klassenmanagement en het herontwerpen van het programma.

Volgens Marzano (2008) hebben deze drie terreinen waarop de leerkracht effect heeft, evenveel invloed. Het pedagogisch handelen en klassenmanagement leggen de basis: als dat onvoldoende is kunnen herontwerpen en een goede didactische aanpak onvoldoende tot hun recht komen en mist het grote effect dat het kan hebben.

Dit onderzoek is voornamelijk gericht op het pedagogisch handelen van de leerkracht dat volgens Marzano (2008) en de visie van De Wissel (Pieterse, 2008) een basis van structuur en zekerheid legt waaruit geleerd kan worden.

2.1.2 Pedagogisch klimaat in een klas

Het doel van dit onderzoek is om het sociaal pedagogisch klimaat te bevorderen. Er bestaan veel verschillende definities voor het begrip pedagogisch klimaat. Eén van de meest duidelijke definities van pedagogisch klimaat is afkomstig van Alkema et al (2006, p 347):

Onder pedagogisch klimaat verstaan we het totaal aan bewust gecreëerde en aanwezige omgevingsfactoren die inspelen op het welbevinden van het kind, waardoor het zich in meer of mindere mate kan ontwikkelen.

- Ten eerste blijkt uit deze definitie dat het pedagogisch klimaat bepaald wordt door omgevingsfactoren. De omgevingsfactoren wijzen op het bewust handelen ten aanzien van pedagogische doelen en middelen.
- Ten tweede is uit deze definitie af te leiden dat de omgevingsfactoren van invloed zijn op het welbevinden van het kind. Het welbevinden kan in de context van het pedagogisch klimaat geïnterpreteerd worden als de gemoedstoestand waarin het kind zich bevindt.
- Ten derde wijst deze definitie er op dat het pedagogisch klimaat, gecreëerd door omgevingsfactoren, invloed kan hebben op de ontwikkeling van het kind. Hieruit kan opgemaakt worden dat het welbevinden van het kind van invloed is op de wijze waarop hij zich verder zal ontwikkelen.

Professor en orthopedagoog Stevens (1994) onderscheidt drie basisbehoeften bij kinderen (volgens concept Adaptief onderwijs):

- behoefte aan goede relaties
- behoefte aan competentie
- behoefte aan autonomie

Figuur 2.2 legt uit welk leerkracht handelen gekoppeld dient te worden aan de drie basisbehoeften.

	<i>Relatie</i>	<i>Competentie</i>	<i>Autonomie</i>
<i>Interactie</i>	<i>Leerlingen persoonlijk ontmoeten</i>	<i>Leerlingen helpen reflecteren</i>	<i>Leerlingen ruimte geven, initiatieven honoreren</i>
<i>Instructie</i>	<i>Instructie geven die veilig is voor kinderen</i>	<i>Activerend leren centraal stellen in opdrachten</i>	<i>Leerlingen (mede) de taak en/of de vormgeving daarvan laten kiezen</i>
<i>Klassenorganisatie</i>	<i>Ontmoetingstijd creëren met kinderen</i>	<i>Aanpassingen in tijd en ruimte maken voor leerlingen</i>	<i>Met leerlingen plannen wat ze hoe gaan doen</i>

Figuur 2.2. Basisbehoeften bij kinderen. Bron: Stevens, L. (1994). *Het vakmanschap van de leraar*.

2.1.3 Oplossingsgericht werken.

In dit onderzoek is, zoals omschreven in hoofdstuk 1, oplossingsgericht werken als uitgangspunt genomen. Het oplossingsgerichte werken komt uit de hoek van de psychotherapie aldus de Jong en Berg (2009). In gesprekken met cliënten vonden Steve de Shazer en Insoo Kim Berg, de grondleggers van de oplossingsgerichte therapie (solution focused brief therapy), een manier van therapie die minder in gaat op de problemen, maar sneller aandacht geeft aan mogelijke oplossingen en daardoor minder gesprekken vergt.

Volgens Cauffman en van Dijk (2009) is de essentie van oplossingsgericht werken heel simpel:

- Als iets niet werkt, leer ervan 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.

De wondervraag, schaalvragen, uitzonderingen op het probleem en complimenten zijn de iconen waarin de rijkdom van de oplossingsgerichte epistemologie (kennisleer) schittert. (Cauffman 2010, p1)

Onderstaande is een verkenning van technieken die als basis gebruikt kunnen worden voor de groepsgewijze oplossingsgerichte aanpak. De oplossingsgerichte interventies geven een proces weer waarlangs die oplossingen gevonden kunnen worden. Zie bijlage 2 voor een totaaloverzicht van de grote elementen van de oplossingsgerichte benadering.

De wondervraag:

Stel: "Je wordt morgen wakker en er is een wonder gebeurd. Je merkt dat er iets veranderd is of de mensen om je heen merken dat er iets veranderd is. Het probleem is verdwenen! Hoe ziet het er uit als het probleem verdwenen is? Hoe gaat het dan anders?" Berg en Steiner (2009)

Schaalvragen:

De schaalvraag is een effectief middel om voortgang en doelen te bespreken. De twee uiterste posities, links en rechts worden gebruikt om uitersten weer te geven. Rechts de situatie waarin het probleem is opgelost en links de situatie waarin het probleem heel groot is.

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

Volgens Wolters (2011) kan de opbouw van de schaalvraag als volgt zijn:

1. De schaal vaststellen; Waar staat de 1 voor en waar de 10?
2. Positie kiezen: Waar ergens op de lijn bevindt de situatie zich die het kind wil veranderen?
3. Verkennen van het doel: Met welke positie of cijfer op de schaal zou het kind tevreden zijn? Welk verschil zou er zijn als het kind één stapje vooruitgaat?
4. Vooruitgang bepalen: Bespreek met het kind welke dingen nu al meehelpen in de gewenste richting. Hoe krijgt het kind dit voor elkaar?
5. Stap vooruit: Vraag het kind bijvoorbeeld: "Stel, je krijgt het voor elkaar om een stap vooruit te zetten, wat zou dan anders gaan? Wie gaat verschil merken en waaraan?"

6. Oefenen: Vertel het kind wat gewaardeerd wordt en spreek samen af welke vaardigheid het kind gaat oefenen om de eerste stap vooruit mogelijk te maken.

Uitzonderingen op het probleem:

Cauffman en van Dijk (2009) leggen uit dat door uitzonderingen op het probleem te gaan bespreken, de ander zich serieus genomen voelt. Je ontvangt nuttige informatie en je helpt de ander ook vanuit een ander perspectief naar zijn probleem te kijken. Vragen die gesteld kunnen worden zijn: “Wanneer ging het een klein beetje beter dan nu?”, “Wat was er toen anders?”, “Wat deed jij toen anders?”, “Hoe reageerden anderen toen het beter ging?” enz.

Complimenten:

Complimenten geven als feedback is een kerninterventie in het oplossingsgericht werken volgens Wolters (2011)

In hoofdstuk 2.1.4 zal dieper ingegaan worden op de kracht van complimenten.

Goijaarts (2009) stelt dat het toepassen van een oplossingsgerichte manier van omgaan met leerlingen om een specifieke grondhouding vraagt. Het gaat hierbij om de overtuiging dat ieder mens in staat is om de eigen problemen op te lossen, maar soms moeten mensen geholpen worden bij het maken van de juiste keuzes. Hierbij kunnen de mensen zelf hun doelen formuleren en worden hierdoor actiever betrokken bij de manier waarop ze zich gedragen op korte, maar vooral ook langere termijn.

Volgens Wolters (2011) zijn zoeken naar de kracht in het kind, aanwezige hulpbronnen opsporen, analyseren van wat goed gaat, de belangrijkste richtingwijzers voor gedragsverandering. Wolters (2011. P 109) schrijft in haar boek: *“Pas wanneer gedragsverandering betekenisvol is voor het kind, is er ruimte voor intrinsieke motivatie.”* In de interactie met het kind, is taal het primaire middel. Verder geeft zij aan dat in plaats van probleemgerichte taal, gebruik gemaakt wordt van oplossingsgerichte taal. Het taalgebruik is hoopvol, gericht op de toekomst en suggereert een situatie die meer voorbijgaand is.

Cauffman (2010. p16) schrijft: *De essentie van oplossingsgericht werken is niet er-zijn, maar onderweg-zijn.*

2.1.4 De kracht van complimenten

Complimenten geven als feedback, is een kerninterventie in het oplossingsgericht werken volgens Wolters (2011). Deze paragraaf geeft weer welke verandering in opvatting nodig is voor de leerkracht, wil het aansluiten bij de oplossingsgerichte gedachte en van waarde zijn voor het “Refocus programma”.

Op school worden beloning en straf vaak ingezet om gedrag van kinderen bij te sturen. Paul Miedema (2002) schrijft hier over in het artikel “Moeilijke klas. Moeilijke kinderen?”, dat beloning en straf middelen zijn die gebruikt worden bij ongelijke menselijke verhoudingen. Iemand die hoog in de hiërarchie zit deelt beloningen en straf uit. Aan een beloning zit een voorwaarde verbonden: “Als jij je best doet, ben je van waarde”. Aan straf zit iets dergelijks verbonden: “Als jij iets verkeerd doet in mijn ogen, leg ik jou een straf op.” In een systeem van straffen en belonen zit voortdurend

onzekerheid. Belonen en straffen dwingen volgens Miedema (2002) tot aanpassen en benadrukken sociale ongelijkheid. Miedema (2002) spreekt dan ook liever van aanmoediging. Een bemoediging is taakgebonden en vrijwel niet persoonsgebonden. Als een kind normaal beloond wordt, dan betekent niet belonen in de ogen van het kind dat het gefaald heeft. Bij bemoediging wordt de inspanning erkend en in veel mindere mate het resultaat van de inspanning. Het is niet "Wat een prachtige tekening", maar "Wat heb jij geconcentreerd gewerkt aan deze tekening." Bemoedigen is geen techniek, het is een houding waarin de leerkracht respect en vertrouwen in de leerling laat blijken.

De vraag is hoe bemoediging / compliment er uit ziet volgens de oplossingsgerichte gedachte, bemoedigingen die intrinsiek motiveren en effect hebben op de langere termijn.

Cauffman en van Dijk (2009) omschrijven het als een goed compliment in de formule: $C=D \times R$. Deze staat voor een goed compliment (C) is afgestemd op het doel (D) van de geadresseerde en zijn resources (R).

Golly en Sprague (2009) schrijven dat gedrag dat beloond wordt zich vermoedelijk vaker voor zal doen, terwijl genegeerd gedrag direct of na enige tijd vermoedelijk zal ophouden. Van goed gedrag mag dan nooit zomaar aangenomen worden dat het normaal is, anders is er een kans dat het zal ophouden, wat de leeftijd van het kind ook is.

Visser (2008) schrijft dat het geven van een compliment zo effectief is omdat:

- Een compliment een kind helpt een positief zelfbeeld te krijgen en zelfvertrouwen geeft. Het kind voelt zich gewaardeerd en erkend, maar is zich ook bewust van iets positiefs dat het kind al "normaal" vindt.
- Een compliment het laten zien van gewenst gedrag motiveert, het laat zien dat het kind op de goede weg is, het motiveert om meer te laten zien van wat gewaardeerd wordt
- Een compliment een kind leert dat het met gewenst gedrag positieve aandacht kan krijgen
- Een compliment zorgt voor een betere sfeer in de groep en kan de relatie met anderen versterken
- Een compliment helpt de leerkracht meer het positieve gedrag te zien

Effectief complimenteren volgens de oplossingsgerichte gedachte is door Visser (2008) omschreven als:

- Een direct compliment gericht op wat werkt (procescompliment). Bijvoorbeeld: "Dat heb je goed aangepakt" of "Je hebt een slimme strategie gevolgd".
- Een complimenteuze samenvatting te geven in de woorden van het kind. Bijvoorbeeld: "Wat goed werkt zo te horen is..." of "Het werkte dus heel goed toen je..."
- Een complimenteuze vraag te stellen die er toe leidt dat het kind zichzelf gaat complimenteren. Bijvoorbeeld: "Hoe kreeg je het voor elkaar om..." of "Hoe is het je gelukt om dit resultaat te bereiken?" Een voordeel van een complimenteuze vraag is dat je de ander activeert. De kans is kleiner dat de ander zich geneert voor het compliment en het wegwuift. In plaats daarvan daag je de ander uit en zet je hem of haar het denken ("ja, hoe heb ik dat eigenlijk precies gedaan?" = Growth mindset).

De verschillen tussen complimenteren op eigenschappen versus complimenteren op inspanning en strategie zijn schematisch weergegeven in figuur 2.3 in bijlage 3. In bijlage 3 staat tevens een schematische weergave van de verschillen tussen Fixed- en growth mindset, zie figuur 2.4.

2.1.5 Working On What Works (WOWW) programma:

Het WOWW programma is een praktische, kortdurende, respectvolle en oplossingsgerichte interventie die zich richt op een klas i.p.v. een individuele leerling en dus van waarde kan zijn in dit onderzoek. De WOWW aanpak bestaat uit drie fasen en een aantal concrete stappen die omschreven staan in bijlage 4. De schrijvers van het programma, Berg en Shilts (2004), beweren dat het leven van de leerkracht er gemakkelijker door wordt en dat de kinderen zich gemotiveerd voelen voor verandering.

Het WOWW programma is een op coaching gebaseerd interventieprogramma. De coach van het programma heeft in het werken met de leerkracht en de groep kinderen een consultatieve raadgevende rol. Deze zal kortdurend coachen in de groep, waarna de leerkracht en kinderen zelfstandig verder kunnen werken. De coach observeert, en houdt groeps gesprekken met leerkracht en kinderen. De coach benoemt de positieve gedragingen die gezien zijn tijdens de observatie, dit gebeurt alleen maar in de vorm van een compliment. Leerlingen hebben een belangrijke rol in het gesprek, ze zijn initiatiefnemers en dragers van de gewenste verandering volgens Kienhuis (2009). De kinderen worden in staat gesteld aspecten te noemen die zij als groep willen veranderen en kiezen uit deze aspecten een groepsdoel. De WOWW aanpak is gericht op kleine stappen van voortgang en succes die in de groep gemaakt worden. De voortgang die opgemerkt wordt door de kinderen en de leerkracht kan ingezet worden (werken aan wat werkt) om de gestelde doelen te behalen.

De dvd "Classroom Solutions" van Berg en Huibers (2007) illustreert de WOWW aanpak.

Bij de beschrijving van de elf factoren van Marzano (2008) zijn duidelijk overeenkomsten te zien met deze oplossingsgerichte aanpak:

- gezamenlijke verantwoordelijkheid. Door gezamenlijke doelen te stellen, is de kans op slagen groter geworden.
- Het gedrag (pedagogisch handelen) van de leerkracht is van wezenlijk belang. De leerkracht verandert zijn houding door niet te kijken naar de problemen, maar naar de oplossingen. Door te kijken naar wat er wel goed gaat en door het zien van kansen kunnen we probleemgedrag voorkomen, en dat zorgt ervoor dat de sfeer beter wordt.

2.1.6 Positive Behavior Support-programma (PBS)

De kern van PBS is dat positief gedrag bevordert, maar ook onderwezen wordt. Er is veel aandacht voor preventie en het bevorderen van een goed klimaat.

PBS is gericht op optreden op school-, klassen-, en individueel niveau en op samenwerking met het gezin aldus de schrijvers Golly en Sprague (2009). Er worden interventietechnieken aangeboden die zijn ontwikkeld in de loop van dertig jaar, waarin onderzoek is gedaan naar schooldisciplines in het onderwijs, de gezondheidszorg, de psychologie en de criminologie. Het PBS programma is

bedoeld om te gebruiken in combinatie met algemeen bekende preventie- en interventieprogramma's.

De leerkracht heeft veel invloed, zoals eerder omschreven door Marzano (2008), op het verbeteren van de dagelijkse praktijk. Volgens PBS wint de leerkracht al veel door zijn houding en de leeromgeving aan te passen. Hij kan er behalen door duidelijk geformuleerde, positief gestelde en gevisualiseerde klassenregels op te stellen. De regels vertellen de kinderen wat verwacht wordt en hier consequent naar te handelen. Doordat de regels positief geformuleerd zijn, is het voor de leerkracht gemakkelijker positieve feedback te geven. Daarnaast moet gebruik gemaakt worden van een doelmatig beloningssysteem om gewenst gedrag vast te houden, aldus Golly en Sprague (2009). De schrijvers stellen dat sociale vaardigheden onderwezen en ondersteund moeten worden, gewenste gedragingen moeten aangeleerd en besproken worden. Een goede leerkracht weet wat hij van kinderen verwacht, maar gaat er niet vanzelfsprekend van uit dat de leerlingen wel weten wat van hen verwacht wordt. De leerkracht onderwijst, geeft positieve feedback, totdat het gewenste gedrag een automatisme is geworden.

Beloningen kunnen een sterke bekrachtiging vormen voor het veranderen van gedrag volgens de schrijvers. Het kunnen verbale of non-verbale uitingen zijn, voorrechten, tastbare beloningen of elementen in een beloningssysteem. De enige manier om er achter te komen of de beloning echt werkt, is als het gewenste gedrag zich daarna vaker voordoet dan daarvoor het geval was; het beloningssysteem bevordert goed gedrag en vermindert probleemgedrag.

Golly en Sprague (2009) geven als aanvulling dat niet alle kinderen goed reageren op benaderingen in de groep. Sommige kinderen vertonen een patroon van probleemgedrag waarvoor meer gerichte steun of zelfs individuele aanpak nodig is. Het is het belangrijk te ontdekken wat het probleemgedrag het kind oplevert. Wil het kind aandacht of wil het juist genegeerd worden? Bevordering van gewenst gedrag moet er voor zorgen dat probleemgedrag geen functie meer heeft.

2.1.7 Kids' Skills

De methode Kids' skills, geschreven door de Finse kinder- en jeugdpsychiater Ben Furman (2009), is een oplossingsgerichte methode die aan de hand van vijftien stappen, die ook afzonderlijk van elkaar ingezet kunnen worden, gebruikt kan worden om kinderen te begeleiden in het overwinnen van hun problemen. Net als bij de oplossingsgerichte methode wordt met Kids' skills de aandacht verlegd van het probleem naar een vaardigheid die het kind aan zou kunnen leren, waardoor het probleem wordt opgelost.

Volgens de schrijver kunnen de vijftien stappen ook afzonderlijk van elkaar als creatieve ideeën en technieken ingezet worden.

Een aantal stappen zijn gezien dit onderzoek goed groepsgewijs in te zetten.

- Probleem pellen / probleem vertalen in vaardigheden die het probleem helpen te overwinnen. Vaardigheden positief stellen; i.p.v. "We rennen niet in de gang", naar "We lopen rustig over de gang."
- Het eens worden over de vaardigheid die geleerd moet worden, door samen de voordelen van de nieuwe vaardigheid te onderzoeken. Hierdoor wordt het een project van de kinderen en niet omdat anderen het willen.
- Belonen; samen met de kinderen vooraf een plan maken over hoe het "gevierd" gaat worden als ze de vaardigheid beheersen en hoe het er uit ziet als ze de vaardigheid beheersen.

- De vaardigheid onderwijzen, demonstreren, oefenen, zodat de kinderen ideeën krijgen om de vaardigheid in de praktijk te brengen. Daarna is het belangrijk dat ze steeds opnieuw oefenen en in de praktijk brengen.
- Samen leren betekent ook samen werken. Een kind die de vaardigheid al aardig onder de knie heeft, kan een ander helpen. Gebruik maken van elkaars kracht.

2.2 Belangrijkste opbrengsten vanuit de literatuur samengevat

De houding en het handelen van de leerkracht zijn doorslaggevend op de prestaties en ontwikkeling van leerlingen. Samenwerken met de kinderen, respect en vertrouwen uiten, duidelijke regels stellen en SoVa onderwijzen moeten in de houding en handelen terug te zien zijn. Probleemgedrag moet volgens Furman (2009) gezien worden als vaardigheden die nog geleerd moeten worden.

De basis iconen / technieken van oplossingsgericht werken (wondervraag, schaalvragen, uitzonderingen op het probleem en complimenten) kunnen de eerste aanzet vormen tot oplossingsgericht werken met de groep.

Bekräftiging van gewenst gedrag kan gegeven worden door complimenten en beloning. Hierbij is het van belang dat de bekräftiging plaats vindt op inspanning en effectieve strategieën; procescompliment. Het motiveert om het gewenste gedrag te laten zien, geeft inzicht in eigen handelen, motiveert de intrinsieke motivatie en daarnaast verbetert het de sfeer in de groep en versterkt het de relatie met anderen. Golly en Sprague (2009) schrijven dat het beloningssysteem goed gedrag bevordert en probleemgedrag vermindert.

Het WOWW programma, geïllustreerd op de dvd “Classroom Solutions” van Berg en Huibers (2007) brengt de iconen van oplossingsgericht werken samen en de uitvoering ervan vormt een praktische, kortdurende en respectvolle basis voor het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep”. De coach / begeleider heeft een consultatieve, raadgevende rol en laat het ontwikkelingsproces in de groep, tussen leerkracht en kinderen, plaats vinden. De leerkracht en de kinderen kunnen hierdoor na het kortdurende programma zelfstandig verder met het werken aan wat werkt.

Cauffman (2010. p16) schrijft: *De essentie van oplossingsgericht werken is niet er-zijn, maar onderweg-zijn.*

Hoofdstuk 3: Plan van aanpak

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag is gekozen voor een mix van een ontwerpgericht onderzoek en een actieonderzoek (Harinck, 2007).

Een ontwerpgericht onderzoek gericht op het via onderzoek ontwerpen en uitproberen van (samengestelde) methodes, interventies etc.

Een actieonderzoek richt zich op het handelen van de leerkracht in de eigen klassensituatie en is gericht op het handelen met een groep leerlingen op klassenniveau. Het onderzoek vindt plaats op meso-niveau, klas-niveau, maar ook schoolniveau.

3.1 Opzet van het onderzoek

Met behulp van de theorie uit hoofdstuk 2 is het “Refocus programma” gemaakt (bijlage 1). De WOWW aanpak, naar voorbeeld van “Classroom Solutions” (Huibers en Berg 2007) zal de basis vormen voor het programma. Het geven van complimenten zal een prominente plek innemen in het geheel en de leerkracht zal consultatief gecoacht worden in het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep”. De kinderen zullen een belangrijke rol hebben doordat ze initiatiefnemers en dragers zijn van de gewenste verandering in de groep (Kienhuis 2009).

3.2 Doelen

- Het “Refocus programma is een oplossingsgerichte interventiemogelijkheid, die de leerkracht praktisch kan helpen de “moeilijke groep” weer te zien als groep met mogelijkheden.
- De kinderen uit de groep zijn door het “Refocus programma” intrinsiek gemotiveerd om de sfeer in de groep te verbeteren.
- De leerkracht en kinderen kunnen effectieve stappen ondernemen in oplossingsgericht denken en handelen in de praktijk.
- De coach heeft door de consultatieve raadgevende rol die gekenmerkt is door oprechtheid, sfeer van vertrouwen, samenwerken en authenticiteit het vertrouwen in eigen kunnen van de leerkracht en kinderen vergroot.

3.3 De onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep is een lage middenbouw groep, leerjaar 5, in het SBO.

De groep wordt door de leerkracht als een “moeilijke groep” ervaren door diversiteit van problematiek en hulpvragen. De kinderen kunnen moeilijk om gaan met regels en verandering, negatieve interactie en welbevinden zijn kernwoorden die de groep een “moeilijke groep” maken volgens de leerkracht. Het is een groep kinderen met een Totaal IQ tussen de 68 en 80, een moeilijk lerend niveau.

In de groep zitten 9 jongens, 7 meisjes. Voorkomende gediagnosticeerde stoornissen zijn: 4 kinderen met ADHD, 2 kinderen met PDD-NOS, 1 kind met disproportionele angsten, 1 kind met Dissociatieve stoornis niet anderszins omschreven (NAO) en 1 kind met KOPP problematiek (Kinderen van Ouders met Psychiatrische Problemen). De groep is samengesteld uit kinderen die nieuw van de basisschool naar De Wissel zijn gekomen en kinderen die al op De Wissel zaten.

De groepsleerkracht werkt sinds schooljaar 2009-2010 op De Wissel en is een beginnende leerkracht in het SBO. De leerkracht heeft reeds vijftwintig jaar ervaring als groepsleerkracht in het reguliere basisonderwijs. Zij werkt vier dagen per week, de vijfde dag wordt momenteel ingevuld door wisselende invalleerkrachten.

3.4 De onderzoeksmethodes

In dit hoofdstuk zal omschreven worden welke instrumenten ingezet zullen worden voor het verkrijgen van meetbare informatie m.b.t. de verschillende deelvragen (zie figuur 3. Triangulatie)

Deelvragen:

1. Stelt “Refocus programma” de leerkracht in staat om door “de bril van mogelijkheden” te gaan kijken?
2. Worden de kinderen door het “Refocus programma” intrinsiek gemotiveerd om de sfeer in de groep te verbeteren?
3. Verbeterd de beleving van de sfeer in de groep door het “Refocus programma”?
4. Draagt mijn consultatieve manier van coachen bij aan het vertrouwen in eigen kunnen van de leerkracht en de kinderen?

Deelvraag:	Onderzoeksmiddel				
1.	Vragenlijst voor de leerkracht (leerkrachthandelen)	Observatie complimenten	Interview (gesprekken met de leerkracht voor, tijdens en na het “Refocus programma”)	Individuele gesprekken met 2 kinderen	
2.	Individuele gesprekken met 2 kinderen	Interview (met de leerkracht)	Schalen in de groep.	Vrije observatie in de groep	
3.	de klimaatschaal	Vragenlijst leerkracht (sfeer in de groep)	Vragenlijst gymleerkracht (sfeer in de groep)	Interview (gesprekken met de leerkracht voor, tijdens, na het “Refocus programma”)	Interview (gesprekken met de kinderen voor, tijdens, na het “Refocus programma”)
4.	Interview (gesprekken met de leerkracht voor, tijdens, na het “Refocus programma”)	Interview (gesprekken met de kinderen voor, tijdens, na het “Refocus programma”)	Vrije observatie in de groep		

Figuur 3. Triangulatie

3.4.1 De klimaatschaal

De klimaatschaal is een individuele vragenlijst om meer inzicht te krijgen in het klassenklimaat en de rol van de leerkracht. Omdat de rol van de leerkracht van belang is tijdens het “Refocus programma”, is het goed om inzicht te krijgen in de beleving van de kinderen ten aanzien van de volgende onderwerpen die in de klimaatschaal aan de orde komen. (Jeninga, 2006)

- kwaliteit onderlinge relaties
- sfeer in de klas
- orde in de klas
- interactie leerkracht - leerling
 - De klimaatschaal wordt als 0- en eindmeting afgenomen bij alle kinderen uit de groep.

3.4.2 Interview

Het interview met open vragen wordt gebruikt om kwalitatieve gegevens te verzamelen van de leerkracht over de volgende thema's: sfeer in de groep, bewuste sfeerverbeteraars, oefening in SoVa, de ideale klas (wondervraag)

Daarnaast zal tussentijds regelmatig een gesprek plaats vinden met de leerkracht van waaruit gegevens worden verzameld met de volgende thema's: beleving kinderen, beleving leerkracht t.a.v. het "Refocus programma", leerkracht handelen, oplossingsgericht complimenteren en coaching.

Tijdens alledaagse gesprekjes met kinderen en 2 kinderen specifiek, zal informatie verkregen worden over het leerkracht handelen en mijn rol als coach m.b.t. verbetering en verandering in de beleving van de kinderen.

- Het interview zal afgenomen worden als 0- en eindmeting bij de groepsleerkracht.
- Het interview zal tussentijds afgenomen worden in de vorm van een gesprek met de leerkracht.
- Het interview zal tussentijds afgenomen worden in de vorm van een gesprek met kinderen.

3.4.3 Observatie

Er wordt gebruik gemaakt van een zelfgemaakt gestructureerd observatieschema waar middels het turven van verschillende manieren van complimenteren volgens Visser (2009) en omschrijving in H2.1.4. geobserveerd kan worden of de leerkracht in staat is door "de bril van mogelijkheden" te kijken.

De observatie is bij de 0-meting afgenomen zonder voorafgaande informatie voor de leerkracht over het geven van oplossingsgerichte complimenten. De eindmeting is gedaan na het "Refocus programma" en dus ook na het verkrijgen van informatie over het geven van oplossingsgerichte complimenten. Daarnaast is er onderscheid gemaakt in het geven van complimenten aan het individuele kind en aan de groep, omdat het "Refocus programma" gericht is op het oplossingsgericht werken met de groep.

De onderzoeker zal tijdens de verschillende momenten in de groep gedurende het "Refocus programma" en in gesprek met het individuele kind observeren (ongestructureerde vrije observatie). De leerkracht zal observatiegegevens vanuit de groep aanleveren.

- De gestructureerde observatie zal afgenomen worden als 0- en eindmeting in de klas bij een willekeurige les, maar wel twee keer op hetzelfde tijdstip in de week bij dezelfde les om interactieverschillen en dus een vertekend beeld te voorkomen.
- Tijdens het "Refocus programma" zullen geobserveerde gegevens door onderzoeker en leerkracht genoteerd worden in het logboek.

3.4.4 Vragenlijst leerkracht

De vragenlijst (bijlage 10) voor de leerkracht bestaat uit een deel gesloten vragen die gaan over de beleving van de leerkracht t.a.v. de sfeer van de groep (thema A) en voor een deel leerkracht vaardigheden (thema B) die gericht zijn op een oplossingsgerichte houding / handelen. De vragenlijst moet tevens als aanzet dienen om de leerkracht bewust na te laten denken over eigen handelen en de sfeer in de groep.

De open vragen en het schalen van de open vragen dienen als middel om specifieker te kijken naar wat al aanwezig is en aan welke kleine doelen nog gewerkt moet worden op het gebied van de sfeer in de groep en het eigen handelen. De schaalvraag is tevens aangebracht als onderdeel van de vragenlijst, om inzicht te krijgen over hoe de schaal als middel werkt.

- De vragenlijst zal afgenomen worden als 0- en eindmeting door de groepsleerkracht.
- Het onderdeel van de vragenlijst “De sfeer in de groep” zal als o- en eindmeting afgenomen worden bij de gymleerkracht. Deze kan, zonder inhoudelijk betrokken te zijn bij het “Refocus programma” een beeld geven van de geobserveerde vorderingen van de sfeer in de groep.

3.4.5 Schalen

Tijdens het praktijkonderzoek zal gebruik gemaakt worden van het oplossingsgerichte hulpmiddel schalen. Schalen is een effectief middel om vooruitgang en doelen te bespreken en geeft inzicht in eigen kunnen. Het schalen laat ook nadenken over de nog te leren vaardigheden. Het schalen zal gebruikt worden om vooruitgang aan te tonen vanuit de beleving van de gebruiker. (Wolters 2011)

Schalen:

- De schaal vaststellen, 1-----5-----10
- Positie kiezen
- Verkennen van doel
- Voortgang bepalen
- Stap vooruit
- Oefenen
- Het schalen zal dagelijks gebruikt worden voor het bespreken van het gestelde doel n.a.v. de WOWW aanpak in de klas. Vanuit deze bespreking zal de schaal als meetinstrument gebruikt worden om de voortgang aan te tonen vanuit de beleving van de groep.
- Het schalen zal gebruikt worden bij de oplossingsgerichte gesprekken met 2 individuele kinderen. De kinderen zullen geselecteerd worden vanuit de klimaatschaal op basis van de negatieve score t.o.v. de rest van de groep. De schaal zal vanuit deze gesprekken als meetinstrument gebruikt worden om de voortgang aan te tonen vanuit de beleving van het kind.

3.5 Tijdpad

In week 7 zal gestart worden met de 0-metingen m.b.t. het “Refocus programma”. In week 12 zal gestart worden met de eerste activiteit van het “Refocus programma” volgens de WOWW aanpak: “Classroom Solutions”. Het vervolg staat omschreven in het tijdpad. Naar schatting zal het “Refocus programma” 5 à 6 weken in beslag nemen. Het doel van het “Refocus programma” zal dan mogelijk bereikt zijn: De groepsleerkracht is handelingsbekwamer geworden in het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep”.

Wie	Wat	Waar	Wanneer	Hoe
Onderzoeksgroep (= groep + groepsleerkracht) + onderzoeker	Sociogram	lokaal de Ruimte	week 7, 19	individueel , computer

groepsleerkracht + onderzoeker	Interview (zie bijlage 6&7)	lokaal de Ruimte	week 7, 19	Mondeling interactief
onderzoeksgroep + onderzoeker	Klimaatschaal	lokaal de Ruimte	week 9, 17	individueel computer
groepsleerkracht, gymleerkracht + onderzoeker	Vragenlijst leerkracht	lokaal de Ruimte	week 9, 17	schriftelijk
onderzoeker	Observatie a.d.h.v. turfformulier complimenten (zie bijlage 9)	klas	week 11, 16 Zelfde dag, zelfde tijdstip	observatie in de klas.

Wie	Wat	Waar	Wanneer	Hoe
onderzoeksgroep + onderzoeker	WOWW aanpak: "Classroom Solutions" + schalen doel	klas	week 12, 1 uur	mondeling interactief, klassikaal + gebruik digibord
Groepsleerkracht + onderzoeker	Informatief gesprek n.a.v. observatie a.d.h.v. turfformulier complimenten	klas	Week 12	a.d.h.v. observatie turfformulier complimenten
onderzoeksgroep	Oefening: observatie naar voorbeeld "Classroom Solutions", algemeen, schalen	klas	week 12	mondeling interactief, klassikaal + gebruik digibord
onderzoeker	e-card sturen naar de klas: compliment voor inzet + bemoediging	klas	week 12 t/m 17	via de email van de klas
groepsleerkracht + onderzoeker	dvd "Classroom Solutions" Huibers & Berg bekijken + observatie opdracht: "wat valt je op?"	klas	week 12	dvd via digibord
Onderzoeksgroep + onderzoeker	Beloningssysteem introduceren: wensendoos* en viering	klas	Week 13	mondeling interactief, klassikaal + gebruik digibord
Onderzoeksgroep	observatie naar voorbeeld "Classroom Solutions",	klas	week 13 t/m 17	mondeling interactief, klassikaal + gebruik

	groepsdoel stellen, schalen			digibord
2 individuele lln + onderzoeker	OG gesprek + schalen	lokaal de Ruimte	Week 13,14,16	mondeling interactief, leerling + onderzoeker
Onderzoeksgroep + onderzoeker	SOVA les complimenten (zie bijlage 13)	klas	Week 13	mondeling interactief, klassikaal
Onderzoeksgroep + onderzoeker	Viering!	klas	Week 17	Interactief

*Wensendoos: wensendoos knutselen + individuele wensen bedenken voor een kleine beloning die verkregen kan worden door het behalen van het afgesproken cijfer (schalen) na een dag.

Hoofdstuk 4: Uitvoering en resultaten

4.1 Inhoud “Refocus programma”

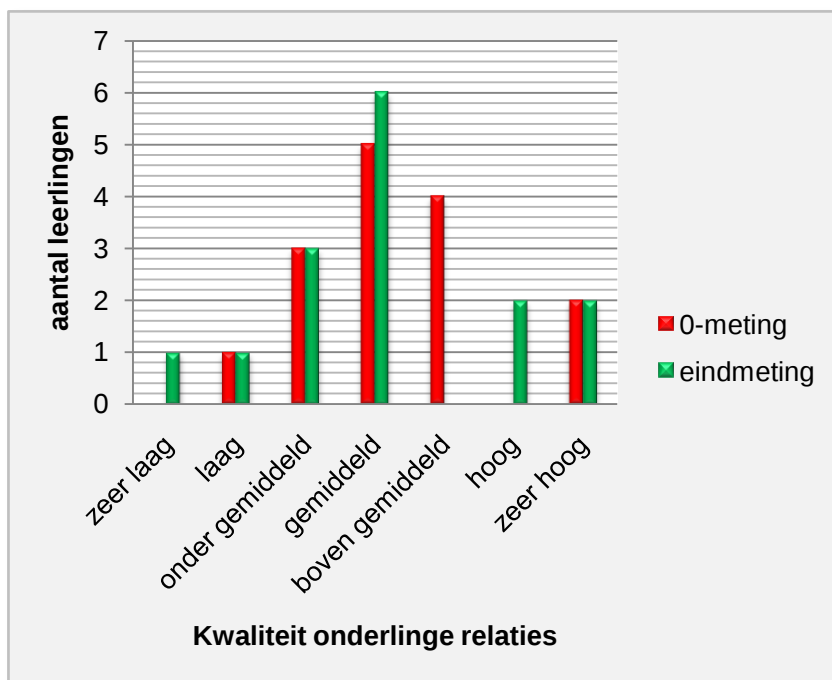
De inhoud van het “Refocus programma” is te lezen in bijlage 1.

4.2 Resultaten

In het hoofdstuk resultaten zullen de 0- en eindmeting gepresenteerd worden. Daarnaast zijn in bijlage 8 de resultaten van het sociogram te bekijken. Het sociogram is niet als meting gebruikt voor dit onderzoek, maar wel als onderdeel van het “Refocus programma”. Het sociogram kan inzicht geven voor de leerkracht over de beleving van de kinderen t.a.v. sociale- en werkgerelateerde interacties.

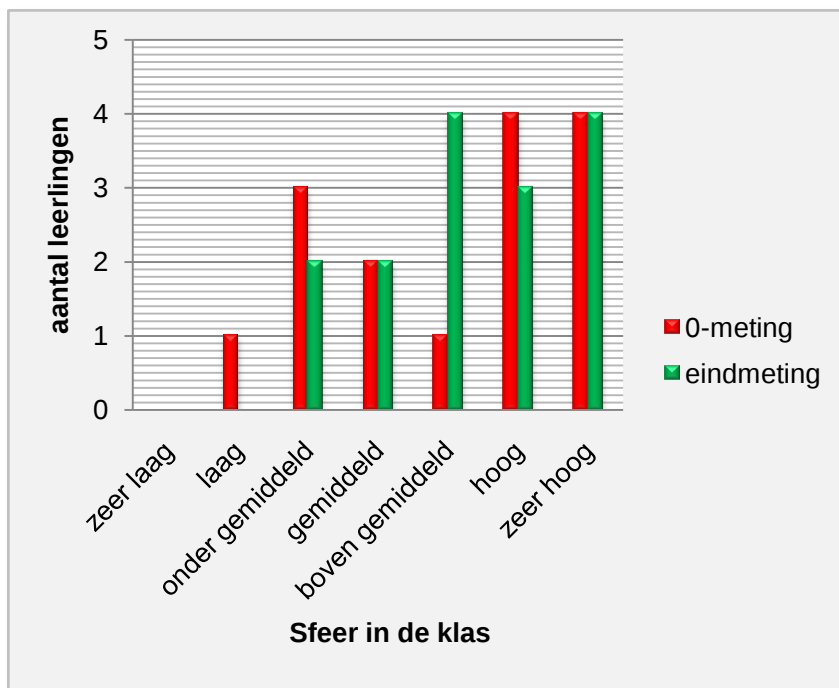
4.2.1 Klimaatschaal

Om te onderzoeken wat de beleving van de leerlingen over het sociaal pedagogisch klimaat is, wordt de klimaatschaal (www.klimaatschaal.nl) afgenomen. De leerlingen vullen een vragenlijst in van achtentwintig vragen. De klimaatschaal maakt een onderverdeling in onderlinge relaties, sfeer in de klas, orde in de klas en interactie leerkracht - leerling. In onderstaande tabel zijn de scores in deze onderdelen uitgesplitst (figuur 4.1 - 4.4). De score “zeer hoog” staat voor de positiefste score op het thema. Daarnaast is af te lezen hoeveel kinderen een bepaalde score hebben gegeven. De klimaatschaal is afgenomen bij vijftien kinderen, één kind was ziek tijdens afname.



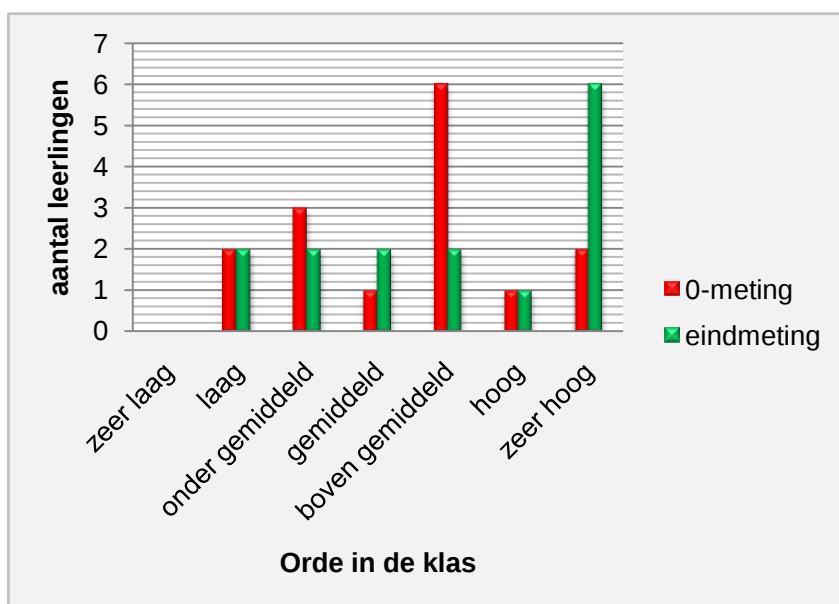
In figuur 4.1 “kwaliteit onderlinge relaties”, valt op dat bij de 0-meting elf kinderen gemiddeld en hoger hebben gescoord, bij de eindmeting zijn dit tien. Vijf van de vijftien kinderen scoren onder gemiddeld bij de eindmeting.

Figuur 4.1 Kwaliteit onderlinge relaties



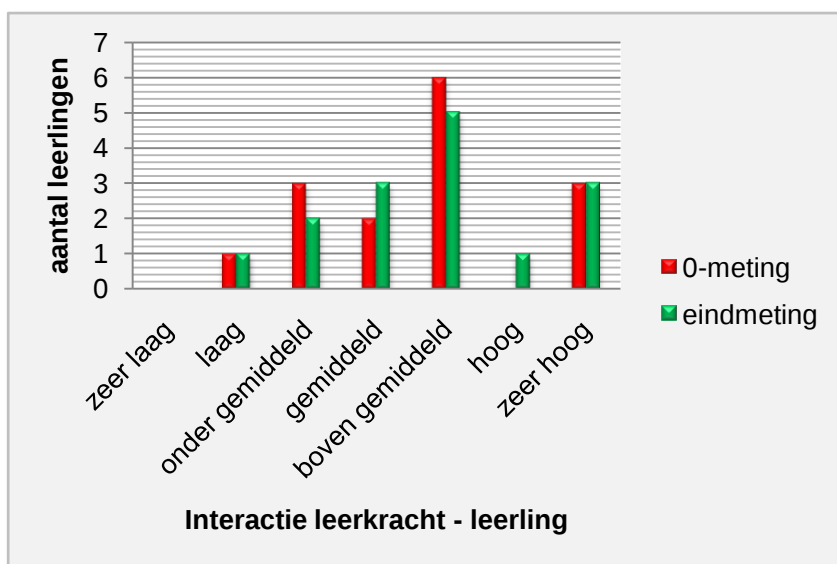
In figuur 4.2 “sfeer in de klas”, valt op dat bij de 0-meting elf van de vijftien kinderen de sfeer in de klas gemiddeld of hoger scoren. Bij de eindmeting is hierin een lichte stijging van dertien naar vijftien kinderen. Zowel bij de 0- als eindmeting ervaren de kinderen de sfeer in de klas als goed.

Figuur 4.2 Sfeer in de klas



In figuur 4.3 “Orde in de klas”, is af te lezen bij de 0-meting tien kinderen de orde in de klas gemiddeld of hoger scoren, terwijl bij de eindmeting te zien is dat het elf kinderen zijn. De piek is verschoven van bovengemiddeld naar zeer hoog.

Figuur 4.3 Orde in de klas



In figuur 4.4 “Interactie leerkracht – leerling”, is af te lezen dat elf van de vijftien kinderen bij de 0-meting gemiddeld en hoger scoren. Bij de eindmeting zijn dit twaalf kinderen.

figuur 4.4 Interactie leerkracht – leerling

4.2.2 Vragenlijst leerkracht

De vragenlijst voor de leerkracht bestaat uit een gesloten en een open gedeelte en betreft twee thema's (zie ook bijlage 10):

- A. Sfeer in de groep
- B. Leerkrachtvaardigheden.

De vragenlijst m.b.t. thema A. is tevens ingevuld door de gymleerkracht.

Gesloten vragenlijst groepsleerkracht: sfeer in de groep (thema A)

In de 0-meting gesloten vragen (figuur 4.5) is te zien dat de leerkracht de groep bij de 0-meting als negatief ervaart. Van de elf positief gestelde zinnen over de sfeer in de groep zijn acht als soms gescoord, beneden gemiddeld. In de eindmeting is op alle vragen vooruitgang te zien. De sfeer wordt regelmatig als prettig ervaren en de kinderen kunnen beter samenwerken. De kinderen zijn altijd bezig met elkaar complimenten te geven en voelen zich samen verantwoordelijk. Negen van de positief gestelde zinnen scoren nu vaak of hoger.

0-meting: januari 2011

Eindmeting: mei 2011

1 (bijna) nooit	2 soms	3 regelmatig	4 vaak	5 altijd
--------------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

	1	2	3	4	5
De sfeer tussen de leerlingen is prettig		X	X		
De leerlingen benaderen elkaar op een vriendelijke manier		X		X	
Het taalgebruik van de leerlingen is positief		X		X	
De leerlingen reageren op een positieve manier op elkaar		X		X	
De leerlingen gaan respectvol met elkaar om		X		X	
De leerlingen complimenteren elkaar			X		X
De leerlingen hebben een goede luisterhouding		X		X	

De leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen gedrag		X		X	
De leerlingen kunnen goed samenwerken		X	X		
De leerlingen durven voor zichzelf op te komen			X	X	
De leerlingen voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk			X		X

Figuur 4.5 Gesloten vragen leerkracht: sfeer in de groep

Open vragenlijst leerkracht: sfeer in de groep (thema A)

In figuur 4.6 is bij de 0-meting te zien dat er beloond kan worden en dat de leerkracht invloed uit kan oefenen op de sfeer in de groep. Het cijfer geeft aan dat de beleving t.a.v. de sfeer matig is. In de eindmeting is te zien dat de kinderen niet alleen met zichzelf bezig zijn, maar meer met de groep.

0-meting: Ik geef de sfeer van de groep een:

0-----5-----10

Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

- De kinderen geven elkaar complimenten
- Het benoemen van de Vlinder van de dag + reden
- Het geven van dikke-duimen-kaartjes als beloning voor goed gedrag
- Het uitspreken van verwachtingen t.a.v. de kinderen

Wat volgens mij nodig is om tot een hoger cijfer te komen?

- De kinderen meer betrekken bij hun eigen leerproces
- Het goede ook in minder goede situaties kunnen benoemen
- Meer activiteiten organiseren m.b.t. samenwerken

Eindmeting: Ik geef de sfeer van de groep een:

0-----5-----8-----10

Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

- De kinderen letten meer op elkaar, zijn bij elkaar betrokken in positieve zin.
- De groep is nu meer een groep, we moeten het samen doen
- De kinderen geven veel meer complimenten, zijn niet alleen met zichzelf bezig
- De kinderen doen duidelijk het voorbeeld gedrag van de leerkracht na
- De kinderen zijn meer betrokken bij hun eigen leerproces

Wat volgens mij nodig is om tot een hoger cijfer te komen?

- Blijven bewaken van het proces, regelmatig tijd besteden aan het schalen
- Manier van benadering vasthouden, oplossingsgericht complimenteren
- Individuele gesprekken met kinderen, voor inzicht in eigen aandeel binnen het geheel
- Tijd inruimen voor individuele gesprekken

Figuur 4.6 Open vragen leerkracht: sfeer in de groep

Gesloten vragenlijst gymleerkracht: sfeer in de groep (thema A)

In figuur 4.7 is te zien dat de gymleerkracht de sfeer in de groep bij de 0-meting beneden gemiddeld heeft gescoord. Bij de eindmeting is te zien dat de sfeer op tien van de elf gestelde zinnen vooruit is gegaan. Er is volgens de beleving van de gymleerkracht een grote sprong gemaakt in positief taalgebruik(soms naar vaak).

Luisterhouding en verantwoordelijkheid voor eigen gedrag, laten de grootste stijging zien van (bijna) nooit naar vaak.

0-meting: januari 2011

Eindmeting: mei 2011

1 (bijna) nooit	2 soms	3 regelmatig	4 vaak	5 altijd
--------------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

	1	2	3	4	5
De sfeer tussen de leerlingen is prettig		X	X		
De leerlingen benaderen elkaar op een vriendelijke manier		X	X		
Het taalgebruik van de leerlingen is positief		X		X	
De leerlingen reageren op een positieve manier op elkaar		X	X		
De leerlingen gaan respectvol met elkaar om		X	X		
De leerlingen complimenteren elkaar		XX			
De leerlingen hebben een goede luisterhouding	X			X	
De leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen gedrag	X			X	
De leerlingen kunnen goed samenwerken		X	X	X	
De leerlingen durven voor zichzelf op te komen		X	X	X	
De leerlingen voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk		X	X	X	

Figuur 4.7 Gesloten vragen gymleerkracht: sfeer in de groep

Open vragenlijst gymleerkracht: sfeer in de groep (thema A)

In figuur 4.8 is te zien dat de 0-meting beneden gemiddeld scoort. Er kunnen positieve aspecten genoemd worden die werken. Bij de eindmeting is een duidelijke sprong gemaakt op de schaal. De goede luisterhouding is vanuit de kinderen verbeterd, verder zijn er aanpassingen vanuit de gymleerkracht gedaan die blijken te werken in de beleving van de gymleerkracht.

0-meting: Ik geef de sfeer van de groep een:

0-----4-----5-----10

Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

- Stukje gedrevenheid, willen winnen
- Elkaar helpen bij uitleg van spelregels
- Plezier hebben in gym

Eindmeting: Ik geef de sfeer van de groep een:

0-----5-----7-----10

Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

- Goede luisterhouding tijdens uitleg, zodat de kinderen horen wat er van ze verwacht wordt
- Afspraken + time-out zijn duidelijk voor de kinderen
- Een beloning voor "de beste" van de gymles motiveert een goede inzet
- Regels worden vooraf in de klas besproken

- Figuur 4.8 Open vragenlijst gymleerkracht: sfeer in de groep

In figuur 4.9 is te zien dat de leerkracht in de 0-meting negen van de twaalf onderdelen gemiddeld of lager scoorde. De andere vier onderdelen scoren een “vaak”. In de eindmeting is te zien dat de leerkracht zichzelf vaardiger inschaalt. Alle scores zijn boven gemiddeld, waarvan acht van de twaalf een “altijd” scoren. Bij alle vragen is vooruitgang te zien. De meest opvallende vooruitgang in het kader van de vraagstelling is dat de leerkracht bij de eindmeting altijd met plezier met deze groep werkt.

Eindmeting: mei 2011

	1 (bijna) nooit	2 soms	3 regelmatig	4 vaak	5 altijd
Ik spreek mijn verwachtingen vooraf duidelijk uit naar de kinderen				X	X
Ik benoem gedrag dat goed gaat				X	X
Ik geef complimenten aan de groep op vaardigheden			X		X
Ik zie goede dingen binnen een minder goede situatie		X		X	
Ik reflecteer op mijn eigen handelen				X	X
Ik betrek de kinderen in hun eigen leerproces		X		X	
Ik werk met plezier met deze groep			X		X
Ik heb een goede band met de leerlingen			X		X
Ik kijk naar oplossingen i.p.v. problemen			X		X
Ik zoek samen met mijn directe collega naar oplossingen			X	X	
Ik kan invloed uitoefenen op de sfeer in de groep			X		X
Ik vraag om hulp			X	X	

Figuur 4.9 Gesloten vragen leerkracht: leerkrachtvaardigheden

In figuur 4.10 is te lezen dat de leerkracht bij de 0-meting eigen vaardigheden gemiddeld in schaalte. Er is behoefte om samen met collegae op zoek te gaan naar oplossingen om de kinderen meer te betrekken bij hun eigen leerproces. Bij de eindmeting is te lezen dat de leerkracht vaardiger is geworden in het hanteren van het schalen en zich duidelijk bewust is van de manier van complimenteren. De kinderen worden meer betrokken bij het eigen ontwikkelingsproces en het sociaal pedagogisch klimaat van de klas. De leerkracht ziet een duidelijke meerwaarde van het voeren van individuele oplossingsgerichte gesprekken om zo nog beter in te kunnen spelen op de ontwikkeling van het kind.

0-meting: Ik kan oplossingsgerichte technieken inzetten ter bevordering van de groepsfeer.

0-----5-----10

Welke aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

- Reflecteren op eigen handelen
- Ik benoem gedrag dat goed gaat
- Ik spreek verwachtingen uit naar de kinderen

Wat volgens mij nodig is om tot een hoger cijfer te komen?

- Samen met collegae naar oplossingen zoeken
- De kinderen meer betrekken bij hun eigen leerproces
- Individuele gesprekjes met leerlingen

Eindmeting: Ik kan oplossingsgerichte technieken inzetten ter bevordering van de groepsfeer.

0-----5-----8-----10

Welke aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

- Het kunnen schalen als instrument voor gesprek, ik heb iets concreets in handen waar in op terug kan vallen
- Oplossingen uit de kinderen laten komen, ik betrek ze veel meer bij het geheel
- Ik volg de kinderen veel meer in positieve zin, ze doen er meer toe.
- Ik geef bewuster complimenten
- Ik geef meer groepscomplimenten
- Individuele complimenten sluiten meer aan bij de te leren vaardigheden

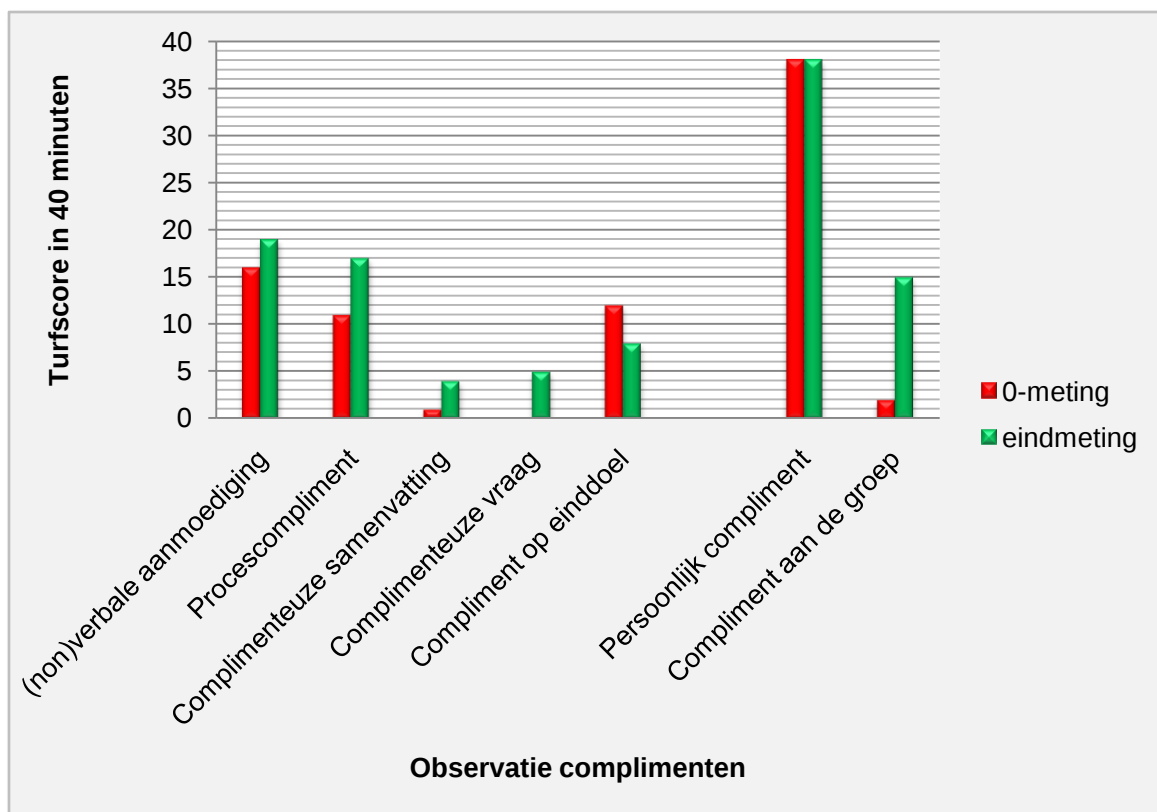
Wat volgens mij nodig is om tot een hoger cijfer te komen?

- Ik zou graag hulp willen hebben bij het inzetten van individuele gesprekken, zodat ik nog beter in kan spelen op de ontwikkeling. Hoe voer je zo'n individueel gesprek precies op de oplossingsgerichte manier?

Figuur 4.10 Open vragen leerkracht: leerkrachtvaardigheden

4.2.3 Observatie

In figuur 4.11 “observatie complimenten” is te zien dat de leerkracht in de 0-meting in totaal veertig complimenten heeft gegeven in veertig minuten. De leerkracht gaf veel persoonlijke complimenten als aanmoediging en gericht op het einddoel. In de eindmeting is te zien dat de leerkracht in totaal drieënvijftig complimenten heeft gegeven in dezelfde observatietijd als de 0-meting. Het geven van procescomplimenten, complimenteuzen samenvatting en complimenteuzen vraag zijn toegenomen. Het aantal complimenten aan het individuele kind is gelijk gebleven. Het aantal complimenten aan de groep is toegenomen.



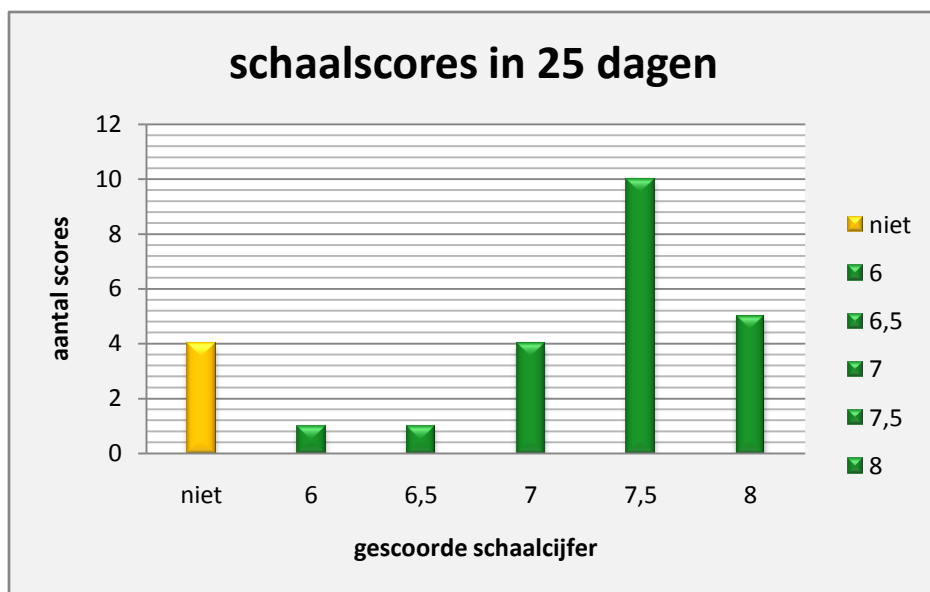
Figuur 4.11 Observatie complimenten

Uit vrije observatie door de leerkracht en coach blijkt dat kinderen regelmatig komen voor ondersteuning bij het doel of om successen te delen. Enkele voorbeelden hiervan zijn: “Juf, wil je me op m’n schouder tikken als ik me even niet concentreer?” “Juf, mag ik een ander plekje kiezen bij rekenen, dan kan ik rustiger werken?” “Juf, R. heeft me zomaar gevraagd om buiten te spelen.” “Juf, we hebben gister een acht gehaald!”

De leerkracht besteedt veel aandacht aan wat goed gaat, benoemt dit gedrag door de dag heen en geeft complimenten. Het schalen met de groep m.b.t. het groepsdoel wordt dagelijks aan het einde van de dag gedaan. De leerkracht komt regelmatig successen vertellen aan de coach en laat een enthousiaste, gemotiveerde houding en reactie zien tijdens gesprekken.

4.2.4 Schalen in de groep

Figuur 4.11 is gemaakt op basis van gegevens in bijlage 5. De startschaal n.a.v. “WOWW aanpak”, was een 7,5. Doel: Op jezelf letten tijdens uitleg en zelfstandig werken. De kinderen hebben er vijftientig dagen over gedaan om de afgesproken doelen te bereiken. Afspraak was, vijf keer een 8 is een feestje. In de grafiek is te zien dat de kinderen er vijftien van de vijftientig dagen in geslaagd zijn de 7,5 te behouden en dat ze het voor elkaar konden krijgen om naar de 8 te gaan. Van de vijftientig dagen zijn vier dagen niet gescoord i.v.m. een vrije dag of invalleerkracht.



Figuur 4.11 Gescoorde schaalcijfers m.b.t. 1 doel.

4.2.5 Schalen individuele oplossingsgerichte gesprekken

In figuur 4.11 en 4.12 is de voortgang van de gestelde doelen te zien van kind 1 en kind 2 uit de onderzoeksgroep. De oefenperiode was bijna een maand. De vraag aan de kinderen was: “Hoe kun jij er voor zorgen dat het nog beter gaat in de klas, waardoor het nog leuker wordt om in deze groep te zitten?” Beide kinderen konden hun gedachten en gevoel onder woorden konden brengen en konden deze koppelen aan het “Refocus programma” dat in de klas plaats vindt. De gesprekjes zijn uitgebreider weergegeven in bijlage 11 .

In figuur 4.12 is te zien dat kind 1 met het 1e doel van de 7 naar de 8,5 gegaan en met het 2e doel van de 7 naar de 7,5. Er is vooruitgang geboekt in de beleving van het kind t.o.v. eigen vaardigheden m.b.t. het gestelde doel.

Kind 1 heeft twee doelen en schaaft de huidige situatie in:

1. Iedereen mag mee doen op het plein

Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

- Bewust aan kinderen uit de groep vragen of ze mee willen spelen in de pauze
- Ik speel met meer kinderen op het plein
- Ook kinderen van andere groepen mogen mee doen

2. Op mezelf letten tijdens de uitleg en zelfstandig werken

Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

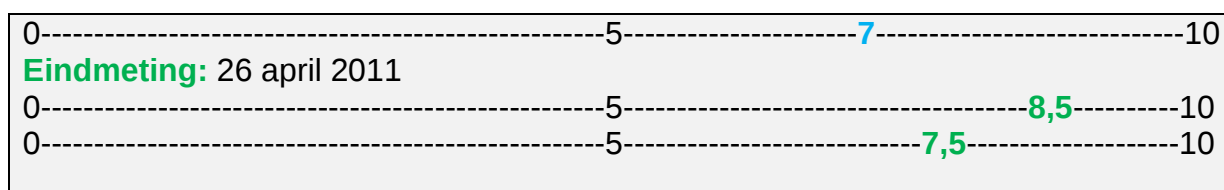
- Ik kan na uitleg meteen aan het werk
- Ik heb meer werk af

0-meting: 30 maart 2011

0-----5-----**7**-----10
 0-----5-----**7**-----10

Tussenmeting: 13 april 2011

0-----5-----**8**-----10



Figuur 4.12 Gescoorde schaalcijfers individueel gesprek kind 1.

In figuur 4.13 is te zien dat kind 2 met het eerste doel na oefening van vaardigheden op de 7 is blijven staan, hierin is geen vooruitgang geboekt volgens het kind. Met het 2e doel is kind 2 van de 7 naar de 9,5 gegaan.

Kind 2 geeft aan dat hij twee doelen heeft waar ze aan wil werken:

1. Goed luisteren naar de invaljuf.

Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

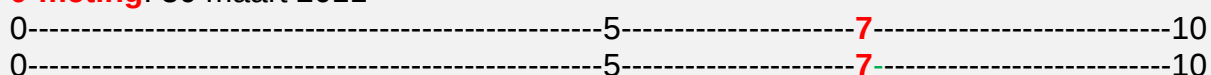
- Ik probeer het echt wel, maar vind het moeilijk dat de dag weer anders is.

2. Beter concentreren op mijn werk.

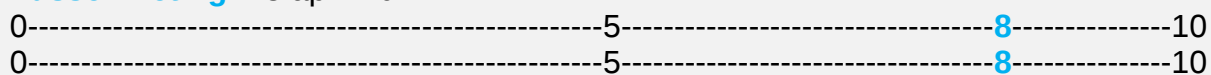
Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

- Ik pak vaker de koptelefoon als ik stil wil werken
- Ik verschuif soms mijn tafel, dan kan ik me beter concentreren
- Ik heb spelling nu altijd af en met rekenen gaat het ook heel goed.

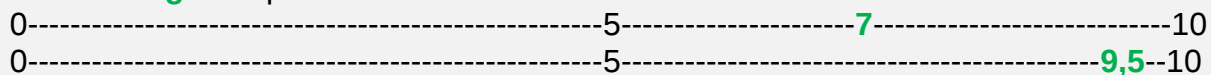
O-meting: 30 maart 2011



Tussenmeting: 13 april 2011



Eindmeting: 26 april 2011



Figuur 4.13 Gescoorde schaalcijfers individueel gesprek kind 2.

4.2.6 Interview

In figuur 4.14 (bijlage 6) is vanuit het interview met de leerkracht voorafgaand aan het "Refocus programma" (**o-meting**) een selectie gemaakt van thema's en antwoorden. Daarin valt op te maken dat de leerkracht de interactie tussen kinderen als onrustig ervaart, waarbij de kinderen elkaar na doen. Dit geeft volgens de leerkracht een gespannen sfeer in de groep, waardoor sommige kinderen angstig worden. De leerkracht zet bewust sfeerverbeteraars in die gestoeld zijn op contact maken, voorspelbaarheid en beloning. Er is structureel aandacht voor het bespreken en oefenen van SoVa. De leerkracht helpt de kinderen bij het samen oplossen van conflicten. De leerkracht beschrijft de ideale klassensituatie als volgt: "Ik zou graag een groep zien, waarbij ik van een afstandje zie dat ze sociaal zijn naar elkaar, goed kunnen samenwerken en taakgericht zijn."

In figuur 4.15 (bijlage 7) is vanuit het interview met de leerkracht als afsluiting van het "Refocus programma" (**eindmeting**) een selectie gemaakt van thema's en

antwoorden. Daarin valt op te maken dat de leerkracht de interactie tussen kinderen positiever ervaart. De kinderen zijn meer in positieve zin betrokken bij elkaar en laten dit zien door een betere samenwerking, elkaar complimenteren en motiveren. De leerkracht zegt het volgende: “De groep is positiever geworden, de sfeer is echt beter. Ik ga iedere dag fluitend naar mijn werk. Dit project was een cadeautje voor mij en de kinderen. Ik zou wel graag oplossingsgerichte gesprekken met individuele kinderen willen voeren, om de invloed op het eigen ontwikkelingsproces te verdiepen”.

Tijdens de interviews / gesprekken met de leerkracht en kinderen kwam naar voren dat leerkracht en kinderen enthousiast en open konden communiceren naar de coach. De leerkracht heeft aangegeven dat de consultatieve manier van coachen echt en inspirerend was voor haar en de kinderen, doordat er mogelijkheden gecreëerd werden die pasten bij het niveau en planning van de groep. De coach nam een meer volgende houding aan. De leerkracht sprak verbazing over de reactie van de groep tijdens de gegeven SoVa les. “De kinderen hebben een uur aan je lippen gehangen, dat is heel bijzonder in deze groep!” aldus de leerkracht.

Bij de vraag of de leerkracht het belang van het “Refocus programma” op wilde schrijven, schreef zij de volgende woorden:

Dit programma heeft ervoor gezorgd dat ik, als leerkracht, meer bewust ben geworden van de invloed die ik kan uitoefenen op de sfeer, kwaliteit van onderlinge leerlingrelaties in de groep, orde in de klas en interactie leerkracht en leerling. Hierdoor kan in korte tijd een moeilijke groep veranderen in een werkbare groep. Dit programma geeft handvatten om dit te bereiken dmv de dvd Classroom solutions, het voorbeeld van de ondersteuner, coachingsgesprekken, de invloed van en de manier waarop complimenten worden gegeven, enz. De samenwerking tussen leerkracht en leerlingen is van wezenlijk belang. Dit komt tot uiting door het samen bepalen van een groepsdoel en het samen bespreken van de mogelijkheden om dit te behalen. Het voeren van oplossingsgerichte gesprekken vergroot deze samenwerking en zorgt ervoor dat er een prettige groep ontstaat waarbij onderlinge relaties, sfeer en orde verbeteren.

Hoofdstuk 5: conclusies en aanbevelingen

Met dit onderzoek is getracht antwoord te geven op de hoofdvraag:

Helpt het “Refocus programma” de leerkracht handelingsbekwamer te maken in het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep” waardoor het sociaal pedagogisch klimaat verbetert?

In het theorieonderzoek H2 staat omschreven op basis waarvan de keus gemaakt is voor de inhoud van het “Refocus programma”. *Handelingsbekwaamheid van de leerkracht en oplossingsgericht werken met een groep* zijn de hoofdthema’s voor het programma.

5.1 Conclusie m.b.t. de deelvragen

Stelt “Refocus programma” de leerkracht in staat om door “de bril van mogelijkheden” te gaan kijken?

Deze deelvraag is meetbaar gemaakt d.m.v. vier meetinstrumenten: vragenlijst leerkracht m.b.t. leerkrachtvaardigheden (thema B), observatie complimenten, interview met de leerkracht en interview middels de individuele gesprekken met twee kinderen.

In de vragenlijst voor de leerkracht en de observatie is bij de eindmeting duidelijke een groei te zien. De observatie geeft een verhoogde score weer van procescomplimenten en de vragenlijst laat zien dat de leerkracht bij alle onderdelen gericht op oplossingsgericht handelen vooruitgang scoort, waarbij acht van de twaalf “altijd”. Waar het in het eerste interview ging over problemen in de groep, zijn in de eindmeting opvallende woorden: echtheid, oog voor mogelijkheden, bewuster complimenten geven, denken in vaardigheden, door het probleem heen kijken en invloed op eigen ontwikkelingsproces. De leerkracht stond open voor gesprek, kwam regelmatig vertellen wat er in de klas voor leuks was gebeurd en welke mooie ontwikkelingen ze bij kinderen had gezien. Uit de vragenlijst voor de leerkracht is op te maken dat de leerkracht de informatie om heeft kunnen zetten in handelen (Goijaarts 2009) en dat de manier van complimenteren vervolgens van invloed is geweest op de sfeer in de groep (Visser 2008). De gesproken kinderen gaven aan dat er ruimte was om aan het doel te werken, dat juf naar hen luisterde en mee dacht over mogelijkheden voor verandering. Door de focus te leggen op wat goed gaat en aandacht te besteden aan procescomplimenten was de leerkracht in staat door de “bril van mogelijkheden” te kijken.

Worden de kinderen door het “Refocus programma” intrinsiek gemotiveerd om de sfeer in de groep te verbeteren?

Om deze deelvraag meetbaar te maken is gebruik gemaakt van vier meetinstrumenten: individuele OG gesprekken met twee kinderen, interview met de leerkracht, schalen in de klas en vrije observatie in de klas door de coach en leerkracht. De intrinsieke motivatie is moeilijk meetbaar te maken, maar de meetinstrumenten kunnen wel meten wat de buitenstaander geobserveerd en geïnterpreteerd heeft. Uit de meetinstrumenten valt op te maken dat de kinderen gemotiveerd waren om het doel te bereiken. Uit de individuele gesprekken met twee kinderen is opgevallen dat de kinderen bewust inzet lieten zien in hun gedrag, ook waren de kinderen gemotiveerd door de resultaten die ze zagen. Het spelen op het plein werd b.v. gezelliger en het werk wat gemaakt moest worden was af. Uit de

resultaten van de vrije observatie en het interview met de leerkracht is te halen dat kinderen hulp vragen aan de juf om gedrag te kunnen verbeteren, kinderen werken beter samen, geven meer complimenten aan elkaar en motiveren elkaar. Vanuit het schalen in de klas is op te merken dat de kinderen leerkrachtafhankelijk zijn. Bij de wisselende invalleerkracht wordt lager gescoord op de schaal dan bij de eigen leerkracht. Uit de verschillende metingen is op te maken dat er een aanzet is gemaakt voor de intrinsieke motivatie. De discussie bij deze vraagstelling is of het “Refocus programma” in de zes weken verandering kan brengen in de intrinsieke motivatie of dat de beloning bij heeft gedragen aan de resultaten. Wolters (2011. P 109) schrijft in haar boek: *“Pas wanneer gedragsverandering betekenisvol is voor het kind, is er ruimte voor intrinsieke motivatie.”* Cauffman (2010. p16) schrijft: *De essentie van oplossingsgericht werken is niet er-zijn, maar onderweg-zijn.* De conclusie kan getrokken worden dat langere tijd van oefening uit kan wijzen of de kinderen werkelijk intrinsiek gemotiveerd zijn of dat hier meer voor nodig zal zijn.

Verbetert de beleving van de sfeer in de groep door het “Refocus programma”?

Om deze deelvraag meetbaar te maken is gebruik gemaakt van vijf meetinstrumenten: klimaatschaal, vragenlijst leerkracht m.b.t. sfeer in de groep, vragenlijst gymleerkracht m.b.t. sfeer in de groep, interview voor, tijdens en na het “Refocus programma” met de leerkracht en de kinderen. Bij de 0-meting van de klimaatschaal was opvallend dat de kinderen de sfeer als goede sfeer ervaren, terwijl de leerkracht het een “moeilijke groep” vond. De kinderen hadden duidelijk een ander beeld dan de beleving van de leerkracht. Uit de klimaatschaal zijn geen duidelijke gegevens te halen die er op wijzen dat na het “Refocus programma” de sfeer verbeterd is. Bij het onderdeel “orde” van de klimaatschaal is een verschuiving te zien van gemiddeld naar hoog. In de vragenlijst voor de leerkracht m.b.t. sfeer is een duidelijke sprong voorwaarts gemaakt. Uit observatie tijdens de gesprekken is op te maken dat de leerkracht met meer enthousiasme over de groep is gaan praten, aan gaf meer zin te hebben in het werk, open staat voor verdere ontwikkeling in oplossingsgericht werken, waaruit de conclusie getrokken kan worden dat de leerkracht duidelijk de meerwaarde ziet van oplossingsgericht werken met een groep. De gymleerkracht, die niet betrokken was bij het “Refocus programma”, liet zien dat ze een verbetering heeft ervaren in de sfeer van de groep. Het taalgebruik en de luisterhouding zijn het sterkst verbeterd.

Draagt mijn consultatieve manier van coachen bij aan het vertrouwen in eigen kunnen van de leerkracht en de kinderen?

Om deze deelvraag meetbaar te maken is gebruik gemaakt van drie meetinstrumenten: interview met leerkracht en kinderen en vrije observatie. De insteek van de coach was in dienst staan van de leerkracht en de kinderen om deze te coachen en begeleiden binnen de mogelijkheden. Echtheid, sfeer van vertrouwen, samenwerken en authenticiteit waren hierbij uitgangspunten. De leerkracht kwam met de hulpvraag voor verandering m.b.t. de “moeilijke groep” en was vooraf gemotiveerd voor verandering. Tijdens de interviews met de leerkracht kinderen en tijdens de vrije observatie in de groep kwam naar voren dat leerkracht en kinderen enthousiast en open communiceerden naar de coach. De leerkracht heeft aangegeven dat de consultatieve manier van coachen echt en inspirerend was voor haar en de kinderen, ze noemde het project “een cadeautje voor mij en voor de groep”. De leerkracht sprak verbazing over de reactie van de groep tijdens de gegeven SoVa les. “De kinderen hebben een uur aan je lippen gehangen, dat is heel

bijzonder in deze groep!” aldus de leerkracht. De leerkracht en de kinderen hebben een begin gemaakt in het oplossingsgericht werken in de groep, uit de enthousiaste reactie interpreteer ik dat de leerkracht en de kinderen mogelijkheden hebben ervaren in eigen kunnen.

5.2 Eindconclusie

Helpt het “Refocus programma” de leerkracht handelingsbekwamer te maken in het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep” waardoor het sociaal pedagogisch klimaat verbetert?
--

Het “Refocus programma” kan de leerkracht handelingsbekwamer maken in het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep”. De leerkracht ziet de groep als werkbare groep met mogelijkheden. Het “Refocus programma” heeft de leerkracht handvatten gegeven om oplossingsgericht te werken met de groep. De oplossingsgerichte gesprekken in de groep vergroot de samenwerking, verbetert onderlinge relaties, sfeer en orde. De kinderen hebben het vertrouwen gekregen dat zij zelf de mogelijkheid in zich hebben tot verandering. De leerkracht heeft door het “Refocus programma” de focus verlegd van problemen naar mogelijkheden door te kijken naar en gebruik te maken van wat goed gaat. Er is door het toepassen van het “Refocus programma” een beter sociaal pedagogisch klimaat gecreëerd, waardoor leerkracht meer bezig kan zijn met het daadwerkelijke lesgeven.

5.3 Aanbevelingen

Op grond van het onderzoek worden de volgende aanbevelingen gedaan;

- Een langere tijd van oplossingsgericht werken in de groep n.a.v. het “Refocus programma” zal uit moeten wijzen of er daadwerkelijk intrinsiek gemotiveerde gedragsverandering plaats vindt bij de kinderen. Onderzoek hiernaar is aan te bevelen.
- Tijdens het “Refocus programma” wordt aanbevolen de individuele gesprekken als voorbeeld te filmen. Als verdieping van het “Refocus programma” wordt aanbevolen mogelijkheden voor het voeren van individuele oplossingsgesprekken in de groep te onderzoeken.
- In geval van duopartnerschap wordt aanbevolen dat er tijdens het “Refocus programma” consensus is over oplossingsgericht werken in de groep. Afstemmen op aanpak en vorderingen is van invloed op de sfeer in de groep en de ontwikkeling van kinderen.
- Een aanbeveling is te onderzoeken of het “Refocus programma” in iedere groep, afgezien van niveau of leeftijd, ondersteuning kan bieden.
- De directie van De Wissel wordt aanbevolen een schoolklimaat te creëren waarin iedere leerkracht volgens dezelfde oplossingsgerichte visie werkt met een groep. Preventief handelen vanuit deze visie maakt dat leerkrachten beter toegerust zijn om te gaan met de verandering van populatie kinderen op de Wissel (H1.1).
- In navolging van de theorie van Ben Furman (2009) wordt de directie van De Wissel aanbevolen onderzoek te doen naar een plan van aanpak als onderdeel van de time-out procedure. Dit met als doel het “moeilijke kind” (meer) binnen de groep te houden.
- Aanbevolen wordt het “Refocus programma” structureel in te zetten wanneer de leerkracht aan geeft handelingsverleggen te zijn met de “moeilijke groep” of als aanbod wanneer handelingsverleggenheid opgemerkt wordt.

- Aanbevolen wordt het “Refocus programma” in te zetten binnen het expertisecentrum (EC) en het SWV, zodat de leerkracht van de reguliere basisschool handelingsbekwamer wordt t.b.v. Passend Onderwijs.

Hoofdstuk 6: Evaluatie onderzoek

6.1 Reflectie op het onderzoek

In deze reflectie zullen de bevindingen omschreven worden t.a.v. het onderzoek en eigen professionele ontwikkeling.

De hoofdvraag van dit onderzoek was: Helpt het “Refocus programma” de leerkracht handelingsbekwamer te maken in het oplossingsgericht werken met de “moeilijke groep” waardoor het sociaal pedagogisch klimaat verbetert?

De leerkracht had vooraf een duidelijke hulpvraag / doelstelling. De groepsleerkracht stak veel tijd en energie in het herstellen en behouden van rust en kwam onvoldoende toe aan het daadwerkelijke lesgeven. De leerkracht had onvoldoende zicht op eigen mogelijkheden om van de groep een werkbare groep te maken. De leerkracht zag in het “Refocus programma” een mogelijkheid om het doel te bereiken en wilde hulp / begeleiding.

Voorafgaand aan het praktijkonderzoek is informatie verzameld over oplossingsgericht werken met een groep en van daaruit een basis gelegd voor een praktisch te volgen ondersteuningsprogramma, het “Refocus programma”, waarin houding en handelen van de leerkracht centraal stond. De dvd “Classroom Solutions” van Huibers en Berg (2007) was hierbij een grote inspiratiebron.

Voorafgaand aan het werken in de groep zijn de klimaatschaal en het sociogram afgenomen bij de kinderen. Het sociogram gaf de leerkracht inzicht in interactie tussen kinderen volgens de beleving van de kinderen, bruikbaar om houding en handelen op af te stemmen. De klimaatschaal gaf gegevens over de beleving van de kinderen t.a.v. kwaliteit van onderlinge relaties, sfeer in de groep, orde en interactie tussen leerkracht – leerling. Bruikbare basisgegevens voor de leerkracht en een goed instrument om beleving van kinderen te meten.

De eerste aanzet volgens “Classroom Solutions” dat gebruikt is als start van het “Refocus programma” in de groep was positief en energiegevend voor de leerkracht, de kinderen, maar ook voor de coach. De gebruikte technieken tijdens het “Refocus programma” waren goed op het niveau van de moeilijk lerende groep in het SBO en zijn klassikaal ingezet, omdat het “Refocus programma” zich richt op het sociaal pedagogisch klimaat van de groep. Er is gekozen om met 2 individuele kinderen oplossingsgerichte gesprekken te voeren, om eigen mogelijkheden voor het bevorderen van de groepssfeer te verkennen. De kinderen zijn op basis van de negatieve score t.o.v. andere klasgenoten uit het sociogram en de klimaatschaal gekozen. Deze gesprekken zijn een mooie aanvulling gebleken voor kinderen die meer ondersteuning nodig hebben dan alleen de groepsaanpak (Golly en Sprague 2009, H 2.1.6.)

De leerkracht heeft door de observatie en informatie over oplossingsgericht complimenteren, het bekijken van de dvd “Classroom Solutions”, het schalen in de groep door de coach en de gesprekken met de coach, inzicht gekregen in mogelijkheden om eigen houding en handelen beter aan te laten sluiten bij wat goed gaat. Door oefening en resultaten is de leerkracht daadwerkelijk gaan kijken door “de bril van mogelijkheden”. De leerkracht ervaart de groep niet meer als “moeilijk”, maar als groep met mogelijkheden.

6.2 Reflectie op het eigen leerproces

Door mijn overtuiging dat ieder kind een plek verdient binnen de eigen groep, ben ik op zoek gegaan naar mogelijkheden om de leerkracht te ondersteunen in het handelingsbekwamer worden in de omgang met de “moeilijke groep”. De verandering van populatie binnen De Wissel vraagt naar mijn idee soms een andere aanpak van de leerkracht dan alleen het bieden van duidelijke structuur en straffen / belonen. De dvd “Classroom Solutions” (Huibers en Berg 2007) heeft mij geïnspireerd voor het oplossingsgericht werken in de groep. Ik ben in de literatuur op zoek gegaan naar aanvullende oplossingsgerichte mogelijkheden voor de extra ondersteuning / coaching in de groep. Waar ik voorheen als ondersteuner gericht was op verandering in omgevingsfactoren, ben ik me door het onderzoek meer gaan richten op de leerkracht houding t.a.v. de kinderen. Door het onderzoek ben ik van mening dat de kinderen door de juiste ondersteuning van de leerkracht prima in staat zijn initiatiefnemers en dragers te zijn van de gewenste verandering in de groep (Kienhuis 2009). Ik heb ondervonden dat echt kijken naar de kinderen, in gesprek zijn met kinderen, uitgaan van mogelijkheden en oplossingsgericht complimenteren, een goede samenwerking oplevert. Ik ben door het onderzoek overtuigd geraakt dat deze samenwerking met de kinderen bij draagt aan de drie basisbehoeften van een kind: goede relatie, competentie en autonomie (Stevens 1994).

Mijn overtuiging dat de gedragsverandering plaats moet vinden bij het kind, is tijdens dit onderzoek veranderd in de overtuiging dat die verandering pas werkelijk plaats vindt door aanpassing in houding en handelen van de leerkracht.

De vraag: “Hoe kan de leerkracht ondersteund worden in het oplossingsgericht werken met de groep?” voert de boventoon tijdens dit onderzoek.

In plaats van een leidende rol aan te nemen, heb ik geleerd in dienst te staan van de leerkracht door mogelijkheden en technieken te bieden die bij konden dragen aan het doel. De leerkracht kon de mogelijkheden en technieken uitproberen en zelf ervaren wat voor haar en de groep werkte. Immers; *“Pas wanneer gedragsverandering betekenisvol is, is er ruimte voor intrinsieke motivatie.* (Wolters 2011. P 109)

De coachende houding hierin was “leading from one step behind” en heeft mijn aanpassingsvermogen vergroot. Ik heb geleerd te coachen vanuit mogelijkheden, oprechtheid, sfeer van vertrouwen, samenwerken en authenticiteit. Dit heeft de leerkracht verder geholpen in het bereiken van het doel. Deze manier van coachen heeft mijn opvatting over begeleiden veranderd. Wanneer er een crisissituatie is, lukt het mij de beperkingen te filteren en te kijken naar wat nog wel mogelijk is. Hierdoor is mijn opstelling in het team waarin ik werk veranderd. Dit krijg ik ook terug te horen van collegae en de directie.

Wanneer het niet lukt, ben ik me bewust van mijn valkuilen en ben beter in staat te reflecteren op mijn handelen. Het doen van een onderzoek heeft me bewust gemaakt van de winst van reflectie en heeft mijn onderzoekende houding naar mogelijkheden vergroot.

Door dit onderzoek is er met succes gewerkt aan de competenties:

- Competenter worden in het oplossingsgericht werken met een groep kinderen
- Competenter worden in het overdragen van verworven informatie, zodat de leerkracht begeleid en gecoacht kan worden in het oplossingsgericht denken en handelen in de praktijk
- Competenter worden in houding en handelen als coach door oprechtheid, sfeer van vertrouwen, samenwerken en authenticiteit.

- Competenter worden door kennis en vaardigheden uit te breiden, zodat deze ingezet kunnen worden in de gehele schoolontwikkeling binnen De Wissel en het Samenwerkingsverband Hoorn 2 m.b.t. Passend onderwijs.

Doordat ik me betrokken voel bij de ontwikkeling en professionalisering van De Wissel en de ontwikkelingen m.b.t. Passend Onderwijs (EC, SWV) zal ik mijn onderzoekende houding blijven ontwikkelen. Mijn missie is een bijdrage te leveren aan de algemene doelstelling van het samenwerkingsverband Hoorn 2 door verworven kennis en vaardigheden in te zetten bij de ondersteuning.

De algemene doelstelling van het samenwerkingsverband Hoorn 2:

De zorgleerling vormt de primaire verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband. Daarom is de begeleiding van de zorgleerling en de ondersteuning van zijn of haar leerkracht bij het vergroten van de handelingsbekwaamheid het belangrijkste doel.

Literatuurlijst

- Alkema, E., & Tjerkstra, W. (1995). *Meer dan onderwijs. Theorie en praktijk van het lesgeven in de basisschool*. Assen : Van Gorcum.
- Berg I.K. en Steiner T. (2009) *Het spel van oplossingen*. Amsterdam: Pearson
- Berg I.K. en Huibers A. (2007) DVD "Classroom Solutions"
- Cauffman L. en Dijk van D. (2009) *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Boom Onderwijs
- Cauffman L. (2010) *Simpel; Oplossingsgerichte Positieve Psychologie in actie*. Meppel: Boom / Lemma
Volledige synopsis van het boek: *Simpel: Oplossingsgerichte Positieve Psychologie In Actie*. Internetpublicatie:
<http://www.louiscauffman.com/downloads/boek4.pdf>
- Durrant. M. (2007) *Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school*. Antwerpen – Apeldoorn: Garant
- Eijkeren van M. (2008) *Pedagogisch – didactisch begeleiden*. Amersfoort: Thieme Meulenhoff bv
- Furman, B. (2009) *Kids'Skills*. Barneveld: Nelissen
- Goijaarts A. (2009) *In gesprek met leerlingen*. Internetpublicatie:
<http://www.oplossingsgerichtbegeleiden.nl/download/Artikelen/In%20gesprek%20met%20leerlingen.pdf>
- Golly. A. en Sprague. J. (2009). *Positive Behavior Support (goed gedrag kun je leren!)*, Huizen: Uitgeverij Pica
- Harinck, F. (2009) *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen – Apeldoorn: Garant.
- Jong de P. en Berg I.K. ((2009) *De kracht van oplossingen*. Amsterdam: Pearson
- Kienhuis J. (2009) *Oplossingsgericht werken in uw klas*. Zorgbreed nr 23, 6^e jaargang.
- Marzano R.J., Pickering D.J., Pollock J.A. (2008) *Wat werkt in de klas*. Vlissingen: Bazalt
- Pieterse E. (2008) *Zorgplan de Wissel*. Hoorn
- Stevens L. (1994) *Het vakmanschap van de leraar*. Den Haag: Vereniging van Besturenorganisaties Katholiek Onderwijs
- Visser C. (2008) *Effectief leren complimenteren*. Internetpublicatie:
<http://www.oplossingsgerichtmanagement.nl/coaching-advisering/effectief-leren-complimenteren>
- Wolf van der, K. (2011) *Gedragsproblemen in scholen*. Leuven: Acco
- Wolters C. (2011) *Oplossingsgericht aan het werk met kinderen en jongeren*. Huizen: Pica

Bijlagen:

Bijlage 1.	Het “Refocus programma”	46
Bijlage 2.	De grote elementen van de oplossingsgerichte benadering	48
Bijlage 3.	Verschillen in complimenteren, verschillen in mindset	49
Bijlage 4.	De WOWW aanpak	50
Bijlage 5.	Schalen in de groep	51
Bijlage 6.	Interview leerkracht voorafgaand aan het “Refocus programma”	52
Bijlage 7.	Interview leerkracht als afsluiting van het “Refocus programma”	55
Bijlage 8.	Sociogram	60
Bijlage 9.	Turfobservatie complimenteren	62
Bijlage 10.	Vragenlijst leerkracht	63
Bijlage 11.	Schalen individuele oplossingsgerichte gesprekken	65
Bijlage 12.	Observatie groep (volgens “Classroom Solutions”)	69
Bijlage 13.	SoVa les complimenten	71

Bijlage 1. Het “Refocus programma”

Observatie van goed gedrag naar voorbeeld van “Classroom Solutions”

Fase 1: Observatiefase:

- A. In gesprek met de leerkracht, wondervraag stellen
- B. In de klas
 1. Introductie: Leg uit wat je komt doen tijdens je bezoek.
 2. Observatie in de klas: Schrijf de sterke kanten van de klas zodra de leerlingen klaar zijn voor de observatie en ze met hun les zijn begonnen.
 3. Verslag uitbrengen: Deel met de klas wat je hebt gezien en bereid ze voor op het stellen van groepsdoelen.

Fase 2: Creëren van groepsdoelstellingen met leerlingen en leerkracht

1. Doelen vaststellen: gezamenlijk doelen stellen waaraan de leerkracht en de klas willen werken. Schalen van huidige samenwerking m.b.t. gestelde doel.
2. Schalen: Vraag aan de klas wat er voor nodig is om op de schaal van bijvoorbeeld een 7 naar een 8 of 9 te gaan en vraag aan de klas om vanaf nu op zulk gedrag te letten bij zichzelf en bij medeleerlingen.

Fase 3: Schaal groepssucces in, herhaal en gebruik versterkers

1. Als de schaalvragen begrepen zijn door de leerlingen, tekent de leerkracht ter herinnering aan de gemaakte afspraken de schaal op het bord. Dat helpt de klas om méér gericht te zijn op het bereiken van de doelstellingen die voor de betreffende schoolweek gemaakt zijn.
 2. De leerkracht komt vervolgens geregeld met de klas op de gemaakte afspraken terug, schaal de gemaakte vooruitgang en bespreekt versterkers met de groep. Een belangrijk uitgangspunt is hier: Bespreek zaken zolang als nodig en zo kort als mogelijk!
- Inzicht in manieren van complimenten geven; n.a.v. de turfobservatie complimenteren: N.a.v. de turfobservatie (zonder vooraf gegeven informatie) mogelijkheden van complimenteren bespreken, zodat de leerkracht inzicht krijgt in eigen complimentgedrag en mogelijkheden.
 - Coaching momenten tijdens het programma: Starten met dagelijkse coaching die afgebouwd wordt naar wekelijks tot het einde van het programma. Intensiteit hangt af van de vorderingen en duidelijkheid die geboden wordt rond het schalen en houding van de leerkracht en kinderen.
 - E-card: Regelmatig een e-card versturen die op het digibord bekeken kan worden met een compliment en aanmoediging.
 - SoVa les complimenten: De onderzoeker geeft eenmalig een SoVa les in de groep, waar het geven van complimenten centraal staat. De vaardigheid van het complimenten geven, manieren van complimenteren en beleving van het verkregen compliment komen aan bod. Bijlage 13.
 - Schalen: Dit middel wordt dagelijks geoefend door onderzoeker, leerkracht en kinderen. Waar staan jullie m.b.t. het doel, welke vaardigheden zijn al

aanwezig, welke stap kan genomen worden om het doel te bereiken, welk gedrag hoort daarbij?

- Wensendoos: Wordt geknutseld door de kinderen. De kinderen bedenken persoonlijke wensen (activiteiten) die ze als beloning graag met de groep willen ondernemen. De doos wordt ingezet als het geplande schaalcijfer voor de volgende stap m.b.t. het doel behaald is. Er is variatie in aan te brengen om dit middel te gebruiken om het doel te bereiken.
- Vieren van het behaalde doel: De grote inzet is een feestje waard! Doel wordt vooraf duidelijk besproken en wanneer het behaald is. De kinderen bedenken gezamenlijk hoe het feest (activiteit) er uit komt te zien als het afgesproken doel wordt bereikt.
- DVD classroom Solutions (Berg en Huibers 2007): De dvd wordt samen met de groepsleerkracht bekeken met als extra opdracht op te schrijven wat opvallend en motiverend is.
- Afnemen van het sociogram (www.sometics.nl): Wordt gebruikt als instrument voor de leerkracht om inzicht te krijgen in de beleving van de leerlingen sociale interacties en werkgerelateerde interacties.

“Het resultaat is een overzichtelijk beeld van de relaties en interacties in de klas. Op basis van de weergegeven patronen kan de leraar of groepsleider de groepsdynamiek beïnvloeden en over langere tijd zien of de invloed heeft gewerkt.” (Onderwater, 2006)

- Afnemen van de klimaatschaal (www.klimaatschaal.nl): Wordt gebruikt als instrument voor de leerkracht om inzicht te krijgen in de beleving van de leerlingen m.b.t. kwaliteit onderlinge relaties, sfeer in de klas, orde in de klas en interactie leerkracht – leerling. Tevens bruikbaar als 0- en eindmeting om verandering na dit programma inzichtelijk te maken.
- Oplossingsgerichte (OG) gesprekken met individuele kinderen: OG gesprek met individuele kinderen a.d.h.v. de iconen voor OG werken (Cauffman 2010). De individuele kinderen worden gekozen n.a.v. de negatieve score t.o.v. klasgenoten bij de klimaatschaal en het sociogram. Het doel is inzicht verkrijgen in de eigen rol en inbreng van het kind m.b.t. het gestelde doel van de groep. Extra stimulans voor motivatie voor het individuele kind.
- Vragenlijst leerkracht: Inzicht verkrijgen in leerkracht handelen.
- Interview: De volgende onderdelen van het “Refocus programma” zijn van waarde / helpend geweest en waarom.

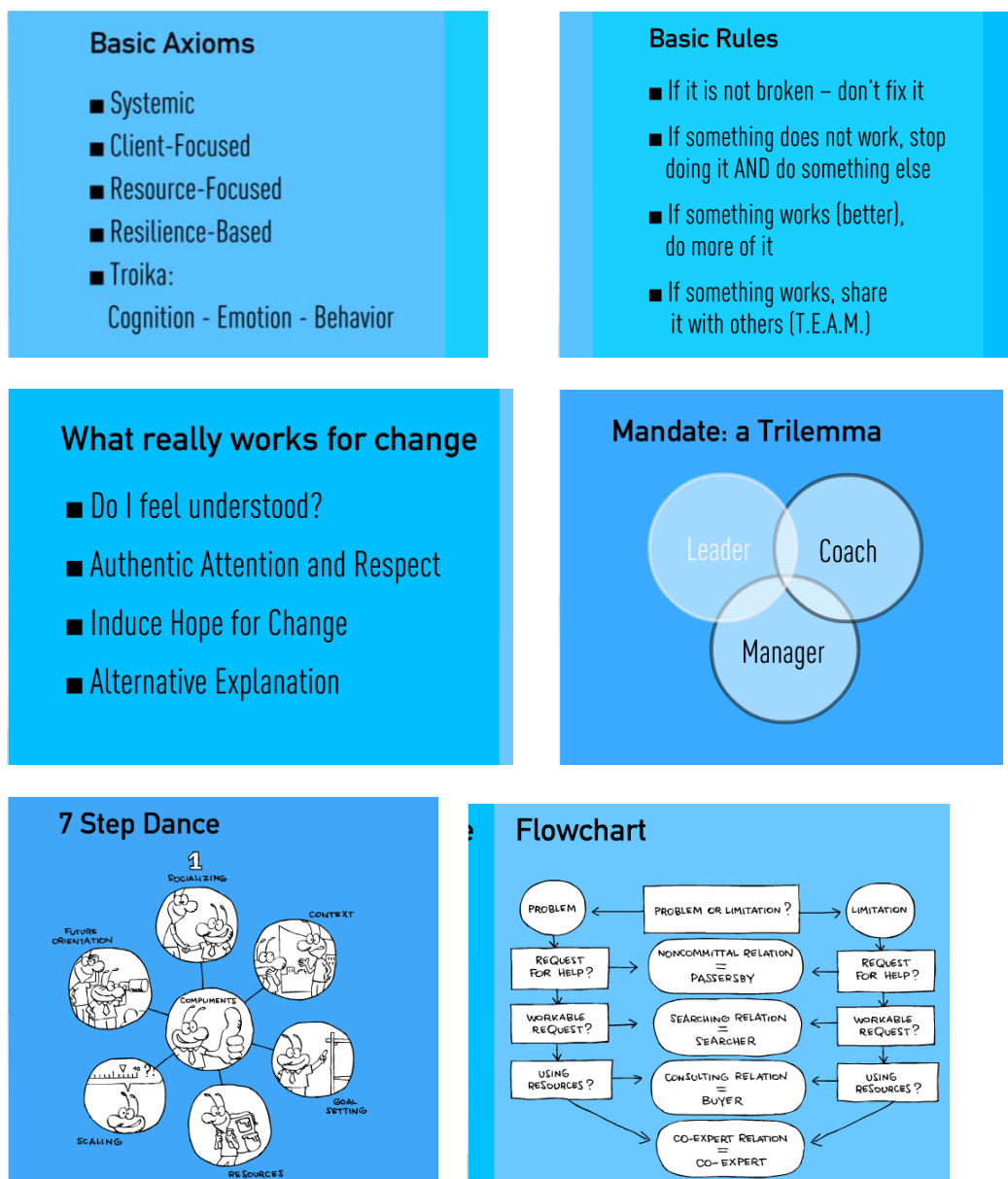
Bijlage 2. De grote elementen van de oplossingsgerichte benadering

Helaas wordt het oplossingsgerichte model te vaak gereduceerd tot technieken als schaalvragen en de wondervraag. Om dit te voorkomen is een overzicht gemaakt van de zes grote elementen van de oplossingsgerichte benadering: De SolutionCube©. “Deze bestaat uit 6 zijden en zijn intrinsiek aan elkaar verbonden invalshoeken waarmee we de realiteit samen co-construeren zonder in simplisme ofodeloze complicaties te vervallen”, aldus Cauffman (2010). De SolutionCube is ook te vinden op de site: <http://www.mindmelt.de/agentur-kunden/solutionscube.html> Voor verdere uitleg wil ik de verwijzing geven naar Cauffman (2009): Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs, de synopsis van dit handboek op <http://www.louiscauffman.com/downloads/synopsis.pdf>

Of de website die bij het werkboek hoort:

<http://www.oplossingsgerichtwerkeninhetonderwijs.nl>

SolutionCube:



Bijlage 3. Verschillen in complimenteren, verschillen in mindset.

	<i>Complimenteren over eigenschappen</i>	<i>Complimenteren over inspanning / strategie</i>
Impact op hoe het kind de eigenschap ziet	Als onveranderbaar: of je bent ergens goed in of je bent dat niet	Als ontwikkelbaar: presteren is een kwestie van inspanning en/of effectieve strategieën
Tevredenheid na succes	Hoog	Hoog
Reactie op uitdagingen	Vermijding	Enthousiast
Tevredenheid na moeilijkheden of falen	Laag	Hoog
Volharding na moeilijkheden of falen	Laag	Hoog
Defensiviteit na moeilijkheden of falen (bijvoorbeeld liegen over de eigen prestaties)	Hoog	Laag
Presteren na moeilijkheden of falen	Verslechterd	Verbeterd

Figuur 2.3. Verschillen complimenteren over eigenschappen versus inspanning / strategie

In figuur 2.4 geeft Visser (2008) inzicht in de verschillen Fixed mindset – Growth mindset. De growth mindset is gemotiveerd en toekomstgericht, terwijl de fixed mindset negatief en zelfs prestatieverlagend werkt.

	<i>Fixed mindset</i>	<i>Growth mindset</i>
Wat wil de persoon bereiken?	Intelligent overkomen zelfs als dat ten koste gaat van leren en het aangaan van uitdagingen	Nieuwe dingen leren zelfs als die moeilijk of riskant zijn
Hoe wordt falen gezien?	Als een indicatie van een lage intelligentie	Als een indicatie van geringe inspanning of een slechte strategie
Hoe wordt inspanning gezien?	Als een indicatie van een lage intelligentie	Inspanning activeert en benut intelligentie
Kenmerken reactie na tegenslag of falen	Minder inspanning	Meer inspanning
Zelfondermijnende defensiviteit	Hoog: niet bereid om eigen onwetendheid onder ogen te zien en mislukking te riskeren	Laag: gretig om te leren en open voor feedback over fouten
Presteren na tegenslag	Verslechterd	Gelijk of verbeterd

Figuur 2.4. Verschillen Fixed- en Growth mindset

Bijlage 4. De WOWW aanpak.

In Zorgbreed (2009), tijdschrift voor integrale leerlingenzorg nr 23, beschrijft Jos Kienhuis drie fasen en een aantal korte concrete stappen waaruit de WOWW aanpak bestaat.

Fase 1:

Observatiefase (week 1-3: 20 á 30 minuten per week)

1. Introductie: Leg uit wat je komt doen tijdens je bezoek. Bijvoorbeeld: “Ik ga alle dingen observeren die deze klas doet die goed en nuttig zijn. Daarna zal ik jullie vertellen wat ik heb gezien.”
2. Observatie in de klas: Schrijf de sterke kanten van de klas op zodra de leerlingen klaar zijn voor de observatie en ze met hun les zijn begonnen.
3. Verslag uitbrengen: Deel met de klas wat je hebt gezien en bereid ze voor op het stellen van groepsdoelen.

Fase 2:

Creëren van groepsdoelstellingen met leerlingen en leraar

1. Doelen stellen: Stel gezamenlijk doelen vast waaraan de leerkracht en de klas willen werken. Bv: “We willen beter leren samenwerken!” Schaal daarna de huidige samenwerking van de klas op een schaal van 1 – 10.
2. Schalen: Vraag aan de klas wat er voor nodig is om op de schaal van een ‘7’ naar een ‘8’ of een ‘9’ te gaan en vraag aan de klas om vanaf nu op zulk gedrag te letten bij zichzelf en bij medeleerlingen.
3. Uitbreiding: Stel ook schaalvragen over andere doelen die de klas graag wil bereiken.

Fase 3:

Schaal groepssuccessen in, herhaal en gebruik versterkers (de overige WOWW bijeenkomsten)

Als de schaalvragen begrepen zijn door de leerlingen, teken je als leraar ter herinnering aan de gemaakte afspraken de schaal op het bord. Dat helpt de klas méér gericht te zijn op het bereiken van de doelstellingen die voor de betreffende schoolweek gemaakt zijn. Kom vervolgens geregeld met je klas op de afspraken terug, schaal de gemaakte voortgang en spreek versterkers af met je groep. Een belangrijk uitgangspunt is hier: “Bespreek zaken zo lang als nodig en zo kort als mogelijk!”

Bijlage 5. Schalen in de groep:

21-3 7,5	22-3 7,5 e-card	23-3 7	24-3 6,5 e-card	25-3 7 wensendoos
-------------	-----------------------	-----------	-----------------------	-------------------------

28-3 X ADV	29-3 7,5	30-3 8 Wens!	31-3 Groep verdeeld	1-4 7,5 e-card
------------------	-------------	---	---------------------------	----------------------

4-4 7	5-4 7,5 SOVA les	6-4 7,5	7-4 8 Wens!	8-4 X invalster
----------	------------------------	------------	--	-----------------------

11-4 8 Wens!	12-4 7,5	13-4 7	14-4 8 Wens!	15-4 X invalster
---	-------------	-----------	---	------------------------

18-4 7,5 sportdag	19-4 6	20-4 8 Wens!	21-4 7,5 Paasviering	22-4 7,5
-------------------------	-----------	---	----------------------------	-------------

25-4 8 Wens!	26-4 7,5	27-4 DISCO!	28-4	29-4
---	-------------	----------------	------	------

Bijlage 6. Interview leerkracht voorafgaand aan het “Refocus programma”

0-meting

Thema's	Geordende antwoorden
Sfeer in de groep	- negatieve invloed op elkaar - onrust - negatief kopieergedrag - gespannen sfeer - sommige kinderen zijn angstig
Bewuste sfeerverbeteraars ingezet door de leerkracht	- persoonlijk welkom heten bij start van de dag - geven van complimenten - mogelijkheid tot samenwerken bieden - veel sfeerverhogende activiteiten; spelletjes, liedjes - voorspelbare structuur (GIP model) - inspelen op interesses uit de klas - kinderen betrekken bij hun leerproces - afwisselende beloningssystemen (dikke duimenkaart, Vlinder van de dag, gouden knoop, stickers).
Oefening in SoVa	- wekelijks 45 minuten a.d.h.v. de methode SoVa in de klas. - dagelijks bespreken van negatieve en positieve gebeurtenissen van de pauze om inzicht te krijgen in sociale situaties
Ideale klas : wondervraag	- Goed samenwerken - Perfecte taakhouding - Sociaal met elkaar
Aanwezige technieken t.a.v. Oplossingsgericht werken	- De leerkracht helpt de kinderen bij het samen oplossen van conflicten.

Figuur 4.14 Interview 1 voorafgaand aan het “Refocus programma”

- Wat kun je vertellen over de sfeer in je groep?

“B. is na een lange procedure van school gegaan. De Wissel bleek niet de juiste plek voor B. om begeleid te worden. B. is meer gebaat bij een therapeutische setting. Toen B. nog in de groep zat, was er altijd een bepaalde spanning en onrust. Hij was impulsief, ontevreden en had een negatieve invloed op de andere kinderen. Een aantal kinderen vertoonden kopieergedrag, wat ook vaak passend is bij het intelligentieniveau van het moeilijk lerende kind. Er hing een gespannen sfeer en sommige kinderen waren angstig voor B. Vanuit die situatie kwam de hulpvraag naar voren; wat kan ik doen met deze groep om de sfeer weer positief te krijgen? Nu pas merk ik wat voor invloed zijn aanwezigheid in de groep heeft gehad. Eigenlijk best angstig om te ervaren hoe bepalend zijn aanwezigheid is geweest. Nu is het een heerlijke groep. De kinderen geven elkaar complimentjes, zijn behulpzaam naar elkaar en naar mij, ze kunnen beter samen werken, ze zijn positiever ingesteld, doen hun best en er is weer ruimte voor ontwikkeling.”

- Welke bewuste dingen zet jij in om de sfeer in de groep positief te maken / te houden?

“Ik begin elke dag met het persoonlijk welkom heten van de kinderen. Ze krijgen even persoonlijke aandacht, kunnen hun verhaal even doen voordat we met de les gaan beginnen. Ik benoem goed gedrag, geef veel complimentjes, vooral als ze goed gepresteerd hebben. Ik laat de kinderen samenwerken omdat dat qua gedrag nu mogelijk is, doe veel aan muziek, vooral tussen de lessen door. We hebben leuke versjes op het digibord, versjes met gebaren, bewegingsliedjes en bewegingsspelletjes. Daarnaast bied ik een voorspelbare structuur. Ik gebruik het GIP model (Groeps- en Individueel gericht Pedagogisch en didactisch handelen), neem aan het begin van de dag altijd de planning van de dag met de kinderen door en herhaal de regels door de dag heen, soms vooraf aan een activiteit, soms tijdens een activiteit als het van belang blijkt. Verder probeer ik in te spelen op interesses uit de klas. Zo was er een kind super enthousiast over vingerhaken, dus zijn we gaan vingerhaken. Zo hebben we ook al vriendschapsbandjes gemaakt en wil ik nog graag met de groep met de stoomtrein mee (de stoomtrein rijdt dagelijks meerdere malen langs de klas). Ik zie mezelf wel als leider van de groep, maar betrek de kinderen bij het leerproces, het is geen eenrichtingsverkeer. Gelukkig kan dit nu veel beter nu B. weg is. Aan het eind van de dag krijgen alle kinderen een hand om de dag af te sluiten.”

- Gebruik je een beloningssysteem in de klas?

“Ik werk met verschillende beloningssystemen. Zo maken we gebruik van de dikke duimenkaart; ik benoem wat ik zie dat goed was. Een kind kan hier een dikke duim voor krijgen. Als een kind 3 dikke duimen heeft, krijgt het kind een kaartje. We hebben de regels in het begin van het schooljaar goed doorgenomen en daar kom ik met de dikke duimen op terug. Bijvoorbeeld; “Ik zie dat je meteen aan je taken bent begonnen.” Daarnaast heb ik van de herfstvakantie tot de kerstvakantie gewerkt met de “Vlinder van de dag.” (de groep heet de Vlinders). Aan het eind van de dag mag een kind dat het die dag heel goed heeft gedaan (die ik kies) op het zitkussen zitten naast me. Het is een soort ereplek. Na de kerstvakantie ben ik begonnen met de “gouden knoop”. De gouden knoop ligt bij de start van de dag in een willekeurige la van een kind. Diegene mag de hele dag zoveel mogelijk complimentjes geven. De complimenten worden aan het eind van de dag besproken. Ik wissel graag van systemen omdat ik zelf erg van vernieuwing hou. Ik vind het al snel saai worden als ik een tijdje aan iets werk. Voor de kinderen werkt het systeem nog wel, maar ik wil gewoon weer wat anders. Ik let bij de verandering wel op een opbouw en nieuwe doelen. De kinderen krijgen af en toe een sticker bij hun werk. Vooral als het heel netjes is en af is.”

- Welke SOVA methode wordt gebruikt in de klas en hoe wordt deze ingezet?

“We werken met de methode “SOVA in de klas”. De SOVA methode is door de jaren heen aangepast aan onze populatie kinderen en werkbaar gemaakt voor de leerkrachten. Zo zijn er drie kratten, drie thema's. In zo'n krat zit alles wat we nodig hebben voor de les. Van werkbladen tot praatblikjes. We zijn het schooljaar begonnen met het thema “Kennismaken” en zijn nu bezig met het thema “Aardig zijn”. Als laatste komt het thema “samen spelen” nog aan bod. We hebben wekelijks SOVA. Dit doe ik met een klassenassistent. Hierdoor kunnen we de groep opsplitsen en krijgen kinderen meer aandacht.”

Na iedere pauze besteden we 10 minuten aan het bespreken van de pauze, ook een oefening in sociale vaardigheden. Ik ga dan vaak in op problemen die er zijn geweest, soms moeten we nog wat uitpraten, maar er is ook ruimte voor dingen die goed zijn gegaan.

- Hoe ziet een ideale groep (sfeer) er volgens jou uit? (wondervraag)

“Bij een ideale groep zou ik een stap achteruit moeten kunnen doen. Dat het in de groep gewoon gebeurt zoals ik het graag wil, zonder mij in beeld. De kinderen zouden dan goed kunnen samenwerken, een perfecte taakhouding hebben en gezellig sociaal naar elkaar zijn. Iedereen zou zich prettig voelen in de groep.”

- Wat weet je al van oplossingsgericht werken?

“Wat ik er van weet is dat je naar een oplossing toe werkt. Er is een probleem, we willen een oplossing. De oplossingen vooral uit de kinderen laten komen, dat werkt en is naar mijn idee oplossingsgericht. Oplossingsgericht zijn ben je vooral in het oplossen van conflicten, maar ja dat is mijn beeld.”

- Wat verwacht je van mij?

Ik hoop veel tips van je te krijgen, vooral over het oplossingsgericht werken. Ik hoop dat je onderzoek sfeerverhogend zal werken voor de groep en dat ik me daardoor bewust word van mijn eigen handelen. Ik sta erg open voor vernieuwing.

Bijlage 7. Interview leerkracht als afsluiting van het “Refocus programma”

Eindmeting:

Thema's	Geordende antwoorden
Sfeer in de groep	- samen kunnen werken - motiveren elkaar - complimenteren elkaar - betrokken bij elkaar - saamhorigheid
Bewuste sfeerverbeteraars	- bewuster geven van (proces) complimenten - tijd en aandacht besteden aan goed gedrag - in kind verplaatsen, begrip voor lastige situaties - Kinderen mogen meedenken, invloed op eigen ontwikkelingsproces - Schalen; duidelijk en visueel - wensendoos - feestje - echtheid - complimentenspel - overzichtelijke structuur
Oefening in SOVA	- Negatieve gebeurtenissen OG bespreken, wat had je anders kunnen doen? - Positieve gebeurtenissen van de pauze - Tussendoor SOVA spelletjes aanbieden
Ideale klas : wondervraag	- Aandacht voor individuele OG gesprekken met kinderen.
Aanwezige technieken t.a.v. OG werken	- Oplossingsgericht vanuit het kind - OG complimenteren - Schalen - Kijken naar mogelijkheden - Denken in vaardigheden - Door het probleem heen kijken - groepvolgend

Figuur 4.15 Interview als afsluiting van het “Refocus programma”

De volgende onderdelen van het “Refocus programma” zijn van waarde / helpend geweest en waarom (mondeling):

- Sorteert de 14 onderdelen op volgorde van belangrijkheid
- Wat van elk onderdeel is van waarde geweest om jou als leerkracht bekwaamer te maken in het oplossingsgericht werken met de groep en waarom?
- Welke aanbevelingen geef je per onderdeel, zodat het “Refocus programma” uitgebouwd kan worden tot een nog waardevoller geheel.

Op volgorde van belangrijkheid volgens de leerkracht:

- ☐ Observatie van goed gedrag naar voorbeeld van “Classroom Solutions”
- ☐ Inzicht in manieren van complimenten geven
- ☐ SOVA les complimenten geven
- ☐ Coaching momenten tijdens het programma
- ☐ Schalen
- ☐ Oplossingsgerichte gesprekken met individuele kinderen
- ☐ Wensendoos
- ☐ Vieren van het behaalde doel
- ☐ Afnemen van de klimaatschaal
- ☐ DVD classroom Solutions (Insoo Kim Berg)
- ☐ E-card
- ☐ Afnemen vragenlijst leerkracht
- ☐ Afnemen van het sociogram
- ☐ Samenwerken met mijn duo partner

Wat van elk onderdeel is van waarde geweest om jou als leerkracht bekwamer te maken in het oplossingsgericht werken met de groep en waarom?

Observatie van goed gedrag naar voorbeeld van “Classroom Solutions”

“Deze manier van introduceren is prachtig. Het heeft een duidelijke voorbeeldfunctie voor de leerkracht. De tijd nemen om goed gedrag te benoemen straalt een bepaalde rust uit en echtheid. De kinderen zogen de informatie op, een kostbaar cadeautje! De manier waarop de complimenten gegeven werden is zeker van waarde geweest. De coach verplaatst zich meer in het kind, toont begrip voor lastige situaties en benoemt dit ook. Er wordt echt naar het kind gekeken, waardoor het kind erg gemotiveerd wordt. Door de reactie van de kinderen was ik meteen nieuwsgierig naar het vervolg. “Classroom Solutions geeft mogelijkheden om op verder te bouwen, de basis voor het “Refocus programma”.

Aanbevelingen:

Inzicht in verschillende manieren van complimenten geven

Vanuit het voordoen tijdens “Classroom Solutions” komt het bij mij veel meer binnen. Ik denk er zelf meer over na en ben bewuster bezig om gedrag te benoemen. Door het gedrag te benoemen zeg ik veel meer over de ontwikkeling dan over wat ik op dat moment zie. Het nagesprek over de observatie van complimenten maakten mij duidelijk hoe ik onbewust complimenten aan het geven was. Door mogelijkheden te bespreken en de theorie achter het complimenteren, ben ik bewuster complimenten gaan geven. Het is wel belangrijk dat het compliment een compliment waard moet zijn, het moet echt zijn. De kinderen ervaren dat je als leerkracht echt wilt helpen en staan meer open voor hun eigen ontwikkeling. Ze worden daardoor deelgenoot van hun eigen ontwikkelingsproces. Ze kunnen immers invloed uitoefenen.

Aanbevelingen:

SOVA les complimenten geven

De informatie die als start van de les gegeven wordt, geeft duidelijk aan waar je complimenten over kunt geven en hoe je dat kunt doen. Het stil staan bij de ander door het complimentenspel werkt sfeerverhogend, ze raken meer betrokken bij

elkaar. De handvatten om te oefenen zijn praktisch en zetten aan om op een aantrekkelijke speelse manier te oefenen. Door de dag heen kan ik gemakkelijk terug vallen op de SOVA les. De SOVA les geeft meer inhoud aan het compliment voor ons allemaal.

Aanbevelingen:

Coaching momenten tijdens het programma

Het is fijn om de tijd te nemen om samen na te denken en te praten over de vorderingen. Het is leuk om bevestiging te krijgen van wat goed gaat, dat werkt stimulerend. Door de gesprekken heb ik meer inzicht gekregen in het geheel van de ontwikkeling en heb echt leren kijken naar het kind. De coach heeft hierin een positieve stimulerende rol. De coach werkt samen als collega, denkt mee, neemt de tijd. Belangrijk was dat de coach groepvolgend handelde, aansluitend bij de ontwikkeling die het programma met zich mee bracht. De coach is ook duidelijk de motor binnen het geheel, enthousiasmeert, geeft ruggensteun en de behoefte om nieuwe bevindingen te delen vanuit de leerkracht. De kinderen wilden ook steeds de vorderingen aan de coach vertellen!

Aanbevelingen:

Coaching vooraf op vaste tijden vastleggen, zodat alle betrokkenen deel kunnen nemen. Hierdoor kom je meer op 1 lijn met elkaar te zitten en brengt ons als collegae dichter bij elkaar met de neuzen in dezelfde richting.

Schalen

Het schalen geeft duidelijk weer waar je precies zit in de te leren vaardigheid. Het instrument is heel duidelijk, geeft de mogelijkheid om de situatie duidelijk in kaart te brengen. Je kunt steeds op de schaal terug vallen gedurende de dag, het is visueel en duidelijk voor de kinderen. Het doel, de te leren vaardigheid, wordt gedragen doordat de kinderen samen bepalen wat voor cijfer het is. Het wordt hierdoor echt hun gezamenlijke project.

Aanbevelingen:

Oplossingsgerichte gesprekken met individuele kinderen

Ik kan daar niet zoveel over zeggen, omdat ik er niet bij was. De terugkoppeling was waardevol, omdat ik er als leerkracht op in kon spelen in de klas. Deze leerlingen waren wel erg bewust bezig met hun aandeel binnen het geheel en werkten overduidelijk aan hun doel. Ook de visualisatie op de tafel heeft bijgedragen aan de persoonlijke doelen van de kinderen.

Aanbevelingen:

De gesprekken opnemen op DVD, zodat de leerkracht kan leren hoe het individuele OG gesprek gevoerd wordt, zodat de leerkracht het in het vervolg kan gebruiken in de klas bij kinderen die deze extra ondersteuning nodig hebben.

Wensendoos

De wensendoos werkt erg stimulerend. Elk kind heeft zijn aandeel en mag kenbaar maken wat het graag zou willen als beloning. Door de structuur die aangebracht is door het schalen en de duidelijke afspraken rond de wensendoos, werkte het sfeerverhogend, stimulerend. Er ontstond echt saamhorigheid. Het is een erg leuk idee als beloning.

Aanbevelingen:

Vieren van het behaalde doel

De grote beloning, het feestje, werkt erg motiverend. De kinderen beslissen samen wat ze gaan doen als het doel behaald is. De kinderen hadden daardoor allemaal erg veel zin in het feestje, dat werkte zeker sfeerverhogend.

Aanbevelingen:

Afnemen van de klimaatschaal

De klimaatschaal geeft voor de leerkracht inzicht of het programma heeft geholpen en daardoor ook inzicht of het eigen handelen van de leerkracht van waarde is geweest. Tijdens dit programma is te zien dat de sfeer verhoogd is en door de duidelijke structuur van het programma is toch in de klimaatschaal te zien dat orde ook hoger scoort. Het heeft ook een andere kijk op de groep gegeven. Ik interpreteer de groep op een bepaalde manier vanuit mijn beleving, maar dat hoeft niet de beleving van de kinderen te zijn. Door de klimaatschaal krijg je daar als leerkracht zicht op.

Aanbevelingen:

DVD "Classroom Solutions (Insoo Kim Berg 2007)

Mooi om te zien dat het benoemen van positieve dingen zoveel te weeg kan brengen. Duidelijk werken aan wat werkt! De houding van de leerlingen is onvoorstelbaar! Het is zo positief veranderd. De complimenten komen zo binnen bij de kinderen, dat zie je.

Aanbevelingen:

E-card

De e-card is een leuke opsteker, het is een cadeautje voor de kinderen en daardoor ook voor de leerkracht. Het werkt als hart onder de riem en erg motiverend. De leerkracht moet de ontvangst van de e-card wel uitvergrooten en belangrijk maken.

Aanbevelingen:

Afnemen vragenlijst leerkracht

De vragenlijst is belangrijk om bewust te kijken naar eigen handelen en de eigen rol in het geheel. Het is ook leuk dat je vooraf zelf als leerkracht oefent met het schalen, zodat je het ook beter in kunt zetten tijdens het programma.

Aanbevelingen:

Afnemen van het sociogram

Het is belangrijk om te zien welke kinderen niet gekozen worden, zodat ik als leerkracht hier aandacht aan kan besteden in de klas en deze kinderen hier bewust bij kan betrekken. Hierdoor kan ik als leerkracht nog beter inspelen op wat er speelt in de groep en hierdoor de sfeer samen met de kinderen proberen te verbeteren.

Aanbevelingen:

Samenwerken met mijn duopartner

Het samenwerken met mijn duopartner is tijdens dit programma helaas niet gelukt. Mijn collega is uitgevallen door ziekte, vandaar dat ik dit onderdeel op de laatste plaats heb gezet. Ik vind dit onderdeel juist wel belangrijk, omdat je samen de groep moet draaien en de kinderen samen, op dezelfde manier moet motiveren in dit programma. Door er samen over te praten en aan te werken, kan erg motiverend werken voor de vorderingen m.b.t. het doel. Het kan de werkrelatie verbeteren.

Aanbevelingen:

Bij duopartners is het van wezenlijk belang om samen aan het doel te werken en samen dit “Refocus programma” te werken.

Vooraf vaste tijden vaststellen voor gezamenlijk gesprek met de coach. Omdat het een kort programma is, is wekelijks een must, omdat er zoveel gebeurt.

Bijlage 8. Sociogram

Het sociogram is gebaseerd op de sociometrische methode van J.L Moreno (1960). Het verschaft meer inzicht in de totale groepscohesie en onderlinge relaties en interacties in de groep. Alkema en Tjerkstra (1995) geven een duidelijke werkwijze aan:

Omdat “gerichte begeleiding om de groep positief sociaal te stimuleren” onderdeel uit maakt van de werkwijze, krijgt de leerkracht de beschikking over gegevens vanuit de beleving van het kind, die misschien anders zijn dan het beeld dat de leerkracht heeft gevormd.

Voor het invullen van het sociogram is gebruik gemaakt van het programma op het internet (www.sometics.nl).

In dit programma worden alle individuele leerlingen uit de groep vier vragen gesteld:

- Met wie speel je graag?
- Met wie speel je niet graag?
- Met wie werk je graag?
- Met wie werk je niet graag?

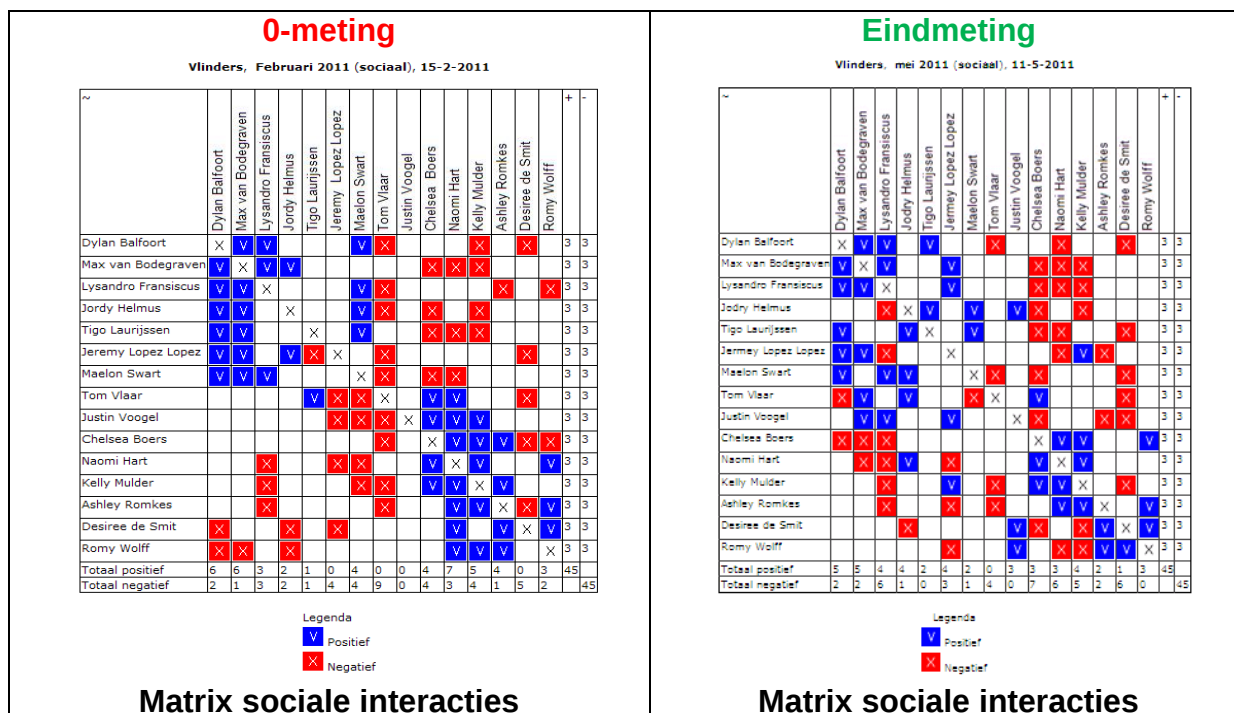
Er kan antwoord gegeven worden door maximaal 3 namen te kiezen.

De resultaten, gegenereerd met behulp van het programma www.somatics.nl, geven een beeld van de beleving van de kinderen m.b.t. sociale interactie binnen de groep.

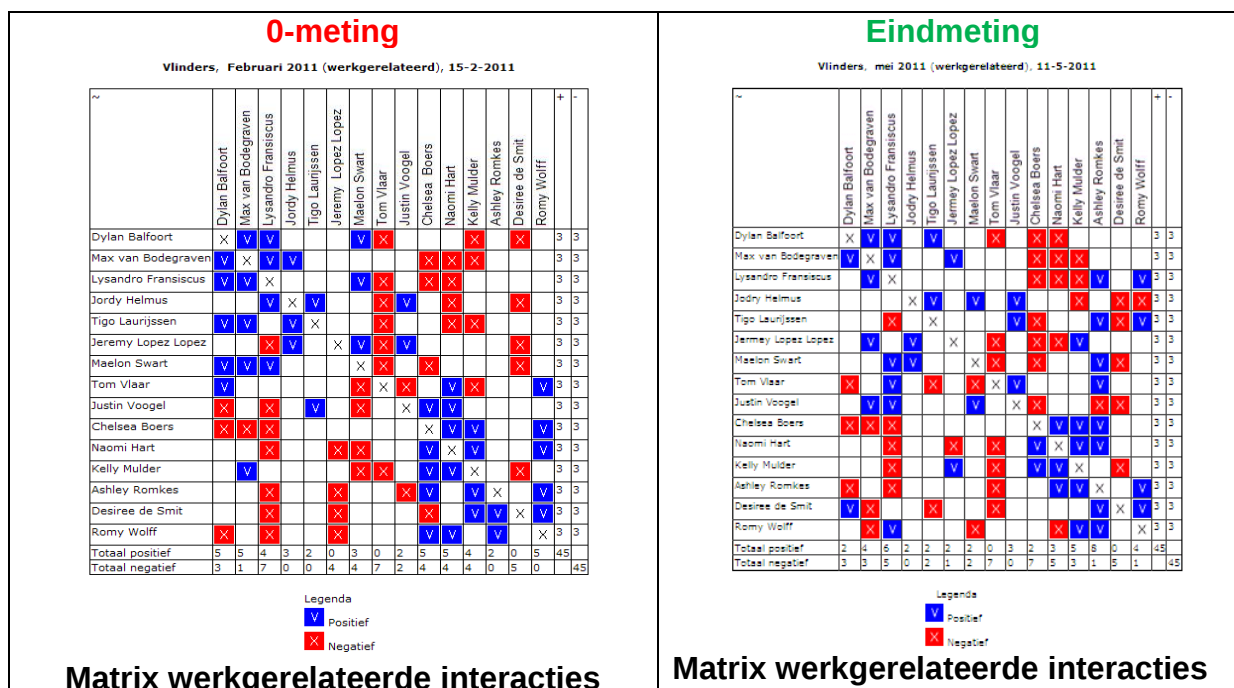
Er moeten bij iedere vraag 3 namen van kinderen uit de groep gekozen worden.

Differentiatie in aantal is niet mogelijk, waardoor het resultaat geen absoluut beeld geeft. Tijdens de 1^e afname was 1 kind afwezig. Om inzicht in de matrix te krijgen, is er voor gekozen de 2^e afname toe doen met dezelfde kinderen. Door 5 kinderen is tijdens de afname gevraagd naar het afwezige kind. Om een compleet beeld te krijgen raad ik aan alle kinderen mee te laten doen.

Uit de matrix sociale interacties, is op te maken dat er een verschuiving van gekozen personen plaats heeft gevonden. J.H., J.L.L., zijn vaker positief gekozen na afloop van het programma, T.V. minder vaak negatief gekozen werd en waar J.V. eerder niet gekozen werd, nu 3 keer positief gekozen is. D.deS. valt op door de weinige positieve scores. De keuzes voor de andere kinderen zijn nagenoeg hetzelfde gebleven.



Uit de matrix werkgerelateerde interacties, is op te maken dat de kinderen na het programma “Refocus programma” waarschijnlijk bewuster een keus hebben gemaakt t.a.v. werkgerelateerde interacties en niet op basis van sociale interacties. De 0-metingen sociale interacties en werkgerelateerde interacties komen nagenoeg overeen. In de eindmeting is te zien dat D.B. en C. B. minder vaak positief gekozen is, dat J.L.L. vaker positief gekozen is en minder vaak negatief. A.R. wordt in de eindmeting door 8 kinderen meer positief gekozen. D.deS. en T.V. zijn zowel in de 0-meting als in de eindmeting niet positief gekozen.



Bijlage 9. Turfobservatie complimenteren



(Non)verbale aanmoediging	(schouderklopje, goed zo ed.)
Procescompliment	(dat heb je goed aangepakt ed.)
Complimenteuze samenvatting	(het werkte dus heel goed toen je... ed.)
Complimenteuze vraag	(Hoe kreeg je het voor elkaar om... ed.)
Compliment op einddoel	(dat ziet er keurig uit ed.)
Compliment op uiterlijk / kleding	(Wat heb je prachtige schoenen ed.)
Persoonlijk compliment	
Compliment aan de groep	

Datum:

Bijlage 10. Vragenlijst leerkracht

Vragenlijst (vak)leerkracht:

Datum:



1 (bijna) nooit	2 soms	3 regelmatig	4 vaak	5 altijd
--------------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

	1	2	3	4	5
De sfeer tussen de leerlingen is prettig					
De leerlingen benaderen elkaar op een vriendelijke manier					
Het taalgebruik van de leerlingen is positief					
De leerlingen reageren op een positieve manier op elkaar					
De leerlingen gaan respectvol met elkaar om					
De leerlingen complimenteren elkaar					
De leerlingen hebben een goede luisterhouding					
De leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen gedrag					
De leerlingen kunnen goed samenwerken					
De leerlingen durven voor zichzelf op te komen					
De leerlingen voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk					

	1	2	3	4	5
Ik spreek mijn verwachtingen vooraf duidelijk uit naar de kinderen					
Ik benoem gedrag dat goed gaat					
Ik geef complimenten aan de groep op vaardigheden					
Ik zie goede dingen binnen een minder goede situatie					
Ik reflecteer op mijn eigen handelen					
Ik betrek de kinderen in hun eigen leerproces					
Ik werk met plezier met deze groep					
Ik heb een goede band met de leerlingen					
Ik kijk naar oplossingen i.p.v. problemen					
Ik zoek samen met mijn directe collega naar oplossingen					
Ik kan invloed uitoefenen op de sfeer in de groep					
Ik vraag om hulp					

1. Ik geef de sfeer van de groep een:

0-----5-----10

Welke positieve aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

-
-
-
-
-

Wat volgens mij nodig is om tot een hoger cijfer te komen?

-
-
-
-
-

2. Ik kan oplossingsgerichte vaardigheden inzetten ter bevordering van de groepssfeer.

0-----5-----10

Welke aspecten zijn aanwezig voor het geven van het cijfer?

-
-
-
-
-

Wat volgens mij nodig is om tot een hoger cijfer te komen?

-
-
-
-
-

Bijlage 11. Schalen individuele OG gesprekken

0-meting: kind 1. 30 maart 2011

Kind 1. kent het principe schalen, omdat in de groep aan de orde is gekomen bij het onderdeel "Classroom Solutions".

Kind 1. geeft aan dat ze 2 doelen heeft waar ze aan wil werken en schaaft de huidige situatie in:

3. Iedereen mag mee doen op het plein
4. Op mezelf letten tijdens de uitleg en zelfstandig werken

0-----5-----7-----10

0-----5-----7-----10

Kind 1. heeft gekozen voor een hulpsticker met dit hondje, omdat ze van honden houdt en deze de liefste vindt:



- Iedereen mag mee doen
- op mezelf letten tijdens de uitleg en zelfstandig werken

Tussenmeting: 13 april 2011

0-----5-----8-----10

0-----5-----7-----10

1. Iedereen mag mee doen op het plein is een 8 geworden, omdat ze er elke pauze bewust op let dat iedereen mee mag doen.
2. Op jezelf letten tijdens de uitleg en zelfstandig werken is een 7 gebleven
Hoe kun je er voor zorgen dat het de volgende keer een 8 is? Wat is er aan je gedrag te zien als het een 8 is? Wat zijn de voordelen?

- Koptelefoon vaker pakken bij zelfstandig werk
- Een ander niet storen tijdens het zelfstandig werk
- Ik heb mijn werk dan af
- Ik vraag juf of ze me wil helpen herinneren door een klopje op mijn schouder te geven.
- Ik krijg niet zoveel stophandjes
- De juf heeft meer tijd om uit te leggen
- Ik snap de opdracht beter, waardoor ik meteen aan het werk kan
- Ik krijg dan meer complimentjes, waardoor ik me blij ga voelen.

Eindmeting: 26 april 2011

0-----5-----8,5-----10

0-----5-----7,5-----10

1. "Iedereen mag mee doen op het plein is een 8,5 geworden, omdat het heel gezellig is op het plein. In de klas bespreken we samen wat we gaan doen en iedereen mag mee doen. Ik vraag ook wel eens iemand die niet mee wil doen of ze toch mee wil doen, omdat het veel leuker is om samen te spelen. Als kinderen van een andere klas mee willen doen, dan mag dat vaak wel, maar het kan niet bij elk spelletje. Ik kom op een hoger cijfer, omdat ik het steeds gezelliger vind en meer vriendinnetjes krijg".
2. "Ik wil het graag goed doen voor de juf, want de juf is heel lief. Ik krijg nu ook vaker complimenten dan eerst, dat is fijn, de juf vindt dus dat ik het beter doe. Ik gebruik de koptelefoon ook veel vaker, want dat is rustig. Ik wil het zelf ook wel beter hoor, want het gaat bij rekenen nu ook veel beter. Ik heb niet zoveel fouten".

0-meting: Kind 2. 30 maart 2011

Kind 2. kent het principe schalen, omdat in de groep aan de orde is gekomen bij het onderdeel "Classroom Solutions"

Kind 2. geeft aan dat hij 2 doelen heeft waar ze aan wil werken:

3. Goed luisteren naar juf A.
4. Beter concentreren op mijn werk.

0-----5-----7-----10

0-----5-----7-----10

1. Kind 2. zal zijn best doen om beter te luisteren naar juf A. Kind 2. geeft aan dat hij snel boos wordt als de juf iets tegen hem zegt, hem corrigeert.

Hij geeft aan dat hij zal proberen om eerst naar de juf te luisteren zonder boos te worden.

2. Kind 2. wil zich beter concentreren op zijn eigen werk. Hij geeft aan dat hij nog wel eens wil helpen op de verkeerde momenten. N. stoort heel vaak tijdens zijn werk, daar heeft hij last van. Kind 2. bedenkt zelf de oplossing: "Ik wil wel graag naast iemand anders zitten, dat wil ik aan juf vragen en als dat niet mag, dan kan ik mijn tafel een stukje verschuiven. Dan kan ik beter en rustiger werken.

Kind 2. heeft voor een hulpsticker gekozen met een plaatje van een soldaat, omdat hij er later zelf één wil worden.



Tussenmeting: 13 april 2011

0-----5-----8-----10
0-----5-----8-----10

1. Kind 2. geeft aan dat hij echt zijn best doet om eerst goed naar de juf te luisteren. Hij hoeft niet zo vaak meer boos te worden, want niet alles wat de juf zegt is vervelend. Nu ik let op het beter werken (doel 2), hoeft juf ook minder vaak boos te worden, dat is fijn. Ik krijg minder vaak stoptekens en time outs dan de vorige keer. Kind 2. geeft aan dat hij het gesprek wel leuk vindt, omdat hij leert hoe hij dingen kan verbeteren.
2. Kind 2. heeft aan de juf gevraagd of hij op een andere plek mocht zitten. Dit was niet mogelijk, omdat ze net van plek waren verwisseld en Kind 2. op elke plek aan zijn verbeterpunt zou moeten werken. Kind 2. accepteert dit zonder boos te worden en vraagt de juf vervolgens of hij zijn tafel mag verschuiven als hij rustig wil werken. Kind 2. bedenkt samen met de juf waar hij zijn tafel het beste naar toe kan schuiven. Kind 2. merkt dat het nu beter gaat met spellen, wat hij eerst moeilijk vond en dat hij nu meer werk af heeft dan voor ons gesprek.

Eindmeting: 26 april 2011

0-----5-----7-----10

0-----5-----9,5-----10

1. Kind 2. geeft aan dat het met zijn eerste doel niet goed gaat. In plaats van juf A. zijn er nu steeds andere juffen, omdat juf A. ziek is. "Ik probeer het wel, maar het is zo moeilijk als ik de juf nog niet goed ken en niet weet hoe de juf alles doet." Hij geeft aan dat hij ook bij een andere juf/meester zal proberen om aan het eerste doel te werken.
2. Doel 2 gaat heel erg goed. "Andere kinderen hebben bijna geen last van me als we aan het werk zijn. Ik schuif mijn tafel vaak weg en dat helpt. Ik kan dan rustiger werken. Soms vind ik het moeilijk, omdat ik dan de sommen niet snap ofzo. Ik heb veel minder stophandjes en ben minder vaak boos. Laatst had ik al mijn werk af!"

Bijlage 12. Observatie groep (volgens “Classroom Solutions”)

Ik kom de klas binnen en stel mezelf voor. Ik vertel dat ik vaak in verschillende groepen ben om te kijken wat er al allemaal goed gaat. Vandaag kom ik bij de Vlinders een kijkje nemen. Ik ben het komende uur in de klas en schrijf dan alles op wat ik zie dat al goed gaat! Daarna vertel ik jullie wat ik gezien heb.

- De kinderen steken een vinger op als de juf hen wat vraagt, ik kan duidelijk zien dat het een regel is
- Alle kinderen kijken naar de juf als ze iets uitlegt
- De juf deelt veel dikke duimen uit, fijn dat juf benoemt waarom je een dikke duim krijgt
- Niet reageren als dat meisje de klas binnen komt voor een vulling. Iedereen bleef rustig wachten totdat juf klaar was.
- M. had last van D., maar bleef goed mee doen
- Juf deelt dikke duimen uit en zegt waarom. Bijvoorbeeld: “Wat heb je je schrift mooi schuin en je potlood goed vast, hierdoor schrijf je keurig netjes.
- D. wordt de klas uit gestuurd. L. begrijpt dat het heel moeilijk is voor D. nu ze aan het experimenteren zijn met medicatie. Andere kinderen lachen D. uit en L. zegt: “Het is niet grappig voor D.”
- Ik zag dat C. vond het moeilijk om door te gaan met werken toen de juf de klas uit was, toch deed ze het.
- Juf geeft bij binnenkomst een groot compliment: “Super dat jullie rustig blijven en door gaan met werken, dat vind ik fijn.”
- Toen J. klaar was met schrijven, pakte hij meteen z’n woordzoeker zoals afgesproken, R. deed dit ook, super.
- L. werd boos op K., omdat k. steeds zei: “Stop, hou op.” L. ging hulp vragen bij juf, luisterde goed naar juf en kon het zelf oplossen.
- De afspraken lijken duidelijk voor jullie, hierdoor weten jullie precies wat jullie moeten doen, dat is fijn.
- J. vroeg M. heel rustig of hij samen wilde werken, niemand had er last van.
- M. en J. jullie werken heel rustig samen.
- M. en L gingen heel rustig en gezellig samen puzzelen. Ik zag aan jullie gezichten dat het leuk was.
- Tijdens het puzzelen praatten jullie op rustige toon. Het is fijn dat niemand last van jullie heeft.
- D. vraagt of J met haar wil puzzelen. J. zegt dat hij dit goed vindt, leuk. Jullie gingen gezellig samenwerken.
- T. kiest er voor om zelfstandig zijn wegstreepuzzel af te maken. Ik zie dat hij het graag af wil maken, want hij is zo verdiept in zijn werk. Super geconcentreerd T.
- Toen de juf zei dat we alles op gingen ruimen, stond J meteen op om het te doen. Goed geluisterd naar de juf!
- Het is een klein krap hoekje waar de puzzels liggen. Jullie gingen netjes op elkaar wachten, zodat iedereen zonder geduw en getrek de puzzel neer kon leggen. Dat is pas samenwerken!
- Jullie kregen 10 tellen van de juf om klaar te zitten bij de tafels. Juf was nog maar bij 7 toen iedereen al klaar zat!
- Juf ging de opdracht voor Godsdienst uitleggen. Alle kinderen luisterden goed naar de juf. Jullie waren stil en keken naar de juf.

- J. ging heel rustig van zijn plaats om zijn punt te slijpen. Je zorgde er voor dat je niemand stoorde, perfect.
- K. ging ook punten slijpen terwijl J. er al stond. Jullie deden dat heel stil, knap hoor.
- J. vertelde heel eerlijk wie hij vertrouwt, daarna deden andere kinderen het ook. Best moeilijk om dat in de grote groep te zeggen, maar jullie probeerden het toch.
- R. probeerde echt luider te praten in de groep zodat iedereen je kon verstaan. Het is best moeilijk voor je, maar je probeerde het toch.
- D. heeft een moeilijke dag, omdat hij geen pilletje heeft gehad. Toen je weer binnen kwam probeerde je weer mee te doen met de les, knap hoor.
- N. gaat punten slijpen tijdens het verhaal en K. komt erbij. Jullie deden het heel rustig.
- C. wilde ook haar punt slijpen, maar ze zag dat er al 2 kinderen stonden. De regel is dus duidelijk voor jullie en C. kon zich er keurig aan houden.
- A. had een hele goede werkhouding, dat zag ik omdat ze aan het doorwerken was en toen ze klaar was, pakte zelf ander werk!
- Juf spreekt heel duidelijk haar verwachting uit. De afspraak is dat we van onze potloden afblijven. Het is heel moeilijk maar jullie kunnen het.
- T. kon heel mooi omschrijven waarom hij zijn vader vertrouwt. Papa doet wat hij zegt en dat vind jij fijn.
- A. Het lijkt dat je het heel moeilijk vindt om iets in de groep te vertellen, je deed het toch, heel knap.

Ik ben al in heel veel groepen geweest hier op school, maar ik moet eerlijk zeggen dat jullie wel heel goed proberen je aan de regels van de klas te houden. Op deze manier wordt het gezellig en is het leuk om naar school te gaan en te leren. Als we er vanuit gaan dat we in het begin van het schooljaar een 1 op de schaal hadden, we kenden elkaar nog niet zo goed. Jullie kenden de juf nog niet zo goed, de klas niet, de regels niet, de boeken niet, de manier van werken niet. Ik geef jullie nu een 7,5! Wat hebben jullie al veel geleerd, wat doen jullie goed jullie best.

0-----|-----7,5-----10

Zijn er nog dingen waar jullie samen aan kunnen werken, zodat het een 8 wordt? De kinderen komen met allerlei ideeën. Het meest wordt genoemd; op jezelf letten tijdens de uitleg en het zelfstandig werken. Als tweede willen ze graag minder stophandjes krijgen (time out). We starten met het doel: Op jezelf letten tijdens uitleg en zelfstandig werken en spreken af dat we niet meer dan 15 stophandjes gegeven mogen worden op een dag.

Bijlage 13. SoVa les complimenten

- Terugblik complimenten geven Thema “aardig zijn” SoVa in de klas. Overzicht waar complimenten over gegeven kunnen worden, hoe doe je dat?
- Waarom zijn complimenten zo leuk?
- Complimentenspel:
 - Uitleg: Je moet het echt menen, het moet kloppen. Soorten complimenten: over wat iemand goed kan, wat iemand goed geprobeerd heeft, eigenschap, kwaliteit.
 - Kind op de gang
 - De leerkracht kiest voor welk kind de complimenten worden gekozen
 - De kinderen kiezen 4 complimenten die bij het gekozen kind passen
 - Kind komt van de gang
 - De 4 complimenten over het gekozen kind worden genoemd
 - Het kind van de gang raadt over wie de complimenten gaan
 - Herhaling nieuw kind.
- Smiley's uitdelen + opdracht: je geeft morgen een compliment aan een ander, maar aan het eind van de dag heeft iedereen weer een smiley.

Leuke tips voor de juf:

- Als afsluiting van de dag: schrijf een compliment over je rechter buur door de loop van de dag. Aan het eind van de dag worden de complimenten voorgelezen. (kaartjes maken)
- Alle deelnemers schrijven hierbij een compliment op voor de andere deelnemers op een post-it en plakken het complimentje op de rug van de persoon waarvoor het bedoeld is. Als iedereen klaar is met complimentjes uitdelen, haalt de aangestelde leider de post-its van de ruggen af en geeft ze aan de persoon waar bij die op de rug geplakt was.
- Wanneer dit spel voor de eerste keer gespeeld wordt is het goed om een bepaalde inleiding op het spel te geven. U vertelt dat het niet moeilijk is om aardig te zijn voor iemand voor wie je graag aardig wilt zijn, zoals vrienden of vriendinnen. Bij dit spel is het de bedoeling dat je de hele dag onopvallend aardig doet tegen degene die op je lootje staat. Door het trekken van deze lootjes lopen ze nu de kans dat ze aardig moeten zijn voor iemand die ze misschien niet zo aardig vinden. Dat betekent: toch proberen, spannend dus. U kunt samen met de kinderen bedenken waarom ze aardig kunnen zijn voor een ander, en waarom het leuk zou zijn om het eens te proberen. Laat ieder kind op briefjes van gelijke kleur en formaat zijn of haar naam zetten en dit briefje gelijk opvouwen. Verzamel de lootjes in een hoge hoed of bak. Laat nu iedereen een lootje trekken en druk de kinderen op het hart om niet te zeggen wie er op hun lootje staat. Diegene die zichzelf heeft getrokken, mag opnieuw

een lootje pakken. De kinderen moeten nu de hele dag onopvallend aardig doen tegen degene die ze getrokken hebben Iedereen moet aan het einde van de dag raden wie extra aardig is geweest voor hem of haar.

- Kinderkwaliteitspel