

Coachingsgesprekken op Praktijkschool A.

*'Je kan een mens niets leren; je kan hem alleen helpen het
zelf te ontdekken in zichzelf'
(Galileo Galilei)*



Van: Jolijn Bouma
Studentennummer: 2151113
Opleiding: Master Sen, Zorg voor leren, CDD2
Begeleider: Angeline van der Kamp
Juni 2011

Inhoudsopgave

<u>Samenvatting</u>	<u>4</u>
<u>Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling</u>	<u>5</u>
• 1.1. Inleiding	
• 1.2. Context van het onderzoek	
• 1.3. Doel van onderzoek	
• 1.4. Deelvragen	
<u>Hoofdstuk 2: Theoretische onderbouwing</u>	<u>7</u>
• 2.1. Inleiding	
• 2.2. Coachingsgesprekken en IOP op Praktijkschool A.	
• 2.3. Wat is coachen	
• 2.4. Verschillende coachingsbenaderingen	
• 2.5. Twee instrumenten met oplossingsgerichte interventies	
• 2.6. Coachen van leerlingen	
• 2.7. Het coachingsgesprek en motivatie van leerlingen	
<u>Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie</u>	<u>16</u>
• 3.1. Context van mijn onderzoek	
• 3.2. Welke onderzoeksvorm heb ik gekozen?	
• 3.4. Welke onderzoeksinstrumenten heb ik gebruikt en welke keuzes zijn gemaakt voor data verzameling?	
• 3.5. Wie zijn erbij betrokken?	
• 3.6. Triangulatie	
• 3.7. Validiteit en betrouwbaarheid	
• 3.9. Ethische aspecten	
<u>Hoofdstuk 4: Data analyse en resultaten</u>	<u>22</u>
• 4.1. Data oriënterende vragenlijst aan collega's	
• 4.2. Data interviews collega's en externe collega's	
• 4.4. MindMappen met leerlingen	
<u>Hoofdstuk 5: Beantwoording van de onderzoeksvraag</u>	<u>32</u>
• 5.1. Inleiding	
• 5.2. Beantwoording deelvragen	
• 5.3. Beantwoording hoofdvraag	
• 5.3.1. Inhoudelijk	
• 5.3.2. Organisatorisch	
<u>Hoofdstuk 6: Conclusies en aanbevelingen</u>	<u>36</u>
• 6.1. Inleiding	
• 6.2. Inhoudelijke aanbevelingen die bijdragen aan het verbeteren van CG	
• 6.3. Organisatorische aanbevelingen die bijdragen aan het verbeteren van CG	
<u>Hoofdstuk 7: Evaluatie</u>	<u>39</u>
• 7.1. Persoonlijke en professionele ontwikkeling	
• 7.2. Het onderzoeksproces	
<u>Nawoord</u>	<u>42</u>
<u>Bronnenlijst</u>	<u>43</u>
<u>Bijlagen</u>	<u>45</u>
• 1: Vragenlijst collega's coachingsgesprekken	

- 3: Interview met 8 collega's
- 3a: Data interview 8 collega's
- 3b: Interview Collega/Expert in CG en zorgcoördinator van een collega Praktijkschool
- 4: De acht stappendans (Cauffmann, 2003)
- 5: Het Landelijk werkverband Praktijkonderwijs (2005) legt het voeren van coachingsgesprekken als volgt uit
- 6: Het Boommodel
(De Referentiegroep Praktijkonderwijs in de Steigers, 2006)
- 7: De interventies volgens Goijaarts (2009).
- 8: Voorwaarden voor het coachingsgesprek met leerlingen volgens Koning, A. (1995, P.14).
- 9: Informatie over coaching van collega praktijkschool
- 10: Uitgewerkte data interviews collega's
- 11: Observatielijst coachingsgesprekken collega praktijkschool tijdens coachingsdag
- 12: Tijdsplanning

Samenvatting

In dit onderzoeksverslag is te lezen hoe ik tot het beantwoorden van de onderzoeksvraag ben gekomen en wat daar aan heeft bijgedragen. Het is voor mij leerzaam en uitdagend geweest om in mijn werksituatie mee te kunnen werken aan suggesties die tot verbetering van de CG(coachingsgesprekken) leiden.

Mijn functie is groepsleerkracht op Praktijkschool A. De groepsleerkrachten voeren CG met leerlingen. Mijn onderzoek richt zich op het verbeteren van de CG.

Ik ben begonnen met vooronderzoek d.m.v. het uitdelen van een vragenlijst aan de collega's. Deze vragenlijst is beantwoord door collega's die geplande CG voeren met leerlingen. In het hoofdonderzoek, heb ik naar aanleiding van de antwoorden die ik heb gekregen op de vragenlijst interviewvragen gemaakt. Door het stellen van deze vragen kon ik uitgebreider op antwoorden ingaan die gegeven waren tijdens de vragenlijst. Vervolgens heb ik 4 interviews gehouden, waarvan 2 individuele en 2 groepsinterviews. Hierna heb ik een collega praktijkschool bezocht tijdens een coachingsdag en heb ik 2 interviews gehouden en 5 CG bijgewoond. Tijdens deze coachingsdag waren collega's en leerlingen op afgesproken tijden met elkaar in gesprek. Het betrekken van een collega praktijkschool bij mijn onderzoek heeft geleid tot nieuwe ideeën waarop problemen aangepakt kunnen worden. Tot slot heb ik een MindMap bijeenkomst (Buzan, 1970) gedaan met een combinatiegroep 2^e en 3^e jaars leerlingen. Ondanks dat leerlingen beperkt zijn in verstandelijk vermogen is gebleken dat ze een duidelijke visie kunnen uitdragen over wat er besproken zou moeten worden tijdens een CG.

In de afrondende fase van mijn onderzoek heb ik alle informatie verzameld en dit verwerkt in mijn onderzoeksverslag. Deze informatie heb ik gekoppeld aan theorie en daarna geïnterpreteerd. N.a.v. de interpretatie en nieuwe opgedane kennis heb ik conclusies getrokken die geleid hebben tot aanbevelingen voor het inhoudelijk en organisatorisch verbeteren van de CG op Praktijkschool A.

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling

1.1. Inleiding

In dit onderzoek wil ik ontdekken wat het team van Praktijkschool A. nodig heeft om organisatorisch en inhoudelijk CG(coachingsgesprekken) uit te voeren?

1.2.Context van het onderzoek

In mijn rol als leerkracht voer ik CG met leerlingen en ik ervaar in mijn praktijk geen eenduidige uitvoering van de CG. Naar aanleiding van een studiedag in 2003 is afgesproken dat er twee keer per jaar CG worden gevoerd. Vanuit een teamvergadering waarin het onderwijsproces geëvalueerd werd, kwam naar voren dat het team ervaart dat er geen eenduidigheid is in het voeren van gesprekken met leerlingen. Het doel dat we als team hebben blijkt uit de antwoorden van de oriënterende vragenlijst duidelijk te zijn; d.m.v. de CG willen we leerlingen helpen eigenaar te worden van eigen leerproces, (zie bijlage 2). Collega's geven aan in de antwoorden van de interviews dat er geen eenduidige uitvoering is en dit wel wenselijk zou zijn. Het team wil naar buiten toe graag uitdragen dat we consequent gesprekken voeren op een eenduidige manier zoals omschreven in de schoolgids (2010). Tevens wil men hierdoor duidelijkheid creëren voor de leerlingen, zodat er een doorgaande lijn in gespreksvoering komt door de school (zie uitwerking interviews, bijlage 3).

1.3.Doel van het onderzoek

Met dit onderzoek wil ik bereiken dat ik aanbevelingen kan doen, waardoor de CG zoveel mogelijk op een gemeenschappelijke manier worden uitgevoerd, afspraken kunnen worden gemaakt om dit te creëren en problemen kunnen worden weggenomen waar men momenteel tegenaan loopt.

Het belang van dit onderzoek voor mijzelf in mijn rol als leerkracht is, dat leerlingen beter gemotiveerd raken als ze zelf keuzes hebben kunnen maken en achter hun keuzes staan. Wanneer lerenden bewust keuzes kunnen maken, wanneer zij zich verantwoordelijk voelen en wanneer zij serieus worden genomen, leren en werken zij met meer plezier en enthousiasme (Simons, 1999). Door het voeren van coachingsgesprekken heb ik gezien welke effecten dit oplevert. Leerlingen leren na te denken en mee te denken over hun leerroute. In de schoolgids van praktijk school A. (2010) wordt dit als volgt omschreven; de Praktijkschool biedt ondersteuning bij het vinden van een zelfstandige plaats in de maatschappij, met de rechten en plichten die daarbij horen. Leerlingen worden aangespoord om hun capaciteiten optimaal te benutten. Zij leren hun zelfstandigheid,

zelfverantwoordelijkheid en redzaamheid te ontwikkelen. Ieder volgt daarbij een eigen, individuele route die met de school en in samenspraak met de ouders wordt uitgezet. Ik heb in mijn rol als leerkracht gemerkt dat leerlingen door het voeren van CG gestimuleerd worden om deze zelfstandigheid te ontwikkelen. Dit zie ik, omdat de leerling individuele aandacht krijgt en er daardoor meer ruimte ontstaat om mee te denken met de leerling over zijn leerroute. Door deze begeleiding heeft de leerling minder moeite om zijn keus te bepalen en uit te voeren. Jongeren moeten leren om keuzes te maken, zelf hun koers te bepalen en verantwoordelijkheid te nemen. De jongere die in staat is om zelf te kiezen en zijn leerweg uit te stippelen, krijgt meer zelfvertrouwen en zal gemotiveerder zijn om te leren, ook na zijn schooltijd (Huisman, M., 2005).

1.4.Deelvragen

Om antwoorden te vinden op mijn onderzoeksvraag heb ik vijf deelvragen opgesteld die hieraan bijdragen en afgeleide vragen die hieruit zijn voortgekomen, namelijk;

-Wat vindt het team het doel van CG?

Afgeleide vraag: hoe ziet een goed CG eruit?

-Wordt het doel van CG gemeenschappelijk gedragen en uitgevoerd binnen school?

Afgeleide vraag: hoe kan men dat zien in de praktijk?

-Waar loopt men tegenaan tijdens een CG?

Afgeleide vragen: wat wil men graag anders zien en hoe kan dit gerealiseerd worden?

-Wat vinden leerlingen dat er besproken zou moeten worden in een CG?

Afgeleide vragen: wat willen leerlingen anders zien en wat vinden leerlingen het doel van de CG?

-Hoe gaan andere scholen om met de problemen waar wij tegenaan lopen?

Afgeleide vragen: welke oplossingen hebben zij bedacht voor de problemen en hoe is dat tot uitvoering gekomen?

Hoofdstuk 2: Theoretische onderbouwing

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijf ik de theoretische onderbouwing van mijn onderzoek. In mijn praktijk is een ontwikkeling te zien waarbij de leerling steeds meer betrokken wordt bij zijn eigen leerproces. Dit uit zich door het gebruik van het IOP (individueel ontwikkelingsplan) in combinatie met coachingsgesprekken (CG). Mijn onderzoek richt zich op het verbeteren van de CG. Door de landelijke pedagogische centra zijn er ontwikkelingen in gang gezet richting vraaggestuurd Praktijkonderwijs. De handelingsplannen worden vervangen door IOP's waarin de nadruk ligt op de wensen en de mogelijkheden van de leerlingen. Het IOP is een plan dat de leerling in overleg met zijn coach opstelt voor een afgebakende periode van zijn schoolloopbaan (Beumer & Jeninga, 2010). Het werken met een IOP brengt met zich mee dat er in de Praktijkschool een aantal nieuwe onderdelen zijn ingevoerd. Zoals het werken met: een startdocument waarin de uitgangssituatie van de leerling is beschreven, een portfolio waarin leerlingen zelf hun werk en vorderingen bijhouden, een leerlingvolgsysteem waarin de school de resultaten samenvat en regelmatige CG tussen de mentor en de leerling. Met deze documenten en procedures zal het Praktijkonderwijs meer ingespeeld raken op de wensen en de mogelijkheden van de leerlingen (Blik, 2010). In 2010 is het voor scholen voor Praktijkonderwijs verplicht om gebruik te maken van het IOP (Beumer & Jeninga, 2010).

2.2. Coachingsgesprekken en IOP op Praktijkschool A.

Binnen onze school leert de leerling in gesprek met de leraar zichzelf doelen te stellen en verantwoordelijk te zijn voor de uitvoering van zijn leren. Dit gesprek noemen we het coachingsgesprek (schoolgids, 2010). Volgens Huisman (2006) gaat het bij CG om systematisch terugkerende gesprekken waarin samen met de leerling en proactief gereflecteerd wordt op de voortgaande ontwikkeling. Het Landelijk werkverband Praktijkonderwijs (2005) legt het voeren van coachingsgesprekken uit als een netwerk van gesprekken waarin voortdurend wordt gekeken naar de vorderingen in de ontwikkeling van de leerling, (zie bijlage 5). De optimale manier van gesprekken voeren zou zijn dat de leerling en leraar samen de agenda vaststellen van de gesprekken met als thema's de gekozen of te kiezen leerroute, het welbevinden van de leerling, de omgang met leraren en medeleerlingen. Daarbij wordt zowel teruggeblikt als vooruitgekeken. Uit dit gesprek volgen leerdoelen en leerpunten (Huisman, 2006). Binnen onze school ontstaat een individuele leerroute door bestaande gegevens en geleverde prestaties van de leerling aan nieuwe doelen te koppelen. Deze route wordt vastgelegd in het IOP. In het begin van de schoolloopbaan spelen de gegevens uit het toelatingsonderzoek de grootste rol bij het

opstellen van het IOP. Wenselijk zou zijn dat als een leerling eenmaal op school is hij¹ steeds meer vertrouwd raakt met het CG. Het resultaat van deze gesprekken tussen leerling en leraar zouden dan in toenemende mate de basis voor het IOP vormen. Op dit moment wordt het plan twee keer per jaar vastgesteld en ondertekend door leerling, ouders en school. Daarna gaat de leerling volgens dit plan aan het werk. Hiervan volgen tussentijdse rapportages (schoolgids, 2010). Huisman (2006) omschrijft in het Boommodel de werking van CG. Het IOP wordt omschreven als een sturingsinstrument en vormt in het boommodel de kern (de stam) voor de keuzes en beslissingen over de persoonlijke ontwikkeling en schoolloopbaan van de leerling. De 'zigzaglijn' in de 'stam' van het boommodel (Huisman, 2006) verwijst naar de systematisch terugkerende coachingsgesprekken waarin samen met de leerling proactief gereflecteerd wordt op de voortgaande ontwikkeling, (zie bijlage 6).

2.3. Wat is coachen

De definitie van coachen is vaak toegespitst op de doelgroep van het boek of artikel waarin hij gebruikt wordt (Hargrove, 2000). Hieronder bespreek ik een aantal verschillende manieren waarop coachen wordt uitgelegd. Donders (2009) beschrijft coachen als volgt; een coach helpt je op een comfortabele manier op je tocht van A naar B. In mijn rol als leerkracht heb ik ervaren dat coachen op een comfortabele manier niet leidt tot verhelderende ontdekkingen. Coachen kan soms confronterend zijn. Door de gecoachte bewust te maken van ongewenst gedrag kan hij dit ombuigen naar gewenst gedrag. Bij de volgende visie sluit ik mij aan; "coachen is de ander door middel van gesprekken bewust te maken van zijn handelen waardoor hij gaat nadenken over dit gedrag en zelf zoekt naar mogelijke oplossingen die voor hem werkbaar zijn" (van Beek&Tijmes, 2005). Bij het coachen wordt gewerkt vanuit bewustzijn en verantwoordelijkheid. Deze visie sluit aan bij de manier van werken zoals wij met onze leerlingen omgaan. De gecoachte wordt zich ervan bewust wat zijn vraag is. Wat wil hij in zijn gedrag anders gaan doen? De gecoachte neemt ook verantwoordelijkheid voor zijn gedrag en zijn eigen leren. Bij coachen nemen leren en handelen een belangrijke plaats in. De gecoachte wordt met zijn eigen gedrag geconfronteerd en wordt gestimuleerd om met nieuw, door hem zelf gewenst gedrag te experimenteren. Volgens Haage & Hamstra (2005) is het coachen van docenten of leerlingen proberen om het beste in mensen tevoorschijn te halen. In mijn praktijk heb ik ervaren dat het proces om bewustwording te krijgen niet het beste in mensen tevoorschijn haalt. Zonder bewustwording komt er geen verandering. Het beste in iemand naar boven halen is een relatief begrip. Wat voor mij het beste is kan voor een ander een andere betekenis hebben. Het gaat er bij coachen immers om dat de leerling leert van zijn gedrag en

¹ hij kan ook gelezen worden als zij

door bewustwording dit om kan buigen naar gewenst gedrag (van Beek&Tijmes, 2005). Tegenstrijdig is de visie van Hargrove (2000) in vergelijking met mijn ideeën over coachen. Coachen heeft volgens hem te maken met het uitdagen en steunen van mensen, met hun het geschenk van je aanwezigheid aan te bieden. Het heeft te maken met het beïnvloeden van hun visies en hun waarden, maar ook met het verlenen van hulp bij het hervormen van hun eigen wezen, denken en handelen. In mijn rol als leerkracht probeer ik een leerling te coachen d.m.v. vragen te stellen, de ander te richten, uit te dagen om oplossingen te zoeken, bewust te laten worden. Daarbij komt de gecoachte zichzelf vaak tegen en heeft steun nodig in het accepteren van deze bewustwording, maar ook steun in het komen tot een oplossing op de ingebrachte casus (Haage & Hamstra, 2005). Een goede coach ziet het als roeping om mensen te helpen. Dit is een intrinsieke motivatie. De ander hoeft niet bewust te zijn dat de coach aan het werk is voor de gecoachte. Hierdoor wordt de ontwikkeling van de gecoachte geremd omdat hij zich bezwaard kan gaan voelen. Door het beïnvloeden van waarden en normen (Hargrove, 2000) wordt de bewustwording van eigen gedrag en van de ontwikkeling van een eigen visie in het veranderen van dit gedrag geremd. De visie van de coach is niet van belang voor de veranderingen van de gecoachte. Als coach help je de gecoachte te ontdekken wat hij/zij belangrijk vindt. Coachen is je eigen verborgen agenda op de achtergrond weten te plaatsen (Haage & Hamstra, 2005).

2.4. Verschillende coachingsbenaderingen

In de door mij geraadpleegde literatuur worden er drie coachingsbenaderingen beschreven; Bij de probleemgerichte benadering, ook wel traditionele benadering genoemd, ligt de nadruk op wat er verkeerd gaat of wat niet functioneert. Visser (2001) wijst er op dat deze probleem-analytische en defect-gerichte werkwijzen vaak leiden tot korte termijn oplossingen. De probleemgerichte aanpak is gebaseerd op de visie dat een persoon of organisatie functioneert als een machine (Visser, 2001). Als er een onderdeel van deze machine kapot is of niet goed functioneert, moet dit vervangen worden of gerepareerd. Bij machines werkt het op deze manier, maar bij het functioneren van mensen werkt het anders. Volgens Buckingham & Clifton (2007) is deze fixatie op zwakke punten diep in de opvoeding en het onderwijsstelsel geworteld. De meeste mensen hebben geleerd om op deze manier met problemen om te gaan. Volgens Visser (2001) is dit geen effectieve manier: 'juist omdat we zoeken naar problemen vinden we die niet alleen maar creëren we ze tegelijk'. Een leerkracht zou zich meer moeten richten op de oplossingen in plaats van de problemen, of zoals De Shazer zegt: 'praten over problemen creëert problemen, praten over oplossingen creëert oplossingen' (Berg & Szabo, 2006).

De waarderende benadering van coachen gaat uit van de positieve psychologie waar wordt gekeken naar de talenten en de positieve punten van een persoon. Deze worden dan als uitgangspunt voor een 'waardierend gesprek' genomen (Tjepkema & Verheijen, 2005). Het blijkt dat door waarderend met iemand in gesprek te gaan, er een veilige omgeving wordt gecreëerd die het mogelijk maakt om op een andere manier naar de dingen te kijken die er echt toe doen in het leven van de gecoachte. Op deze manier wordt er een andere manier van kijken gecreëerd. Vanuit deze waardering kan er tijdens een gesprek dieper in worden gegaan op de mogelijke belemmeringen die een persoon ervaart en kan vervolgens vanuit talenten en sterktes weer verder worden gebouwd. (Tjepkema & Verheijen, 2005).

Bij de oplossingsgerichte benadering gaat het om een manier van coachen die de problemen constateert en vervolgens meteen aandacht geeft aan mogelijke oplossingen (Goijaarts, 2007). Het principe van oplossingsgericht coachen spreekt mij aan, omdat ik in mijn praktijk heb ervaren dat oplossingen niet worden gevonden door te praten over problemen en wat er niet lukt. Oplossingen worden gevonden door samen in gesprek met de leerling te kijken naar de mogelijkheden. Deze manier van werken, sluit geheel aan bij de visie van de school (Schoolgids, 2010). Shazer (1986) omschrijft dit als volgt; "It's good to know what doesn't work, but it's really helpful to know what does". Oftewel het is goed om te weten wat niet werkt, maar wat echt bijdraagt aan oplossingen is om te kijken naar wat wel werkt. Binnen de therapeutische setting is inmiddels bekend dat een oplossingsgerichte aanpak minimaal dezelfde resultaten bereikt in minder tijd, dan met een traditionele aanpak (Visser, 2005). Volgens Goijaarts (2007) gaat het oplossingsgericht werken uit van wat al werkt in de aanpak van de leerling en niet op wat er allemaal mis gaat of waar de oorzaak ligt van wat er mis gaat.

Door in gesprek met de leerling oplossingsgerichte vragen te stellen, probeert de leerkracht deze probleemgerichte houding te voorkomen en deze om te turnen in een oplossingsgerichte houding. Daarbij worden situaties besproken die goed lopen. Er wordt gezocht naar momenten waarop de problemen zich al minder voordoen en er wordt vastgesteld wat er voor zorgt dat de problemen zich al minder voordoen. Doordat de focus van de leerkracht gericht is op succesvol gedrag, zal het waarschijnlijker zijn dat die positieve patronen zich herhalen (Goijaarts, 2007). Het toepassen van een oplossingsgerichte manier van omgaan met leerlingen vraagt om een specifieke grondhouding. Die grondhouding gaat uit van 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 (Goijaarts, 2009). Op onze school is in ontwikkeling om leerlingen regisseur te maken van hun eigen leerproces.

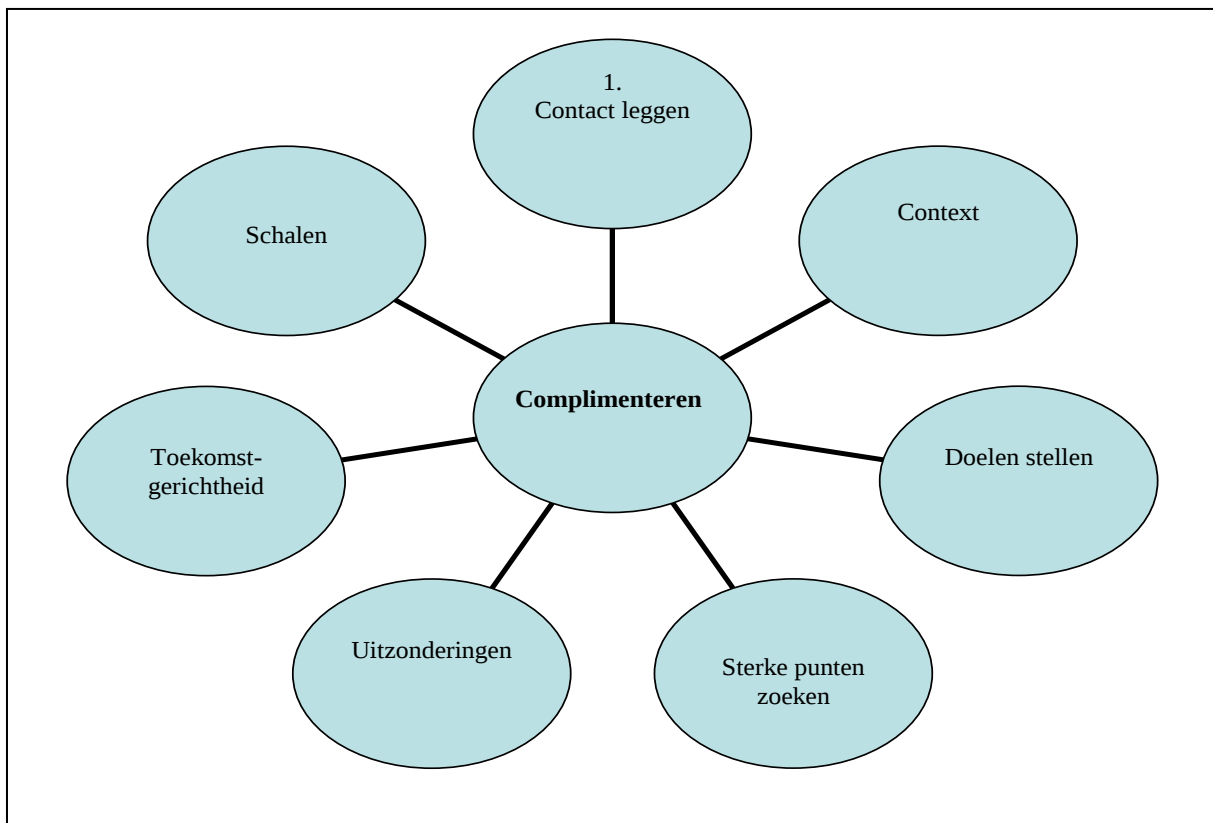
Leerlingen krijgen de kans eigen keuzes te maken en doelen te stellen. Hiertoe vinden regelmatig gesprekken met een coach plaats. De leerling in gesprek met de leraar leert zichzelf doelen te stellen en verantwoordelijk te zijn voor de uitvoering van zijn leren. Leerling en leraar stellen samen de agenda van de gesprekken vast met als thema's de gekozen of te kiezen leerroute, het welbevinden van de leerling, de omgang met leraren en medeleerlingen. Vanzelfsprekend wordt daarbij zowel teruggeblikt als vooruitgekeken. Uit dit gesprek volgen leerdoelen en leerpunten (schoolgids, 2010). Volgens Berg & Szabo (2006) is de belangrijkste regel van oplossingsgericht werken dat er moet worden uitgezocht wat werkt, al is het maar een klein beetje en werkt het maar af en toe. Vervolgens vinden zij van belang dat iets wat werkt nooit moet worden geprobeerd om te repareren. Als een leerling niet klaagt over iets wat een leerkracht misschien als problematisch beschouwt, dan kan de leerkracht hier beter geen probleem van maken. Binnen mijn praktijk werkt dit anders. Bij onze leerlingen kan het voorkomen dat ze bepaald gedrag of bepaalde problemen zelf niet zien als een probleem, terwijl de omgeving hier wel tegenaan loopt. Het is dan de taak van de leerkracht om de leerling in een gesprek(ken) proberen bewust te maken van deze problemen en wat het gevolg hiervan is. Uit de praktijk heb ik ervaren dat onze leerlingen niet altijd in staat zijn om inzicht te hebben in eigen gedrag en het gevolg hiervan. Door op een oplossingsgerichte manier vragen te stellen en in gesprek te gaan met de leerling, kan de leerkracht bewustwording bij de leerling bevorderen, zodat deze dit gedrag kan ombuigen in positief, gewenst gedrag (van Beek&Tijmes, 2005).

2.5. Twee instrumenten met Oplossingsgerichte interventies

Volgens Berg & Szabo (2006) is het stellen van vragen het belangrijkste communicatie-instrument bij de oplossingsgerichte benadering. Volgens Goijaarts (2007) is een belangrijke vraag binnen oplossingsgerichte gespreksvoering: "is dit nuttig"? Hij beschrijft dat het "nuttig" is om op een oplossingsgericht manier met leerlingen in gesprek te gaan, omdat leerlingen door het zelf stellen van doelen actiever betrokken worden bij hun leren en bij de manier waarop ze zich gedragen. Dit sluit aan bij de ontwikkeling binnen onze school om de leerling meer eigenaar te laten worden van zijn² leerproces. Daarnaast zijn oplossingsgerichte interventies positief, toekomstgericht en specifiek. In bijlage 7 beschrijf ik een aantal interventies die volgens Goijaarts (2009) oplossingsgericht zijn. Deze zijn afgeleid van de oplossingsgerichte benadering van Cauffman (2003) en zijn gericht op; contact maken met de leerling, maken van complimenten, herkaderen van problemen, zoeken naar uitzonderingen, hanteren van schaalvragen, hanteren van de wondervraag en gebruik maken van wat de leerling wil en al lukt. Interventies vinden plaats binnen de interactie

² zijn kan ook gelezen worden als haar

tussen de leraar en de leerlingen en komen van pas tijdens het voeren van CG om bewustzijn bij de leerling te creëren over zijn gedrag en om zo te komen tot bruikbare oplossingen voor problemen. De oplossingsgerichte interventie volgens Cauffman (2003) is de 8 stappendans. Op de eerste stap na (contact leggen), hoeven ze niet allemaal doorlopen te worden of in een vaste volgorde plaats te vinden. De stap complimenteren komt terug bij alle interventies, (zie bijlage 4). De stappen zijn beschrijvend en niet voorschrijvend.



2.6. Coachen van leerlingen

Volgens Koning (1995) zijn er ten minste 4 factoren die relatie beïnvloeden, waarbij hij aangeeft dat de relatie tussen begeleider en begeleide van groot belang is voor het resultaat, (zie bijlage 8). Volgens Deci & Chandler (1986) hebben kinderen drie psychologische basisbehoeften: Relatie, Competentie, autonomie en onafhankelijkheid. Volgens Donders (2009) staat ook de relatie centraal. De ander geeft je wel of geen toestemming en stemt psychologisch in met de rolverdeling. Zolang de coach dit mandaat niet heeft zal er weinig worden bijgedragen. Belangrijke vragen hierbij zijn: in hoeverre staat de ander de coach toe hem te coachen? Hoe kan de coach de relatie optimaal inzetten? Volgens Goijaarts (2007) is het hebben van een goed contact basaal in een werkrelatie met leerlingen. Het leggen van contacten gaat de hele dag door en elk contact draagt bij aan de relatie die een leraar en leerling samen hebben.

In mijn praktijk zie ik dat veel docenten al van nature coachingsvaardigheden inzetten bij gesprekken met leerlingen. Bij het bewust luisteren naar gesprekken van collega's met leerlingen zijn mij veel kwaliteiten opgevallen die vanuit de literatuur worden beschreven als coachingsvaardigheden die kunnen worden ingezet tijdens gesprekken. Ik denk aan; vragen stellen, luisteren, aansluiten bij de leerling, empathie tonen, samen zoeken naar mogelijke oplossingen. Hiermee sluit ik aan bij de visie van Haage & Hamstra (2005). Zij geven aan dat in de praktijk van alledag veel docenten hun leerlingen al lang coachen. Volgens Donders (2009) worden kernvaardigheden van coachen regelmatig onbewust toegepast in gesprekken. Hij omschrijft coachen zoals ik die van toepassing vind bij het coachen van leerlingen. Coachen vanuit een gelijkwaardige coachingsrelatie, persoonlijk begeleiden van een individu (de coachee) met behulp van coachingstechnieken om hem op eigen kracht zelfgekozen doelen te laten bereiken op het gebied van werk en leven. De nadruk ligt hierbij op het vergroten van de zelfsturing en effectiviteit van de coachee, of zoals van den Berg (2010) omschrijft: "een goede coach is lui": en niet al te veel met zichzelf bezig.

Als een leerling gestuurd wordt in wat de leerkracht belangrijk voor die leerling vindt, dan zal misschien het doel van de leerkracht gehaald worden, maar niet het doel van de leerling.

Op onze school is in ontwikkeling om leerlingen zoveel mogelijk regisseur van zijn/haar eigen traject te laten worden. Daar horen keuzes maken bij. De leerling komt er gaandeweg achter waar hij/zij goed in is en stemt zijn/haar doelen hierop af (Schoolgids, 2010). In CG met leerlingen vind ik het belangrijk dat de leerling het gevoel heeft dat het gesprek gevoerd wordt op basis van gelijkwaardigheid vanuit een houding van wederzijds respect. De leerling moet het gevoel hebben dat er een band is waarin hij gevoelens en problemen kan uiten en zoals Donders (2009) omschrijft "mandaat" verlenen in de rolverdeling. Hierbij is er een belangrijke voorwaarde en dat is vertrouwen. Zonder vertrouwen zal een leerling zich niet uiten. Koning (1995) omschrijft drie karakteristieke kenmerken van een begeleidende houding: echt zijn, zich inleven en respecteren. Volgens Donders (2009) zijn er een paar vaardigheden die je als coach zou moeten inzetten namelijk: goede luistervaardigheden, het stellen van de juiste vragen op het juiste moment, ruimte open laten voor stiltes en er niet doorheen praten als de coachee zichtbaar reflecteert. Volgens Haage & Hamstra (2005) is een CG op school wanneer een docent een leerling coacht. Daarin gaat het om een ontmoeting tussen docent en leerling. Het doel daarvan is dat de leerling daarna beter weet hoe hij moet functioneren. Coaching betekent niet alleen naast de leerling staan. Het betekent ook voor de leerling staan. De docent neemt de leerling waar op verbale en non-verbale uitingen, daagt de leerling uit om (in elk geval en deel van) het achterste van zijn tong te laten zien, en spiegelt op wat hij waarneemt. Een kenmerken daarvan is dat de coach

onderdeel is van het gesprek. Een ander belangrijk kenmerk van een CG is dat een docent vragen stelt en goed luistert naar de antwoorden (Haage & Hamstra, 2005).

In de CG bij ons op school vind ik dat leerkrachten leerlingen kunnen en mogen sturen, maar dat er wel respect moet blijven voor de wensen en meningen van de leerling. Om de leerling bewust te maken van zijn mogelijkheden en onmogelijkheden zal dit ter sprake moeten komen in een CG. Leerlingen hebben vanwege hun beperkingen soms weinig inzicht in eigen functioneren. Hierbij vind ik het respecteren van bepaalde keuzes van de leerling belangrijk voor het serieus nemen van de leerling. Dit vraagt van de leerkracht een houding waarin hij het doel voor ogen heeft voor de toekomst van de leerling, maar tegelijkertijd flexibel is in de weg ernaartoe.

2.7. Het coachingsgesprek en motivatie van leerlingen

Het doel van het CG is dat de leerling leert verantwoordelijk te zijn voor de uitvoering van zijn leren (Schoolgids, 2010). Volgens Versteeg (2010) zijn er drie factoren die invloed hebben op de motivatie van leerlingen: een stimulerende groep, schoolse taken en opdrachten en het vertrouwen in eigen kunnen. Als de schoolse taken door de leerling als waardevol en relevant worden ervaren dan kan een leerling makkelijker keuzes maken die van belang zijn voor zijn verdere loopbaan. In het CG wordt het maken van eigen keuzes gestimuleerd. Volgens Simons (1999) heeft veel van de ongemotiveerdheid van leren te maken met het feit dat leerlingen niet echt betrokken zijn bij hun eigen leren. Daarom is het de taak van de leerkracht om de leerlingen te laten inzien dat leren leuk kan zijn door zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leren i.p.v. die verantwoordelijkheid geheel bij de leerkracht neer te leggen. Simons (1999) omschrijft dat wanneer leerlingen bewust keuzes kunnen maken, zich verantwoordelijk voelen en serieus genomen worden, leerlingen met meer plezier en enthousiasme leren en werken. In het CG vind ik de mening van de leerling belangrijk. Deze geeft aan wat hij/zij wil leren en de leerkracht probeert hier zoveel mogelijk gehoor aan te geven. Als blijkt dat de leerling een ander beeld heeft dan de leerkracht over zijn mogelijkheden dan wordt dit besproken. Het leren dat sommige wensen van de leerlingen niet haalbaar zijn binnen de mogelijkheden is wat besproken wordt in een CG. Alkema en Tjerkstra (1995) beschrijven twee soorten motivatie; de intrinsieke en extrinsieke motivatie. Bij intrinsieke motivatie gaat het erom dat de leerlingen van binnenuit wordt gemotiveerd om te leren. Bij extrinsieke motivatie gaat het erom dat er een reden voor motivatie is die buiten de leerling ligt. In de CG willen we de leerlingen graag stimuleren om na te denken over wat hen intrinsiek motiveert. Wat willen ze leren, wat heeft hun interesse en welk doel willen ze bereiken. Hierdoor worden ze bewust gemaakt van hun eigen interesses en mogelijkheden en gemotiveerd om daar wat mee te gaan doen. Volgens

Colombe (2006) is dwang in combinatie met motivatie dodelijk als je een verhoogde motivatie wil bewerkstelligen. Als de leerling te veel gestuurd wordt in de richting die de leerkracht voor ogen heeft dan is de motivatie om keuzes te maken extrinsiek. Om ervoor te zorgen dat de leerling leert om eigenaar te worden van zijn leerproces en doelen leert stellen om te kunnen bereiken wat hij/zij wil, zal het volgende bijdragen; er wordt respectvol omgegaan met zijn keuzes, de leerling denkt mee over eigen mogelijkheden en wordt gekend in wat hij wil leren en hoe hij dit wil leren. Hierdoor raakt de leerling intrinsiek gemotiveerd om te werken en ziet het nut er van in.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie

3.1. Context van mijn onderzoek

Mijn onderzoek omtrent het verbeteren van CG vindt plaats op Praktijkschool A. Jongens en meisjes van twaalf tot achttien jaar die moeite hebben met theoretisch leren worden voorbereid op betaald werk of verdere scholing. Onze leerlingen leren door doen (schoolgids, 2010). Van de 33 personeelsleden zijn er 17 docenten die CG voeren met leerlingen. Er zijn 9 vakleerkrachten op school die nog geen geplande CG voeren.

3.2. Welke onderzoeksvorm heb ik gekozen?

Mijn onderzoek is een ontwikkelingsgericht onderzoek, omdat ik streef naar het verbeteren van de kwaliteit van het coachingssysteem op een systematische manier (Donk & Lanen, 2009). Mijn keus hiervoor is gebaseerd op het doel van het onderzoek en dat is het ontwerpen van aanbevelingen die bijdragen aan nieuwe inzichten om verbeteringen aan te kunnen brengen (Akker, 2006). Zoals kenmerkend voor dit type onderzoek ben ik gestart met vooronderzoek d.m.v. een oriënterende vragenlijst. De activiteiten voor dataverzameling zijn op een systematische manier opvolgend ontstaan en afgeleid van elkaar. Door in het hoofdonderzoek naar de mening te vragen van collega's in de interviews is in kaart gebracht wat men anders zou willen zien en wat men nodig denkt te hebben. Door een andere praktijkschool te bezoeken is er nieuw inzicht ontstaan over de manier waarop CG gevoerd kunnen worden. Door het betrekken van leerlingen is er een beeld ontstaan over de visie van een groep.

3.4. Welke onderzoeksinstrumenten heb ik gebruikt en welke keuzes zijn gemaakt voor data verzameling?

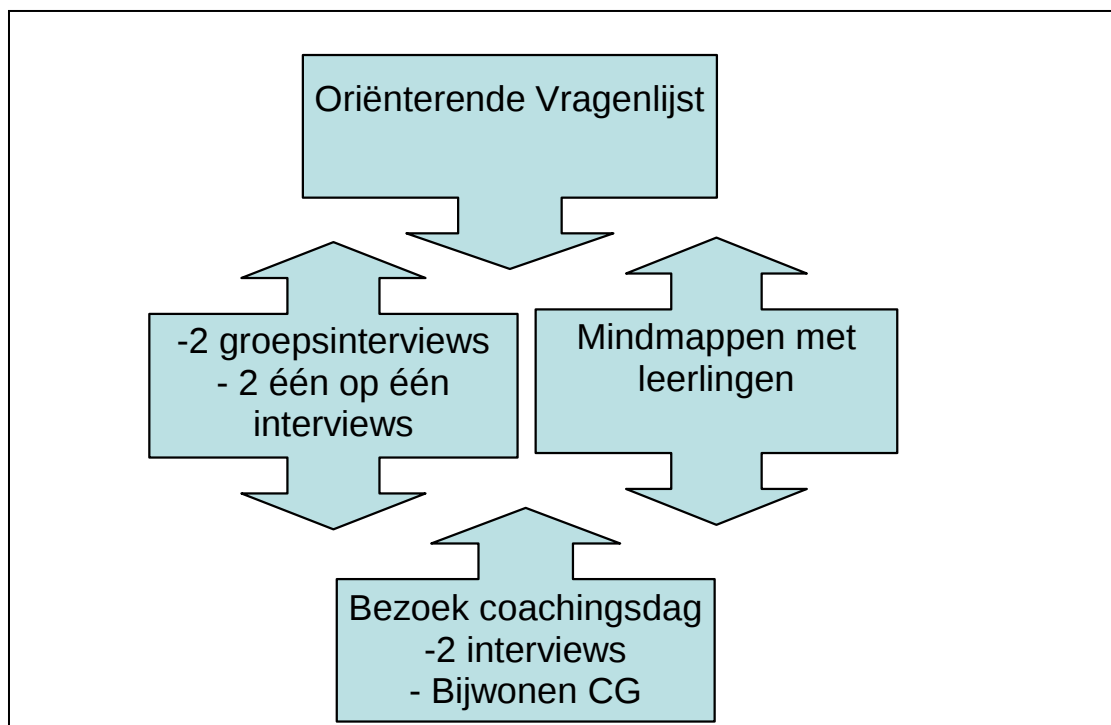
Ter voorbereiding op het onderzoek heb ik de collega's die CG voeren met leerlingen gevraagd om een oriënterende vragenlijst in te vullen. Dit heeft plaatsgevonden in de periode van 27 september 2010 t/m 6 oktober 2010. Voorafgaand aan het vooronderzoek heb ik tekstbronnen bestudeerd om helder te krijgen wat ik te weten wilde komen. Door het betrekken van alle collega's bij mijn onderzoek heb ik betrokkenheid en draagvlak gecreëerd. Door de vragenlijst te maken met open vragen heb ik de collega's de ruimte gegeven om de vragen naar eigen interpretatie in te vullen. Hierdoor heb ik een completer beeld gekregen van waar men tegenaan loopt en wat men graag zou willen veranderen (Donk & Lanen, 2009). De uitkomsten gaven mij aanknopingspunten om interviewvragen te maken die meer duidelijkheid zouden geven op wat men denkt nodig te hebben. Vervolgens heb ik vier interviews gepland met collega's die werkzaam zijn in de verschillende fasen in de school en verschillende jaren werkervaring hebben, zodat ik een compleet beeld heb gekregen van de

visie en uitvoering op de CG. Bovenstaande heeft bijgedragen aan het vergroten van de betrouwbaarheid (Donk & Lanen, 2009). Er zijn twee groepsinterviews gedaan met drie collega's tegelijk en twee keer een individueel interview. De keus hiervoor is ontstaan om betrouwbaarheid te vergroten. Bij een individueel interview wordt voorkomen dat respondenten elkaar beïnvloeden. Bij een groepsinterview ontstaan er discussies. Deze combinatie is een bijdrage geweest voor het beantwoorden van de vragen vanuit verschillende perspectieven (Donk & Lanen, 2009). De vragenlijst en interviews heb ik zelf gemaakt, (zie bijlage 1 en 3) om meer aan te kunnen sluiten op mijn onderzoeksvraag.

Met een combinatiegroep begin 2^e fase en midden 2^e fase leerlingen heb ik een MindMap (Buzan, 1970) bijeenkomst gedaan met drie hoofdvragen. Volgens Buzan (1970) is MindMappen een vorm om informatie op een overzichtelijke manier in kaart te brengen. Deze manier van bevragen sluit aan bij onze leerlingen, omdat ze direct antwoorden kunnen geven zonder het lezen van teksten. Onze leerlingen leren door doen (schoolgids, 2010). De vragen heb ik zelf gemaakt om qua taalgebruik aan te sluiten bij onze leerlingen en omdat deze vragen voortkwamen uit de antwoorden van de oriënterende vragenlijst. Mijn keus om leerlingen bij het onderzoek te betrekken is, omdat de uitkomsten van dit onderzoek van invloed zullen zijn op de manier waarop er met hen gesprekken gevoerd zullen worden. Om hun stem hierin te kennen is van belang voor de motivatie van de leerling tijdens de gesprekken. Volgens Simons, (1999) leren en werken leerlingen met meer plezier en enthousiasme als ze zich verantwoordelijk voelen en bewust keuzes kunnen maken.

In de periode van 15 december 2010 t/m 3 maart 2011 ben ik bezig geweest met mijn hoofdonderzoek op wisselende momenten. Ik verwacht, dat de vragenlijst en interviews duidelijkheid geven over wat de collega's anders zouden willen zien en dat er suggesties gegeven worden over hoe wij dit zouden kunnen aanpakken. Van het MindMappen verwacht ik een beeld te krijgen over de visie van leerlingen op de CG en dat zij aangeven wat ze anders zouden willen zien.

Tot slot ben ik gaan kijken bij een coachingsdag op een collega praktijkschool, (zie bijlage 11). Hieruit verwachtte ik nieuwe ideeën op te doen over een andere aanpak van CG en tips te krijgen die zouden kunnen leiden tot verbetering van de CG. Na intensief contact te hebben gehad met een collega daar werkzaam, heb ik 5 CG bijgewoond en twee interviews afgenomen. De vragen hiervoor zijn voortgekomen uit de interviews van collega's en kwamen in grote lijnen overeen. Dit om vergelijkingen en overeenkomsten te kunnen maken in de antwoorden in hoofdstuk 4.2.



3.5. Wie zijn erbij betrokken?

De directie is op de hoogte gehouden van de vorderingen van mijn onderzoek en zij hebben informatie gegeven voor in het theoretisch kader. Het team is betrokken bij het onderzoek vanwege het beantwoorden van de oriënterende vragenlijst, delen van uitkomsten, brainstormen, discussiemomenten en meedenken. In het hoofdonderzoek zijn 8 collega's extra betrokken i.v.m. het beantwoorden van interviewvragen. Leerlingen uit een groep zijn betrokken door het MindMappen. Tot slot is er een andere school betrokken geweest via een contactpersoon van een collega Praktijkschool. Zij is mede initiatiefneemster geweest bij de opzet van een coachingsdag op deze school en geeft scholing over dit onderwerp. Zij heeft meegedacht met mijn onderzoek, ideeën en tips aangedragen over hoe wij verbeteringen zouden kunnen aanbrengen, (zie bijlage 3a en 9).

3.6. Triangulatie

Triangulatie is toegepast door brontriangulatie, methodische triangulatie en onderzoekstriangulatie (Donk & Lanen, 2009). Door het vergelijken van de uitkomsten van verschillende bronnen in mijn theoretisch kader heb ik aangegeven waarom ik een visie heb ontwikkeld en deze visie heb ik verduidelijkt door hem af te zetten tegen tegenovergestelde denkbeelden.

Methodische triangulatie wil zeggen, dat ik gebruik heb gemaakt van verschillende methoden van dataverzameling (Donk & Lanen, 2009). In mijn vooronderzoek heb ik gebruik gemaakt van een vragenlijst met open vragen, in mijn hoofdonderzoek heb ik gebruik gemaakt van interviews, ben ik gaan MindMappen met leerlingen en heb ik een collega Praktijkschool bezocht waar ik CG heb bijgewoond en interviews heb afgenomen.

Bij onderzoekstriangulatie gaat het binnen mijn onderzoek om samenwerken met verschillende onderzoekers (Donk & Lanen, 2009). In mijn vooronderzoek heb ik alle collega's betrokken die CG voeren. Ik heb een selectie van collega's geïnterviewd die werkzaam zijn in de verschillende fasen in de school en met wisselende leeftijdsgroepen om een compleet beeld te krijgen en om waar te nemen of het werken in verschillende fasen van invloed is op de visie t.a.v. CG. Verder heb ik de leerlingen hun mening laten geven over de CG. Een expert/collega van een andere Praktijkschool heb ik betrokken door informatie uit te wisselen en de school waar zij werkzaam is te bezoeken. Tot slot heb ik met mijn Critical friends stukken uitgewisseld en daar heb ik feedback op mogen ontvangen en geven. Door deze vormen van triangulatie toe te passen is mijn onderzoek tevens gevalideerd en betrouwbaarder geworden.

3.7. Validiteit en betrouwbaarheid

Donk & Lanen (2009) geven aan dat met validiteit wordt bedoeld dat je datgene onderzoekt wat je wil onderzoeken. Bij betrouwbaarheid wordt bedoeld dat je bij herhaling van het onderzoek tot dezelfde onderzoeksresultaten komt (Donk & Lanen, 2009).

Bijgedragen aan validiteit en betrouwbaarheid is dat er binnen onze school collega's nauw betrokken worden bij het ontwikkelen en uitvoeren van vernieuwingen. Tijdens mijn onderzoek heb ik collega's deelgenoot gemaakt door ze op de hoogte te houden van mijn onderzoeksactiviteiten, uitkomsten te delen en ze in te zetten als respondenten. Zij hebben mij tips gegeven die er toe leidden om een andere weg in te slaan of om nieuwe ideeën te volgen op het gebied van onderzoeksactiviteiten. De directie is betrokken geweest omdat ik hen op de hoogte heb gehouden van mijn onderzoek.

In mijn voor- en hoofdonderzoek heb ik bij collega's gepeild waar zij tegenaan liepen in CG en hoe zij dachten dat ik dit zou kunnen aanpakken om tot oplossingen te komen.

Interviewvragen heb ik doorgesproken met een collega waardoor ik aanpassingen heb kunnen doen, voordat ik het ging afnemen. Tijdens de verschillende interviews heb ik gebruik gemaakt van dezelfde interviewvragen, (zie bijlage 1 en 3). Deze interviews heb ik afgenomen bij collega's die werkzaam zijn in verschillende fasen in de school en daardoor werken met wisselende leeftijdsgroepen. De interviews aan de groepen heb ik verdeeld in een groep met meer ervaren collega's en minder ervaren collega's om te kijken of daar verschil in beleving was te ontdekken.

Om betrouwbaarheid te vergroten heb ik een member-check gedaan en de uitwerking van de interviews laten controleren door de respondenten.

De interviewvragen op de collega Praktijkschool waren aangepast maar kwamen in grote lijnen overeen met die ik op onze school heb gebruikt, zodat ik dit met de antwoorden van collega's van onze school kon vergelijken.

Voor het MindMappen heb ik gekozen voor een combinatiegroep van begin 2^e fase en midden 2^e fase leerlingen. In begin 2^e fase zitten leerlingen voor het tweede jaar op school en hebben nog weinig stage ervaring buiten school. In de midden 2^e fase zitten de leerlingen in het derde leerjaar en zijn actief aan het stage lopen.

Bij resultaatvaliditeit gaat het erom dat het onderzoek leidt tot een bruikbare oplossing van het praktijkprobleem (Donk & Lanen, 2009). Uit mijn onderzoek komen aanbevelingen voort, die de school kan uitvoeren om een oplossing te creëren voor het verbeteren van onze CG.

3.9. Ethische aspecten

Boerman (2008) omschrijft vijf ethische principes waar een praktijkonderzoek aan moet voldoen. De ethische aspecten van mijn onderzoek beschrijf ik aan de hand van deze principes. Tijdens het onderzoek ben ik in overleg geweest met betrokken collega's en ben zo open mogelijk geweest in de onderzoeksactiviteiten die ik heb uitgevoerd door ze van tevoren op de hoogte te stellen. Het doel van het onderzoek heb ik verantwoord naar de betrokkenen. Er zijn geen methodes gebruikt die anderen zouden kunnen schaden. Er zijn onderwerpen en onderzoeksactiviteiten gekozen die van belang waren voor het onderzoek en niet voor onnodige belasting van mijn respondenten hebben gezorgd. Mijn werk heb ik besproken met collega's en met mijn critical friends en docent van de opleiding. Wij hebben n.a.v. feedbackkaders bekeken of het werk voldeed aan wat werd verwacht. Na de interviews heb ik een member-check gedaan om te kijken of de respondenten zichzelf herkende in de uitwerking. Voordat ik de informatie heb verwerkt die ik van collega praktijkscholen heb gekregen, heb ik eerst toestemming gevraagd. In mijn onderzoek heb ik geen namen genoemd om anonimiteit te waarborgen. Mijn onderzoek en onderzoeksactiviteiten heb ik besproken met de directie en om toestemming gevraagd waar dat nodig was. Het weergeven van de onderzoeksresultaten is op een open en eerlijke manier gebeurd en alle uitkomsten zijn meegenomen bij het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 4 Data-analyse en korte conclusies op dataniveau

4.1. data oriënterende vragenlijst aan collega's

Voor mijn vooronderzoek heb ik gebruik gemaakt van een vragenlijst met vier open vragen, bijlage 1. Van de 31 uitgedeelde lijsten heb ik er 15 terug gekregen. 12 Heb ik er terug gekregen van de 17 leerkrachten, geen lijsten van de 9 vakleerkrachten, 1 van de 2 directieleden, 1 van de 2 logopedisten en 1 van onze enige orthopedagoog. De gelijksoortige antwoorden van de verschillende respondenten heb ik geclusterd in onderstaande tabel. Naar aanleiding daarvan heb ik de interviewvragen opgesteld.

Vraag 1: Wat vindt men een goed CG?
-Vertrouwen/band opbouwen. -Plan maken/doelen bespreken. -Vooraf opgestelde afspraken doorspreken. -Ruimte en tijd hebben. -Inbreng van zowel leerkracht en leerling.
Vraag 2: Wat levert een CG op?
-Hoe er nu verder wordt gegaan, plan voor de leerlingen, afspraken maken. -Duidelijkheid, inzicht in leerling, verheldering, afstemming van de doelstelling van de leerling. - Band/ relatie tussen leerkracht en leerling. - Evaluatiemoment.
Vraag 3: Waar loopt men tegenaan?
- Planning/tijdsdruk. - Organisatorisch moeilijk te plannen. - Ruimte=> waar ? - Het vraagt discipline. - Worden ze door iedereen wel gevoerd? - Zelfde lijn afspreken=> er is te veel verschil in de manier waarop een CG wordt uitgevoerd. - Er zijn geen vaste agendapunten vanuit de leerkrachten => teambreed punten opstellen.
Vraag 4: Wat en hoe zou men het anders willen?
- Geen papieren agenda nodig. - Leerlingen zien het CG nog te veel als iets dat moet. Met name als ze na schooltijd worden gevoerd is er geen motivatie vanuit de leerlingen. - Elkaars klas opvangen zodat iedereen een rustig en goed CG kan voeren. - Koppelen aan IOP als 1 document. - Hoe leggen we de CG vast? - Eenzelfde lijn afspreken in school. - Met elkaar meekijken en elkaar tips geven. - Altijd vooraf agenda maken door de leerkracht en leerling plus verslag van het gesprek door de leerling. - Wat vinden de leerlingen eigenlijk van het CG? - Inpassen van de vakleerkrachten bij het voeren van CG. - 1 Keer per jaar officieel, maar minimaal 2 keer per jaar een gesprek. - Meer overdracht naar andere teamleden. - Voor vakleerkrachten CG met name met cursisten i.v.m. voortgang.

Uit deze gegevens concludeer ik dat; de respondenten vinden dat een belangrijk doel van het CG is, dat er gewerkt wordt aan het opbouwen van een band op basis van gelijkwaardige inbreng van zowel leerkracht als leerling. Met een CG zouden plannen en doelen van de leerling besproken moeten worden. De belemmerende factoren die genoemd worden waardoor de CG niet uitgevoerd worden zoals de respondenten graag zouden willen, zijn met name van organisatorische aard. Bij het beantwoorden van de vraag wat en hoe men het anders zou willen zien, worden organisatorische tips gegeven die veelal te maken hebben met het plannen van de gesprekken en inhoudelijke tips zoals het gebruik van het IOP en meer overdracht naar teamleden enz. (zie bovenstaand schema).

4.2. data interviews collega's en externe collega's

De interviews heb ik geanalyseerd door te zoeken naar overeenkomstige antwoorden op de vragen. Er zijn 8 respondenten bevraagd van de school waar ik werkzaam ben en 2 respondenten van een collega Praktijkschool. Niet alle vragen zijn gesteld aan de externe collega's i.v.m. het niet bijdragen aan het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag.

Vervolgens ben ik gaan kijken naar het aantal keer dat een antwoord werd genoemd. Dit heb ik in percentages omgerekend en weergegeven in tabellen.

Oranje=> vaak genoemd
Groen=> Het meest genoemd.

Vraag 1: Wat vind je het doel van CG?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2.
Afspraken maken	25%	2 keer	1
Nadenken over eigen leertraject	25%	2 keer	2
Dieper contact met l.l.(leerlingen)	37,5%	3 keer	1

Vraag 2: Denk je dat dit doel gemeenschappelijk wordt uitgevoerd binnen school?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Het doel is gemeenschappelijk alleen de uitvoering is anders.	100%	8 keer	1=doel is gelijk, uitvoering anders.

			1= doel en uitvoering gelijk
--	--	--	------------------------------

Vraag 2a: Waar loop je tegenaan?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd
Geplande gesprekken zijn organisatorisch moeilijk te plannen.	50%	4
Meer behoefte aan samenhang in de gesprekken.	62,5%	5

Vraag 2b: Heb je tips?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Samenhang zou meer gecreëerd kunnen worden door het gebruik van IOP tijdens het gesprek.	25%	2	-
Studiedag organiseren om de gesprekken inhoudelijk te verbeteren.	25%	2	2
Minimaal twee vaste gesprekken plannen.	25%	2	-
Een vast format gebruiken tijdens het CG.	25%	2	1

Vraag 3: Hoe kan het CG bijdragen aan dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Het IOP en CG wordt 1.	25%	2	-
Gesprekken maakt dat de l.l. leert nadenken over	50%	4	2

mogelijkheden.			
Bewust worden en stilstaan bij wat de I.I. doet.	25%	2	1
Vooraf aan het gesprek de I.I. laten nadenken over zichzelf.	25%	2	-
De I.I. laten reflecteren.	25%	2	1

Vraag 4: Welke tips zou je kunnen geven om onze CG te verbeteren?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Vaardigheden in gesprekstechnieken oefenen. Daarna evalueren (praktische tips aan elkaar geven). Delen met elkaar.	62,5%	5	2
Een duidelijkere structuur voor de leerlingen. Verschil mag per persoon maar niet qua inhoud.	37,5%	3	-

Vraag 5: Heb je behoefte aan een nieuw instrument waarmee je CG kunt voeren of kun je uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Ik kan uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is.	50%	4	Zie bijlage 9 voor instrumenten.
Bepaalde vaste bespreekpunten op papier is wel prettig.	50%	4	-

Vraag 6: Heb je behoefte aan een scholing in het voeren van CG?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd
Ik heb behoefte aan een studiedag in het voeren van gesprekken.	37,5%	3
Ik heb behoefte om bij elkaar te kijken en tips van elkaar te krijgen in hoe je goede CG voert.	87,5%	7

Vraag 7: Vind je dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Ik vind van wel. Zonder IOP geen goed CG.	50%	4	-
Het IOP kan aanleiding zijn om dingen in het CG te bespreken niet de leidraad.	37,5%	3	1

Vraag 8: Wat denk je dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denk je dat ze tevreden zijn?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Ik denk dat ze tevreden zijn.	37,5%	3	2
Ik denk dat ze bepaalde dingen anders willen maar over het algemeen tevreden zijn.	75%	6	1

Vraag 9: Wat vind je van een coachingsdag waarbij praktijkcollega's worden betrokken?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2

Dit vind ik te strak en te weinig flexibel.	50%	4	-
Ik zou het wel eens willen proberen.	50%	4	-

Vraag 10: Wat heeft het team nodig om de CG te verbeteren?

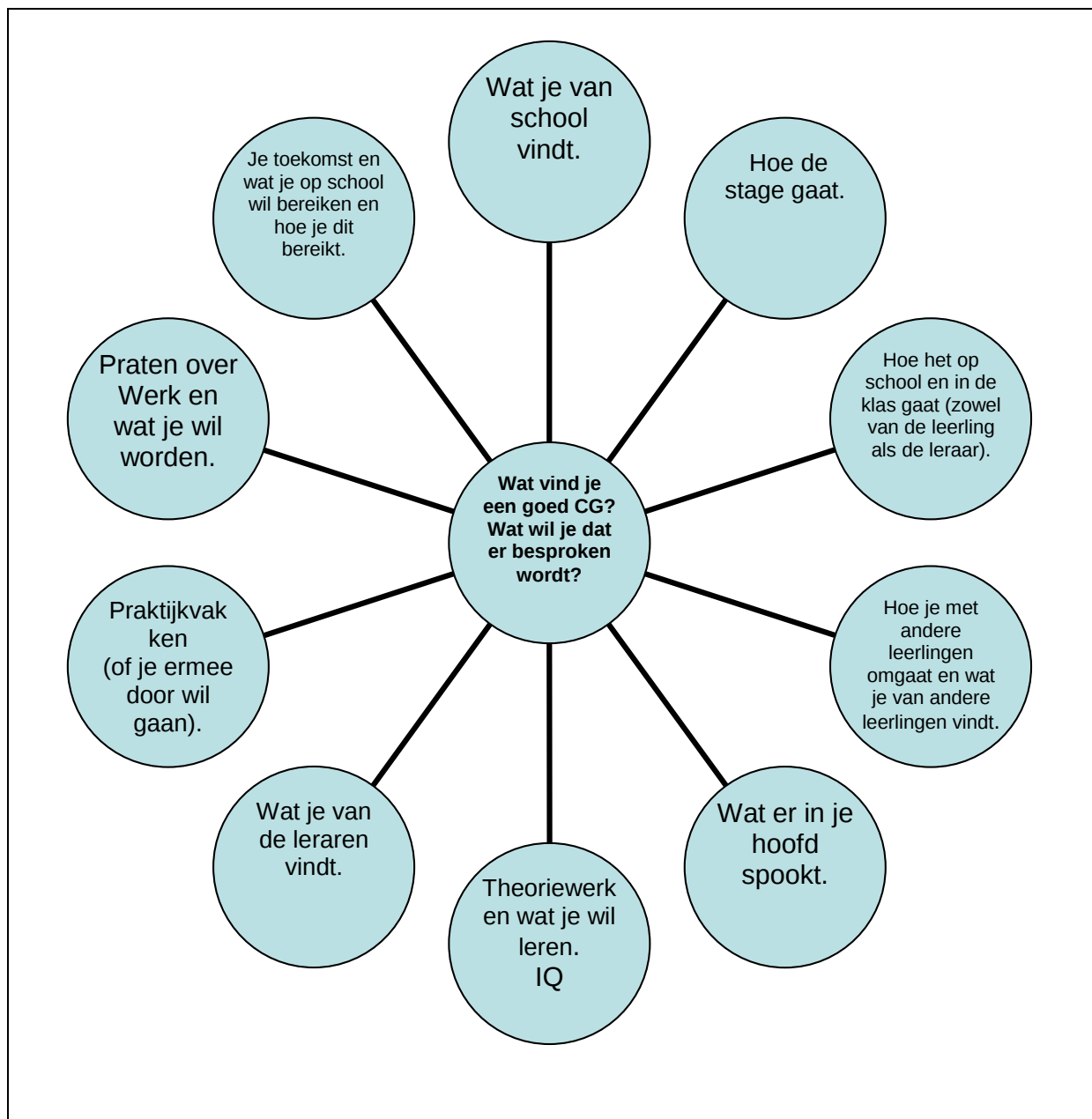
Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Meer behoefte aan duidelijke structuur denk hierbij ook aan de verwerking van de gesprekken.	50%	4	-
Een studiedag in het voeren van gesprekken.	37,5%	3	2
Meer tijd, rust en ruimte om de gesprekken te voeren.	37,5%	3	-

Uit deze gegevens concludeer ik dat; de respondenten vinden dat het voornaamste doel van een CG is dat er een dieper contact is met de leerling, waarbij het maken van afspraken en de leerling laten meedenken over het eigen leertraject als belangrijke doelen worden genoemd. Alle respondenten zijn het erover eens dat deze doelen gemeenschappelijk worden gedragen, maar dat de uitvoering van de CG anders is. Men geeft aan behoefte te hebben aan meer eenduidigheid en structuur in de gesprekken. Als belemmerende factoren voor een gemeenschappelijke uitvoering worden genoemd; gebrek aan tijd, ruimte, moeite met plannen en gebrek aan samenhang in de gesprekken. Als bijdrage voor het creëren van meer samenhang worden genoemd; het gebruik van het IOP tijdens het gesprek, een vast format gebruiken, overzicht in hoe de gesprekken worden gevoerd door bij elkaar te kijken en elkaar tips te geven, een studiedag organiseren waarbij inhoudelijk wordt gewerkt aan het voeren van CG en minimaal twee geplande gesprekken per jaar afspreken. De helft van de bevroegden staat open voor een pilot in het organiseren van een coachingsdag. Tot slot concludeer ik dat de meeste respondenten denken dat leerlingen over het algemeen tevreden zijn over de CG. Hieronder is te lezen wat de leerlingen hierover hebben gezegd tijdens het MindMappen (Buzan, 1970).

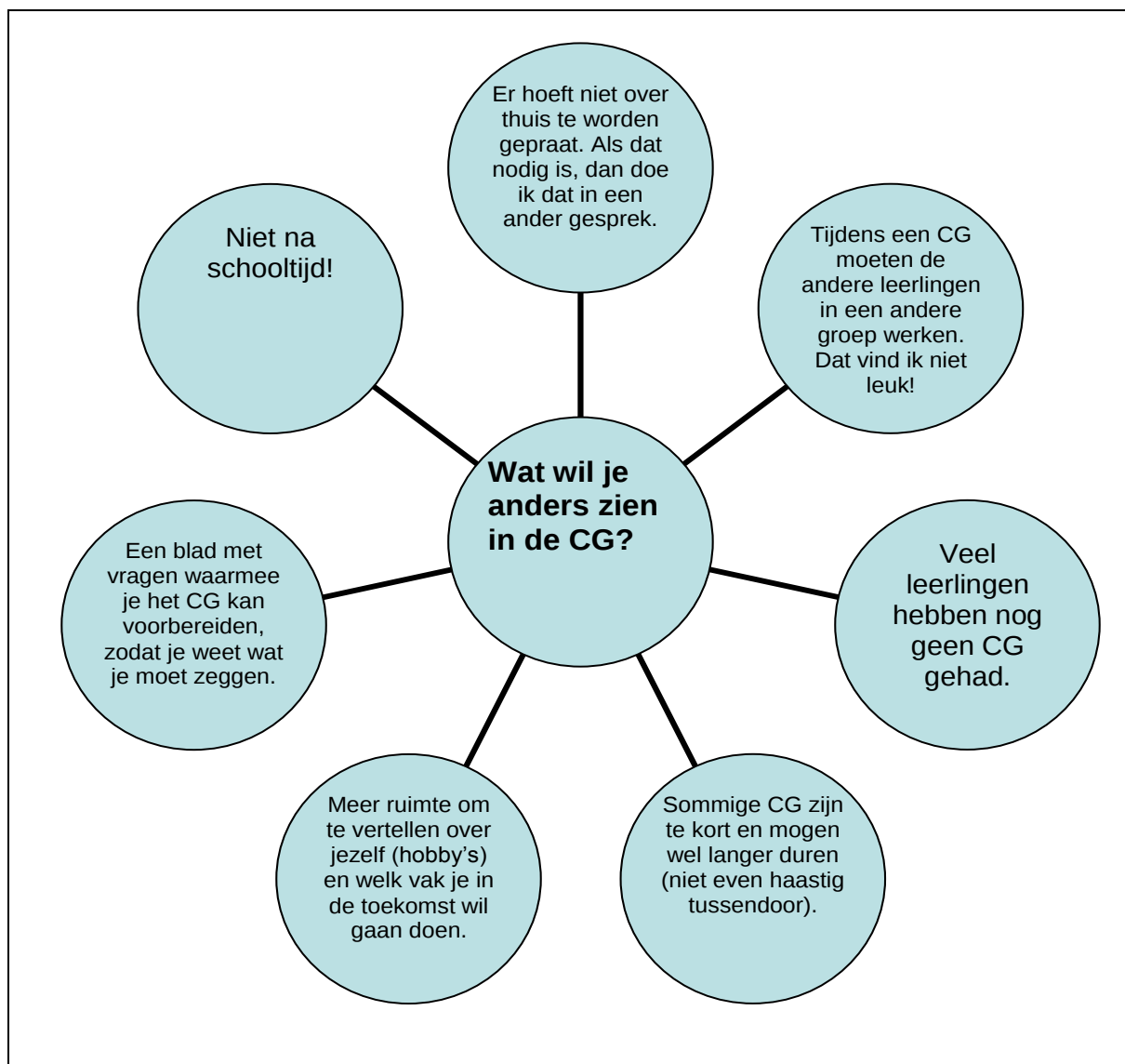
4.4. MindMappen met leerlingen (Buzan, 1970)

Een groep van 15 leerlingen heeft deelgenomen aan het MindMappen. 8 Leerlingen zitten in het tweede jaar en 7 leerlingen in het derde jaar. Alle antwoorden op de vragen heb ik weergegeven in onderstaand figuur. De vragen die gesteld zijn, zijn dezelfde als die van de oriënterende vragenlijst, waarbij er 1 vraag uit is gelaten i.v.m. het niet van toepassing zijn op leerlingen.

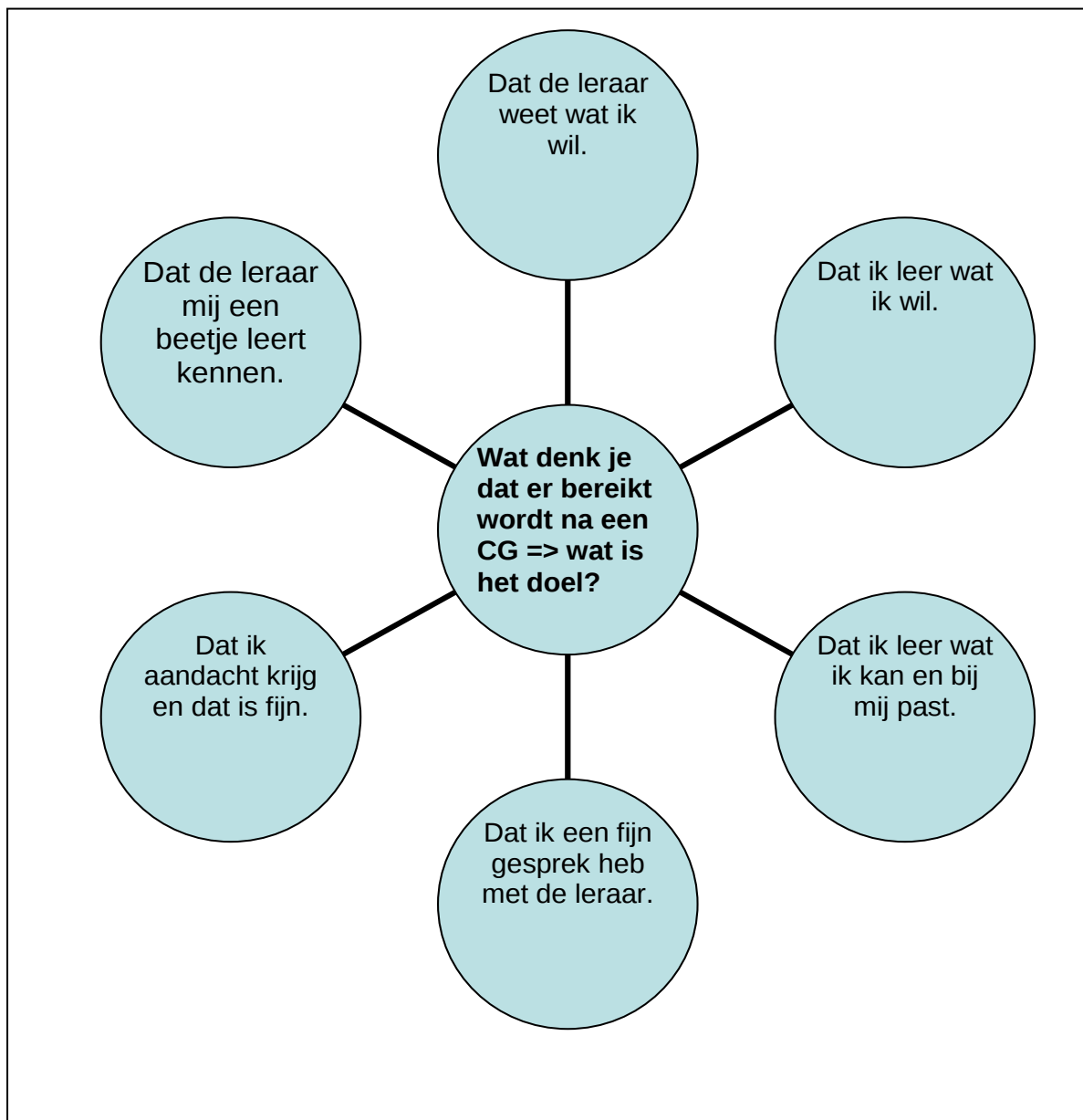
Vraag 1:



Vraag 2:



Vraag 3:



Uit deze gegevens concludeer ik dat; de meeste leerlingen aangeven behoefte te hebben om te praten over hun toekomst en hoe ze kunnen bereiken wat ze willen. Zij geven als belemmering voor het uitvoeren van CG met name organisatorische factoren aan zoals; niet na schooltijd, in een andere groep moeten werken tijdens CG, te korte duur van het gesprek, veel leerlingen hebben nog geen gesprek gehad, het gebrek van een vragenlijst ter voorbereiding op een gesprek, zodat de leerling weet waar hij aan toe is. Inhoudelijke factoren die als belemmering worden genoemd zijn; er hoeft niet over thuis gepraat te worden, meer ruimte om over zichzelf te vertellen. De leerlingen geven aan dat ze door een CG contact krijgen met de leerkracht en dit als prettig ervaren. Hieruit concludeer ik dat een

relatie opbouwen met een leerkracht door de leerlingen als een doel wordt gezien van een CG.

Mijn algehele conclusie is dat leerkrachten en leerlingen overeenstemming hebben in wat ze als doel van het gesprek zien en dat beiden het belangrijk vinden om in gesprek te gaan over de toekomst van de leerling. Het plannen van de gesprekken wordt door allebei genoemd als verbeterpunt.

Hoofdstuk 5: Beantwoording van de onderzoeksvraag

5.1. Inleiding

Aan de hand van de data en het theoretisch kader geef ik in dit hoofdstuk antwoord op de onderzoeksvraag betreffende het verbeteren van de CG. De deelvragen die in hoofdstuk 1 zijn gesteld dragen bij tot het beantwoorden van de hoofdvraag. Vervolgens geef ik mijn conclusies weer en onderbouw ik ze, door het koppelen van de conclusies op dataniveau uit de verzamelde data aan de literatuur. Het kijken naar overeenkomsten en verschillen heeft bijgedragen tot het trekken van conclusies. Het verbinden aan literatuur heeft mijn conclusies en visie versterkt.

5.2. Beantwoording deelvragen

Deelvraag: Wat vindt het team het doel van CG?

De belangrijkste doelen die genoemd worden zijn; afspraken maken, nadenken over eigen leertraject, een dieper contact met de leerlingen. De meeste respondenten vinden dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces door de leerling tijdens de CG te laten nadenken over zijn mogelijkheden. Uit de vragenlijst en interviews blijkt het voor de meerderheid van de collega's duidelijk te zijn wat het doel van de CG is, zoals omschreven in de schoolgids (2010); De leerling in gesprek met de leraar leert zichzelf doelen te stellen en verantwoordelijk te zijn voor de uitvoering van zijn leren. Simons (1999) omschrijft dat leerlingen met meer plezier leren en werken als ze zich verantwoordelijk voelen. Het opbouwen van een relatie tijdens de CG wordt door zowel leerlingen als leerkrachten als doel genoemd. Volgens Goijaarts (2007) is het hebben van een goed contact basaal in een werkrelatie met leerlingen. Koning (1995) geeft aan dat de relatie tussen begeleider en begeleide van groot belang is voor het resultaat.

Deelvraag: Wordt het doel van CG gemeenschappelijk gedragen en uitgevoerd binnen school en waar loopt men tegenaan tijdens een CG?

Alle respondenten vinden dat de collega's een gemeenschappelijk doel hebben, maar dat de uitvoering van de CG anders is. Collega's geven aan behoefte te hebben aan een eenduidige uitvoering. Dit kan volgens hen gecreëerd kan worden door meer samenhang en structuur in de gesprekken. Tips die worden gegeven om deze structuur te vergroten zijn; studiedag organiseren om de gesprekken inhoudelijk te verbeteren, het gebruik van het IOP bij het gesprek, minimaal twee vaste gesprekken per jaar plannen om continuïteit te waarborgen en een vast format gebruiken.

Volgens collega's kan tijdens een studiedag gewerkt worden aan coachingsvaardigheden om inhoud te verbeteren. Volgens Donders (2009) zijn er een paar vaardigheden die de leerkracht zou moeten inzetten namelijk: goede luistervaardigheden, het stellen van de juiste vragen op het juiste moment, ruimte openlaten voor stiltes en er niet doorheen praten als de leerling zichtbaar reflecteert. Uit de interviews blijkt dat het team het belangrijk vindt dat de leerling eigenaar wordt van zijn leren. Door op een oplossingsgerichte manier een CG te voeren kunnen wij hierop aansluiten. Volgens Goijaarts (2007) is het nuttig om op een oplossingsgericht manier met leerlingen in gesprek te gaan, omdat leerlingen door het zelf stellen van doelen actiever betrokken worden bij hun leren en bij de manier waarop ze zich gedragen. Daarnaast zijn oplossingsgerichte interventies positief, toekomstgericht en specifiek. Volgens Cauffman (2003) vinden interventies plaats binnen de interactie tussen de leraar en de leerlingen en komen van pas tijdens het voeren van CG om bewustzijn bij de leerling te creëren over zijn gedrag en om zo te komen tot bruikbare oplossingen voor problemen. De meerderheid van de respondenten wil graag zijn vaardigheden in gesprekstechnieken oefenen en met name het van elkaar leren en praktische tips aan elkaar geven. Volgens Donders (2009) worden kernvaardigheden van coachen regelmatig onbewust toegepast in gesprekken. Volgens Haage & Hamstra (2005) coachen veel docenten onbewust hun leerlingen in de praktijk van alledag. Het bewust maken van deze vaardigheden tijdens het oefenen hiervan op een studiedag draagt bij tot het inhoudelijke verbeteren van de CG, omdat de leerkracht ze daarna op het juiste moment in kan zetten.

De meeste respondenten vinden dat het IOP de leidraad zou moeten zijn voor de CG. Een kleinere meerderheid vindt dat het IOP wel aanleiding kan zijn om dingen te bespreken maar niet de leidraad moet zijn. Huisman (2006) omschrijft het IOP als een sturingsinstrument en dit vormt de kern voor de keuzes en beslissingen over de persoonlijke ontwikkeling en schoolloopbaan van de leerling. Het IOP is een plan dat de leerling in overleg met zijn coach opstelt voor een afgebakende periode van zijn schoolloopbaan (Beumer & Jeninga, 2010). De meerderheid van de respondenten geeft aan dat ze uit de voeten kunnen met wat er momenteel aan instrumenten beschikbaar is, maar aan de andere kant wil men wel opfrissen welke bespreekpunten het team belangrijk vindt om aan de orde te laten komen. Mijn conclusie is dat eenduidigheid hierin bijdraagt tot het vergroten van de structuur.

Uit de interviews blijkt dat er een verdeeldheid heerst over het belang van geplande gesprekken. Sommige collega's willen structuur door het plannen van de gesprekken en andere collega's willen flexibel zijn in het plannen. Om continuïteit en structuur te waarborgen wordt door collega's aangegeven om twee geplande gesprekken per jaar af te spreken. Het verschil met de andere coachende gesprekken is dat de nadruk ligt op het

plannen ervan. Volgens Huisman (2006) gaat het bij CG om systematisch terugkerende gesprekken waarin samen met de leerlingen gereflecteerd wordt op de voortgaande ontwikkeling.

Deelvraag: Wat vinden leerlingen dat er besproken zou moeten worden in een CG?

De meerderheid van de respondenten denkt dat leerlingen over het algemeen tevreden zijn, maar bepaalde dingen anders zouden willen zien zoals; geen gesprekken voeren na schooltijd. Bij het bevragen van de leerlingen komt naar voren dat ze graag praten over hun toekomst. Leerlingen geven aan het contact met de leerkracht en aandacht belangrijk te vinden. Uit de antwoorden van leerlingen en leerkrachten blijkt dat er veel overeenstemming is in wat men zou willen bespreken tijdens een CG en wat als doel wordt gezien. Simons (1999) omschrijft dat leerlingen enthousiaster zijn voor leren wanneer ze zich verantwoordelijk voelen voor hun leren. Leerkrachten hebben als doel om leerlingen mee te laten denken over hun toekomst en ze eigenaar te maken van hun eigen leerproces. Zowel leerlingen als leerkrachten vinden dat er tijdens een CG aan het opbouwen van een relatie wordt gewerkt. Een relatie tussen begeleider en begeleide is van groot belang voor het resultaat (Koning, 1995). Volgens Deci & Chandler (1986) hebben kinderen drie psychologische basisbehoeften: Relatie, Competentie, en onafhankelijkheid. De conclusie die ik hieruit trek is, dat relatie als een belangrijke voorwaarde wordt gezien voor het voeren van CG.

Het CG draagt volgens leerlingen bij aan de motivatie als er wordt besproken wat de leerlingen willen, dat ze mee mogen bepalen in wat ze willen leren en dat ze leren wat ze kunnen en bij hen past. Volgens Simons (1999) heeft veel van de ongemotiveerdheid van leren te maken met het feit dat leerlingen niet echt betrokken zijn bij hun eigen leren. Hieruit concludeer ik dat het de taak van de leerkracht is om de leerlingen te laten inzien dat leren leuk kan zijn, door ze te laten meedenken/praten over hun toekomst en ze zelf de verantwoordelijkheid te laten nemen voor eigen leren i.p.v. die verantwoordelijkheid alleen bij de leerkracht neer te leggen. Dit draagt bij tot een grotere motivatie voor leren en werken.

Hoe gaan andere scholen om met de problemen waar wij tegenaan lopen?

Bij een school heb ik een coachingsdag bijgewoond. Hier zijn tips gegeven over hoe wij tot de opzet van een coachingsdag kunnen komen. Tijdens de interviews heb ik gepeild hoe collega's hier tegenover stonden. De meerderheid van de respondenten geven aan dat ze

een coachingsdag als “pilot” wel eens zouden willen proberen. Een andere meerderheid geeft aan het te strak en te weinig flexibel te vinden.

Huisman (2006) legt de nadruk juist op de systematisch terugkerende gesprekken. Volgens het landelijk werkverband Praktijkonderwijs (2005) is de ontwikkeling van de leerling snel en actueel te volgen door het regelmatig plaatsvinden van CG. Uit de interviews blijkt dat de meerderheid behoefte heeft aan structuur in de gesprekken. Mijn conclusie is dat er een manier gezocht zou moeten worden, waardoor er meer structuur in de gesprekken komt zodat er duidelijkheid is voor zowel leerkrachten als leerlingen.

5.3. Beantwoording hoofdvraag

Wat heeft het team van Praktijkschool A. nodig om organisatorisch en inhoudelijk CG(coachingsgesprekken) uit te voeren?

5.3.1. Inhoudelijk:

Meer samenhang en structuur in de uitvoering van de gesprekken. Wat hiertoe bijdraagt is: het organiseren van een goede verslaglegging van de gesprekken, het gebruik van een vast format (zoals het IOP), het aantal CG per jaar af te spreken.

Men heeft behoefte om de gesprekken inhoudelijk te verbeteren wat bijdraagt aan meer samenhang in de gesprekken. Dit wordt gerealiseerd door het organiseren van een studiedag waar men van elkaar kan leren door te observeren bij elkaar hoe de gesprekken uitgevoerd worden, door het bewust maken van coachingsvaardigheden en door het leren om op een oplossingsgerichte manier met leerlingen in gesprek te gaan. Het doel van de gesprekken is om de leerlingen eigenaar te laten worden van zijn leerproces. Dit kan gerealiseerd worden door de leerling te laten meedenken over zijn ontwikkeling. Door op een oplossingsgerichte manier met de leerling in gesprek te gaan, leert hij zelf doelen te stellen en wordt daardoor actiever betrokken bij eigen leren en bij de manier waarop hij zich gedraagt (Goijaarts, 2007).

5.3.2. Organisatorisch

Zowel leerlingen als leerkrachten ervaren organisatorische problemen bij het uitvoeren van de CG. Leerkrachten hebben behoefte aan tijd, rust en ruimte om de gesprekken te voeren. Het bespreken van voorwaarden voor het uitvoeren van CG tijdens de studiedag draagt bij tot organisatorische oplossingen. Door het creëren van meer structuur weten zowel leerkrachten als leerlingen waar ze aan toe zijn. Inhoudelijke verbeteringen dragen ook bij tot organisatorische verbetering.

Hoofdstuk 6: Conclusies en aanbevelingen

6.1. Inleiding

In dit hoofdstuk werk ik mijn conclusies verder uit en verbind daar aanbevelingen aan voor directe verbetering van de praktijk, vervolgonderzoek of voortgaande ontwikkelingen in CG. De uitkomsten van mijn onderzoek betekenen dat wij op Praktijkschool A. acties kunnen gaan ondernemen om onze CG te gaan verbeteren en/of te veranderen.

6.2. Inhoudelijke aanbevelingen die bijdragen aan het verbeteren van CG:

Het volgen van een teamscholing in gesprekken voeren en deze eens in de vier jaar herhalen. In 2003 toen de CG werden ingevoerd heeft het team een scholing gehad in het voeren van CG. Inmiddels is het team ieder jaar veranderd van samenstelling en zijn niet alle collega's meer op de hoogte van deze informatie. Het opfrissen hiervan is wenselijk voor collega's die beschikken over de informatie. Om de gesprekken inhoudelijk te verbeteren, zijn de volgende punten uit mijn onderzoek naar voren gekomen: oplossingsgericht CG voeren, oefenen van coachingsvaardigheden en voorwaarden voor een goed CG. Deze thema's zijn van belang, omdat uit de interviews en MinMap bijeenkomst (Buzan, 1970) blijkt dat het team het belangrijk vindt dat de leerling eigenaar wordt van zijn leren en dat leerlingen graag willen meedenken over hun toekomst, omdat ze dit gemotiveerder maakt. Door op een oplossingsgerichte manier een CG te voeren wordt hierop aangesloten. Het bewust leren inzetten van coachingsvaardigheden draagt bij tot het verbeteren van de gesprekken en tot meer kunnen aansluiten bij de leerling. Het bespreken welke voorwaarden voor een CG belangrijk zijn en daar afspraken over maken, zoals de ruimte en de tijd dragen bij tot organisatorische verbeteringen.

Vervolgacties op de teamscholing zijn; het maken van video-opnames tijdens een CG en elkaar observeren tijdens een CG. Dit om een beeld te krijgen hoe gesprekken worden gevoerd en dit vervolgens evalueren. Men kan elkaar tips geven om de gesprekken te verbeteren met de inhoudelijke informatie die ze hebben geleerd tijdens de studiedag. Dit sluit aan bij de behoefte van de collega's om van elkaar te leren.

Collega's geven aan behoefte te hebben aan meer eenduidigheid en structuur in de gesprekken. De volgende aanbevelingen dragen daartoe bij; het teambreed bespreken van een format voor meer structuur in de gesprekken. Daarbij is het wenselijk om te bekijken of het individueel ontwikkelingsplan (IOP) de leidraad moet zijn of dat er andere instrumenten aansluiten bij de wensen van het team. Het is aan te bevelen om de instrumenten die

momenteel beschikbaar zijn te evalueren en te bespreken of het team daarmee verder wil. Daarna kunnen er afspraken worden gemaakt over het gebruik van het format.

Inhoudelijk is er een verschil in het voeren van gesprekken in de verschillende fasen in de school. In de 1^e fase wordt er meer ingegaan op schoolse zaken en minder op stage en beroepsrichting. Vanaf begin 2^e fase wordt stage gelopen en komt dat meer aan de orde. Leerlingen werken steeds meer toe naar een beroepskeuze. Mijn advies is om hier rekening mee te houden in het format door de besprekpunten te laten aansluiten op de verschillende fasen in de school. Hierdoor wordt er beter aangesloten op de beleving van de leerling op weg naar het regisseurschap van zijn eigen ontwikkeling.

Structuur in gesprekscyclus door afstemming van het aantal geplande gesprekken per jaar, waarbij er onderscheid wordt gemaakt tussen CG en andere gesprekken. Binnen het team zijn verschillende visies over het voeren van geplande gesprekken. Sommige collega's willen voor de structuur vaste afspraken maken over het plannen van de gesprekken en sommige collega's willen meer flexibel zijn in het plannen ervan. Het is voor de structuur van de gesprekken van belang dat er op een systematische manier gesprekken worden gevoerd. Mijn advies is om twee geplande gesprekken per jaar af te spreken, zodat continuïteit gewaarborgd blijft. Collega's geven aan dat dit voor het huisbezoek en voor het adviesgesprek goede momenten zijn. Leerlingen en leerkrachten geven aan dat er zonder structuur onduidelijkheid is. Mijn advies is om te komen tot een gemeenschappelijke visie door dit bespreekbaar te maken tijdens een studiedag.

Een duidelijke verslaglegging van de gesprekken door zowel de leerkracht als de leerling. Dit zorgt ervoor dat het helder is wat er is besproken in eerdere gesprekken en dat afspraken tussen leerkracht en leerling geëvalueerd kunnen worden met elkaar.

Om de inhoud van de CG te verbeteren raad ik het gebruik van coachingsmaterialen aan bij het gesprek, (zie bijlage 9). Deze materialen zijn bedoeld ter ondersteuning tijdens het voeren van gesprekken. Het zet leerlingen ertoe aan om op een andere manier na te denken over hun mogelijkheden en onmogelijkheden. Uit de interviews blijkt dat sommige collega's moeite hebben in gesprekken voeren met leerlingen die uit zichzelf weinig inbrengen. Op de collega praktijkschool heb ik ervaren dat deze materialen een ondersteuning zijn bij deze gesprekken. Ze werden tevens geadviseerd door collega's die goed te spreken waren over het gebruik hiervan.

6.3. Organisatorische aanbevelingen die bijdragen aan het verbeteren van CG:

Een andere opzet in organisatie is wenselijk omdat is gebleken dat collega's uit de onderbouw het moeilijk vinden om de gesprekken te plannen. Mijn advies is om een pilot te starten over het organiseren van een coachingsochtend of -middag voor de leerlingen uit de 1e fase en begin 2^e fase. Bij de bovenbouwleerlingen is het organisatorisch minder lastig, omdat er daar meer beschikbare momenten zijn door leerlingen die stage lopen en afwezig zijn. Als dit een succes zou blijken, dan kan ervoor worden gekozen om per jaar twee halve dagen in te plannen als coachingsochtend of -middag. De opzet hiervan is dat de leerlingen en leerkrachten vrij geroosterd worden om CG te voeren. A.h.v. een schema met tijdstippen worden gesprekken gevoerd, (zie bijlage 3 en 9 voor de opzet bij de collega Praktijkschool). De voordelen hiervan zijn; dat het gezamenlijk is en men allemaal op hetzelfde tijdstip gesprekken voert, waardoor het belang voor leerlingen en collega's hiervan duidelijk wordt en het organisatorisch minder moeilijk uit te voeren is. Dat praktijkleerkrachten makkelijk betrokken kunnen worden bij de uitvoering hiervan, omdat ze kunnen intekenen op het voeren van een gesprek met bepaalde leerlingen. Dat er makkelijker aan bepaalde voorwaarden kan worden voldaan zoals: niet storen tijdens een CG en een gesprek voeren zonder luisterend oor.

Er zijn geen praktijkleerkrachten die de oriënterende vragenlijst hebben ingevuld. Daaruit trek ik de conclusie dat zij zich niet betrokken voelen. Groepsleerkrachten geven aan dat er behoefte is om praktijkleerkrachten te betrekken bij de CG. Voor vervolgactie is het van belang om uit te zoeken of praktijkleerkrachten net zo betrokken willen worden. Het volgen en stimuleren van leerlingen om eigenaar te worden van hun eigen leerproces is niet alleen de verantwoordelijkheid van de groepsleerkracht en de leerling, maar van alle betrokkenen waar een leerling mee werkt. Dit sluit aan bij de visie van de school. Wij zijn teamspelers en geen solisten. Hieruit blijkt dat het betrekken van praktijkleerkrachten bij de CG een meerwaarde is. Mijn advies is om te bespreken hoe dit gerealiseerd kan worden. Een intekensysteem waarbij er ingeschreven kan worden op een gesprek met een leerlingen en andersom maakt dit uitvoerbaar.

Tot slot adviseer ik om bij vervolgonderzoek dieper in te gaan op het effect van het organiseren van een coachingsdag op het verbeteren van de CG door de gehele school.

Het opvolgen van mijn aanbevelingen in; het volgen van een studiedag, het leren van elkaar d.m.v. observeren en video-opnames maken tijdens CG, het maken van afspraken over het gebruik van een format, het creëren van structuur in de gesprekscyclus, het organiseren van verslaglegging, het gebruik van coachingsmaterialen, het starten van een pilot over een coachingsochtend/middag, het betrekken van praktijkleerkrachten zullen bijdragen tot het verbeteren van de CG.

Hoofdstuk 7: Evaluatie

7.1 Persoonlijke en professionele ontwikkeling

In dit onderzoeksjaar heb ik veel geleerd dat van invloed is geweest op mijn privé- en werksituatie. In mijn werksituatie ben ik mijzelf als kundiger gaan beschouwen door de kennis die ik heb opgedaan en omdat ik kon deelnemen aan een verbetering voor mijn werksituatie. Dit heeft invloed gehad op mijn zelfvertrouwen. Ik draag een krachtigere visie uit en ben mijzelf bewuster geworden van mijn handelen. Collega's merken dit op en geven aan mijn verandering te waarderen. Dit uit zich in het gegeven, dat ik volgend schooljaar op eigen verzoek ga deelnemen aan een werkgroep die zich bezig houdt met onderwijskundige vormgeving.

In mijn privésituatie is dit van invloed, omdat ik bewuster van mijzelf ben geworden en ook hier meer zelfvertrouwen heb gekregen. Het kunnen combineren van werk, studie, gezin en sociaal leven maakt dat ik me trost voel en dit door bevestigende reacties uit mijn omgeving terug krijg. Het opdoen van kennis d.m.v. de literatuurstudie heeft bijgedragen aan dat ik een duidelijke visie heb ontwikkeld en mijzelf zeker genoeg voel om deze visie te delen in mijn context.

7.2 Het onderzoeksproces

Het proces van onderzoeken is een worsteling geweest van vallen en opstaan waarbij ik mijzelf meerdere malen ben tegengekomen. Een vaardigheid waarin ik mijzelf heb ontwikkeld is, om korter en bondiger te schrijven zonder in herhalingen te vallen. Elk hoofdstuk moest meerdere malen bekeken en aangepast worden om zo te blijven focussen op mijn onderzoeksvraag. Daardoor heeft de opleiding veel tijd gekost. Mijn schrijfstijl is veranderd en beter doordacht. Voorheen schreef ik op wat me te binnen schoot. Nu denk ik er beter over na en probeer met een helicopterview naar mijn werk te kijken. Daarbij kijk ik of het duidelijk is wat ik schrijf voor de ander.

Het doen van onderzoek heb ik als een uitdaging ervaren, omdat ik heb mogen meewerken aan een verandering in school, die na mijn onderzoek zal worden uitgevoerd. Het willen meewerken van mijn collega's aan mijn onderzoek zonder problemen heb ik erg gewaardeerd. Het delen van mijn onderzoeksuitkomsten, in discussie gaan met collega's, ontvangen van tips die ik heb meegenomen in mijn onderzoek heeft bijgedragen dat collega's zich betrokken voelden. Dit alles heeft mij doen beseffen dat ik werkzaam ben in een prettig team dat open staat voor vernieuwingen en waar ik op mijn plek ben. Tijdens het proces van onderzoeken zijn er punten geweest die ik, nu ik erop terug kijk, anders had

willen doen, zoals het goed van te voren nadenken over de mensen die betrokken waren bij mijn onderzoek. Oorspronkelijk was ik van plan om in enquêtevorm de leerlingen te ondervragen, maar in gesprek met mijn critical friends, kwam ik erachter dat dit niet aansluit bij de manier waarop onze leerlingen werken en informatie delen. Daarom heb ik dit aangepast naar een MindMap bijeenkomst (Buzan, 1970). Als tip voor andere onderzoekers wil ik meegeven om goed na te denken over onderzoeksactiviteiten die aansluiten bij de respondenten. Het bespreken van plannen met critical friends of collega's komt ten goede aan het onderzoek. Gaandeweg het onderzoek kwam ik achter de meerwaarde van het delen van onderzoeksactiviteiten met critical friends. Dit heb ik als erg prettig en positief ervaren evenals het krijgen en geven van tips en feedback. De critical Friends zijn actief betrokken geweest bij mijn onderzoek van begin tot eind.

Tijdens het onderzoek heb ik een collega Praktijkschool bezocht. Het kijken op een andere school vond ik leerzaam, omdat ik heb ervaren hoe anderen met situaties omgaan en hoe zij tot oplossingen zijn gekomen. Het enthousiast willen meewerken aan mijn onderzoek vond ik prettig om te ervaren. Tijdens het schrijven van mijn onderzoek kwam ik erachter dat het bezoek weinig bijdrage heeft geleverd aan het beantwoorden van de vragen. Het doel van het bezoek was om tips en ideeën te krijgen over het verbeteren van onze CG en om te kijken of een coachingsdag een meerwaarde zou kunnen zijn voor onze school. Voordat ik daar op bezoek ging had ik al veel informatie gekregen via de mail over de opzet van een coachingsdag en hoe deze tot stand was gekomen. Daardoor had ik voldoende informatie gekregen dat bij kon dragen tot het beantwoorden van mijn vragen. Het ging er bij deze dag niet om op wat voor een manier inhoudelijk de CG gevoerd werden op deze school. Dit zou ik een volgende keer duidelijker communiceren naar de contactpersoon.

Mijn aanbeveling voor andere onderzoekers is om te blijven reflecteren of een activiteit bijdraagt aan het beantwoorden van de onderzoeksvraag. De keus voor onderzoeksactiviteiten moeten zinvol zijn en je moet je niet laten verleiden tot activiteiten die geen bijdrage leveren. Goed communiceren over het doel van het onderzoek en welke informatie er nodig is.

De uitkomsten van mijn onderzoek kunnen gebruikt worden door mensen die beroepsmatig gesprekken voeren met leerlingen, maar ook door mensen die vanuit een andere beroepstak gesprekken voeren.

Al met al kijk ik terug op twee leerzame jaren en zie ik met vertrouwen tegemoet, dat mijn aanbevelingen voor observeren en video-opnames maken tijdens CG, het maken van

afspraken over het gebruik van een format, het creëren van structuur in de gesprekscyclus, het organiseren van verslaglegging, het gebruik van coachingsmaterialen, het starten van een pilot over een coachingsochtend/middag, het betrekken van praktijkleerkrachten zullen leiden tot een verbetering van onze CG.

Nawoord

Graag wil ik alle betrokkenen bedanken voor het meewerken aan dit onderzoek. Zonder deze mensen en hun enthousiasme was het me niet gelukt om het product te leveren wat het nu is geworden. Ik dank; alle collega's voor hun feedback, hulp, brainstormsessies, discussies en interesse tijdens de opleiding, de directie voor het meedenken over mijn onderwerp en aanleveren van informatie, mijn critical friends voor het inlezen van alle stukken, geven van feedback, ondersteuning en meedenken in het onderzoeksproces, de contactpersoon op de collega Praktijkschool voor het geven van informatie en willen meedenken, alle medewerkers van Fontys die mij geholpen hebben om te professionaliseren en tot slot mijn ouders en man voor het inlezen van alle stukken, geven van feedback en opvang van de kinderen op momenten dat ik met het onderzoek bezig was.

Bronnenlijst

- Alkema, E. en Tjerkstra, W. (1995) *Meer dan onderwijs*. Assen: Van Gorcum. P. 98, 99, 100 en 252.
- Beek van, M. en Tijmes, I. (2005). *Leren coachen*. Soest: Nelissen.
- Berg, I.K. en Szabo. (2006). *Oplossingsgericht coachen*. Zaltbommel: Thema.
- Berg van den, J. (2010). *De drie eigenschappen van een uitstekende coach*. Binnengehaald op 10 februari 2011 van: <http://www.gidsonline.nl/?m=article&f=detail&id=42255>
- Beumer, M. en Jeninga, J. (2010). *Community of Practice ontwikkelt algemene IOP voor Praktijkonderwijs*. Promotie magazine najaar 2010.
- Blik, H. (2010). *Individuele ontwikkelingsplannen*. Binnengehaald op 14 oktober 2010 van: http://www.aletta.nl/aletta/main.php?school_id=8&menu_hor=580&menu_ver=585&pagina_id=331
- Boerman, R. (2008). *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek*. Binnengehaald op 10 maart 2011 van: https://portal.fontys.nl/instituten/oso/Bronnenbank%20VSD/onderzoekslijn/inhouden/ethiek/Boerman%20R%20Ethische_uitgangspunten_bij_praktijkonderzoek_Fontys_OS0.pdf
- Buckingham, M. & Clifton, D.O. (2007). *Handleiding waarderend coachingsgesprek*. Binnengehaald op 2 december 2010 van: <http://www.lerendoorwaarderen.nl/wp-content/uploads/2008/10/handleiding-waarderend-coachingsgesprek.pdf>
- Buzan, T. (1970). *Inventors of MindMapping*. Binnengehaald op 7 mei 2011 van: <http://www.thinkbuzan.com/uk/>
- Cauffman, L. (2003). *De acht-stappendans*. Binnengehaald op 4 november 2010 van: <http://www.solution-focused.nl/documenten/OTbinnenGGZ.pdf>
- Colombe, C. (2006). *Motivatie, het zwarte gat binnen het onderwijs*. Binnengehaald op 10 maart 2011 van: <http://beteronderwijsnederland.net/node/832>
- Deci, E.I. en Chandler, C.L.(1986). *The importance of motivation for the future of the LD Field. Journal of learning Disabilities*. Binnengehaald op 10 februari 2011 van: <http://ldx.sagepub.com/content/19/10/587.abstract>
- Donders, W. (2009). *Coachende Gespreksvoering*. Den Haag: Boom Lemma.
- Donk van der, C. en Lanen van, B. (2009). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Goijaarts, A. (2007). *Oplossingsgericht begeleiden*. Binnengehaald op 4 november 2010 van: <http://www.oplossingsgerichtbegeleiden.nl/download/Artikelen/Oplossingsgericht%20begeleiden.pdf>

Goijaarts, A. (2009). *In gesprek met leerlingen*. Binnengehaald op 4 november 2010 van: <http://www.oplossingsgerichtbegeleiden.nl/download/Artikelen/In%20gesprek%20met%20leerlingen.pdf>

Groenendaal, van H. (2010). *MindMappen als achtergrond van Prezi*. Binnengehaald op 7 mei 2011 van: <http://www.presenterenmetprezi.nl/mindmappen-als-achtergrond-van-prezi/>

Haage, F. en Hamstra, J. (2005). *Krachtig leren: Coachen*. Binnengehaald op 14 oktober 2010 van: <http://www.onderwijsmaakjesamen.nl/oud/index.php?paginaID=16&itemID=721>

Hargrove, R. (2000). *Meesterlijk Coachen*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Huisman, M. (2005). *Perspectief voor het Praktijkonderwijs. De netwerkschool*. Binnengehaald op 2 december 2010 van: <http://www.platformpraktijkonderwijs.nl/files/media/Perspectief.pdf?PHPSESSID=8ec9011f54a2d0c8a1b51df5e9787403>

Konig, A. (1995). *In gesprek met de leerling*. Houten: EPN.

Schoolgids Praktijkschool A. (2010-2011). Binnengehaald op 14 oktober 2010 van: <http://www.praktijkschool-apeldoorn.nl/Schoolgids.pdf>

Shazer de, S. (1986). Binnengehaald op 14 oktober 2010 van: <http://www.oplossingsgerichtmanagement.nl/uitspraken/steve-de-shazer/>

Simons, P.R.J. (1999). *Leervermogen: vaardigheden, belemmeringen, ontwikkeling*. Binnengehaald op 2 december 2010 van: <http://igitur-archive.library.uu.nl/ivlos/2005-0622-185620/5726.pdf>

Tjepkema, S., en Verheijen, L. (2005). *Een krachtig perspectief voor persoonlijke groei. Jezelf ontwikkelen gaat het best vanuit je talenten*. Binnengehaald op 2 december 2010 van: <http://www.lerendoorwaarderen.nl/wp-content/uploads/2007/07/tjepkema-en-verheijen-gids-persmgt-200505.pdf>

Versteeg, C. (2010) *VO-leerlingen motiveren, een uitdaging!* Verkregen op 10 maart 2011 via http://www.stichtingnob.nl/mmbase/attachments/4449644/VO-leerlingen_motiveren_een_uitdaging.pdf;jsessionid=3E15802473A6AFB46D59269CDBB4FFD5

Visser, C. (2001). *Succesvol Verandermanagement door Appreciative Inquiry*. Binnengehaald op 2 december 2010 van: <http://www.m-cc.nl/succesvolverandermanagement.pdf>

Bijlage 1: Vragenlijst collega's coachingsgesprekken.

27 september 2010



Coachingsgesprekken

Beste Collega's,

Dit jaar ga ik voor mijn studie een onderzoek op school doen over hoe we onze coachingsgesprekken een optimaler resultaat kunnen laten opleveren.

Hiervoor wil ik vragen om jullie hulp en medewerking op dit gebied. Zou elk van jullie onderstaande vragen willen invullen en het formulier voor 6 oktober in mijn postvak kunnen doen?

Alvast bedankt voor jullie medewerking.

Jolijn Bouma.

1. Wat vind je een goed CG (coachingsgesprek) => aan welke voorwaarden vind je dat een goed CG moet voldoen?

2. Wat levert een CG op ?

3. Waar loop je momenteel tegenaan t.a.v. de CG?

4. Wat en hoe zou je het anders willen?

Ruimte voor extra opmerkingen:

Bijlage 2: Uitkomsten oriënterende vragenlijst aan collega's over coachingsgesprekken:

Vraag 1: Wat vindt men een goed CG?

- vertrouwen/band opbouwen
- Plan maken/doelen bespreken
- Vooraf opgestelde afspraken
- Ruimte en tijd hebben
- Inbreng l.k. en l.l.

Vraag 2: Wat levert een CG op?

1. Hoe nu verder, plan voor de l.l., afspraken, proces.
2. duidelijkheid, inzicht in l.l., verheldering, afstemming van de doelstelling van de leerling.
3. band=> relatie
4. evaluatie

Vraag 3: Waar loopt men tegenaan?

1. planning/tijdsdruk
2. organisatie
3. ruimte
4. het vraagt discipline
5. worden ze door iedereen wel gevoerd (antwoord vanuit directie?)
6. Zelfde lijn afspreken=> er is te veel verschil in de manier waarop een CG wordt uitgevoerd.
7. Er zijn geen vaste agendapunten vanuit de l.k. => teambreed punten opstellen.

Vraag 4: Wat en hoe zou je het anders willen?

1. geen papieren agenda nodig
2. l.l. zien het CG nog te veel als iets dat moet. Met name als ze na schooltijd worden gevoerd is er geen motivatie vanuit de l.l.
3. Elkaars klas opvangen zodat iedereen een rustig en goed CG kan voeren.
4. Koppelen aan IOP als 1 document
5. Format met gespreksonderwerpen (IOP, thuis, theorie en praktijk)
6. Hoe leggen we de CG vast?
7. Eenzelfde lijn afspreken in school
8. Met elkaar meekijken en elkaar tips geven
9. Altijd vooraf agenda maken l.k. en l.l. plus verslag van het gesprek door l.l.
10. Wat vinden de l.l. eigenlijk van het CG?
11. Inpassen van de vakleerkrachten bij het voeren van CG.
12. 1 keer per jaar officieel, maar minimaal 2 keer per jaar een gesprek
13. Meer overdracht naar andere teamleden
14. voor vakleerkrachten CG met name met cursisten i.v.m. voortgang

Bijlage 3: Interview met 8 collega's.

Interview met collega's over de Coachingsgesprekken n.a.v. de oriënterende vragenlijst die teambreed is ingevuld. Uit de antwoorden van de vragenlijst heb ik een selectie gemaakt van vragen die ik wil stellen aan een 5 tal collega's.

Onderzoeksvraag:

Wat heeft het team organisatorisch en inhoudelijk nodig om de coachingsgesprekken uit te voeren?

Vraag 1.

Wat vind je het doel van onze coachingsgesprekken?

Vraag 2.

Denk je dat dit doel gemeenschappelijk wordt gedragen en uitgevoerd binnen de school? Zo ja, hoe zie je dat in de praktijk?

Zo nee, heb je tips hoe we meer tot een gemeenschappelijk doel(visie) en uitvoering kunnen komen?

Vraag 3. Hoe kan volgens jou het CG bijdragen aan dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?

Vraag 4.

Wat denk je nodig te hebben om de CG het gewenste resultaat te laten opleveren?

Vraag 5.

Welke tips zou je kunnen geven om onze CG te verbeteren?

Vraag 6.

Hoe vind je dat een CG gevoerd zou moeten worden (meer sturend of begeleidend)? En waarom?

Vraag 7.

Heb je behoefte aan een nieuw instrument waarmee je CG kunt voeren of kun je uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is?

Vraag 8.

Heb je behoefte aan een scholing in het voeren van CG?

Vraag 9.

Vind je dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?

Vraag 10. Wat denk je dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denk je dat ze tevreden zijn?

Vraag 11. Wat denk je dat het team nodig heeft om de CG op een gemeenschappelijke manier uit te voeren?

Vraag 12. Wat vind je van een coachingsdag waarbij praktijkcollega's worden betrokken?

Data Interview 8 collega's (deelvragen: Hoe zien we dat er een gemeenschappelijke visie en doel is in de praktijk, waarom worden CG niet teambreed uitgevoerd?)=> wat zijn de oorzaken van de problemen waar collega's tegenaan lopen?

6 januari collega 1

12 januari collega 2, 3 en 4

26 januari collega 5.

2 februari collega 6, 7 en 8.

Hoe ga ik dat doen?

Via de mail heb ik 8 collega's uitgenodigd om deel te nemen aan mijn onderzoek. De collega's reageerde hier positief op. In de eerste instantie wilde ik er een groepsinterview van maken, maar omdat ik met een aantal collega's niet tot overeenstemming kon komen voor een gezamenlijke datum heb ik het opgesplitst in 4 interviews. Dit spreekt mij ook weer aan, omdat ik nu kan zien of er veel verschil in uitkomst zit in het groepsinterview en in het interview met een enkele collega. Ik heb deze interviews vastgelegd d.m.v. geluidsopnamen. Meeschrijven zou mij belemmeren in het inspelen op de antwoorden van collega's. Vooraf heb ik een vragenlijst gemaakt met vragen die ik wil gaan stellen (zie bijlage 3). Ik heb een groepsverdeling gemaakt. Collega 1,2,3,4 en 5 zijn ervaren collega's die minimaal 5 jaar werkervaring hebben en allen werken met oudere leerlingen in de eind tweede fase en derde fase. Collega 6, 7 en 8 zijn minder ervaren collega's die allen werken met jongere leerlingen in de eerste en begin tweede fase.

Uitwerking interview collega 1:

	Vragen	Antwoorden
Vraag 1	Wat vind je het doel van de CG?	Geplande gesprekken met leerlingen en geen "hap-snap" gesprekjes, een even groot aandeel van de leraar en de l.l.(leerling-en). Afspraken maken met l.l. Doel;d.m.v. een gesprek op de hoogte zijn van elkaar, terugblikken en terugkomen op afspraken. De l.l. leert wat zijn mogelijkheden en onmogelijkheden zijn.
Vraag 2	Denk je dat dit doel gemeenschappelijk wordt gedragen en uitgevoerd binnen de school? Zo ja, hoe zie je dat in de praktijk? Zo nee, heb je tips hoe we meer tot een gemeenschappelijk doel(visie) en uitvoering kunnen komen?	Organisatie CG(coachingsgesprek) => het <u>moeten</u> voeren van de gesprekken werkt soms belemmerend. Het streeft het doel van de CG voorbij. Doel is wel gemeenschappelijk en duidelijk. De uitvoering is anders. Er zijn verschillende formulieren die worden gebruikt. Het 7 ^e lesuur wordt soms gebruikt na schooltijd. Verschillende onderwerpen worden besproken. Geen één lijn. Doel moet belangrijk zijn. Uitvoering heeft te maken met verschil in collega's. Ook verschil in uitvoering van gesprekken in 1 ^e fase en 2 ^e /3 ^e fase. Meer samenhang door gebruik IOP(Individueel Ontwikkelings Plan), Portfolio. Ik mis te vaak koppeling met IOP. Zonder IOP kun je niet goed praten. Studiedag om meer gemeenschappelijke uitvoering te krijgen. Kijken bij andere scholen. Teambreed om gemeenschappelijke uitvoering te krijgen.
Vraag 3	Hoe kan volgens jou het CG	Het IOP en CG wordt één. Herhalen van

	bijdragen aan dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?	afspraken uit CG (levendig houden) koppelen aan stage.
Vraag 4	Wat denk je/het team nodig te hebben om de CG het gewenste resultaat te laten opleveren?	Inzichten in hoe we de CG voeren als team om verandering in gang te zetten. Cirkel doorbreken.
Vraag 5	Welke tips zou je kunnen geven om onze CG te verbeteren?	Heb ik al antwoord op gegeven.
Vraag 7	Heb je behoefte aan een nieuw instrument waarmee je CG kunt voeren of kun je uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is?	Instrument werkt belemmerend in het inspelen op de leerling. Sommige I.I. ervaren het als geforceerd. Ik kan uit de voeten met wat beschikbaar is. Koppeling met IOP is prettig. Op papier is wel prettig. Bepaalde vaste bespreekpunten zouden prettig zijn (opfrissen). Naar ouders en I.I. toe is dit duidelijk.
Vraag 8	Heb je behoefte aan een scholing in het voeren van CG?	Studiedag=> workshop in gesprekken voeren met I.I.. Je blijft snel hangen in oud gedrag.
Vraag 9	Vind je dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?	Ik vind van wel. Zonder IOP kun je geen goed gesprek voeren.
Vraag 10	Wat denk je dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denk je dat ze tevreden zijn?	Ja, aan de ene kant wel. De I.I. vindt het prettig dat er meer vanuit de leraar komt. Nee, I.I. wil misschien meer laten zien van zichzelf, bijv. d.m.v. video.
Vraag 11	Wat vind je van een coachingsdag waarbij praktijkcollega's worden betrokken?	Dit lijkt me prettig. Concreter voor I.I.. Ze kunnen zich voorbereiden op het gesprek en er komt niets tussen.
Vraag 12	Wat heeft het team nodig om de CG te verbeteren?	Heb ik al op geantwoord.

Uitwerking interview Collega's 2,3 en 4:

	Vragen	Antwoorden
Vraag 1	Wat vind je het doel van de CG?	Collega 2: CG plannen is een check of alles klopt en terugblikken. Klopt IOP(individueel Ontwikkelings Plan) en alles wat we doen? Zijn er bijzonderheden die naar boven komen buiten de andere gesprekken. Geplande gesprekken zijn soms lastig omdat ik alles bijhoudt in andere gesprekken. 3: Het CG is een middel om I.I. (leerling-en) te laten nadenken over zijn eigen leertraject. Voor mijzelf een mooi moment om dingen diep uit te spitten over de I.I.. Leerlingen schrijven zelf vaak oppervlakkige punten op, Ik ga daar dan dieper op in. D.m.v. vragen kan ik I.I. een kant opsturen waardoor ze een andere inzichten krijgt. L.I. mogen eigen kant opgaan, maar ik geef wel mijn mening. Hoe komen we er samen uit? De richting vrij laten die ze opgaan vind ik wel belangrijk. Samenwerking verbeteren is een belangrijk bespreekpunt.

		4: Het verschilt per I.I. Het doel blijft hetzelfde. Dieper contact met leerlingen. L.I. waar wat mee de hand is, daar zit je al vaak mee te praten. CG wordt dan een samenvatting en herhaling. Bij een I.I. waar minder mee aan de hand is heeft een CG een andere functie. Even apart zitten met de I.I. wat hem bezig houdt. Met die I.I. doe je dat minder vanzelfsprekend. Er zit verschil in gesprek 1^e fase en derde fase. En het gesprek in het begin van het jaar is vaak breder om de I.I. te leren kennen. Aan het eind van het jaar kom je meer to the point. Eigen functioneren bespreek ik ook. Ik vraag wat ik kan doen om de I.I. te helpen.
Vraag 2	Denk je dat dit doel gemeenschappelijk wordt gedragen en uitgevoerd binnen de school? Zo ja, hoe zie je dat in de praktijk? Zo nee, heb je tips hoe we meer tot een gemeenschappelijk doel(visie) en uitvoering kunnen komen?	3: Uitvoering moet anders. Er moet meer vrijheid komen in het voeren van het aantal gesprekken. Sommige I.I. hebben genoeg aan één gesprek en andere aan vier gesprekken. De leraar moet dit aanvoelen. Wat is het verschil tussen een CG en een ander gesprek? Dit is voor mij niet duidelijk. Veel CG voeren zonder papierwerk, werkt voor mij prettig. 4: invullen van de agenda werkt vaak niet voor I.I. Eerder belemmerend. Overbodige handeling die niet bij onze I.I. past. 3: geplande CG is niet altijd uit te voeren door van alles wat er tussen komt. Spontaan werkt soms beter. 4: een gesprek moet niet alleen gevoerd worden als er iets gebeurt. 3. formeel gesprek hoeft van mij niet. Maar 2 vaste gesprekken blijft wel belangrijk. Elke I.I. moet aan zijn trekken komen. Dit moet bewaakt worden. 4: voor de huisbezoeken en adviesgesprekken een gepland gesprek is wel handig om op de hoogte te zijn van de I.I. voordat je met ouders praat. 2: ik doe minimaal één gepland gesprek per jaar. Verplicht één keer per jaar een gesprek voeren helpt om geen I.I. uit het oog te verliezen. Verplicht is goed alleen de uitvoering is soms lastig. Wanneer voer ik dat gesprek? Het doel wordt gedragen alleen de uitvoering blijft lastig door onverwachte veranderingen. Je moet de tijd hebben voor een gesprek en dat is soms moeilijk te plannen. 4: tijdstip plannen vind ik lastig. 2: gemeenschappelijk doel wordt gedragen alleen uitvoering zal per persoon verschillen. Sommige komen beter tot hun doel.

		Vraagstelling is belangrijk.
Vraag 3	Hoe kan volgens jou het CG bijdragen aan dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?	4: het pakket van gesprekken waaronder het CG maakt dat de l.l. leert nadenken over mogelijkheden. 2: De l.l. komen na het CG erachter welke theorie hoort bij hun richting. Uit zichzelf komen ze hier niet achter. l.l. vinden het moeilijk om naar zichzelf te kijken en leren dit door het CG. 3: Leerlingen leren door in het CG te kijken naar eigen doelen.
Vraag 4	Wat denk je/het team nodig te hebben om de CG het gewenste resultaat te laten opleveren?	3: Tijd, ruimte. l.l. werken met wisselend individueel rooster. Daardoor is het moeilijk om overzicht te houden en moeilijk te plannen. Vooruit plannen is soms lastig door veranderingen. Het gesprek gaat dan vaak niet door.
Vraag 5	Welke tips zou je kunnen geven om onze CG te verbeteren?	2: vaardigheden oefenen in gesprekstechnieken en evalueren van deze gesprekken d.m.v. video-opnamen. 4: gesprekstechnieken zijn belangrijk, lichaamshouding, oogcontact. Geef je de l.l. genoeg ruimte? enz. Er komen vast veel verschillende gesprekken uit. 3: aandacht geven aan hoe je het gesprek kunt voeren lijkt me belangrijk. 2: gesprekstechnieken, vraagstelling, maak gebruik van stiltes. Praktische tips aan elkaar geven.
Vraag 7	Heb je behoefte aan een nieuw instrument waarmee je CG kunt voeren of kun je uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is?	2: ik ben niet zo voor checklisten. Hoe specifieker je het maakt, hoe meer je gaat sturen. Ik denk dat er gevoel naar de l.l. moet zijn met wat je wil bespreken. 4: Diepere gespreksonderwerpen zetten ze niet op de agenda. Dit komt ter plekke op. 3: De vraagstelling van de leraar zorgt voor de onderwerpen van het gesprek. 4: Aan het eind van het gesprek schrijf ik kort op voor de l.l. wat hij in het IOP moet zetten. Gelijk daarna laat ik de l.l. dit in het IOP laten zetten.
Vraag 8	Heb je behoefte aan een scholing in het voeren van CG?	3: er is behoefte om bij elkaar te kijken hoe de uitvoering is. Praktische tips van elkaar waar je op kunt letten.
Vraag 9	Vind je dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?	4: nee, je voegt dingen aan het IOP toe n.a.v. het CG. 3: Het IOP kan aanleiding zijn om dingen te bespreken in het CG. 2: Je moet oppassen dat je niet te veel verschillende papieren krijgt.

		2: Het IOP is wat sowieso besproken gaat worden.
Vraag 10	Wat denk je dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denk je dat ze tevreden zijn?	3: Als het gesprek maar niet te lang is. 2: het verschilt per I.I. en wat er al is besproken. Bij sommige I.I. is een kwartier goed en andere I.I. een uur. 2:I.I.vinden een gesprek vaak fijn. Ik vraag vaak of ze nog tips voor mij hebben. Ze geven vaak aan het prettig te vinden om een gesprek te voeren.
Vraag 11	Wat vind je van een coachingsdag waarbij praktijkcollega's worden betrokken?	2: Is dat op 1 dag te organiseren? Wij werken veel met I.I die stage lopen. Het laten vervallen van alle bezigheden en stages is dan niet mogelijk. 3; past dit bij de schoolcultuur? 4: ik vind dit te strak en weinig flexibel. Komt de I.I. voor een kwartier naar school. Als I.k. moet je 20 gesprekken voeren. Je zet jezelf vast. Ik kan zelf ook niet 20 gesprekken voeren. De kwaliteit komt niet ten goede. Met name aan het eind. Drie gesprekken per dag vind ik genoeg. Op een gegeven moment stomp je af. 2: In het begin van het jaar heb je al gesprekken gepland en dat kan de kwaliteit verminderen.
Vraag 12	Wat heeft het team nodig om de CG te verbeteren?	2: Als je bij elkaar ziet welke verschillen er zijn dan kun je veel van elkaar leren. Instrumenten zijn leuk, maar gebruik ik niet voor het voeren van het gesprek. Bij mij gaat dit spontaan. Het gesprek moet op gevoel. 3: sommige collega's hebben meer de behoefte aan houvast. 4: Een studiedag lijkt me fijn. 3: Het oefenen in gespreksvoering lijkt me erg zinvol. Het doel van school moet voor alle collega's duidelijk zijn, de rol van vakleraren moet duidelijk worden. Hoe bewaak je dat CG gevoerd worden zonder papierwinkel? 3: we hebben geen duidelijke afspraken over de verwerking van het CG. Ik doe dit bij bijzondere mededelingen. 2: ik noem bijzondere dingen bij de bijzondere mededelingen in de dossiermap. 3: De eerste afspraak was dat I.I. een verslag moesten schrijven van het gesprek. Dit werkte niet. L.I. zagen hier erg tegenop. 2: Afspraken die je met I.I. maakt zouden direct in het IOP moeten worden gezet. 3: Andere afspraken in de bijzondere mededelingen. 2: Ik vind het belangrijk dat we op school hetzelfde doen. 3: daar zitten veel hiaten in. Er moeten

		afspraken komen, dat we de gesprekken op dezelfde manier verwerken.
--	--	---

Uitwerking Interview collega 5:

	Vragen	Antwoorden
Vraag 1	Wat vind je het doel van de CG?	Proces met de leerling, waarbij de leerling bewust wordt van zijn eigen functioneren. Feedback geven: heeft hij door wat hij aan het doen is? Terugkoppeling met waar hij mee bezig is. Wat is belangrijk voor je proces om een baan te vinden? Contact met de I.I. Even zitten en de tijd nemen zonder dat er andere I.I. bij aanwezig zijn. Wat kan ik voor de I.I. betekenen als groepsleraar?
Vraag 2	Denk je dat dit doel gemeenschappelijk wordt gedragen en uitgevoerd binnen de school? Zo ja, hoe zie je dat in de praktijk? Zo nee, heb je tips hoe we meer tot een gemeenschappelijk doel(visie) en uitvoering kunnen komen?	Je en nee. Ik denk dat iedereen graag CG wil, al denk ik niet dat alle gesprekken worden gevoerd zoals ooit afgeproken (met agenda en vooraf gepland tijdstip). We hebben ooit afspraken gemaakt, maar ik denk niet dat iedereen er op die manier mee omgaat. Ik heb wel behoefte dat dit meer gemeenschappelijk wordt uitgevoerd. De I.I. en leraar denken na over wat ze bewust willen bespreken. Dit hoeft niet heel lang. Inhoud is het belangrijkste.
Vraag 3	Hoe kan volgens jou het CG bijdragen aan dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?	Bewust worden en stilstaan bij wat de I.I. aan het doen is. Door het vooraf geven van een agenda en vragen aan de I.I. waar hij het over wil hebben, is dit best lastig. Dit is anders dan dat ik aangeef waar ik het over wil hebben. Ik vind het belangrijk dat de I.I. eerst bij zichzelf kijkt wat hij wil bespreken, wat heb ik nodig om mijn eigen proces in beeld te krijgen om tot zo'n gesprek te komen? Als je daarop reflecteert en coachend mee omgaat dan wordt de I.I. steeds bewuster van wat zijn rol daarin is. Het gaat om de I.I. De I.I. krijgt dat stukje verantwoordelijkheid voor zijn eigen proces.
Vraag 4	Wat denk je/het team nodig te hebben om de CG het gewenste resultaat te laten opleveren?	Echt coachen en niet sturen. Open het gesprek ingaan. De I.k. heeft coachende waarde in het gesprek. "kijk er zelf naar en wat kun je ermee"? Dit om duidelijkheid te geven. Coachen is niet alles mag en niets moet. Coachen is ook afbakenen en inspelen op wat de I.I. vraagt. Durven om het bij de I.I. neer te leggen. Wij weten wel wat de I.I. nodig heeft. Maar door de insteek van de I.I. kom je soms een andere competentie van de I.I. tegen. De laatste vraag: hoe is het met de I.I.? In die vraag komen vaak de belangrijkste aspecten van de I.I. zelf aan bod.

Vraag 5	Welke tips zou je kunnen geven om onze CG te verbeteren?	Van elkaar leren. Waar mensen het gevoel hebben dat het lekker loopt, deel dit met elkaar. Deel elkaars kwaliteiten en dingen die goed lopen. Maak deelgenoot van elkaar. Het proces coachen met elkaar bekijken. Wat betekent dit voor onze leerlingen? Het hangt af van wat de I.I. vraagt. Voor de I.I. moet een vastere structuur komen. Dat ze weten dat een CG bij de ene leerkracht niet heel anders verloopt als bij de andere leerkracht. Het gesprek kan wel qua persoon anders zijn, maar niet qua inhoud. Een herkenbare structuur voor leerlingen. Ik kom in de derde fase wel eens I.I. tegen die nog nooit een CG hebben gehad.
Vraag 7	Heb je behoefte aan een nieuw instrument waarmee je CG kunt voeren of kun je uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is?	Ik vind alleen de agenda voldoende, maar ik sta open voor nieuwe informatie. Ik hoef geen stappenplan. Als er iets is, waar ik concreet in de praktijk wat aan kan hebben, dan sta ik hier open voor.
Vraag 8	Heb je behoefte aan een scholing in het voeren van CG?	Ik vind het altijd goed om het samen met mijn collega's vorm te geven. Ik leer nog veel van mensen om mij heen. Dat maakt mij wijzer. Het gaat wel om wat voor een soort informatie. Ik heb geen interesse in dingen die ik al drie keer heb gehad. Of hoe stel je een open vraag. Ik heb wel behoefte aan verdieping. Ik kan nu zelf wel verder met de CG. Maar ik ben wel benieuwd naar mijn collega's. Misschien kan ik daar waardevolle elementen uithalen.
Vraag 9	Vind je dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?	Niet de leidraad, want dan bepaal je de agenda voor de I.I. Je kunt het er wel bij gebruiken. Niet als doelstelling, maar erbij net als het lesrooster. Je kunt wel terugkoppelen naar het plan. Maar niet als agenda!
Vraag 10	Wat denk je dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denk je dat ze tevreden zijn?	Ik vraag altijd aan het eind wat ze van het gesprek vinden. De meeste I.I. vinden het prettig. Ik vraag ook hoe ze vinden dat ik ermee omga. Met uitzondering van I.I. die niet van gesprekken houden. Het gaat dan niet om de inhoud, maar om het voeren van een gesprek. Voor die I.I. zou zo'n los gesprekje misschien handig zijn. Of kunnen we het anders doen? Het moet een lekkere plek zijn voor de I.I.
Vraag 11	Wat vind je van een coachingsdag waarbij praktijkcollega's worden betrokken?	Daar ben ik geen voorstander van. Ik wil het moment afstemmen met de I.I. waarop ik denk dat het tijd is voor een CG of een I.I. vraagt er zelf om. Dan moet de I.I. wachten tot een coachingsdag. Ik zie het liever in het natuurlijke beloop. Soms ben je aan de beurt. Ik heb een I.I. die zelf gevraagd heeft

		of er een praktijkleerkracht bij zijn CG aanwezig kon zijn.
Vraag 12	Wat heeft het team nodig om de CG te verbeteren?	Met elkaar delen. Is er informatie nodig? Heel lang geleden hebben we het wel eens gehad over CG, maar inmiddels zijn er veel nieuwe mensen bij gekomen. Je kunt deze mensen informeren, maar je kunt ook kijken Wat deze nieuwe mensen binnen het team in huis hebben. Samen delen.

Aparte vraag: Moeten deze gesprekken gepland worden of wil je liever gesprekken die ongepland plaatsvinden? Allebei. Ik vind dat je ze moet plannen omdat je met elkaar er even over na moet denken wat je wil bespreken. Zowel I.I. als leraar en niet alleen adhoc gesprekken. Ik noem het geen CG als een I.I. bij mij met wat dingen komt. Dan vind ik het meer een voortgangsgesprek. Zo'n gesprek doe je wel coachend, maar dat is geen CG.

Aparte vraag: Sommige collega's geven aan dat ze moeite hebben om de CG te plannen/organiseren. Loop jij hier ook tegen aan? Nee, ik plan ze na schooltijd wanneer ik de tijd heb. Ik laat het de I.I. wel ruim op tijd weten. Bij de 3^e fase kun je dit met de I.I. plannen. Ik plan het als ik de tijd heb. Moeite met organiseren ligt meer bij ons dan bij de I.I. Als je het belangrijk vindt, dan maak je ook tijd voor de I.I. Ik merk niet dat de I.I. na schooltijd minder gemotiveerd is, want het gaat om de I.I. en het hoort erbij. Ik heb alle aandacht voor die I.I. Natuurlijk vinden ze het prettig als het onder schooltijd kan, maar ik denk dat het aan onze eigen planning ligt. Als een collega dit lastig vindt dan kan hij er een collega bijhalen om te vragen hoe de ander dit doet.

Uitwerking Interview collega's 6,7 en 8:

	Vragen	Antwoorden
Vraag 1	Wat vind je het doel van de CG?	7: gezamenlijk plan. Uitwisselen ervaringen I.K. en I.I. wat de I.I. wil bereiken? Wat wil hij gaan doen. Problemen bespreken en dingen die goed gaan. Algemene plaatje compleet maken van de I.I. en I.k. Alle neuzen dezelfde kant op. 8: de 1 op 1 aandacht. Waar loopt de I.I. tegenaan. 6: Voorbespreken huisbezoek en adviesgesprek. Gesprekken met ouders worden voorbesproken.
Vraag 2	Denk je dat dit doel gemeenschappelijk wordt gedragen en uitgevoerd binnen de school? Zo ja, hoe zie je dat in de praktijk? Zo nee, heb je tips hoe we meer tot een gemeenschappelijk doel(visie) en uitvoering kunnen komen?	7: Iedereen heeft hetzelfde doel, maar men geeft er z'n eigen draai aan. Ik denk dat jouw onderzoeksvraag zich moet richten op waar je het met de I.I. over zou moeten hebben, zodat er meer 1 lijn in komt. 6: Ik zie niet zoveel andere gesprekken. 8: Ik zie dat er collega's zijn die agenda's gebruiken ter voorbereiding op het gesprek. Dit was bij mij niet bekend, waardoor er verschil zit in hoe ze gevoerd worden. Dat is dus I.k. gebonden. Ik zou 1 lijn prettig vinden. 7: Een vast aantal punten waar je het over gaat hebben. 8: Dan weet je dat je dingen bespreekt die belangrijk zijn. 7: Dat we als team punten hebben die we bespreken die we belangrijk vinden en daar 1 lijn in hanteren.

		8: Dan is het voor de I.I. duidelijk wat een CG inhoudt. Vorige jaar was het bij mij anders als dit jaar en wat krijgen ze dan weer daarna en zo is er geen regelmaat en structuur voor de I.I.
Vraag 3	Hoe kan volgens jou het CG bijdragen aan dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?	7: Het IOP leerlingen gedeelte actief betrekken in het gesprek. 6: Je zet samen de neus dezelfde kant op. Wat verwacht jij van de I.I. en wat verwacht de I.I. van school. Wat wil hij bereiken en wat wil hij kunnen. Je hebt niet dagelijks zo'n gesprek. Maar juist op zo'n CG kun je het daar over hebben. 7: Het uitwisselen zodat de I.I. ook dingen aangeeft maakt dat de I.I. zich eigenaar voelt. Dat hij dingen aangeeft waar wij wat mee kunnen en willen doen. Dat de I.I. betrokken is bij zijn ontwikkeling en zich eigenaar voelt.
Vraag 4	Wat denk je/het team nodig te hebben om de CG het gewenste resultaat te laten opleveren?	6: Dat iedereen het gesprek zoveel mogelijk op 1 lijn voert. 7: Ik denk dat we het IOP nodig hebben met nog wat aanvullende vragen. Als ik die punten doorneem kom ik op goede gespreksonderwerpen zoals: IQ, Niveaus, hoe gaat het in de praktijk en in de keuzepraktijk. 8: Het IOP is ook het plan/route van de I.I.
Vraag 5	Welke tips zou je kunnen geven om onze CG te verbeteren?	8: Vast format 7: Peilen wat iedereen ermee wil en wat willen we als school ermee, zodat we met z'n allen op 1 lijn komen. Er zit veel verschil in ervaring in het team. Toen ik hier op school kwam werken kreeg ik van twee collega's te horen hoe die het deden. Dat neem je een beetje over en daarna vind je, je eigen weg. Misschien moeten we eens kijken wat we gemeenschappelijk hebben met elkaar. 8: Bijv. de onderbouw voert wel het gesprek met een agenda en de bovenbouw niet. 7: Of andersom. Ik kan me voorstellen dat de ouderen minder houvast nodig hebben in het voeren van een gesprek.
Vraag 7	Heb je behoefte aan een nieuw instrument waarmee je CG kunt voeren of kun je uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is?	Wij hebben wel behoefte aan bepaalde punten die besproken zouden moeten/kunnen worden.
Vraag 8	Heb je behoefte aan een scholing in het voeren van CG?	8: dat vind ik heel erg leuk. 6: ik ook. Helemaal omdat ik weinig zicht heb op hoe men CG voert. IK vind het wel interessant om te kijken hoe de ander het doet, zodat je dingen van elkaar over kunt nemen. Eens met elkaar over hebben hoe je

		het aanpakt. 7: Dat is zeker leuk. Hoe kun je bij gesprekken die minder lopen bijdragen aan dat het positief verloopt?
Vraag 9	Vind je dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?	Ja.
Vraag 10	Wat denk je dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denk je dat ze tevreden zijn?	7: Nog nooit over gehad. 8: Ik ook niet. 7: Ik heb het idee dat ze tevreden zijn over hoe het loopt. 8: Bij sommige twijfel ik of ze het nut ervan zien. 6: Helemaal als het dan na schooltijd is. Tijdens schooltijd vinden ze het prima. In hun vrije tijd zijn ze het nut vergeten en willen ze het anders zien.
Vraag 11	Wat vind je van een coachingsdag waarbij praktijkcollega's worden betrokken?	8: Ik vind het leuk dat de praktijkdocenten betrokken wordt. 6: Leuk. Wat een goed idee. Het probleem van tijdgebrek is dan ook gelijk opgelost. 7: Tijdens de I.I. bespreking zat ik laatst ook te denken, kon de I.I. er maar even een paar minuten bij zijn. Het gaat over de I.I. Iedereen kan z'n zegje doen. 7: Ik denk dat het voor de I.k. niet een relaxte dag wordt met al die gesprekken. Of dan de waarde ervan blijft weet ik niet. 8: Het eerste gesprek doe je waarschijnlijk anders als het vijftiende gesprek. Maar elke I.I. is anders, dus saai zal het niet zijn. Het is iets om over na te denken. 6: En misschien een keer het proberen waard. Dan kun je altijd zien voor wie het wel/niet werkt. 8: Er moet wel 1 lijn zijn. 7: Ik ben op zich meer voor het spreiden. Net hoe het uitkomt.
Vraag 12	Wat heeft het team nodig om de CG te verbeteren?	8: Meer tijd en ruimte en rust om de CG te voeren. Na schooltijd zijn mijn I.I. niet gemotiveerd. Onder schooltijd zit mijn klas vol. 7: Het moet net in mijn rooster passen. Als ik een vrij uur heb, dan voer ik de gesprekken, maar dit moet je wel hebben. 6: Het coachingsuur na schooltijd vind ik geen oplossing. Om I.I. te laten wachten tot hij eindelijk aan de beurt is, zorgt ervoor dat de I.I. helemaal niet meer gemotiveerd is. 7: Coachingsuur op rooster helpt niet. Ik plan maar 1 I.I. na schooltijd. Laten wachten is geen oplossing.

Aparte vraag: Coach jij sturend of begeleidend? Als jij het idee hebt dat een I.I. helemaal een verkeerde richting kiest, laat je de I.I. dit zelf ervaren of probeer je de I.I. dan te sturen zodat hij/zij wat anders gaat doen wat in jouw ogen meer bij de I.I. past?

6: Ik bespreek reëel dat een doel niet haalbaar is, maar respecteer de wens van de I.I.. Ik zou bespreken wat de I.I. naast zijn wens zou willen kiezen. Ik vind het belangrijk dat de I.I. het gevoel blijft houden dat het zijn plan is. Tweede keus is ook zijn keus. Mocht zijn eerste plan mislukken, wat wil je dan gaan doen.

7: Ik vind het belangrijk dat we een realistisch beeld schetsen. Ik laat de keus bij de I.I. wat hij nog meer kan doen. Wij zijn er wel om de realiteit weer te geven. Sommige I.I. willen huisarts worden.

Bijlage 3a: Interview Collega/Expert in CG en zorgcoördinator van een collega Praktijkschool.

Interview Collega/Expert in CG van een collega Praktijkschool:

	Vragen	Antwoorden
Vraag 1	Wat vindt u het doel van de CG(coachingsgesprekken)?	Individuele contact, relatie met I.I. verbeteren/verdiepen, I.I. en I.k. dingen kunnen inbrengen, I.I. eigenaar van leerproces wordt/is, Dat I.I. zelf aangeven hoe het gaat en wat ze willen leren en hoe ze dit gaan doen.
Vraag 2	Denkt u dat dit doel bij u gemeenschappelijk wordt gedragen en uitgevoerd binnen de school? Zo ja, hoe ziet u dat in de praktijk?	Het is wel de bedoeling dat punten centraal staan tijdens het CG. Ik weet niet of iedereen dit doet en hoe dit in de bovenbouw gaat en combinatie stage en opleiding. Ik weet niet of iedereen leer/ontwikkelingslijn benoemt. Ik had evaluatieformulier rond gemaild en ik kreeg een compliment dat het er goed uitzag en dat het gebruikt gaat worden tijdens het CG. N.a.v. de studiedag die ik heb georganiseerd en de hulpmiddelen die we hebben aangeboden hoor ik dat mensen hiermee aan de slag gaan.
Vraag 3	Hoe kan volgens u het CG bijdragen aan dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?	Er is ruimte in het gesprek voor inbreng voor de I.I. (zowel positieve als negatieve dingen) De I.I. wordt gevraagd waar hij aan wil werken en hoe hij dat gaat doen.
Vraag 4	Wat denkt u dat een team nodig heeft om de CG het gewenste resultaat te laten opleveren?	Samen over blijven praten, samen oefenen en ons daarin ontwikkelen. Wij hebben een onderbouw- en bovenbouw team. N.a.v. de studiemiddag hebben we in onderbouw- en bovenbouw overleg besproken welk punt je mee kon nemen vanuit de studiemiddag en waar ga je mee aan de slag/ waar ga je op letten tijdens de gesprekken. Hierna hebben we weer geëvalueerd hoe dit is gegaan in de overleggen. En dit blijven we doen. Wij hebben nog plannen voor nog drie middagen om dit thema terug laten komen, zodat I.k. geprikkeld blijven en dat men zich blijft ontwikkelen. Dat er gelet blijft worden op houding (verbaal-non verbaal), communicatie, welke vragen stel je, welke hulpmiddelen kun je inzetten bijv. bij een I.I. die lastig praat, zodat je er toch iets uit kunt

		krijgen. Bijv. d.m.v. kaartjes, foto's, gevoelskaartjes erbij leggen enz. Als school hebben wij een coachingstraject gehad. Daar hebben we bepaalde materialen/hulpmiddelen aan overgehouden die gebruikt kunnen worden. Ik heb zelf dingen ingebracht, omdat ik een studie voor kindertherapeut heb afgerond. De kwaliteitkaarten, gevoelskaarten/gevoelswereldspel vind ik mooi. Op een conferentie van Balans kwam ik werkvaardigheden kaarten tegen. Ik heb veel ingebracht van wat ik denk dat een ingang kan zijn voor leerlingen. Dan kun je op een andere manier een gesprek voeren dan gelijk de vraag te stellen: waar wil je aan werken? Vraag eerst maar eens hoe gaat het met je? Hoe gaat het op school? Of voor I.I. die moeilijk praten. Bij sommige I.I. gaat alles goed. D.m.v. bepaalde hulpmiddelen kun je er dan veel meer uit krijgen.
Vraag 5	Welke tips zou u kunnen geven om onze CG te verbeteren?	Belangrijk is de gemeenschappelijke visie. Wat willen jullie en de leerlingen bereiken? De leerling en de leraren hebben er wat aan. Dit is het begin. Van daaruit kijken wat past bij de school. Scholing. Van elkaar leren. Video opnames maken van elkaar. Gesprekjes oefenen (I.k.-I.I. en observator). Wij zijn begonnen met dat we de gesprekken na schooltijd deden. Elke week zoveel I.I. Wij merkten dat we zelf kapot waren na een dag lesgeven. Dan had je bijv. drie I.I. op een middag. De laatste moest dan 40 minuten wachten. Waar ga je de I.I. onderbrengen? Je wisselde wel af. Als de I.I. de laatste was dan meldde je dat hij de volgende keer eerste of tweede aan de beurt was. De I.I. waren niet gemotiveerd en wij als school hadden zoiets dat we dit super belangrijk vinden. Dat I.I. er zelf iets over te zeggen hebben. Hoe kunnen we dit anders organiseren? Wij hebben toen gezegd; "we geven hier vier dagen voor". In die dagen staan CG centraal. Iedereen doet het. Het is schoolbreed/gezamenlijk. Iedereen is daarmee bezig. Wij lopen er nu tegenaan dat sommige collega's niet op donderdag werken. We gaan er misschien naartoe dat we onderbouw en bovenbouw splitsen. De onderbouw op woensdag, omdat alle leerkrachten en praktijkleerkrachten er dan zijn van de onderbouw. Op donderdag zijn alle I.I. er. Ook de I.I. die stage lopen. Dus vandaar dat we dan zeggen de bovenbouw doen we op donderdag. Je loopt er dan

		tegenaan hoe we dit kunnen voorkomen. Ik vind het jammer dat het gezamenlijk dan minder is. Dit vond ik wel erg sterk. Ik merkte wel dat je sommige collega's (met name praktijkleerkrachten) moest blijven stimuleren om in te schrijven op gesprekken. Eerst wilde we ook dat praktijkleerkrachten aan konden geven welke I.I. ze konden spreken. Maar je wil niet alleen de I.I. spreken waarbij het lastig gaat, je wil ook die stille spreken enz. Daar hebben we een tijd naar gekeken. Hoe kunnen we dat nu doen.? Toen zijn we weer terug gegaan om de praktijkleraren te koppelen per klas. De praktijkleerkrachten schrijven zich in op 1 klas.
Vraag 7	Gebruikt u op school bepaalde instrumenten voor de CG?	Wij gebruiken evaluatieformulieren die in de portfolio komen. Dit kun je met ouders bespreken. Dit is ook gekoppeld aan het handelingsplan. Wij zijn zelf met school bezig welk formulier wij willen gebruiken voor het IOP.
Vraag 8	Wat zou ons team kunnen bereiken met scholing?	Kennis. Op 1 lijn komen.
Vraag 9	Vindt u dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?	Nee. Er worden eigen formulieren gebruikt.
Vraag 10	Wat denkt u dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denkt u dat ze tevreden zijn?	Wij hebben het wel eens onderzocht d.m.v. vragenlijst. Over het algemeen is dit positief. Ik hoorde nu wel van een paar I.I. die meldde er geen zin in te hebben. Ik had 1 meisje in de groep die er tegenop zag, omdat ze moeilijk praat. Ik heb na het gesprek gevraagd hoe het is gegaan en merk dat ze daar al meer zelfvertrouwen in heeft gekregen. Meestal is het dat ze voor een korte periode naar school moeten fietsen of met de bus. Maar ik denk dat dit niet te maken heeft met de gesprekken, want dit vinden ze wel leuk. Ze kunnen zelf aangeven waar ze aan willen werken.
Vraag 11	Wat vindt u de meerwaarde van een coachingsdag?	Dat het gezamenlijk is. Dat iedereen het heeft en niet maar 1 klas. Voorheen plande we zelf de gesprekken en kwam het geregeld voor dat we gestoord werden en dat er binnengelopen werd tijdens de gesprekken. Het is iets vertrouwelijk. Veiligheid en vertrouwen is erg belangrijk. Er hing zelfs een bord "niet storen". Dit is een belangrijke voorwaarde. Het is fijn als er een sfeer ontstaat dat de I.I. echt zichzelf kan zijn, open kan zijn, kan vertellen wat hij wil.
Vraag 12	Is het voeren van zoveel gesprekken op 1 dag nog wel waardevol? Streeft het op een gegeven moment zijn doel niet	Wij hebben niet zoveel gesprekken op 1 dag en je kunt zo lang inplannen als je wil. Normaal ben ik wel moe na zoveel gesprekken. Het is wel intensief. Maar wij

	voorbij?	hebben maximaal 12 gesprekken. Een tip zou zijn om het in twee halve dagen te doen. I.I. die geen gesprekken hebben kunnen in de ochtend les hebben en de andere I.I. een gesprek en de ochtend daarop andersom. Je moet goed bedenken hoe je dit zou kunnen organiseren.
Vraag 13	Hoe kun je bij een coachingsdag nog inspelen op leerlingen als in het begin van het jaar de gesprekken al vast staan? Gaat dit niet ten koste van de kwaliteit van de gesprekken?	Tussendoor heb je ook gesprekken met I.I. en ben je ook aan het coachen. De coachingsgesprekken zijn geplande/gestructureerde gesprekken. Die vier dagen staan helemaal centraal. Coachen houdt niet op na de gesprekken, Dit blijft doorgaan. Je bent de hele dag aan het coachen.
Vraag 14	Hoe doen jullie dit organisatorisch? Bijv. I.I. die stage lopen? Laten jullie alle bezigheden van de I.I. vervallen?	Op donderdag hebben wij een terugkomdag voor alle I.I. bij hun mentor. Dit komt bij ons mooi uit.

Het is en blijft een traject dat je moet blijven bijstellen. Altijd verder ontwikkelen. Het blijft een ontwikkelpunt.

Interview met zorgcoördinator van een collega Praktijkschool die nauw betrokken is geweest bij het ontwikkelproces van coachingsgesprekken op die school:

	Vragen	Antwoorden
Vraag 1	Wat vindt u het doel van de CG(coachingsgesprekken)?	De I.I. na te laten denken wat hij wil leren, zelf verantwoordelijk maken, keuzes leren maken. Hem/haar de ruimte te geven.
Vraag 2	Denkt u dat dit doel bij u gemeenschappelijk wordt gedragen en uitgevoerd binnen de school? Zo ja, hoe ziet u dat in de praktijk?	Ja, daar ben ik van overtuigd. Dit is wel een proces waarin we zaten en zitten. Alle collega's voeren afgelopen jaren gesprekken. Collega's dan heb ik het over de mentoren, daar zijn we ooit mee begonnen. Sinds een aantal jaren sluiten de praktijkcollega's zich daarbij aan. Die schrijven zich in. Zij maken een keuze welke groep ze willen spreken. Dit is echt iets van de school. Dit heeft ook te maken met hoe we het organiseren. Wij hebben het ooit gedaan na schooltijd in een mentoruur. Dit werkte niet of er kwamen andere dingen tussen. Toen hebben we de keuze gemaakt, dit vinden we zo belangrijk, wij hebben vier dagen per jaar een coachingsdag. De I.I. komen weliswaar voor maar een half uur naar school, maar het is wel een heel belangrijk half uurtje. Dan kunnen ze praten met hun mentor over hun plan voor het komende schooljaar.
Vraag 3	Hoe kan volgens u het CG bijdragen aan dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?	Het gesprek op de goede manier te voeren. Door open en onbevangen het gesprek te voeren en niet met een verborgen agenda in je hoofd. Dat is heel erg moeilijk. Die verborgen agenda is moeilijk om los te laten. De kunst is om open en onbevangen het

		gesprek in te gaan en te luisteren naar de I.I. De I.I. voelt zich serieus genomen, wordt niet gestoord. Ik zit er voor jou. Het is belangrijk. De I.I. voelt dat hij/zij ertoe doet en dat hij mag zeggen wat hij wil leren en wordt daarbij geholpen hoe hij dat vorm kan gaan geven.
Vraag 4	Wat denkt u dat een team nodig heeft om de CG het gewenste resultaat te laten opleveren?	Training. Dat is misschien wel het belangrijkste. Hoe voer ik een CG. Hoe stel je goede vragen. Stel open vragen. Ga oefenen met elkaar. Ga in drietallen zitten met iemand die het gesprek voert, iemand die gecoacht wordt en iemand die observeert. Zorg dat er een vertrouwen en veilige sfeer is. Dit zijn de belangrijkste voorwaarden voor een goed CG. Wij doen het al jaren zoals we het nu doen en we hebben een training gehad een half jaar geleden. Dan zitten er een hoop mensen die het al lang doen, maar toch is het goed om de boel op te frissen en om elkaar scherp te houden. Zoals: je zit in te vullen, of er valt een stilte en je het de neiging om deze stilte in te vullen enz. Dat soort tips.
Vraag 5	Welke tips zou u kunnen geven om onze CG te verbeteren?	Trainen en oefenen. En ervaar zelf dat de vraag: "wat wil je leren" een hele moeilijke vraag is. Het is belangrijk om zo'n gesprek voor te bereiden. Denk erover na, praat er met je ouders over. Ik heb ook gehoord van een school waar een CG thuis voorbereid moet worden met ouders. Ze hebben een coachingspapier. De I.I. moet een aantal vragen thuis opschrijven met een handtekening van ouders en komt met dit papier naar het gesprek. Dit vind ik ook wel heel krachtig om ouders daar een rol in te geven. Zo werken wij zelf niet, maar het is wel belangrijk.
Vraag 7	Gebruikt u op school bepaalde instrumenten voor de CG?	Zie Bijlagen.
Vraag 8	Wat zou ons team kunnen bereiken met scholing?	Is al beantwoord.
Vraag 9	Vindt u dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?	Ik denk dat het CG een leidraad voor het IOP moet zijn. Dat is ontzettend individueel ontwikkelingsplan. Het IOP is gewoon de naam van de paraplu waar de CG allemaal onder hangen. Dat maakt dat je een leerplan kunt maken voor de komende periode. Voor mij is het andersom.
Vraag 10	Wat denkt u dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denkt u dat ze tevreden zijn?	Ik denk dat ze wel tevreden zijn. Ik denk ook dat ze het niet ergens mee kunnen vergelijken. Een I.I. zou niet zo snel zeggen dat ze het anders willen. Ze zeggen automatisch wel dat ze tevreden zijn.
Vraag	Wat vindt u de meerwaarde van	Dat je voor elke I.I. de tijd hebt. Dat je het

11	een coachingsdag?	goed in de organisatie voor elkaar krijgt. En niet dat even tussendoor. Wij vinden het zo belangrijk dat we er een hele dag voor nemen. We kunnen dit uitleggen naar ouders. Vier keer per jaar hebben we een coachingsdag. Dan lijkt het of ze bijna de hele dag vrij zijn en dat zijn ze ook, maar dat half uur werken ze keihard. Ze maken een plan waar zij aan gaan werken. Je geeft daar tegelijk ook het belang aan van het gesprek.
Vraag 12	Is het voeren van zoveel gesprekken op 1 dag nog wel waardevol? Streeft het op een gegeven moment zijn doel niet voorbij?	Ik heb deze ervaring hier niet gehoord. Het is een pittige dag en hard werken. <i>(De klassen zijn niet groter dan 12 l.l. waardoor er niet meer dan 12 gesprekken worden gevoerd.)</i>
Vraag 13	Hoe kun je bij een coachingsdag nog inspelen op leerlingen als in het begin van het jaar de gesprekken al vast staan? Gaat dit niet ten koste van de kwaliteit van de gesprekken?	Dat is het maatwerk wat je levert. We coachen de hele dag en wijzen l.l. de hele dag op zaken die goed gaan en waar ze trots op moeten zijn. Dit gaat toch wel door. En als mentor heb je meer gesprekken dan alleen een CG. Eigenlijk kun je dat ook een CG noemen. Je denkt er ook aan om de goede vragen te stellen.
Vraag 14	Hoe doen jullie dit organisatorisch? Bijv. l.l. die stage lopen? Laten jullie alle bezigheden van de l.l. vervallen?	Zie vraag 14 interview collega/expert in CG andere Praktijkschool.

Aparte vraag: **Wat vindt u het grote verschil tussen een CG gesprek en een op de hoek van de tafel gesprek?** Het ligt eraan wat je doel is. Soms heb je met een l.l. een corrigerend gesprek. Dan heeft hij gedrag vertoont dat je niet vindt kunnen. Dan ga je geen vragen stellen, maar wat vertellen. Bij een CG geef je de l.l. ook heel duidelijk een verantwoordelijkheid.

Bijlage 4: De acht stappendans (Cauffmann, 2003)

Contact leggen

Hoe vanzelfsprekend misschien ook, elke werkrelatie begint met contact leggen door oprechte belangstelling te tonen voor de persoon die zich met een probleem presenteert. Spreek met de mens achter de cliënt, in zijn eigen taal. Luister onbevengend, met een 'beginner's mind', naar alles wat de cliënt te berde brengt. De impliciete boodschap aan de cliënt is dat hij niet slechts zijn probleem is. Contact maken is altijd de eerste stap, de andere stappen hebben geen bepaalde volgorde.

Context verhelderen

Geen enkel probleem speelt zich af in een vacuüm en het is van belang zich een goed beeld te vormen van de context waarin het probleem zich voordoet. De intentie daarbij is niet het uitdiepen van oorzaken, maar het signaleren van omgevingsfactoren waarin (deel)oplossingen schuilen. *Stel uzelf eens voor?* is een goede beginvraag, die de cliënt uitnodigt dat te melden wat van existentiële waarde voor hem is. Relatievragen (*Wat merkt uw echtgenoot/beste vriend...?*) leveren vaak relevante informatie op en helpen de cliënt zichzelf door de ogen van de ander te bekijken.

Doelen formuleren

Duidelijke doelen zijn als bakens die de kortste weg wijzen naar de gewenste verandering. *Waar moet dit gesprek over gaan, wil het nuttig voor u zijn?* is een goed begin voor cliënten die in probleembeschrijvingen blijven steken. Bedenk dat de enige doelen die de moeite waard zijn, de doelen van de cliënt zelf zijn. Achter elke klacht schuilt een wens, achter elk probleem een doel. *Nuttige* doelen zijn praktisch, realistisch, realiseerbaar en in gedragstermen observeerbaar (*Wat zou u anders dóen?*). Zij beschrijven de aanwezigheid en

COMPLIMENTEREN

SCHALEN

1. CONTACT

LEGGEN

CONTEXT

DOELEN

STELLEN

TOEKOMSTGERICHTHEID

UITZONDERINGEN

STERKE

PUNTEN

ZOEKEN

GGzet Wetenschappelijk 2006 • jaargang 10 • nummer 2

Doelen formuleren

Duidelijke doelen zijn als bakens die de kortste weg wijzen naar de gewenste verandering. *Waar moet dit gesprek over gaan, wil het nuttig voor u zijn?* is een goed begin voor cliënten die in probleembeschrijvingen blijven steken. Bedenk dat de enige doelen die de moeite waard zijn, de doelen van de cliënt zelf zijn. Achter elke klacht schuilt een wens, achter elk probleem een doel. *Nuttige* doelen zijn praktisch, realistisch, realiseerbaar en in gedragstermen observeerbaar (*Wat zou u anders dóen?*). Zij beschrijven de aanwezigheid en niet de afwezigheid van iets (*Wat zal er voor in de plaats komen wanneer u niet meer depressief bent?*) en worden van klein naar groot geformuleerd om tot haalbare stappen te komen.

Resources zoeken

Demoralisatie is het gevolg van een gebrek aan toegang tot resources (hulpbronnen, gezonde eigenschappen) om uit de problemen te komen. Signaleer daarom tussen de ruis van probleembeschrijvingen de sterke punten van de cliënt. Houd de blik zo open en breed mogelijk zodat alles wat de cliënt gebruiken

kan om zijn doelen te bereiken in beeld kan komen. Elk individu beschikt over resources, het is de taak van de hulpverlener de cliënt te helpen deze te ontdekken en zich (weer) toe te eigenen.

Uitzonderingen zoeken

Geen enkel probleem is constant en voortdurend aanwezig. Uitzonderingen zijn de momenten waarop het probleem zich niet of in mindere mate voordoet.

In een uitzondering is (het begin van) een oplossing aanwezig.

Informeer uitvoerig naar details van de omstandigheden (*wie, wat, waar, wanneer, hoe*; geen *waarom*). Onderzoek vooral of de cliënt een eigen bijdrage aan de uitzondering leverde. Zo ja, dan vergroot dat de mogelijkheid van herhaling.

Complimenteren

Complimenten staan niet voor niets centraal in het diagram. Zij zijn krachtige middelen om de werkrelatie te versterken, hoop en vertrouwen te wekken, en de aandacht te verleggen van probleem naar oplossing. Van belang is dat zij echt en welgemeend overkomen, en door de cliënt als relevant worden ervaren. Het gaat er niet om de cliënt stroop om de mond te smeren, maar om dat wat ten dienste staat van zijn doel(en), zoals uitzonderingen en resources, positief te bekrachtigen. Bij cliënten die 'allergisch' zijn voor complimenten is het beter dat impliciet te doen. (*Hoe is u dat gelukt?*).

Schalen

Van belang is uit het zwart-wit denken te komen waar cliënten met problemen vaak toe neigen en hen te wijzen op de grijsvarianten die een veel realistischer afspiegeling zijn van de werkelijkheid. Schaalvragen zijn daarbij nuttige hulpmiddelen. Zij kunnen differentiatie aanbrengen in de af te leggen weg naar de gewenste verandering. Bijvoorbeeld: *Wanneer het moment van aanGGzet Wetenschappelijk 2006 • jaargang 10 • nummer 2*

melding een 0 is en het moment dat u hier niet meer hoeft te komen een 10, waar bent u dan nu? Ga niet te snel door van de actuele naar de gewenste score. Vraag bij een getal X eerst wat tussen 0 en X aanwezig is, dat zijn namelijk resources. Wees niet te snel tevreden en vraag herhaaldelijk: *Wat nog meer?* Wanneer de actuele situatie op 0 wordt aangegeven, is het van belang 'coping'-vragen te stellen: *Hoe houdt u het vol? Hoe hebt u het klaargespeeld toch te komen?* Pas wanneer geen resources meer genoemd worden volgt de vraag: *Hoe zou u weten wanneer u een punt hoger zit?* Verklein zo nodig: *Wat is de eerste/kleinste verandering die u zou merken? Wat is het kleinste stapje dat haalbaar zou zijn?* Wanneer dit weinig resultaat oplevert, is het aangewezen motivatie voor/hoop op/vertrouwen in verandering in te schalen. Bij een lage score op één van deze items wordt de cliënt gevraagd of hij wil onderzoeken hoe deze kan toenemen.

Toekomstgerichtheid

Oplossingen behoren per definitie tot de toekomst. Zouden ze in het heden voorhanden zijn dan zou er immers geen probleem meer zijn. Een krachtig middel om op het spoor van oplossingen te komen is dan ook de visualisatie van een betere toekomst: *Hoe zou u weten dat het probleem verleden tijd (verminderd) is?* Een specifieke hypnotherapeutische techniek daarbij is het stellen van de 'wondervraag'. De Amerikaanse school legt hier meer nadruk op dan het Brugse Model. De techniek is vooral bruikbaar bij cliënten die slechts weten waar ze van af willen maar niet waar ze naar toe willen en kan hen helpen over de muur van hun problemen heen te kijken naar een wenselijke realiteit. Creëer een 'yes-set' door het stellen van vragen die alleen met 'ja' beantwoord kunnen worden om de cliënt in een toestand van positieve verwachting te brengen. Vervolg met: *Mag ik u een rare vraag stellen?* (Het antwoord is dan meestal ook 'ja'.) *Stel u valt vannacht in diepe slaap en er gebeurt een wonder. Het wonder is dat uw probleem is verdwenen/verminderd/u er geen last meer van heeft. Wanneer u 's ochtends wakker wordt, weet u van geen*

wonder, u sliep immers. Wat is het eerste waaraan u merkt dat het wonder heeft plaatsgevonden? Wat doet u anders, wat merken anderen aan u? Stel veel vragen naar details die ten gevolge van het wonder in het dagelijks leven anders zouden zijn, om zo tot een realiseerbaar toekomstbeeld te komen. Via schaalvragen en uitzonderingen (Was er ooit al een klein beetje van het wonder in uw leven merkbaar?) wordt een eerste stap richting wonder ontworpen.

De zes eerstgenoemde stappen representeren vooral de oplossingsgerichte grondhouding, de twee laatstgenoemde zijn eerder technieken en vormen de weinige ingrediënten van het model die specifiek zijn. De stappen zijn in werkelijkheid onlosmakelijk met elkaar verbonden en worden in diverse combinaties toegepast. De dans kent geen choreograaf, maar krijgt vorm in de unieke relatie tussen cliënt en hulpverlener. Geen twee uitvoeringen zijn gelijk.

Bijlage 5: Het Landelijk werkverband Praktijkonderwijs (2005) legt het voeren van coachingsgesprekken als volgt uit;

Om - in aanvulling op het onderwijskundig rapport - duidelijk zichtbaar in beeld te krijgen wat de ontwikkelingsmogelijkheden van een leerling zijn, vinden vanaf het begin van de schoolloopbaan **individuele coachingsgesprekken** plaats. Daarin wordt bekeken welke mogelijkheden een leerling heeft en welke competenties hij al meebrengt (EVC's: eerder en/of elders verworven competenties) en kan toepassen.

De individuele **coachingsgesprekken** vormen de basis en de rode draad voor het werken met het IOP. Dit plan wordt niet alleen in het eerste jaar en bij toelating tot het Praktijkonderwijs gehanteerd, maar speelt een belangrijke rol gedurende de gehele schoolloopbaan. Om de ontwikkeling van de leerling snel en actueel te volgen, vinden regelmatig **coachingsgesprekken** plaats. In deze gesprekken, waarbij de leerling met zijn vaste begeleider - en waar nodig ook de stagebegeleider(s) en/of ouders - betrokken zijn, wordt samen met de leerling op zijn ontwikkeling gereflecteerd en worden afspraken gemaakt over de voortgang. De besluiten die voortkomen uit de individuele **coachingsgesprekken** zijn sturend voor de invulling van het onderwijsprogramma van de leerling en de bewijzen die hij wil gaan leveren in zijn portfolio; ze geven richting aan de keuzes in de individuele scholingsroutes.

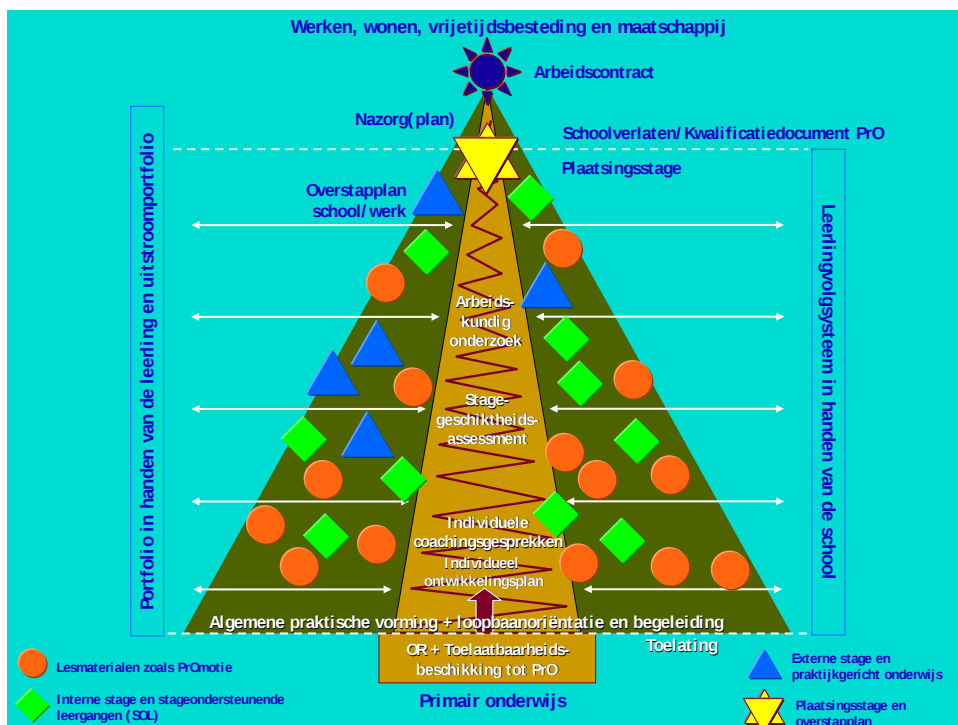
Zo ontstaat rond de leerling een netwerk van gesprekken waarin voortdurend wordt gekeken naar de vorderingen in de ontwikkeling van de leerling. In het *portfolio*, een *registratie-instrument*, geeft de leerling vorm aan de voortgaande ontwikkeling met behulp van de 'bewijzen' van de leerling zelf over zijn op school of elders verworven competenties (kennis, vaardigheden en houding). In het *leerlingvolgsysteem* (LVS), het *registratie-instrument van de school*, krijgen ze vorm in voor de leraren en de school relevante informatie over de voortgang en de groei van de leerling (zie ook de publicatie 'Het individueel ontwikkelingsplan in het Praktijkonderwijs' van de Referentiegroep Praktijkonderwijs in de Steigers). Bron: Vereniging Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (2005).

Bijlage 6: Het Boommodel

(De Referentiegroep Praktijkonderwijs in de Steigers ,2006)

In Het Boommodel wordt sturing gegeven aan de ontwikkeling van het programma van een school voor Praktijkonderwijs en ook aan de aanpak van de persoonlijke ontwikkeling van elke leerling. Het model is tussen 2002 en 2006 ontwikkeld en was (is) vooral bedoeld als leidraad voor de interne schoolontwikkeling van de scholen die sinds 2000 intensief bezig zijn met de omzetting (soms ook herontwerp) van hun functioneren als school voor VSO-MLK (Voortgezet Speciaal Onderwijs- Moeilijk Lerende Kinderen) naar een school voor Praktijkonderwijs (De Referentiegroep Praktijkonderwijs in de Steigers ,2006).

Huisman, (2006) geeft aan dat het IOP een *sturingsinstrument* is en vormt in het boommodel de kern (de stam) voor de keuzes en beslissingen over de persoonlijke ontwikkeling en schoolloopbaan van de leerling (zijn persoonlijk leerplan (PLP)). Het is een afstemmingsinstrument voor vraag en aanbod bij het streven naar passend competentiegericht leren en met de leerling als maat(je), onder het motto: 'Wat wil jij leren op deze school?' De 'zigzaglijn' in de 'stam' van het boommodel verwijst naar de **systematisch terugkerende coachingsgesprekken** waarin samen met de leerling proactief gereflecteerd wordt op de voortgaande ontwikkeling.



Bijlage 7: De interventies volgens Goijaarts (2009)

1. Contact leggen:

Het hebben van een goed contact is basaal in een werkrelatie met leerlingen

2. Complimenteren:

Het geven van complimenten versterkt de samenwerking, geeft de ander meer zelfvertrouwen en maakt duidelijk waar hulpbronnen te vinden zijn. De leraar geeft de leerling een goed gevoel en geeft aan waar de sterke eigenschappen van de leerling liggen.

3. Herkaderen van problemen:

Het kan soms heel bevrijdend werken door bij problemen te kijken naar de positieve kanten die daaraan vast zitten. Daardoor kan er een nieuw perspectief worden gevonden waardoor er weer een oplossing mogelijk wordt.

4. Zoeken naar uitzonderingen:

Er zijn altijd momenten te vinden waarop problemen zich minder of helemaal niet voordoen. Deze uitzonderingen laten zien dat mensen al dingen doen die bijdragen aan de oplossing van het probleem. Bij leerlingen kan er in gesprekken worden gevraagd naar situaties waarin het wel goed ging=> de vraag die daarbij gesteld kan worden is: "kun je daar meer van gebruiken"?

5. Hanteren van schaalvragen:

Met het hanteren van schaalvragen kan differentiatie worden aangebracht in problemen, waardoor verschillende gradaties zichtbaar worden. Hierdoor ontdekt de leerling weer perspectief. Bijvoorbeeld; een probleem wordt gelinkt aan een schaalscore van 0-10. 0 is uitzichtloos en 10 de oplossing van het probleem. Vanuit de score van de leerling kan er samen worden nagedacht wat maakt dat die score naar voren is gekomen. Wat lukt er al, ook al is het maar een klein beetje? Hoe komt het dat het dan lukt? Kun je dat vaker doen?

6. Hanteren van de wondervraag:

Het in gedachten creëren van de perfecte toekomst zorgt ervoor dat de leerling nadenkt over mogelijke oplossingen. Hierbij wordt gevraagd aan de leerling om de perfecte toekomst te beschrijven en vervolgens samen na te denken over de vraag of er soms al situaties zijn die een beetje in de buurt komen van die ideale situatie.

7. Gebruik maken van wat de leerling wil en al lukt:

De hierboven beschreven interventies zorgen dat de leerkracht in een gesprek met de leerling gericht is op dat wat de leerling wil en wordt er uitgegaan van dat wat al lukt. Hierdoor is de leerkracht minder bezig met negatieve aspecten van de interactie en wordt er niet steeds gezegd wat men niet wil.

Bijlage 8: Voorwaarden voor het coachingsgesprek met leerlingen volgens Koning, A. (1995, P14)

Een relatie tussen begeleider en begeleide is van groot belang voor het resultaat (Koning, A. 1995, P14).

zijn er ten minste 4 factoren die relatie beïnvloeden (zie bijlage:

1. De persoon van de begeleider(gedraagt deze zich gereserveerd of spontaan, streng of toegeeflijk, neemt begeleider beslissingen of treedt in overleg met de leerling).
2. De leerling bepaalt de relatie. Is hij gesloten of communiceert hij makkelijk? Is hij brutaal, verlegen, rustig in zijn optreden? Wil hij wel begeleid worden?
3. De ervaring die beiden in het verleden met elkaar hebben opgedaan. Wat is hun wederzijdse geschiedenis? Hoeveel ligt er al vast in hun relatie? Liggen zij elkaar?
4. De situatie waarin ze elkaar ontmoeten is van belang. Hebben ze een gesprek in het klaslokaal met meerdere leerlingen of zijn ze samen in een aparte ruimte? Komt de leerling uit eigen beweging of omdat het opgelegd is? Wat is het doel van het gesprek?

Bijlage 9: Informatie over coaching van collega praktijkschool.

Coachingsgesprek

Aandachtspunten voor de voorbereiding:

- Zorg dat je een rustig plekje hebt waar je met de leerling kunt praten.
- Zorg ervoor dat je niet gestoord wordt, plak eventueel een briefje met niet storen op de deur.
- Zorg ervoor dat de leerling weet wanneer en hoe laat het gesprek plaats vindt.
- Vertel de leerling dat hij/zij ook de mogelijkheid heeft om een onderwerp in te brengen.
- Zorg ervoor dat je een blocnote bij je hebt zodat je aantekeningen kunt maken.

Vragen die je eventueel kunt stellen bij de verschillende fases:

Voor dat je begint met het gesprek:

- Bespreek kort het onderwerp/ontwikkelingspunten van het vorige coachingsgesprek
- Bespaal samen het doel van het gesprek.
 - Welk(e) onderwerp(en) wil de leerkracht bespreken
 - Welk(e) onderwerp(en) wil de leerlinge bespreken

Fase 1: (doel) → 1. Waar wil de leerling aan werken

- Welke onderwerp zou je willen bespreken in dit gesprek?
- Waarom wil je dit bespreken?
- Wat zou je graag willen bereiken?
- Wat zou je willen dat er verandert als je klaar bent met dit gesprek?
- Wat zou je willen dat er gebeurt, wat nu niet gebeurt? Of wat zou je willen dat niet gebeurt, wat nu wel gebeurt?
- Is dit haal baar? (realistisch doel?)
- Op welk termijn, binnen welke tijd, wil je dat doel bereiken?

Fase 2: (actuele situatie) → 2. Bij welke ontwikkeling hoort dit?

3. Beschrijf waar je zoal aan moet denken bij deze ontwikkeling (denken , doen , nakijken)

- Wat gebeurt er op dit moment?
- Wanneer gebeurt dit allemaal?
- Hoe vaak gebeurt dit? (probeer dit zo precies mogelijk te beschrijven)
- Wat betekent dit voor jou? (Welk effect heeft dit?)
- Welke andere factoren/dingen zijn belangrijk?
- Welke andere leerkrachten/mensen/leerlingen zijn erbij betrokken?

- Hoe zien zij de situatie?
- Wat heb je tot nu toe geprobeerd?

Fase 3: (Opties) → **4. Bespreek en beschrijf met de leerling hoe hij of zij is aan het begin van de ontwikkelingsweg en hoe die is als hij of zij op zijn allerbest is op deze weg.**

5. Bespreek en beschrijf hoe iemand die aan het begin staat van de ontwikkeling. En ook hoe iemand doet die de ontwikkelingsweg als doorgelopen heeft.

- Wat zou je kunnen doen om de situatie te veranderen?
- Welke ander oplossingen zijn er nog meer?
- Wie zou jou erbij kunnen helpen?
- Heb je behoefte aan mijn advies?
- Welke oplossing vind je het beste?
- Wat zijn de voordelen en nadelen van deze oplossing?

Fase 4: (conclusie) → **Plan van aanpak**

- Welke stappen moeten we ondernemen?
- Wanneer gaan we de stappen ondernemen?
- Wat zou in de weg kunnen staan?
- Moeten de stappen in je agenda worden vastgelegd?
- Welke hulp heb je hierbij nodig?
- Welke materialen heb je hierbij nodig?
- Hoe en wanneer ga je hulp vragen?

Coachingsgesprek 1

Naam:

1. Welke kaarten/kwaliteiten passen bij jou? (kwaliteitenspel)

2. Welke kwaliteiten zou je graag willen hebben? (kwaliteitenspel)

3. Ruimte voor de leerling om iets te vertellen over zichzelf.....

4. Wat zijn je hobby's? Wat vind je leuk om te doen?

5. Welk vak(ken) lijkt(en) je leuk op de Vijverberg?

6. Welke vak(ken) lijkt(en) je minder leuk?

7. Welke afspraken vind jij belangrijk, zodat jij goed kan werken?

8. Aan welk vak wil je werken? Wat wil jij leren? (lijst met keuze Rekenen, Nederlands en W.O.)

9. Aan welke ontwikkelingslijn wil je werken?(Eventueel link leggen met vraag 2)

Wil je RT? Er is een speciale RT juf.

Coachingsgesprekken

Organisatie:

Na een aantal jaren het na schooltijd * te doen hebben we besloten om 4 coachingsdagen per jaar te houden. Dit houdt in dat alle leerkrachten en leerlingen coachingsgesprekken hebben. We koppelen dan een praktijkleerkracht aan een klas. Op die dag hebben de leerlingen geen les. Ze hebben coachingsgesprekken met hun mentor en een praktijkleerkracht. De gesprekken duren ongeveer 20 tot 30 minuten. Wij vonden als team de coachingsgesprekken zo waardevol/belangrijk dat we de coachingsdagen hebben ingevoerd.

Naast de coachingsdagen heb je natuurlijk elke dag coachende/reflecterende gesprekken met leerlingen.

Goede afspraken zijn belangrijk. Tijdens het gesprek mag je niet gestoord worden.

*Elke woensdag bleven 3 leerlingen het 7^e uur op school voor een coachingsgesprek. Leerling 1 was gelijk na de pauze van lesuur 6 aan de beurt. Leerling 2 moest dus 20 min. wachten op zijn gesprek en leerling 3, 40 minuten. De leerlingen hadden op deze manier 1 x in de maand een coachingsgesprek met hun mentor. De praktijkleerkrachten konden de leerlingen oproepen voor een gesprek. Dit gesprek hadden ze dan na voor of na het gesprek met de mentor. Dit werkte niet echt. De leerlingen waren soms door het lange wachten niet echt gemotiveerd.

Waarom CG:

- Wij vinden het als school belangrijk om de leerling eigenaar te laten zijn van zijn eigen leerproces. Wat wil en kan ik? Wat is daarvoor nodig? Hoe ga ik dit doen?
- Dat de leerling zich bewust is/wordt van zijn kwaliteiten en deze leert in te zetten.
- Wij willen graag weten wat de leerling denkt en voelt. Je hebt echt even de tijd voor de leerling.
- Leerlingen zijn gemotiveerd als ze zelf kunnen aangeven wat ze willen leren en waarom. Leerlingen worden en voelen zich gezien en gehoord. Ik ben belangrijk!

Inhoud CG

- Wat wil de leerling zelf bespreken. Wat houdt de leerling bezig?
- Hoe gaat het op school (en stage)? Wat gaat goed? Wat kan er beter?
- Waar wil je aan werken; leerlijn (didactisch) en ontwikkelingslijn (gedrag)

LEERLING STAAT CENTRAAL!!!!

Wat gebeurt er vervolgens na het CG:

- Leerling noteert leerlijn en ontwikkelingslijn. Dit komt in het portfolio. De leerling werkt hieraan tijdens de theorie- (dag- en weektaak) en praktijkvakken (en arbeidstrainingcentrum). We werken ook met prestaties (klas 1 t/m 3) op school, hierin staat ook de leerlijn en ontwikkelingslijn centraal.
- De leerling verzamelt bewijzen van de leer- en ontw.lijn voor in zijn portfolio. Dit wordt met ouders besproken.
- Leerkracht noteert leerlijn en ontwikkelingslijn en begeleidt/coacht de leerling hierin.

- Er komt een kort verslag van het coachingsgesprek in het leerlingvolgsysteem te staan.
- Gegevens (leerlijn en ontw. Lijn) worden verwerkt in het Handelingsplan.

Waar lopen jullie tegen aan?

Eigenlijk lopen de coachingsgesprekken heel goed op school. Volgende week (18 nov.) is er weer een coachingsdag. De leerkrachten en leerlingen zijn erg gemotiveerd. Het is bij zowel leerkrachten als leerlingen duidelijk wat een coachingsgesprek is en wat het doel is. De coachingsgesprekken zijn belangrijk voor de leerkracht/mentor en de leerling, beiden hebben er profijt van.

We zijn wel steeds bezig met de (gespreks)vaardigheden die nodig zijn voor het CG, vandaar ook de studiemiddag. Welke vragen stel je? Wat doe je als een leerling niets zegt/het moeilijk vindt om te praten? Etc...

Verder ben ik erg geïnteresseerd of jullie een bepaald format gebruiken voor de coachingsgesprekken op school en hoe dat eruit ziet

In het verleden hebben we wel een format gehad voor het CG. Dit formulier ging dan ook in het IOP van de leerling. We hebben nu geen IOP meer.

Iedereen maakt nu zijn eigen (vragen)lijst. Meestal heb ik in het begin van het jaar (klas 1) een lijst met vragen die ik wil stellen. Ik gebruik vaak kaarten (zie info studiemiddag) tijdens het CG. Aan het einde van het gesprek vraag ik de leerling dan waar hij/zij aan wil werken

Coachingmaterialen

1. Kinderkwaliteitenspel

Hoe werkt het:

1. Kies een beginopstelling
 - Leg de kaartjes omgekeerd op tafel
 - Laat het kind een kaartje trekken
 - Leg de kaartjes open op tafel en laat het kind een kaartje kiezen dat het beste bij hem of haar past
 - Laat het kind een kaartje kiezen dat hem of haar het meeste aanspreekt (dat hoeft dus niet per se een kwaliteit te zijn die hij of zij zelf denkt te hebben)
2. Geef het kind de gelegenheid om het kaartje goed te bekijken, te lezen en eventueel voor te lezen wat er staat
3. Vraag de leerling:
 - Wat zou deze kwaliteit betekenen?
 - Herken je deze kwaliteit bij jezelf?
 - Ben/heb/kan jij dat?
4. Vraag dan door op de antwoorden die het kind geeft, bijvoorbeeld met de volgende vragen:
 - Wat vind je van deze kwaliteit?
 - Wanneer ben/heb je deze kwaliteit?
 - Ken je andere kinderen die deze kwaliteit ook hebben?

- Hoe kunnen we deze kwaliteit van jou in de groep/school/stage zien?
 - Wat heb je nodig om deze kwaliteit (meer) te kunnen zien laten zien?
 - Stel je bent of hebt heel veel van deze kwaliteit; wat betekent dit voor jezelf en voor je meester/juffrouw, voor je klasgenoten?
5. Als een kind zich niet aangesproken voelt door een kaartje, kan dit feit alleen al een aanknopingspunt zijn voor een gesprekje. Je kunt dan vragen stellen als:
- Kun je vertellen waarom je denkt dat je deze kwaliteit niet hebt?
 - Zou je anders zijn als je deze kwaliteit wel had? Hoe dan?
 - Zou je deze kwaliteit willen hebben? Waarom wel/niet?
6. In de afronding van het gesprek bespreek je aan welke kwaliteit de leerling graag wil werken en in welke situatie (les, pauze, stage, contact met andere leerlingen).



2. Werkvaardigheden in kaart

Goede werkvaardigheden zijn belangrijk. Met behulp van werkvaardigheden kunnen mensen goed functioneren op school, op de stageplek en in een baan. Het loont dus de moeite om de werkvaardigheden zo systematisch mogelijk aan te leren.

Het spel *Werkvaardigheden in kaart* laat leerlingen spelenderwijs kennismaken met werkvaardigheden als:

- Tijd
- Werkhouding
- Samenwerking
- Communicatie
- Verantwoordelijkheid
- Werkplek
- inzicht.

Door het spel:

- krijgen leerlingen inzicht in hun werkvaardigheden
- leren ze erover te reflecteren
- en communiceren ze er met klasgenoten over.
-



3. Ken je kwaliteiten



Zie uitleg kinderkwaliteitenspel

4. Kaartspel: Gevoelswereldspel en kleurrijk kaartspel

Veelzijdig

Doel

De bedoeling van dit spel is de leerling met anderen in gesprek te brengen over de wijze waarop hij(/zij) situaties, mensen of een organisatie ervaart. Als gevolg daarvan zal hij niet alleen bewuster worden van zichzelf, maar kan hij ook anderen beter gaan begrijpen. De centrale vraag is: Wat voel ik? Het spel bestaat uit 140 kleurrijke kaarten, verdeeld over drie groepen: Prettige gevoelens; Onprettige gevoelens; Levensgebieden.

Prettige gevoelens

Voorbeelden zijn: blij, trots, tevreden, veilig en gesteund.

Onprettige gevoelens

Voorbeelden zijn: boos, bezorgd, onrustig, schuldig of beledigd.

Levensgebieden

Deze kaarten vertegenwoordigen belangrijke aspecten van ons leven, die tevens een emotionele lading hebben. Voorbeelden zijn: vrienden, gezondheid, (on-) betaalde arbeid of zelfbeeld.



5. Ansichtkaarten



Voorbeeld:

Leg de ansichtkaarten op de tafel en laat de kinderen een kaart kiezen die past bij hoe ze gewerkt hebben. Laat de kinderen opschrijven of verwoorden wat ze denken, vinden, voelen en willen.

Ik & de ander kaarten (PROMOTIE)

De Ik & De ander kaarten kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden om de ontwikkelingslijn te bespreken met leerlingen.

Voorbeeld:

Laat de leerling een thema kiezen en heb hier met de leerling een gesprek over.

Thema's: Ik & De ander kaarten

Een keuze maken	- Goed weten wat je wilt of wat je ergens van vindt - Goed luisteren naar de mening van een ander - Je mening veranderen als je dat wilt - Iets anders durven kiezen dan anderen - Nadenken voor je kiest of ergens iets van vindt
Jezelf presenteren	- Iets durven vragen - Er netjes uitzien - Uit jezelf iets in de groep vertellen - Iets rustig en duidelijk vertellen
Werkhouding	- Een taak afmaken - Met aandacht werken en/of nauwkeurig werken - Luisteren naar adviezen - Doorzetten als het moeilijk is - Iets uit jezelf aanpakken - Op tijd komen - Opruimen - Werken volgens plan
Omgaan met kritiek	- Rustig luisteren als iemand zegt dat je iets niet goed doet - Vragen wat je niet snapt en zeggen wat je van de kritiek vindt - Rustig en vriendelijk vertellen wat de ander fout doet en hoe het beter kan
Rekening houden met elkaar	- Sorry zeggen - Rekening houden met die dingen waar iemand niet goed tegen kan - Iemand helpen - Iets aardigs zeggen - Een compliment geven
Opkomen voor jezelf	- Nee zeggen als je iets niet wilt - Vriendelijk zeggen dat iemand zich niet aan een afspraak houdt - Het zeggen als iemand onaardig doet - Iemand om hulp vragen en/of zeggen dat je iets niet kunt

Samenwerken	- Je aan een afspraak houden - Met goede ideeën komen en deze duidelijk vertellen - Samen bespreken hoe het moet - De taken verdelen - Naar elkaar luisteren
Omgaan met ruzie	- Bij ruzie reageren op wat de ander zegt: maak de ander niet nog bozer - Een oplossing verzinnen bij een ruzie - Bij ruzie luisteren naar de ander
Gevoelens delen	- Met aandacht luisteren als iemand je iets vertelt - Goed weten hoe je, je voelt - Vertellen over iets dat gebeurd is - Laten merken dat je iets leuk of vervelend voor iemand vindt

Welke vragen leiden ertoe dat:

- de ander aan het denken gezet wordt (open vragen)
- gestimuleerd wordt dingen over zichzelf te ontdekken
- erkenning en waardering zichtbaar wordt
- de ander sterker wordt in plaats van zwakker
- het probleem lichter en werkbaar wordt
- de ander zijn/haar kwaliteit gaat herkennen en benutten
- de ander zelf een oplossing gaat bedenken in plaats van een oplossing gesuggereerd krijgt

Mogelijke vragen/stappen tijdens een coachingsgesprek:

Intentie vaststellen

- Wil je leren, werken?

Het vaststellen van een doel

- Waar wil je aan werken?
- Wat wil je bereiken?
- Wat is voor jou de volgende stap waaraan je wilt werken?
- Hoe gaan we dat doen met elkaar (wat wordt mijn en wat wordt jouw inspanning)?

Het vertrekpunt

- Hoe gaat het nu?
- Wat gaat goed? Wat is een probleem?
- Hoe, wanneer, waar en hoe vaak gebeurt het?
- Wat is het effect op de ander?
- Wat heb je tot op heden geprobeerd?

Opties

- Wat kun je doen om de situatie te veranderen?
- Samen onderzoeken van mogelijkheden
- Welke oplossing kies je, past het meest bij jou?
- Wat zou jij kunnen doen

- Wie zou je daarbij kunnen helpen?
- Wat kan ik doen om je te ondersteunen in je plan? (mogelijkheden overleggen)
- Wat is makkelijk voor je?
- Wat denk je dat moeilijk zal zijn?

Conclusie

- Welke stappen ga je nemen?
- Wanneer en hoe ga je dat doen?
- Welke hulp heb je nodig en van wie?
- Wanneer ga je dat doen?
- Wanneer zien wij elkaar om te bespreken wat er goed gaat en wat misschien moeilijk is?

Bijlage 10: Uitgewerkte data interviews collega's.

Vraag 1: Wat vind je het doel van CG?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2.
Geplande gesprekken	12,5%	1 keer	-
Afspraken maken	25%	2 keer	1
Leren van mogelijkheden/onmogelijkheden	12,5%	1 keer	1
Terugblikken	12,5%	1 keer	-
Nadenken over eigen leertraject	25%	2 keer	2
Dieper contact met I.I.(leerlingen)	37,5%	3 keer	1
Bewust worden van eigen functioneren	12,5%	1 keer	1
Feedback geven	12,5%	1 keer	1
Wat kan ik betekenen voor de I.I.	12,5%	1 keer	-
Gesprekken met ouders voorbespreken	12,5%	1 keer	-

Vraag 2: Denk je dat dit doel gemeenschappelijk wordt uitgevoerd binnen school?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Het doel is gemeenschappelijk alleen de uitvoering is anders.	100%	8 keer	1=doel is gelijk, uitvoering anders. 1= doel en uitvoering gelijk

Vraag 2a: Waar loop je tegenaan?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd
Geplande gesprekken zijn organisatorisch moeilijk te plannen.	50%	4
Meer behoefte aan samenhang in de	62,5%	5

gesprekken.		
Gebruik van een agenda werkt niet.	25%	2
Het moeten voeren van gesprekken werkt soms belemmerend.	25%	2

Vraag 2b: Heb je tips?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Er zou inhoudelijk meer verschil in gesprekken moeten komen tussen de fasen.	12,5%	1	Is al georganiseerd op deze school.
Samenhang zou meer gecreëerd kunnen worden door het gebruik van IOP tijdens het gesprek.	25%	2	-
Studiedag organiseren om de gesprekken inhoudelijk te verbeteren.	25%	2	2
Kijken bij andere scholen.	12,5%	1	-
Meer vrijheid in het voeren van de gesprekken.	12,5%	1	-
Minimaal twee vaste gesprekken plannen.	25%	2	-
Een vast format maken dat gebruikt kan worden bij het CG.	25%	2	1

Vraag 3: Hoe kan het CG bijdragen dat de leerling eigenaar wordt van zijn leerproces?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Het IOP en CG wordt 1.	25%	2	-

Gesprekken koppelen aan stage.	12,5%	1	-
Herhalen van afspraken.	12,5%	1	-
Gesprekken maakt dat de I.I. leert nadenken over mogelijkheden.	50%	4	2
L.I. maakt door gesprek koppeling met theorie.	12,5%	1	-
Bewust worden en stilstaan bij wat de I.I. doet.	25%	2	1
Vooraf aan het gesprek de I.I. laten nadenken over zichzelf.	25%	2	-
De I.I. laten reflecteren.	25%	2	1

Vraag 4: Wat heeft het team nodig om de CG het gewenste resultaat te laten opleveren?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Inzicht in hoe we als team CG voeren.	12,5%	1	2
Tijd en ruimte.	12,5%	1	-
Coachen en niet sturen. Open het gesprek ingaan.	12,5%	1	1
Inspelen op wat de I.I. vraagt.	12,5%	1	1
Samenhang in de gesprekken.	37,5%	3	2
Een instrument voor meer samenhang.	25%	2	-

Vraag 5: Welke tips zou je kunnen geven om onze CG te verbeteren?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Vaardigheden in	62,5%	5	2

gesprekstechnieken oefenen. Daarna evalueren (praktische tips aan elkaar geven). Delen met elkaar.			
Een duidelijkere structuur voor de leerlingen. Verschil mag per persoon maar niet qua inhoud.	37,5%	3	-
Verschil qua gesprek in onderbouw en bovenbouw	25%	2	Is al ingevoerd.

Vraag 6: Heb je behoefte aan een nieuw instrument waarmee je CG kunt voeren of kun je uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Ik kan uit de voeten met wat er momenteel beschikbaar is.	50%	4	Zie bijlage 9 voor instrumenten.
Bepaalde vaste bespreekpunten op papier is wel prettig.	50%	4	-
Ik heb helemaal geen behoefte aan een instrument.	12,5%	1	-

Vraag 7: Heb je behoefte aan een scholing in het voeren van CG?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd
Ik heb behoefte aan een studiedag in het voeren van gesprekken.	37,5%	3
Ik heb behoefte om bij elkaar te kijken en tips van elkaar te krijgen in hoe je goede CG voert.	87,5%	7

Ik heb geen behoefte aan een studiedag in het voeren van gesprekken.	12,5%	1
--	-------	---

Vraag 8: Vind je dat het IOP de leidraad moet zijn voor het CG?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Ik vind van wel. Zonder IOP geen goed CG.	50%	4	-
Het IOP kan aanleiding zijn om dingen in het CG te bespreken niet de leidraad.	37,5%	3	1
Nee.	12,5%	1	1

Vraag 9: Wat denk je dat leerlingen anders zouden willen zien in een CG of denk je dat ze tevreden zijn?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Ik denk dat ze tevreden zijn.	37,5%	3	2
Ik denk dat ze bepaalde dingen anders willen maar over het algemeen tevreden zijn.	75%	6	1
Ik heb geen idee.	25%	2	-

Vraag 10: Wat vind je van een coachingsdag waarbij praktijkcollega's worden betrokken?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Dit lijkt mij een goede oplossing voor de problemen waar wij tegenaan lopen.	37,5%	3	2
Organisatorisch bij ons moeilijk haalbaar.	37,5%	3	-

Dit vind ik te strak en te weinig flexibel.	50%	4	-
Ik zou het wel eens willen proberen.	50%	4	-

Vraag 11: Wat heeft het team nodig om de CG te verbeteren?

Antwoorden	N=8 100%=8	Aantal keren genoemd	Genoemd door collega andere Praktijkschool. N=2
Bij elkaar kijken en van elkaar leren.	37,5%	3	2
Meer behoefte aan duidelijke structuur denk hierbij ook aan de verwerking van de gesprekken.	50%	4	-
Een studiedag in het voeren van gesprekken.	37,5%	3	2
Meer tijd, rust en ruimte om de gesprekken te voeren.	37,5%	3	-

Bijlage 11: Observatielijst coachingsgesprekken collega praktijkschool tijdens coachingsdag:

Observatie leerling

- Wordt er gebruik gemaakt van een agenda?
- Wordt er gebruik gemaakt van een instrument?
- Heeft de l.l. het gesprek voorbereid?
- Heeft de l.l. voldoende inbreng?
- Praat de l.l. over zijn theorie?
- Praat de l.l. over zijn praktijk?
- Praat de l.l. over contact met medeleerlingen?
- praat de l.l. over zijn gedrag in de klas?
- praat de l.l. over zijn gedrag buiten de klas?
- Praat de l.l. over zijn toekomst?
- Praat de l.l. over dingen buiten school?
- Praat de l.l. over zijn hobby's/bezigheden buiten school?
- Is het zichtbaar dat de l.l. eigenaar is van zijn leertraject?
- Denkt de l.l. mee over hoe hij kan bereiken wat hij wil?
- Heeft de l.l. een duidelijk beeld wat hij kan en niet kan?
- Is zichtbaar dat de l.l. de extra aandacht prettig vindt?
- Is de mening van de l.l. belangrijk?
- Is de l.l. gemotiveerd voor het gesprek?

Observatie leerkracht

- Wordt er gebruik gemaakt van een agenda?
- Wordt er gebruik gemaakt van een instrument?
- Heeft de l.k. het gesprek voorbereid?
- Is het een sturend of coachend gesprek?
- Is zichtbaar dat de l.k. rekening houdt met de wensen van de l.l. waardoor hij/zij eigenaar wordt van zijn leerproces?
- Geeft de l.k. de l.l. voldoende ruimte om mee te praten over zijn toekomst?
- Laat de l.k. de l.l. zelf keuzes maken?
- Is de l.k. gemotiveerd voor het gesprek?
- Is het een prettig gesprek?
- Weet de l.k. wat de l.l. wil?
- praat de l.k. over de mogelijkheden van de l.l.?
- Praat de l.k. over de onmogelijkheden van de l.l.?
- Draagt dit gesprek bij aan het doel van de CG?
- Heeft het IOP een rol bij het CG?

Bijlage 12: Tijdsplanning

Onderzoekperiode	Onderzoeksactiviteit
Week 39 t/m 40	Ter oriëntatie op het onderzoeksprobleem een vragenlijst laten invullen door collega's.
Week 41	-Verwerken van de antwoorden van de collega's op de vragenlijst. -Mail gestuurd naar KPC groep om informatie te krijgen over CG. - Ingeschreven bij Digischool op advies van collega Praktijkschool Deventer en gelijk een vraag gesteld aan praktijkscholen over de manier waarop bij hun CG worden gevoerd.
Week 43	Mail gestuurd aan collega Praktijkscholen met de vraag hoe er bij hun op school CG gesprekken worden gevoerd en waar zij tegenaan lopen.
Week 45	Mailcontact met contactpersoon van collega Praktijkschool.
Week 48	- Interview vragen opgesteld en collega's uitgenodigd voor een interview.
Week 49	Collega Praktijkschool gevraagd om afspraak te maken om hun school te bezoeken.
Week 50	Mindmappen met leerlingen uit groep E.
Week 51	Uitwerken van de antwoorden van de leerlingen op het Mindmappen.
Week 1 t/m 5	Interviewen collega's op school.
Week 6 t/m 9	Uitwerken interviews Collega's.
Week 9	Bezoek collega Praktijkschool en bijwonen van een coachingsdag. 5 coachingsgesprekken bijgewoond en 2 interviews gegeven.
Week 10	Uitwerken Interviews Collega Praktijkschool.
Week 11 t/m 17	Schrijven van hfd. 3 t/m 7 van het onderzoeksverslag en voorbereiden presentatie.
Week 19	Presentatie onderzoek aan de onderzoeksgroep.
Week 20	Feedback verwerken van de presentatie in het onderzoek.
Week 20-21	Inleveren onderzoek
Week 26	Presentatie genodigden en afstuderen.