

Doen we genoeg met wat we zien?

Een onderzoeksverslag over de ervaring van leerkrachten met het pedagogisch expertsysteem ZIEN!



Naam:

Jantine Gieteling

Studentnummer:

2185308

Begeleidster:

Marijke Reith

Aantal EC's:

10

Periode:

Toets 5, Augustus 2013, 2de studiejaar van het tweejarig traject

SAMENVATTING	4
HOOFDSTUK 1 AANLEIDING VOOR VERBETERING	5
1.1 Praktijkbeschrijving	5
1.2 Aanleiding voor verbetering	6
1.3 Mijn professionele rol en taak binnen de praktijk t.a.v. het onderzoek	7
1.4 Onderzoeksvraag	7
HOOFDSTUK 2 THEORETISCH KADER	8
2.1 Inleiding	8
2.2 Sociaal-emotioneel leren met het instrument ZIEN!	11
2.3 Hoe sluit ZIEN! aan bij de werkwijze van de St. Dominicusschool?	11
2.4 Waarderend onderzoeken	12
HOOFDSTUK 3 ONDERZOEKSMETHODOLOGIE	15
3.1 Doel	15
3.2 Onderzoeksparadigma	15
3.3 Onderzoeksstrategie	15
3.4 Methodieken, respondenten en data-analyse per deelvraag	16
3.4.1 Deelvraag 1	16
3.4.2 Deelvraag 2	16
3.4.3 Deelvraag 3	18
3.4.4 Deelvraag 4	18
3.4.5 Deelvraag 5	19
3.5 Waarborging van de kwaliteit van het onderzoek	21
3.5.1 Validiteit	21
3.5.2 Ethiek	22
3.5.3 Betrouwbaarheid	22
HOOFDSTUK 4 RESULTATEN EN DATA-ANALYSE	23
4.1 Deelvraag 1	23
4.2 Deelvraag 2	23
4.3 Deelvraag 3	26
4.4 Deelvraag 4	26
4.5 Deelvraag 5	27

HOOFDSTUK 5	CONCLUSIE EN DISCUSSIE	31
5.1	Beantwoorden onderzoeksvraag	31
5.2	Invloedrijke factoren op de conclusie en aanbevelingen voor de praktijk	31
5.3	Kritische reflectie op de methodologie	33
5.3.1	Sterke kanten van dit onderzoek	33
5.3.2	Zwakke kanten van dit onderzoek	34
5.4	Professionele context in relatie tot het onderzoek	34
HOOFDSTUK 6	EVALUATIE EN REFLECTIE	36
BIBLIOGRAFIE		40
Bijlage 1-	Tevredenheidsenquête onder leerlingen uit 2010	41
Bijlage 2 -	Vragenlijst waarderend gesprek	48
Bijlage 3-	Ontwikkelpanorama ZIEN!	49
Bijlage 4-	Vragenlijst successen ZIEN! (blanco en ingvuld)	51
Bijlage 5 -	Vragenlijst waarnemen van gedrag!	55
Bijlage 6-	Deelplan van het schoolplan m.b.t. sociaal-emotionele ontwikkeling St. Dominicusschool	56
Bijlage 7-	Algemene principes van Waarderend Onderzoek (OGC1)	58

Samenvatting

‘De St. Dominicusschool te Utrecht is een grote, gezellige school waar kinderen veel leren.’ Met deze zin opent de school haar profielbeschrijving. Volgens leerlingen, leerkrachten en de onderwijsinspectie werkt deze school succesvol. Tot en met het schooljaar 2011-2012 deed de school dit zonder programma of methode om de sociaal-emotionele ontwikkeling van haar leerlingen te stimuleren. De noodzaak hiervoor was bij de leerkrachten, tot en met 2011-2012, niet groot genoeg. Toch hebben onderwijsinhoudelijke veranderingen, gericht op de toekomst, er ook op de St. Dominicusschool voor gezorgd dat de focus van cognitief leren is verschoven naar sociaal-emotioneel leren. Passend Onderwijs en veranderingen op het gebied van klassenmanagement, om een zelfstandige leerhouding bij leerlingen te stimuleren zijn voorbeelden van de aanleiding van deze focusverschuiving. Namens de St. Dominicusschool en deelnemer aan een werkgroep heb ik onderzocht of het pedagogisch expertsysteem ZIEN! na één schooljaar definitief ingevoerd kan worden om de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen op de St. Dominicusschool te volgen en te stimuleren. ZIEN! (ParnasSys en Driestar Educatief, 2012) geeft leerkrachten inzage in de mate van welbevinden en betrokkenheid bij iedere leerling. Deze zogenaamde ‘graadmeters’ vertellen de leerkracht iets over hoe de leerling ‘in zijn vel zit’. Daarnaast helpt dit instrument de leerkracht bij het signaleren van sociale vaardigheden van leerlingen. Vervolgens biedt ZIEN! concrete handelingsdoelen en handelingssuggesties om deze vaardigheidsdoelen te behalen. Met ZIEN! wordt het pedagogisch handelen van de leerkrachten vergroot, om zo beter af te kunnen stemmen op de verschillende onderwijsbehoeften van leerlingen.

Ik heb ervoor gekozen om dit onderzoek volgens de theorie van waarderend onderzoek vorm te geven. Mijn uitgangspunt hierbij is geweest om als team op een waarderende manier te veranderen. Ik ben met de leerkrachten in gesprek gegaan over succeservaringen op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit heeft zelfvertrouwen en energie gegenereerd bij de leerkrachten om stappen te zetten en met ZIEN! aan de slag te gaan. Daarnaast hebben de waarderende gesprekken uitgenodigd om te reflecteren op de betekenis van deze succeservaringen. De reflectieverhalen hebben samen de startsituatie gevormd van de St. Dominicusschool, waardoor de leerkrachten zich bewust zijn geworden van ‘wat er goed werkt’ t.a.v. de sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit onderzoek heeft aangetoond dat de leerkrachten het tempo van een verandering bepalen. De opbrengsten van ZIEN! zijn aan het einde van dit schooljaar duidelijk merkbaar gebleken, maar volgens de leerkrachten niet groot genoeg om te besluiten ZIEN! definitief in te voeren. Om die reden is het besluit, om al dan niet door te gaan met dit nieuwe instrument, dan ook met een jaar uitgesteld.

Hoofdstuk 1 Aanleiding voor verbetering

1.1 Praktijkbeschrijving

RKBS. de St. Dominicusschool is een reguliere basisschool, gelegen in de wijk Oog in Al te Utrecht, met ruim 550 leerlingen. De school maakt deel uit van de Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU) en heeft een hoog opgeleide ouderpopulatie en veel bovengemiddeld presterende leerlingen. Ongeveer 5 % van de leerlingen heeft een niet-Nederlandse achtergrond en komt uit het nabijgelegen asielzoekerscentrum.

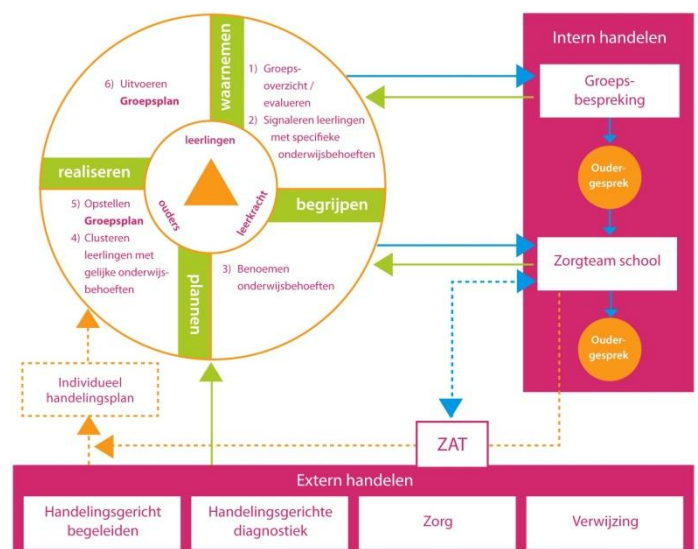
In 2011 beoordeelde de onderwijsinspectie, tijdens haar vierjaarlijkse inspectie, de cognitieve prestaties van leerlingen op de St. Dominicusschool met een 'goed' (Inspectie van het Onderwijs, 2011). Daarnaast benoemde diezelfde inspectie het volgen en stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling als een ontwikkelpunt, door een gebrek aan leerlingvolgsysteem op dit gebied.

Toch leek de noodzaak om extra aandacht te besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, in eerste instantie niet zo groot op de St. Dominicusschool. Bijvoorbeeld, bleek ten eerste uit een tevredenheidsenquête onder leerlingen, dat 157 van de 166 ondervraagde leerlingen zich veilig voelen op school (2010)(bijlage 1). Uit gesprekken met leerkrachten bleek ook dat het hen lukte om op sociaal-emotioneel gebied aan de onderwijsbehoeften van de meeste leerlingen tegemoet te komen.

Hoe deden de leerkrachten dat tot en met het schooljaar 2011-2012 zonder gebruik te maken van een leerlingvolgsysteem of programma?

Leerkrachten signaleerden de leerlingen op sociaal-emotioneel gebied die 'opvielen'. Deze leerlingen hadden bijvoorbeeld moeite met school- en klasregels, weinig zelfvertrouwen, concentratieproblemen of een slechte taak- en/of werkhouding. Iedere leerkracht hanteerde een eigen werkwijze om het gedrag van leerlingen waar te nemen en te begrijpen.

Een aanpak voor dit 'probleemgedrag' werd met de intern begeleider besproken en daarna volgens de cyclus van handelingsgericht werken (Pameijer, Van Beukering, De Lange, 2009) opgenomen in een zogenaamd plan van aanpak (figuur 1).



Figuur 1 cyclus HGW 1-zorgroute. Uit *Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam* (p. 72), door Pameijer N., Van Beukering T. en De Lange S., 2009, Leuven: ACCO

1.2 Aanleiding voor verbetering

Tot en met het schooljaar 2011-2012 ontbrak het de St. Dominicusschool dus aan een instrument of programma om leerlingen op sociaal-emotioneel gebied te volgen en te stimuleren. Wat heeft er één jaar later voor gezorgd dat de schoolleiding toch op zoek is gegaan naar een instrument of programma? Volgens de schoolleiding was een instrument nodig om vijf verschillende redenen, met oog op de huidige én de toekomstige onderwijsontwikkelingen:

- Ten eerste adviseerde de onderwijsinspectie de school om een leerlingvolgsysteem te gebruiken om de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen te stimuleren.
- Daarnaast heeft de St. Dominicusschool te maken met veel (meer)begaafde leerlingen. Faalangst en een gebrek aan zelfvertrouwen zijn veelgenoemde begrippen op deze school. Het gedrag dat hieruit voortkomt is minder 'storend' voor de leerkracht en voor medeleerlingen, maar ook noodzakelijk om gesignaleerd te worden voor de ontwikkeling van de leerling. De vraag is of dit gedrag voldoende gezien werd in het verleden.
- De wet op Passend Onderwijs heeft tot gevolg dat leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling ook een passende plaats op de St. Dominicusschool moeten kunnen krijgen.
- Vanuit de KSU heeft de St. Dominicusschool een groeiopdracht gekregen. Hierdoor is vanaf het schooljaar 2011-2012 het aannamebeleid veranderd. Het zogenaamde 'postcodebeleid' is losgelaten voor zij-instromende leerlingen. Bij veel van deze zij-instromende leerlingen is vooraf duidelijk dat ze een zorgbehoefte hebben op sociaal-emotioneel gebied.
- Ten slotte ontwikkelt de school zich van een klassikaal gestuurd onderwijssysteem naar een systeem waarbij kinderen zelfstandig en zelfverantwoordelijk leren. Om dit te kunnen organiseren moeten leerlingen over sociale vaardigheden beschikken die deze zelfstandige leerhouding mogelijk maken.

Concluderend is te zeggen dat bovenstaande redenen er toe hebben geleid dat de schoolleiding zich heeft georiënteerd op verschillende instrumenten en programma's om de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen te volgen en te stimuleren. De schoolleiding van de St. Dominicusschool heeft besloten de mogelijkheden die het pedagogisch expertsysteem ZIEN! (ParnasSys en Driestar Educatief, 2012) biedt verder te onderzoeken. Met dit systeem brengt de leerkracht de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen systematisch in kaart naar aanleiding van een signalering. Vervolgens biedt ZIEN! concrete doelen en handelingssuggesties om een leerling of de groep gericht en planmatig te ondersteunen. In hoofdstuk 2 is de theoretische onderbouwing van dit instrument te lezen.

1.3 Mijn professionele rol en taak binnen de praktijk t.a.v. het onderzoek

Met ruim vijf jaar ervaring op de St. Dominicusschool als leerkracht in groep 3, ben ik in het schooljaar 2011-2012 de Master SEN gestart. De motivatie die tot de keuze voor deze studie heeft geleid lag bij mijn behoefte aan meer diepgang binnen het basisonderwijs: diepgang met betrekking tot het begeleiden van zowel leerlingen als collega's op sociaal-emotioneel gebied. Deze verdieping heb ik in de Master SEN gevonden. Tijdens deze opleiding heb ik veel geleerd over de rol van de leerkracht op de basisschool. Het mentale model van de leerkracht, met daarop volgend (on)bewust handelen, heeft me geïnspireerd en geleid tot mijn reflectief onderzoekende houding. Ik heb mezelf regelmatig afgevraagd met welke overtuiging mijn collega's en ik lesgeven en welke gezamenlijke visie we hierin kunnen vinden. We hebben als leerkrachten uiteindelijk hetzelfde doel: zelfstandige en zelfverantwoordelijke leerlingen opleiden die zijn toegerust met vaardigheden om te slagen in de toekomstige maatschappij. Met dit praktijkgericht onderzoek heb ik geprobeerd om samen met mijn collega's een stapje dichterbij dit doel te komen.

Ik heb ervoor gekozen om onderzoek te doen op een 'waarderende' manier, omdat mijn visie op veranderingsprocessen hierbij aansluit. Bij dit waarderend onderzoek hebben de ervaringen en de meningen van de leerkrachten een belangrijke rol gespeeld. De intrinsieke motivatie van leerkrachten om te willen veranderen heb ik geprobeerd aan te spreken. De theoretische onderbouwing van het waarderend onderzoek heb ik beschreven in hoofdstuk 2.

1.4 Onderzoeksvraag

Kunnen de leerkrachten na één schooljaar 'leren werken' met het pedagogisch expertsysteem ZIEN! besluiten om het instrument ZIEN! definitief te gebruiken bij het volgen en stimuleren van de sociaal- emotionele ontwikkeling van de leerlingen op de St. Dominicusschool?

Antwoord op deze onderzoeksvraag heb ik gevonden door onderstaande deelvragen te beantwoorden:

1. Welke doelen heeft de werkgroep ZIEN! vastgesteld bij aanvang van het schooljaar met betrekking tot het leren werken met ZIEN!?
2. Wat gaat er volgens de leerkrachten al goed bij het pedagogisch handelen, zonder gebruik te maken van een instrument of programma?
3. Hoe willen de leerkrachten de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen stimuleren als zij het beleid mochten bepalen?
4. In hoeverre zijn de handelingsdoelen door de leerkrachten behaald naar aanleiding van de signalering met ZIEN!?
5. In hoeverre zijn de doelen die bij deelvraag 1 zijn vastgesteld, aan het einde van het schooljaar behaald volgens de leerkrachten.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk vormt de theoretische onderbouwing van de centrale begrippen die tijdens dit praktijkgericht onderzoek een rol hebben gespeeld.

Ten eerste heb ik literatuur gezocht over sociaal-emotioneel leren op de basisschool. Hierdoor is me duidelijk geworden dat de cognitieve én sociaal-emotionele ontwikkeling onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en invloed op elkaar uitoefenen (Van der Wolf en Van Beukering, 2009). Daarnaast heb ik in onderzoeken van Marzano (2010) en Van Overveld (2010) gelezen hoe groot het belang is van structurele aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Dit in tegenstelling tot hoe het er op de St. Dominicusschool ‘op basis van intuïtie’ aan toeging tot en met het schooljaar 2011-2012. Scholen kunnen heel verschillend, op een structurele manier, aandacht besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun leerlingen: preventief of curatief, door gebruik te maken van een leerlingvolgsysteem, een lesmethode of een programma dat verankerd is in het schoolsysteem. Van Overveld (2010) heeft aangetoond dat een preventieve aanpak het ultieme doel is als het gaat om effectief sociaal-emotioneel leren. Door literatuuronderzoek heb ik geprobeerd aan te tonen welke verbanden er zijn tussen het instrument ZIEN! en de verschillende theorieën over structureel sociaal-emotioneel leren. Vervolgens heb ik aangetoond hoe het pedagogisch expertsysteem ZIEN! aansluit bij de werkwijze op de St. Dominicusschool. Hoe de schoolleiding tijdens de oriëntatiefase op verschillende instrumenten, tot de keuze voor ZIEN! is gekomen heb ik in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Hierop heb ik immers geen invloed kunnen uitoefenen als onderzoeker. Dit eerste deel van het literatuuronderzoek is een theoretische onderbouwing om aan de slag te gaan met het instrument ZIEN!.

In het tweede deel van dit literatuuronderzoek heb ik gezocht naar theorieën over waarderend onderzoek en veranderingsprocessen. Deze theorieën zijn belangrijk geweest bij het vormgeven van dit praktijkgericht onderzoek, omdat ik de motivatie van leerkrachten om te *willen* veranderen heb willen vergroten.

2.2 Sociaal-emotioneel leren met het instrument ZIEN!

ZIEN! (ParnasSys en Driestar Educatief, 2012) geeft in een toelichting voor gebruikers aan dat het een instrument is, dat leerkrachten helpt om de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen structureel en systematisch in kaart te brengen. Op basis van observaties van de leerkracht komt ZIEN! met uitspraken die helpen om het gedrag van de leerling te begrijpen en om achter het gedrag van een leerling de zorgbehoefte(n) te zien. In zowel de literatuur van Marzano (2010) als Van der Wolf en Van Beukering (2009) heb ik gelezen dat het signaleren van verschillen en overeenkomsten

tussen leerlingen bijdraagt aan adaptief onderwijs, waardoor leerkrachten kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen. Hierdoor kan Passend Onderwijs worden nagestreefd. Van der Wolf en Van Beukering (2009) geven daarbij aan dat het signaleren pas effectief is, als dit direct gevolgd wordt met een doelgerichte en planmatige aanpak. ZIEN!, dat na een groepssignalering ruim 220 concrete doelen en suggesties biedt, helpt de leerkracht na de signalering om een leerling of groep doelgericht en planmatig te ondersteunen. Hieruit heb ik kunnen concluderen dat de werkwijze van ZIEN! aansluit bij wat de literatuur beschrijft over effectief signaleren en doelgericht handelen, op basis van verschillen tussen leerlingen.

ZIEN! hanteert zeven zogenaamde dimensies (figuur 2). Twee graadmeters, *welbevinden* en *betrokkenheid*, die een signaalfunctie hebben en vijf vaardigheidsdimensies die relevante informatie geven over de ontwikkelbehoeften van een leerling op sociaal-emotioneel gebied.

Welbevinden en *betrokkenheid* zijn de twee graadmeters die aangeven of het kind in staat is om te profiteren van het onderwijsaanbod en zich te ontwikkelen. Want, zoals Van der Wolf en Van Beukering (2009) hebben aangegeven zijn gedrag en leren onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als een leerling volgens de norm goed scoort op *welbevinden* en *betrokkenheid*, geeft ZIEN! aan dat er niet direct grote reden tot zorg is. Als blijkt dat leerlingen op *betrokkenheid* en / of *welbevinden* minder dan gemiddeld scoren, in vergelijking met leeftijd- en seksegenoten, indiceert ZIEN! een zorgbehoefte bij het kind. Met het meten van *welbevinden* en *betrokkenheid* wordt volgens ZIEN! duidelijk wat zich in het kind afspeelt.

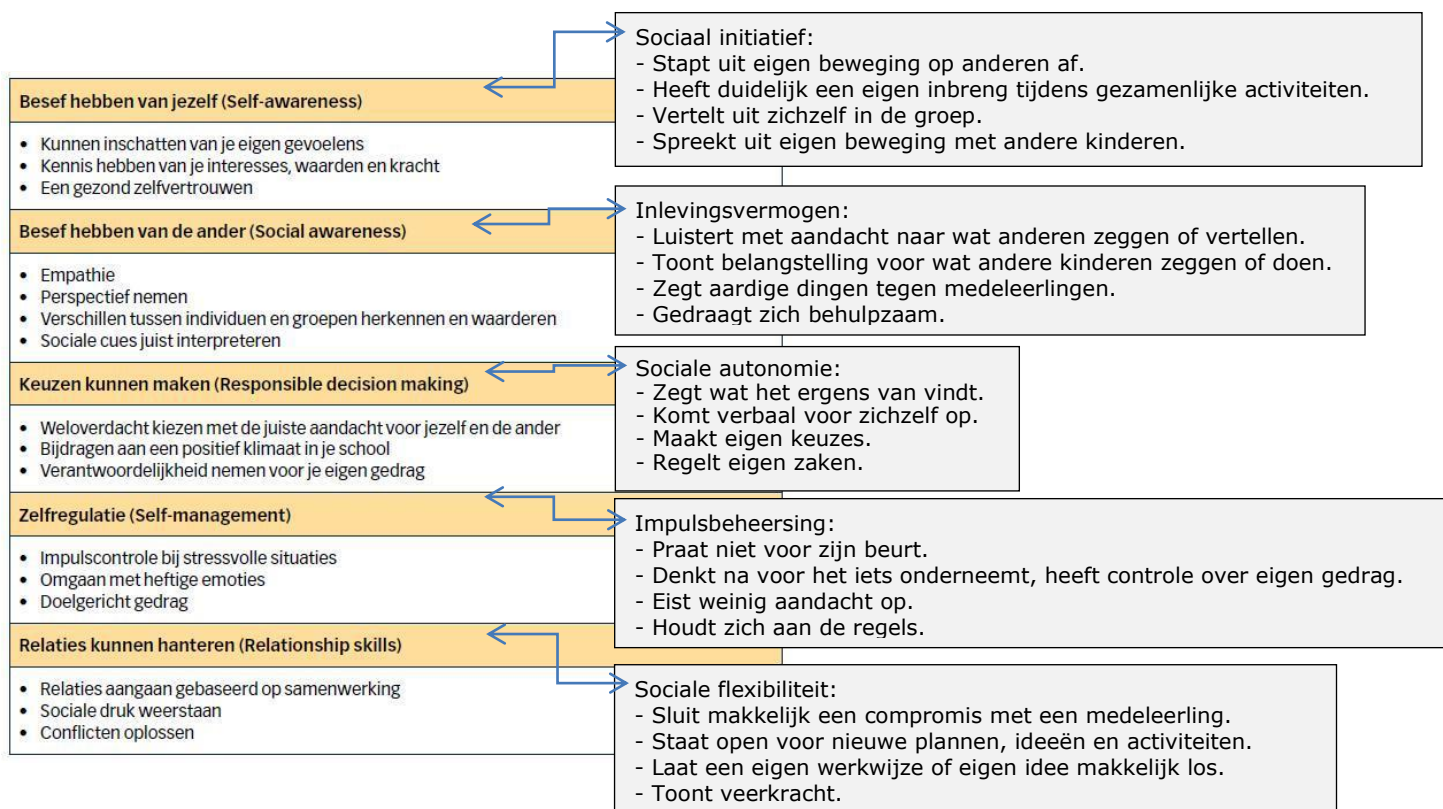
De vijf sociale vaardigheidsdimensies die ZIEN! onderscheidt, zijn nodig om op een effectieve manier de sociaal-emotionele competenties te verwerven. In de toelichting die ZIEN! biedt heb ik helaas niet kunnen lezen waarop deze theorie is gebaseerd.

- Sociale autonomie (SA)
- Sociale flexibiliteit (SF)
- Sociaal initiatief (SI)
- Impulsbeheersing (IB)
- Inlevingsvermogen (IL)



Figuur 2 Graadmeters en sociale vaardigheden ZIEN!
 Uit: *Toelichting zeven dimensies; pedagogisch expertsysteem ZIEN!*. Door Driestar onderwijsadvies, 2011, Gouda

In de literatuur ben ik op zoek gegaan naar theorieën over sociaal-emotioneel leren. Een artikel van Van Overveld (2010) geeft informatie over het preventief aandacht besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen op de basisschool. Hij heeft daarvoor de onderzoeksresultaten van een Amerikaanse onderzoeksgroep gebruikt. Deze groep, Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning, CASEL (2005) heeft vijf kritische groepen van sociaal-emotionele competenties onderscheiden, waaraan volgens deze onderzoeksgroep, op de basisschool structureel aandacht besteed moet worden. In figuur 3 zijn deze competenties in het linker kader weergegeven en met een aantal voorbeelden verduidelijkt. Het verwerven van deze vijf groepen competenties is volgens CASEL (2005) het ultieme doel van sociaal-emotioneel leren. Volgens Van Overveld (2010) werkt het behalen van deze doelstelling eveneens preventief voor gedragsproblemen in het primair onderwijs. De sociale vaardigheden die ZIEN! noemt heb ik rechts weergegeven en komen inhoudelijk overeen met de sociale competenties zoals CASEL (2005) die omschrijft. Dit figuur en bovenstaand literatuuronderzoek geven aan dat het werken met ZIEN! bijdraagt aan het structureel en systematisch volgen en stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.



Figuur 3 Overzicht van vijf groepen sociaal emotionele competenties links. Overgenomen uit *Onderwijs en gedragsproblemen: prioriteit voor preventie*. (pag. 119-129) Door: Van Overveld, C.W., Tijdschrift voor orthopedagogiek, jrg. 49, 2010.

2.3 Hoe sluit ZIEN! aan bij de werkwijze van de St. Dominicusschool?

De schoolleiding heeft samen met de intern begeleiders en het managementteam twee criteria opgesteld, waaraan een nieuw instrument, programma of methode moest voldoen. Door middel van literatuuronderzoek heb ik per criterium onderbouwd hoe het instrument ZIEN! hieraan voldoet.

- Een nieuw instrument, programma of methode moest genormeerd zijn volgens de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN). Dit betekent dat het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) psychodiagnostische instrumenten beoordeelt op basis van:
 - uitgangspunten van de testconstructie;
 - kwaliteit van het testmateriaal;
 - kwaliteit van de handleiding;
 - normen;
 - betrouwbaarheid;
 - begripsvaliditeit;
 - criteriumvaliditeit.

Tijdens de oriëntatiefase van de schoolleiding op een nieuw instrument, programma of methode is gebleken dat ZIEN! in augustus 2012 een positieve COTAN-beoordeling heeft gekregen (ParnasSys en Driestar Onderwijsadvies, 2012).

- Een nieuw instrument, programma of methode moest daarnaast aansluiten bij de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken (Pameijer, Van Beukering en De Lange, 2009). Per uitgangspunt heb ik onderzocht hoe de werkwijze van ZIEN! hiermee overeenkomt (ParnasSys en Driestar Educatief, 2012).

1. onderwijsbehoeften staan centraal;
ZIEN! geeft aan dat het systeem uitgaat van wat een leerling nodig heeft in plaats van een probleem dat een leerling kan hebben.
2. het gaat om afstemming en wisselwerking;
ZIEN! adviseert de leerkracht om doelen te kiezen in samenspraak met de leerling.
3. de leerkracht doet ertoe;
ZIEN! adviseert de leerkracht te denken in kleine stappen en uit te gaan van wat de leerkracht concreet kan bereiken.
4. positieve aspecten zijn van groot belang;
ZIEN! adviseert de leerkracht na te gaan bij welk doel de leerling de meeste kans van slagen heeft.
5. we werken constructief samen;

ZIEN! adviseert de leerkracht om de leerling eigenaar van het doel te maken, waarbij de leerkracht de leerling ondersteunt.

6. ons handelen is doelgericht;

ZIEN! biedt bij alle ontwikkelbehoeften doelgerichte handelingssuggesties.

7. de werkwijze is systematisch en transparant.

ZIEN! doorloopt de fases volgens de cyclus van 1-zorgroute: waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren (figuur 1).

Met dit literatuuronderzoek heb ik aangetoond dat de werkwijze op de St. Dominicusschool en de uitgangspunten van ZIEN! overeenkomen op basis van de bovenstaande criteria. Daarbij moet worden opgemerkt dat de schoolleiding, intern begeleiders en leerkrachten uit het managementteam namens de organisatie het besluit hebben genomen om ZIEN! te gaan onderzoeken. Of er sprake is van draagvlak bij de leerkrachten is destijds niet onderzocht. Om die reden heb ik bij het beantwoorden van één van de deelvragen onderzocht hoe het gesteld is met de motivatie van de leerkrachten om aan de slag te gaan met ZIEN!.

2.4 Waarderend onderzoeken

Bij het zoeken naar literatuur over waarderend onderzoek heb ik weinig Nederlandstalige literatuur kunnen vinden, omdat waarderend onderzoek een redelijk nieuwe manier van teamleren is. Om die reden heb ik veel gebruik gemaakt van de literatuur zoals het is aangeboden tijdens de module OGC1 aan de opleiding (introductie op het oplossingsgericht werken)(zie bijlage 7). Deze literatuur is gebaseerd op de grondlegger van Appreciative Inquiry (vertaald als waarderend onderzoek), Cooperrider. Daarnaast heb ik ook gebruik gemaakt van het artikel van Tjepkema en Verheijen (2012), ook geïnspireerd door Cooperrider. Zij zien waarderend onderzoek als een manier van teamleren dat direct energie en zelfvertrouwen genereert om stappen te zetten en tot actie over te gaan. Het is volgens Tjepkema en Verheijen (2012) een vorm van teamleren waarbij de succeservaring het vertrekpunt is. Het is gericht op de successen, krachten en mogelijkheden. De drijfveer om te willen veranderen wordt bij deze manier van onderzoeken gezocht in de leerkracht zelf. Het onderlinge vertrouwen neemt toe als mensen met elkaar positieve verhalen en ervaringen uitwisselen en praten over wat ze kunnen en graag zouden willen.

Vergeleken met bovenstaande theorie, sluit waarderend onderzoek aan bij de manier waarop de leiderschapstijl van het managementteam van de St. Dominicusschool zich ontwikkelt. De schoolleiding krijgt scholing in 'teamleren vanuit de dialoog'. Dit houdt in dat het team en de schoolleiding met elkaar in gesprek gaat over de mentale modellen, waarin drijfveren en overtuigingen schuilgaan. Het is de bedoeling dat vanuit de visie van het team veranderingen in gang

worden gezet. Deze verandering van leidinggeven bevindt zich in de startfase en wordt door het team nu al 'af en toe' ervaren. Het team is nu nog gewend aan een meer centraal- en van bovenaf gestuurde manier van leidinggeven. De waarderende elementen van mijn praktijkonderzoek hebben bijdragen aan de manier waarop teamleren zich binnen deze school ontwikkelt.

Naast theorie over waarderend onderzoek ben ik ook op zoek gegaan naar theorie over veranderingsprocessen, omdat het gebruik van het instrument ZIEN! een andere manier van werken nastreeft. Lauteslager (2012) heeft beschreven hoe opvattingen van leerkrachten over leren en onderwijzen (mentale modellen) zijn gebaseerd op overtuigingen die ze bij het lesgeven in de klas hebben opgebouwd, gebaseerd op wat werkt in hun klas. Lauteslager (2012) geeft aan dat deze opvattingen meer 'practice based' dan 'evidence based' zijn, omdat het moeilijk is te bewijzen wat elders heeft gewerkt, ook hier en nu werkt, in deze specifieke klas met deze specifieke leerlingen. Hierdoor is te zeggen dat het handelen van leerkrachten betwistbaar is. Dat maakt elke leraar kwetsbaar en wellicht minder ontvankelijk voor ideeën tot verandering. Om die reden zou het zinvol zijn dat leerkrachten met elkaar in gesprek gaan over opvattingen en overtuigingen (Lauteslager, 2012).

Een leidinggevende, of in dit geval de praktijkgerichte onderzoeker, kan door de juiste vragen te stellen, helpen in het reflecteren op (on)bewust handelen van leerkrachten. Als praktijkgericht onderzoeker en deelnemer aan de werkgroep ZIEN! heb ik deze rol tijdens het waarderend interview vervuld.

Bij een professionele dialoog gaat het om vragen en leren op drie niveaus (Lauteslager, 2012):

- Doen we de dingen goed? Hierbij vragen we ons af of we de dingen die we doen, goed doen (enkelslag leren).
- Doen we de goede dingen? Hierbij vragen we ons af of we andere dingen moeten doen (dubbelslag leren).
- Op basis waarvan beslissen we wat goed is en wat niet? Hierbij raken we de vooronderstellingen en de mentale modellen (beelden): wat maakt dat we dit de goede dingen vinden en welke opvattingen liggen hieraan ten grondslag? (drieslag leren).

Leraren kunnen alleen met overtuiging lesgeven als ze geloven in wat ze doen. Dat 'geloven' speelt zich volgens Lauteslager (2012) en Both (2003) af op het derde niveau, dat van de mentale modellen die het denken en handelen sturen. Gesprekken tussen leidinggevend en leraren moeten zich daarom op dat niveau afspelen. Op dat niveau wordt de leraar geraakt in zijn emoties, in zijn overtuiging en in zijn enthousiasme over wat goed onderwijs is of kan zijn. Door het stellen van de

juiste vragen kan een leidinggevende aansluiten bij de overtuiging van de leerkracht en het reflecteren op het handelen stimuleren.

In mijn ogen valt of staat het proces en het resultaat van een waarderende manier van teamleren met de communicatievaardigheden van de leidinggevende of praktijkgerichte onderzoeker. Deze persoon moet nieuwsgierig zijn naar wat er leeft op de werkvloer en naar de overtuiging achter het handelen zoeken. Daarnaast moet hij hierin een gemeenschappelijke visie kunnen vinden.

Tegelijkertijd moet deze persoon ook samen met het team afspraken kunnen maken, die als een kader gelden op onderwijsinhoudelijk en organisatorisch gebied.

Bovenstaande theorie heeft aangetoond dat waarderend onderzoek de intrinsieke motivatie van leerkrachten aanspreekt om te *willen* veranderen. Mijn visie op deze manier van teamleren is dat dit op lange termijn meer oplevert, dan wanneer een verandering centraal en van bovenaf wordt aangestuurd. Tijdens een waarderend onderzoek raken leerkrachten overtuigd van de zin van de verandering. In de literatuur heb ik helaas nog niet kunnen vinden of deze manier van veranderen ook bewezen effectief is.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk staat beschreven hoe het onderzoek is uitgevoerd. Bij het vinden van een passende onderzoeksstrategie en daarbij aansluitende methodieken is gebruik gemaakt van de theorieën over praktijkgericht onderzoek van De Lange, Schuman en Montessori (2011) en theorie van de module OGC1 vanuit de opleiding (zie bijlage 7).

3.1 Doel

Het doel van dit onderzoek is geweest om, met de opbrengsten van het onderzoek, te kunnen besluiten om het signaleringsinstrument ZIEN! al dan niet definitief in te voeren op de St. Dominicusschool. De bedoeling van het instrument ZIEN! is het pedagogisch handelen van leerkrachten te vergroten.

3.2 Onderzoeksparadigma

Bij het doen van dit praktijkgericht onderzoek zijn situaties voortdurend in beweging geweest. Leerkrachten hebben gebeurtenissen en ervaringen geïnterpreteerd en vervolgens hun handelen hierop aangepast. De ervaringen van deelnemers hebben centraal gestaan tijdens dit onderzoek en om die reden past het interpretatieve paradigma het best bij dit onderzoek (De Lange, Schuman en Montessori, 2011). Er valt daarom geen algemene conclusie te trekken vanuit dit praktijkgericht onderzoek. Het interpretativisme geeft vaak inzicht en heeft begrip als uitkomst, zodat het zelfbewustzijn versterkt wordt. Hierdoor wordt verandering van de praktijk mogelijk gemaakt (De Lange, Schuman en Montessori, 2011).

3.3 Onderzoeksstrategie

Dit praktijkgericht onderzoek is gebaseerd op de theorie van waarderend onderzoek, zoals is beschreven in hoofdstuk 2 (Tjepkema & Verheijen, 2012). De doelstelling van deze onderzoeksstrategie is om op een waarderende manier een verandering in gang te zetten. Waarderende verhalen van leerkrachten over succeservaringen hebben tijdens dit onderzoek centraal gestaan. Hierdoor hebben leerkrachten ontdekt wat goed werkt op de St. Dominicusschool t.a.v. de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven past dit type onderzoek bij de ontwikkeling van de leiderschapstijl van de St. Dominicusschool.

Daarnaast heeft dit onderzoek ook kenmerken van een survey-onderzoek, omdat de mening en de ervaring van een grote groep leerkrachten een belangrijke rol heeft gespeeld (De Lange, Schuman en Montessori, 2010). Tijdens dit onderzoek is naast kwalitatieve data ook kwantitatieve data gebruikt om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Bij de kwalitatieve data zijn de gegevens geanalyseerd op

basis van inhoud. Staafdiagrammen hebben de resultaten van kwantitatieve data inzichtelijk gemaakt. Op basis van de gemeenschappelijkheid in de meningen en ervaringen van de leerkrachten is het besluit genomen om het instrument ZIEN! al dan niet definitief in te voeren.

Het onderzoek kon niet volledig waarderend uitgevoerd worden, omdat het instrument ZIEN! is gekozen door de schoolleiding zonder dat het team hierin inspraak heeft gehad.

3.4 Methodieken, respondenten en data-analyse per deelvraag

Per deelvraag is te lezen welke methodieken om data te verzamelen zijn gebruikt, welke respondenten betrokken zijn geweest bij dit onderzoek en hoe de data-analyse heeft plaatsgevonden.

3.4.1 Deelvraag 1: Welke doelen heeft de werkgroep ZIEN! vastgesteld bij aanvang van het schooljaar met betrekking tot het leren werken met ZIEN!?

Methodiek:

-Documentonderzoek. In het deelplan t.a.v. de sociaal-emotionele ontwikkeling uit het schoolplan van de St. Dominicusschool is beschreven welke doelen zijn vastgesteld om te leren werken met ZIEN!. Deze doelen zijn gebaseerd op een zogenaamd ontwikkelpanorama dat ZIEN! heeft ontwikkeld t.b.v. de implementatie van het instrument (zie bijlage 3.). Met deze doelen is de 'werkgroep ZIEN!' het onderzoeksjaar gestart.

Respondenten:

-De 'werkgroep ZIEN!' bestaande uit de intern begeleiders van midden- en bovenbouw en ikzelf.
-De praktijkgericht onderzoeker

Analyse:

-Het deelplan van het schoolplan van de St. Dominicusschool is kwalitatief en interpretatief van aard. Het is gelezen en de betekenis ervan is geprobeerd te begrijpen.

3.4.2 Deelvraag 2: Wat gaat er volgens de leerkrachten al goed bij het pedagogisch handelen, zonder gebruik te maken van een instrument of programma?

Methodieken:

-Waarderende interviews (zie bijlage 2). De leerkrachten hebben tijdens een interview verteld over hun succeservaringen in hun pedagogisch handelen. De vragen in dit interview hebben respondenten uitgenodigd om te reflecteren over de betekenis van deze ervaringen.

Zo hebben de leerkrachten ontdekt wat er werkt en waarom, ze hebben bouwstenen ontdekt voor de successen (Tjepkema & Verheijen, 2012). De volgende vragen zijn gesteld op basis van de theorie over waarderend onderzoek, zoals die is aangeboden tijdens de module OGC1 aan de opleiding (bijlage 7):

- Wat was de afgelopen week in de klas op sociaal-emotioneel gebied een top-ervaring? Hoe komt dat denk je?
- Wat vind jij succesvol van het sociaal pedagogisch klimaat op de St. Dominicusschool? Hoe komt dat denk je?
- Wat vind jij succesvol in je pedagogisch handelen? Hoe komt dat denk je?

-Vragenlijst. De vragenlijst is gebaseerd op een lijst met 28 stellingen vanuit ZIEN! (zie bijlage 5). Deze stellingen vertellen hoe leerlingen 'gezond gedrag' kunnen laten zien. In hoofdstuk 2 staat beschreven dat dit gewenste gedrag het ultieme doel is, zodat leerlingen zich sociaal-emotioneel evenwichtig kunnen ontwikkelen.

Met het invullen van deze vragenlijst hebben de leerkrachten hun eigen vaardigheid in het waarnemen van gedrag ingeschat. Dit is gelukt door ze te vragen of ze:

- van alle leerlingen;
- van een aantal leerlingen;
- van geen van de leerlingen kunnen waarnemen hoe ze bijvoorbeeld plezier beleven in het maken van schoolwerk (zie bijlage 5).

Respondenten:

- 16 leerkrachten van de groepen 3 tot en met 8 als geïnterviewde leerkracht
- de praktijkgericht onderzoeker

Analyse:

- De uitkomsten van de interviews zijn kwalitatief en interpretatief van aard en hebben een deductief karakter. Dit betekent dat de verhalen op overeenkomstige begrippen zijn geanalyseerd. De uitkomsten van de interviews zijn samengevat en ter controle voorgelegd aan de leerkrachten. Alle verhalen naast elkaar maken vervolgens duidelijk wat de overeenkomsten en verschillen zijn in de successen. Hiervoor heb ik de 80%-norm gehanteerd.

-De uitkomsten van de vragenlijsten zijn kwantitatief van aard en zijn weergegeven in een staafdiagram. Per stelling is aangegeven hoeveel leerkrachten dit gedrag waarnemen bij *alle* leerlingen in hun klas.

3.4.3 Deelvraag 3: Hoe willen de leerkrachten de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen stimuleren als zij het beleid mochten bepalen?

Methodiek:

-Waarderende interviews. Leerkrachten hebben tijdens waarderende verhalen verteld over hun gewenste toekomst. Hierdoor is de motivatie om te willen veranderen vergroot. Hiernaast is voor mij als praktijkgericht onderzoeker ook duidelijk geworden hoe groot het draagvlak is om te werken met ZIEN!. De volgende vragen zijn gesteld op basis van de theorie over waarderend onderzoek zoals die is aangeboden tijdens de module OGC1 aan de opleiding (bijlage 7):

- Wat is je behoefte als het gaat om het volgen en stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling? Wat maakt dat je dit wil op deze manier?

Respondenten:

- 16 leerkrachten van de groepen 3 tot en met 8 als geïnterviewde leerkracht
- de praktijkgericht onderzoeker

Analyse:

-De uitkomsten van de interviews zijn kwalitatief en interpretatief van aard en hebben een deductief karakter. Dit betekent dat de verhalen op overeenkomstige begrippen zijn geanalyseerd. De verhalen zijn samengevat en ter controle voorgelegd aan de leerkrachten.

3.4.4 Deelvraag 4: In hoeverre zijn de handelingsdoelen door de leerkrachten behaald naar aanleiding van de signalering met ZIEN!?

Methodiek:

-Documentonderzoek. De leerkrachten hebben in het digitaal registratiesysteem ParnasSys, waarmee op de St. Dominicusschool gewerkt wordt, aangegeven aan welke handelingsdoelen is gewerkt. In dit systeem hebben de leerkrachten het doel, de aanpak en de evaluatie beschreven. De leerkrachten hebben tijdens de evaluatie de keus gemaakt om het plan af te sluiten als het doel is behaald, of om het plan door te laten lopen en/of eventueel over te dragen aan een volgende leerkracht.

Respondenten:

- 16 leerkrachten van de groepen 3 tot en met 8

-de praktijkgericht onderzoeker

Analyse:

-Het digitaal registratiesysteem ParnasSys geeft inzage in alle doelen, plannen en evaluaties zijn kwantitatief van aard. Dit heeft inzicht gegeven in hoeverre handelingsdoelen behaald zijn met ZIEN!.

3.4.5 Deelvraag 5: In hoeverre zijn de doelen die bij deelvraag 1 zijn vastgesteld aan het einde van het schooljaar behaald volgens de leerkrachten?

Methodieken:

-Vragenlijst. De leerkrachten hebben de lijst met de 28 stellingen vanuit ZIEN! (bijlage 5) nogmaals ingevuld aan het einde van het schooljaar. Deze lijst hebben de leerkrachten ook aan het begin van het onderzoek ingevuld. Hiermee hebben ze hun vaardigheid met betrekking tot het waarnemen van gedrag ingeschat. Het verschil tussen de twee meetmomenten heeft aangegeven hoe de leerkrachten hun vaardigheidsgroei in het waarnemen van gedrag beoordelen.

-(Schaal)vragenlijst (bijlage 4). Deze vragenlijst is op een waarderende manier opgesteld. Sinds de start van het onderzoeksproces is er door alle deelnemers -hoe dan ook- geleerd door te werken met ZIEN!. Op basis van ervaring tijdens vorige veranderingsprocessen, is opgemerkt dat leerkrachten op de St. Dominicuschool kritisch kijken naar nieuw te gebruiken instrumenten, voordat ze een veranderingsproces starten. Dit is als kracht van dit team te ervaren, dat alleen met een goede onderbouwing veranderingen in gang wil zetten. Voor dit team is het om die reden belangrijk geweest om ZIEN! kritisch te beschouwen, maar ook om stil te staan bij wat geleerd en veranderd is. Na dit moment van bezinning is het besluit genomen om wel of niet door te gaan met ZIEN!. Het evalueren van de doelen, zoals ze bij deelvraag 1 zijn vastgesteld, geeft inzicht in de ervaringen en meningen van leerkrachten over het nieuwe instrument ZIEN!. Met een schaalvraag hebben de leerkrachten per doel aangegeven hoe ze hun groei ervaren hebben op een schaal van 1 tot 10. Daarbij hebben ze ook aangegeven waaraan deze groei zichtbaar of merkbaar is geweest. De volgende vragen zijn gesteld:

Vragenlijst opbrengsten na het leren werken met ZIEN!

Doel 1

In welke mate heb je vaktaal vanuit de 7 dimensies van ZIEN! kunnen gebruiken in gesprekken met ouders, leerkrachten en andere professionals? Geef dit aan op een schaal van 0 tot 10.

- 0= beginsituatie, waarbij de vaktaal nog onbekend is
10= gewenste situatie, waarbij het gebruiken van de vaktaal een vaardigheid is

0 _____ 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Doel 2

In welke mate heb je het beschreven gedrag vanuit de stellingen van ZIEN! kunnen observeren of heb je situaties kunnen creëren om dit gedrag daarna te kunnen observeren?

- 0= beginsituatie, waarbij het observeren nog niet lukt
10= gewenste situatie, waarbij al het beschreven gedrag is te observeren

0 _____ 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Doel 3

In welke mate heb je het signaleringsinstrument ZIEN! leren gebruiken?

- 0= beginsituatie, waarbij het observeren nog niet lukt
10= gewenste situatie, waarbij al het beschreven gedrag is te observeren

0 _____ 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Respondenten:

- 16 leerkrachten van de groepen 3 tot en met 8
- de praktijkgericht onderzoeker

Analyse:

- De uitkomsten van de vragenlijsten zijn kwantitatief van aard en zijn weergegeven in een staafdiagram. Per stelling is aangegeven hoeveel leerkrachten dit gedrag waarnemen bij *alle* leerlingen in hun klas. Om het verschil tussen de begin- en eindsituatie aan te geven zijn beide meetmomenten in het diagram opgenomen. De vaardigheidsgroei die de leerkrachten hebben ervaren is hierdoor inzichtelijk gemaakt.
- De uitkomsten van de schaalvragen zijn kwantitatief van aard. Per doel is de collectieve vaardigheidsgroei van alle respondenten berekend, door het cijfer waarmee de leerkrachten hun eigen vaardigheidsgroei hebben aangegeven te middelen. Daarnaast hebben leerkrachten ook aangegeven waaraan deze groei zichtbaar en merkbaar is geweest. Deze opmerkingen zijn kwalitatief van aard en op basis van overeenkomsten geclusterd.

3.5 Waarborging van de kwaliteit van het onderzoek

De betrouwbaarheid van dit onderzoek is vergroot door het toepassen van triangulatie. Volgens De Lange, Schuman en Montessori (2011) betekent dit dat hetzelfde verschijnsel vanuit verschillende invalshoeken is onderzocht. Ik heb de betrouwbaarheid vergroot door gebruik te maken van:

- theoretische bronnen, door literatuuronderzoek te verrichten met betrekking tot sociaal-emotioneel leren, waarderend onderzoek en veranderingsprocessen;
- bronnen vanuit de praktijk, door ervaring en mening van respondenten te onderzoeken middels interviews;
- verkregen data uit onderzoeksmethoden zoals het afnemen van vragenlijsten.

3.5.1 Validiteit

Om de (interne) validiteit van de onderzoeksinstrumenten te realiseren heb ik me steeds afgevraagd of het onderzoeksinstrument bijdraagt aan het beantwoorden van de onderzoeksvraag. De vragenlijsten die tijdens dit onderzoek gebruikt zijn ontworpen op basis van beschreven theorieën en niet officieel getoetst waardoor de validiteit niet gewaarborgd is.

3.5.2 Ethiek

Tijdens dit praktijkgericht onderzoek heeft de overtuiging die het (on)bewust handelen bij iedere leerkracht stuurt een belangrijke rol gespeeld. Leerkrachten zijn tijdens het onderzoek uitgenodigd om een reflectieve houding aan te nemen. De Lange, Schuman en Montessori (2011) beschrijven dat er in dat geval sprake moet zijn van een veilig klimaat. De respondenten en de onderzoeker moeten het oneens kunnen zijn met elkaar, zonder dat dit gevolgen heeft. Hoe opener het klimaat is, hoe beter het interpretatieve proces kan verlopen volgens De Lange, Schuman en Montessori (2011). De veiligheid van het klimaat heb ik nagestreefd door het doel van het onderzoek in de voorbereidingsfase, tijdens een teambijeenkomst, te bespreken. Daarnaast heb ik bij ieder deelonderzoek het doel voorgelegd aan de respondenten. Ik heb daarnaast om toestemming gevraagd om alle respondenten te interviewen en daarbij aangegeven dat ik de uitkomsten van ieder deelonderzoek ter controle zou voorleggen aan de respondenten. Hierbij heb ik de privacy gewaarborgd door de gegevens van de respondenten te anonimiseren.

3.5.3 Betrouwbaarheid

Met een groep van 16 respondenten zijn de onderzoeksresultaten representatief voor de 20 midden- en bovenbouwleerkrachten van de St. Dominicuschool. In die zin is de betrouwbaarheid van de verzamelde data vergroot. De resultaten zijn gebaseerd op meningen en ervaringen van de respondenten. Ik heb de betrouwbaarheid van deze meningen en ervaringen vergroot door het scheppen van een veilig klimaat. Tijdens het onderzoek heeft dit de reflectieve houding van de respondenten gestimuleerd. De mate waarin de respondenten hun meningen en ervaringen durfden te bespreken is niet gewaarborgd, waardoor dit beperkingen geeft ten aanzien van de betrouwbaarheid van dit onderzoek.

Hoofdstuk 4 Resultaten en data-analyse

In dit hoofdstuk is de data-analyse per deelvraag te lezen.

4.1 Deelvraag 1: Welke doelen heeft de werkgroep ZIEN! vastgesteld bij aanvang van het schooljaar met betrekking tot het leren werken met ZIEN!?

Het deelplan uit het schoolplan met betrekking tot het volgen en stimuleren van de sociaal emotionele ontwikkeling (bijlage 6) is gelezen. De doelen die hierin zijn vastgesteld met betrekking tot het leren werken met ZIEN! zijn als volgt:

1. *Vaktaal vanuit de 7 dimensies van ZIEN! leren spreken en gebruiken bij gedrag.*
2. *Leren observeren van beschreven gedrag/ situaties creëren/ bewust gebruiken voor observaties.*
3. *Nieuw signaleringsinstrument ZIEN! leren kennen/ gebruiken.*

Conclusie:

-Bovenstaande doelen heeft de 'werkgroep ZIEN!' gebruikt voor het inrichten van studiebijeenkomsten met het team om te leren werken met ZIEN!. Daarnaast zijn deze doelen gebruikt om aan het einde van het schooljaar te kunnen besluiten om al dan niet door te gaan met ZIEN!.

-Doel 2 en doel 3 komen rechtstreeks uit het zogenaamde ontwikkelpanorama van ZIEN! (bijlage 3).

-Doel 1, het spreken van vaktaal vanuit de 7 dimensies, is niet terug te vinden in dit ontwikkelpanorama. Mogelijk is dit doel aangevuld door de schoolleiding als behoefte van de St. Dominicusschool.

4.2 Deelvraag 2: Wat gaat er volgens de leerkrachten al goed bij het pedagogisch handelen, zonder gebruik te maken van een instrument of programma?

De leerkrachten hebben tijdens een interview verteld over hun succeservaringen in hun pedagogisch handelen (zie bijlage 2).

Startvraag: *Wat was de afgelopen week in de klas op sociaal-emotioneel gebied een top-ervaring? Hoe komt dat denk je?*

Deze startvraag is gesteld, zodat de geïnterviewde leerkracht enthousiasme voelt tijdens het vertellen van zijn verhaal. De uitkomsten van deze vraag zijn in dit

onderzoek buiten beschouwing gelaten, omdat deze vraag niet direct antwoord heeft gegeven op de deelvraag.

Vraag 1: *Wat vind jij succesvol van het sociaal pedagogisch klimaat op de St. Dominicusschool?*

- ✓ 16 van de 16 deelnemers ervaren het pedagogisch klimaat op de St. Dominicusschool over het algemeen positief.
- ✓ 16 van de 16 deelnemers benoemen duidelijke schoolregels en schoolafspraken waar alle leerkrachten zich aan houden als oorzaak hiervan.
- ✓ 13 van de 16 deelnemers noemen het toepassen van coöperatieve werkvormen als oorzaak hiervan.
- ✓ 16 van de 16 deelnemers noemen de kleurrijke, opgeruimde en eenduidige uitstraling van het gebouw en de lokalen als oorzaak hiervan.
- ✓ 16 van de 16 deelnemers noemen de betrokken en collegiale houding tussen leerkrachten onderling als oorzaak hiervan.

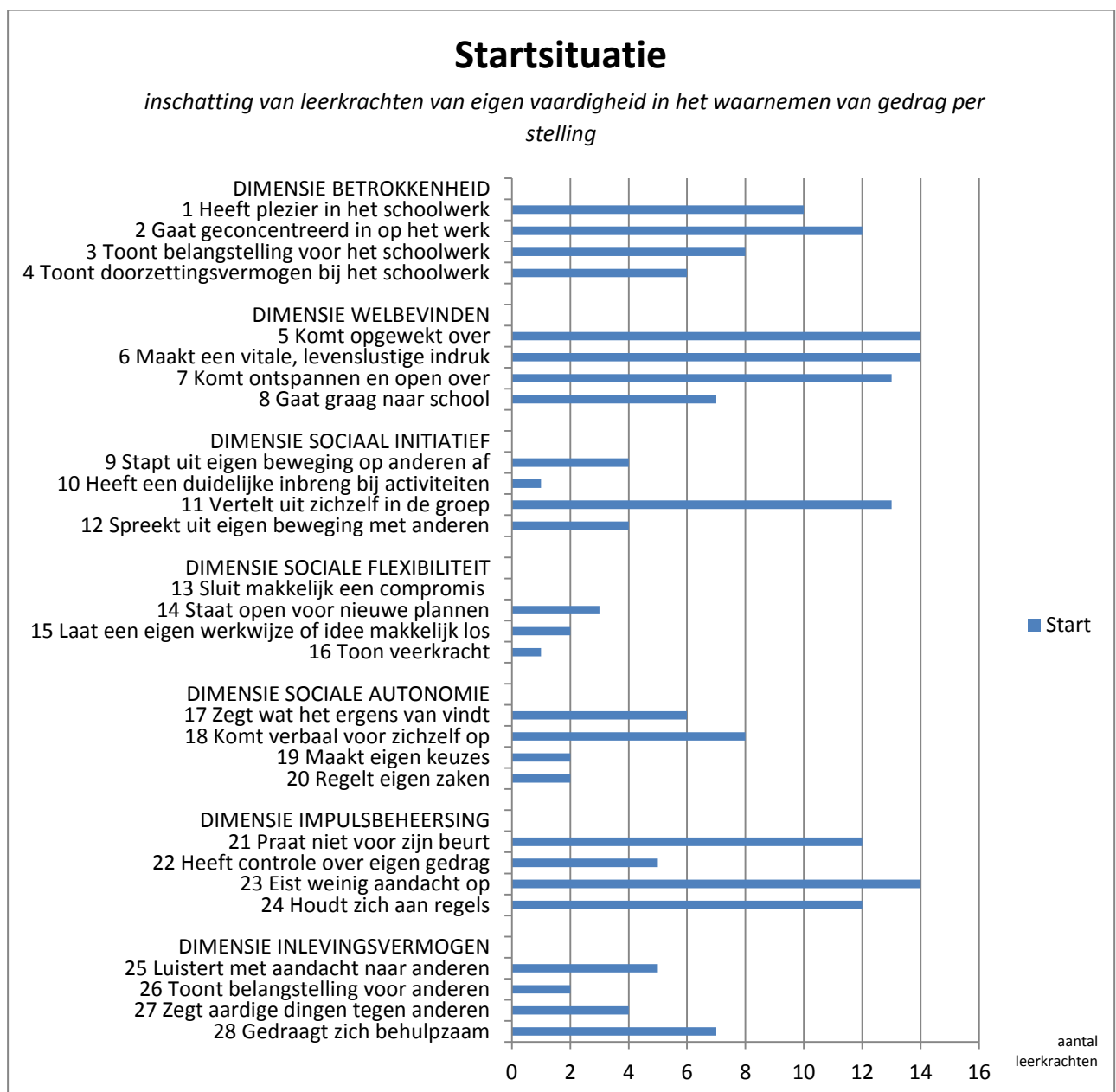
Vraag 2: *Wat vind jij succesvol in je pedagogisch handelen? Hoe komt dat denk je?*

- ✓ 14 van de 16 deelnemers noemen het welbevinden van leerlingen als het meest belangrijk om positief te beïnvloeden.
- ✓ 15 van de 16 deelnemers vertellen dat het ze helpt bij het waarnemen van het welbevinden om 's ochtends alle leerlingen een hand te geven. Handen geven ervaren leerkrachten als zeer waardevol.
- ✓ 16 van de 16 deelnemers geven aan dat de vaste looproute tijdens het zelfstandig werken helpt om te zien hoe leerlingen aan het werk gaan.

-Vragenlijsten. De uitkomsten van de vragenlijsten zijn kwantitatief van aard en weergegeven in een staafdiagram in figuur 5. Per stelling is aangegeven hoeveel leerkrachten dit gedrag waarnemen bij alle leerlingen in hun klas.

Conclusie: - Bij stelling 5, 6 en 7 beoordelen 13 van de 16 leerkrachten hun vaardigheden positief. Het gedrag bij deze stellingen vertelt iets over het welbevinden van de leerling. Deze uitkomst komt overeen met wat leerkrachten hebben aangegeven tijdens het interview. Leerkrachten hebben aangegeven het belangrijk te vinden om het welbevinden positief te beïnvloeden. Daarbij hebben ze verteld dat het geven van een hand aan iedere leerling hierbij het waarnemen versterkt.

-Bij stelling 21, 23, en 24 beoordelen de leerkrachten hun eigen vaardigheden in het waarnemen positief. Het gedrag bij deze stellingen vertelt iets over de impulsbeheersing van leerlingen. Deze uitkomst komt overeen met wat leerkrachten hebben aangegeven in hun waarderende verhalen. Leerkrachten hebben aangegeven dat ze het hanteren van duidelijke schoolregels en schoolafspraken belangrijk vinden. Leerkrachten zien hierdoor ook of leerlingen zich hieraan kunnen houden en dus hun impulsen kunnen/ willen beheersen.



Figuur 5 startsituatie van de inschatting die leerkrachten maken over hun eigen vaardigheid in het waarnemen van gedrag bij leerlingen

4.3 Deelvraag 3: Hoe willen de leerkrachten de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen stimuleren als zij het beleid mochten bepalen?

Leerkrachten hebben tijdens waarderende verhalen verteld over hun gewenste toekomst, waardoor de motivatie om te willen veranderen is vergroot. Hiernaast is voor mij als praktijkgericht onderzoeker ook duidelijk geworden hoe groot het draagvlak is om aan de slag te gaan met ZIEN!.

Uitkomsten:

Vraag: Wat is je behoefte als het gaat om het volgen en stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling? Wat maakt dat je dit wil op deze manier?

- ✓ 16 van de 16 leerkrachten hebben aangegeven dat ze meer en structureler aandacht willen besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.
- ✓ 7 van de 16 leerkrachten vertellen dat een leerlingvolgsysteem als ZIEN! de ontwikkeling positief kan stimuleren.
- ✓ 9 van de 16 leerkrachten weten nog niet genoeg over ZIEN! om hier een oordeel over te hebben, of ze vertellen over een goede ervaring met een ander programma en/ of methode.

Conclusie:

-Uit de waarderende interviews is gebleken dat extra aandacht voor het volgen en stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen gedragen wordt door de leerkrachten.

-Minder dan de helft van de leerkrachten noemt ZIEN! als geschikt instrument voor deze extra aandacht. ZIEN! wordt aan het begin van het schooljaar nog niet voldoende gedragen door de leerkrachten.

4.4 Deelvraag 4: In hoeverre zijn de handelingsdoelen door de leerkrachten behaald naar aanleiding van de signalering met ZIEN!?

Het digitaal registratiesysteem ParnasSys geeft inzage in alle doelen, plannen en evaluaties. Deze gegevens zijn kwantitatief van aard. Dit heeft inzicht gegeven in hoeverre handelingsdoelen behaald zijn met ZIEN!.

Uitkomsten:

- ✓ 10 van de 16 leerkrachten hebben aangegeven dat het plan van ZIEN! is uitgevoerd en doel al dan niet is behaald.
- ✓ 6 van de 16 leerkrachten hebben aangegeven dat het plan van ZIEN! niet is uitgevoerd en het doel niet behaald is.

Conclusie:

-Ongeveer de helft van de leerkrachten heeft aan het plan gewerkt en het doel is al dan niet behaald. Tegelijkertijd is ook duidelijk geworden het plan in sommige gevallen doorloopt terwijl het doel behaald is, omdat de leerling, de subgroep of de hele groep aandacht nodig blijft hebben op een bepaald gebied.

-6 leerkrachten hebben aangegeven dat het plan van ZIEN! niet uitgevoerd is. Bij hun intern begeleider hebben deze leerkrachten aangegeven dat ze te weinig tijd hebben gehad om het plan uit te voeren.

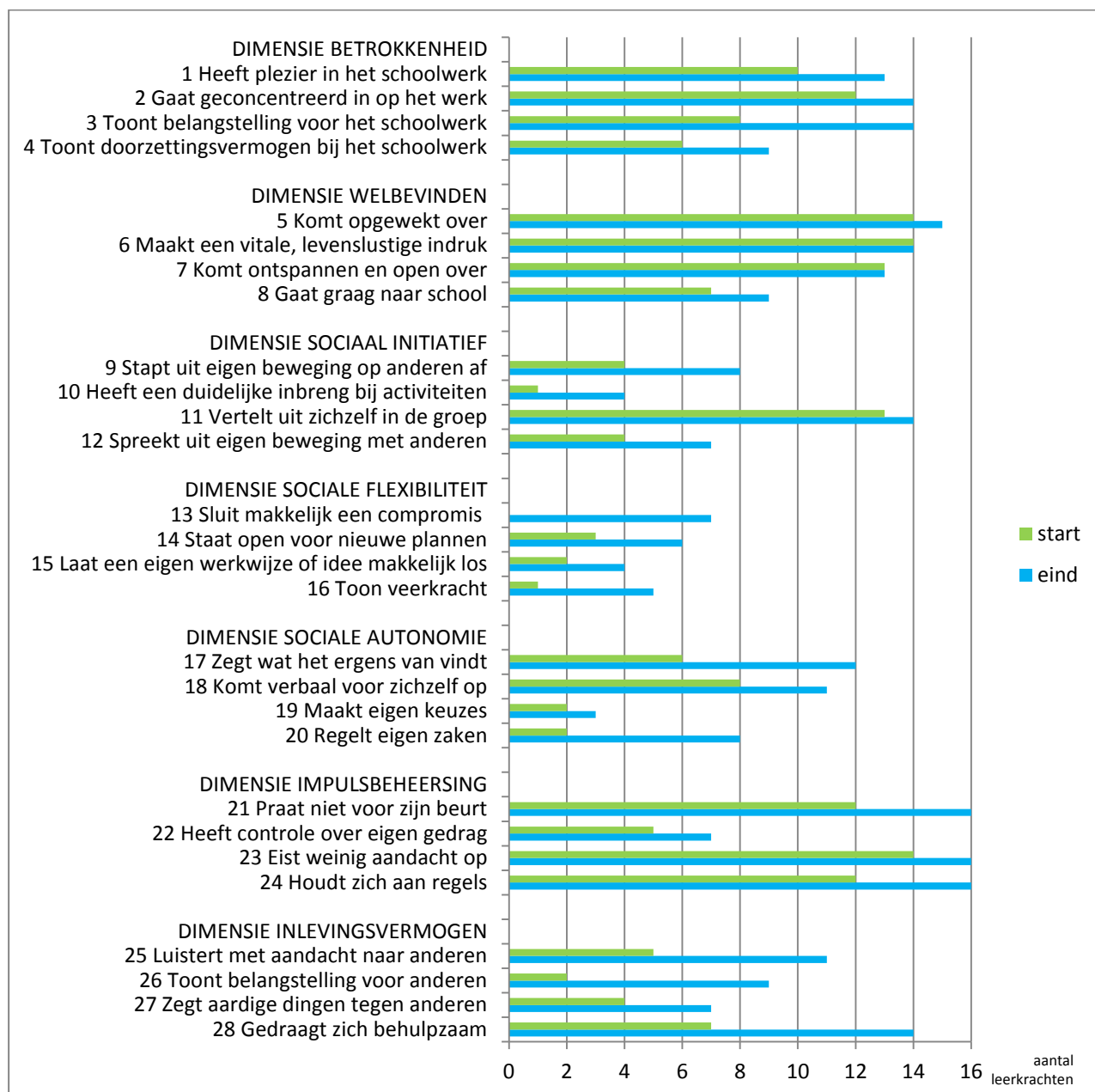
4.5 Deelvraag 5: In hoeverre zijn de doelen die bij deelvraag 1 zijn vastgesteld aan het einde van het schooljaar behaald volgens de leerkrachten?

De uitkomsten van de vragenlijsten zijn kwantitatief van aard en weergegeven in een staafdiagram. Per stelling is aangegeven hoeveel leerkrachten dit gedrag waarnemen bij alle leerlingen in hun klas. Om het verschil tussen de begin- en eindsituatie aan te geven zijn beide meetmomenten in de grafiek opgenomen. Het vaardigheidsgroei die de leerkrachten ervaren hebben in het waarnemen van gedrag is hierdoor inzichtelijk gemaakt (figuur 6).

Conclusie:

- 16 van de 16 leerkrachten hebben aangegeven dat ze groei hebben ervaren in het waarnemen van het gedrag. Dit is te zien bij 26 van de 28 stellingen;
- Het waarnemen van gedrag binnen de dimensie betrokkenheid bij de stellingen 1, 2 en 3 is zodanig gegroeid dat 13 van de 16 leerkrachten dit gedrag bij al hun leerlingen nu zegt te zien. Tijdens de waarderende interviews aan het begin van het schooljaar hebben leerkrachten aangegeven dat de dagelijkse looproute langs alle leerlingen tijdens de werkmomenten helpt in het waarnemen van dit gedrag.
- Al het gedrag binnen de dimensies betrokkenheid (stelling 1-4), welbevinden (stelling 5-8) en impulsbeheersing (stelling 21-24) wordt nu gezien door minimaal 80% van de leerkrachten.
- Bij de stellingen 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 25, 26 en 28 is de vaardigheidsgroei volgens de leerkrachten verdubbeld. Dit gedrag hoort respectievelijk tot de dimensies sociaal initiatief, sociale flexibiliteit, sociale autonomie en inlevingsvermogen. Dit gedrag is vooral te zien in vrije situaties en waar te nemen door gericht te observeren. Ondanks de ervaren groei bij een deel van de leerkrachten wordt dit gedrag nog niet door 80% van de leerkrachten gezien.

Vaardigheidsgroei in het waarnemen van gedrag volgens de leerkrachten



Figuur 6 Grafiek die de inschatting van de vaardigheidsgroei van leerkrachten laat zien in het waarnemen van gedrag.

-(Schaal)vragenlijst (bijlage 4). De uitkomsten van deze vragenlijsten zijn kwantitatief van aard. Per doel is de collectieve vaardigheidsgroei van alle respondenten berekend door het cijfer waarmee de leerkrachten hun eigen vaardigheidsgroei hebben aangegeven te middelen.

Daarnaast hebben leerkrachten ook aangegeven waaraan deze groei zichtbaar en merkbaar is geweest. Deze opmerkingen zijn kwalitatief van aard en zijn op basis van overeenkomsten geclusterd.

Uitkomsten:

Doel 1: Vaktaal vanuit 7 dimensies leren spreken en gebruiken bij gedrag.

score: **2,2**

- ✓ 8 van de 16 leerkrachten geven aan de vaktaal vanuit de 7 dimensies te gebruiken in gesprekken met intern begeleiders, collega's en andere professionals. De letterlijke vaktaal wordt in gesprekken met ouders vertaald naar spreektaal.
- ✓ 3 van de 16 leerkrachten geven aan de omschrijving van het gedrag, zoals ze zijn te lezen in de 28 stellingen te gebruiken tijdens oudergesprekken en gesprekken met kinderen.
- ✓ 5 van de 16 leerkrachten geven aan dat ze de vaktaal nog niet hebben eigen gemaakt, omdat er nog te weinig mee gewerkt is.

Doel 2: Leren observeren van beschreven gedrag/ situaties creëren/ bewust gebruiken voor observatie.

score: **3,5**

- ✓ 7 van de 16 leerkrachten geven aan vaker gericht te observeren tijdens het zelfstandig werken, leswisselingen, vrije momenten, gym- en spellessen en tijdens coöperatieve werkvormen. Tijdens deze situaties is gedrag te zien dat moeilijk is te observeren tijdens klassikale en gestructureerde lesmomenten. Dit observeren is nog niet geautomatiseerd.
- ✓ 9 van de 16 leerkrachten geven aan een beter beeld te hebben bij gedrag door 3 weken tijdens de proefperiode gericht te observeren, voordat de signalering plaatsvond. Daarna hebben ze niet meer gericht geobserveerd.

Doel 3: Het signaleringsinstrument ZIEN! ten leren gebruiken.

score: **2,7**

- ✓ 14 van de 16 leerkrachten geven aan dat ze het instrument hebben leren kennen tijdens de geplande studiebijeenkomsten. Daarna hebben veel leerkrachten niet meer het instrument gewerkt. Deze leerkrachten hebben aangegeven dat ze denken dat het een goed instrument is en ze willen meer tijd om het instrument beter te leren kennen.
- ✓ 2 van de 16 leerkrachten hebben aangegeven goed met het instrument uit de voeten te kunnen. Ze gebruiken handelingssuggesties en gaan veel met leerlingen in gesprek.

Conclusie:

- Doel 1 is niet behaald volgens de leerkrachten, omdat leerkrachten onvoldoende vaktaal vanuit de 7 dimensies gebruiken.
- Doel 2 is niet behaald volgens de leerkrachten, omdat bijna de helft van de leerkrachten heeft aangegeven vaker gericht te observeren in vrije situaties, maar dit nog niet automatisch doet.
- Doel 3 is niet behaald volgens de leerkrachten, omdat bijna alle leerkrachten aangeven te weinig met het instrument ZIEN! gewerkt te hebben. Ze hebben aangegeven hier meer tijd voor nodig te hebben.

Hoofdstuk 5 Conclusie en discussie

5.1 Beantwoorden onderzoeksvraag

Kunnen de leerkrachten na één schooljaar ‘leren werken’ met het pedagogisch expertsysteem ZIEN! besluiten om het instrument ZIEN! definitief te gebruiken bij het volgen en stimuleren van de sociaal- emotionele ontwikkeling van de leerlingen op de St. Dominicusschool?

Het antwoord op deze vraag is: nee, de leerkrachten hebben na één schooljaar nog onvoldoende zicht op de mogelijkheden van ZIEN! om hierover een besluit te nemen. Het besluit om ZIEN! al dan niet definitief in te voeren is dan ook met een jaar uitgesteld. De doelen die bij aanvang van dit schooljaar gesteld zijn, zijn onvoldoende behaald volgens de leerkrachten (deelvraag 5).

Het uitstellen van dit besluit betekent dat de mogelijkheden die ZIEN! biedt nog een jaar onderzocht worden. Leerkrachten en begeleiders hebben veel tijd besteed aan het leren werken met ZIEN!. Om alles wat geleerd is te borgen, is het advies om het onderzoeksproces *aangepast* te vervolgen.

Aanbeveling 1: Signaleer alle leerlingen, in eerste instantie, alleen op de dimensies betrokkenheid en welbevinden.

De leerkrachten hebben met veel begeleidings- en studie-uren minder bereikt dan het instrument ZIEN! noodzakelijk acht bij het volgen en stimuleren van de sociaal- emotionele ontwikkeling. De grote omvang van het instrument kan hierin o.a. een rol gespeeld hebben. Om de mogelijkheden van het instrument goed te leren kennen adviseer ik om komend schooljaar ZIEN! beknopt uit te proberen. Dit lukt door leerlingen alleen te signaleren op de dimensies *betrokkenheid* en *welbevinden*. Uit het onderzoek is gebleken dat de leerkrachten gemotiveerd zijn om aandacht te besteden aan deze twee dimensies. Komt het welbevinden of de betrokkenheid in het geding, dan kan de leerkracht het gedrag van de leerling op de overige dimensies signaleren en alsnog een plan opstellen bij de zorgbehoefte(n) van de leerling.

5.2 Invloedrijke factoren op de conclusie en aanbevelingen voor de praktijk

Tijdens dit onderzoek hebben factoren invloed gehad op de onderzoeksresultaten. Ten eerste heeft het ‘draagvlak’ om met ZIEN! te werken een rol gespeeld (deelvraag 3). Tijdens de waarderende interviews hebben de respondenten aangegeven meer aandacht te willen besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. De noodzaak om te willen

veranderen was groot genoeg bij de respondenten en dit is van invloed voor het veranderingsproces volgens de theorie over veranderingsprocessen (Lauteslager, 2012). Toch was het instrument ZIEN!, waarmee deze verandering bereikt moest worden, niet bij alle respondenten bekend bij aanvang van het schooljaar. Hieruit valt te concluderen dat de noodzaak om te willen veranderen mét ZIEN! niet groot genoeg is geweest.

Aanbeveling 2: Het middel waarmee een verandering bereikt moet worden moet voldoende gedragen worden door de deelnemers.

Daarnaast heeft ook de factor ‘tijd’ een rol gespeeld bij het leren werken met ZIEN!. De respondenten hebben tijdens het schooljaar 8 studiebijeenkomsten bijgewoond om te leren werken met ZIEN!. Tijdens deze bijeenkomsten hebben de respondenten tijd gehad om de fases *begrijpen* en *plannen* volgens 1-zorgroute van handelingsgericht werken te doorlopen (Pameijer, Van Beukering en De Lange, 2009)(zie figuur 1). Het *waarnemen* van het gedrag en het *realiseren* van het plan hebben de leerkrachten in hun dagelijks werk moeten uitvoeren.

Aanbeveling 3: Overleg met de respondenten hoe ze het waarnemen van gedrag en realiseren van het plan opnemen in hun dagelijks handelen. Alleen dan kan dit handelen een automatisme worden.

Naast ‘tijd’ en ‘draagvlak’ heeft ook ‘begeleiding’ een rol gespeeld. De ‘werkgroep ZIEN!’ is tijdens de studiebijeenkomsten en tijdens andere momenten in het schooljaar altijd aanspreekbaar geweest om eventuele moeilijkheden m.b.t. het werken met ZIEN! op te lossen.

Ten slotte is stilgestaan bij de ‘haalbaarheid van de doelen’ (deelvraag 1) die vastgesteld zijn bij aanvang van het schooljaar. Om een doel te bereiken is het belangrijk dat de uitvoerders van het doel gemotiveerd zijn om het doel te bereiken. M.a.w.; ze moeten eigenaar zijn van het te behalen doel (Pameijer, Van Beukering en De Lange, 2009). De doelen zijn tijdens dit onderzoek vastgesteld door de intern begeleiders in samenspraak met de schoolleiding, namens de St. Dominicusschool. Dit betekent dat de respondenten, die de doelen hebben uitgevoerd, mogelijk niet genoeg gemotiveerd zijn geweest om de doelen te bereiken. Over het gebruiken van vaktaal (doel 3) is bijvoorbeeld nauwelijks gesproken met de respondenten. Het kan zijn dat de leerkrachten de noodzaak om vaktaal te gebruiken (nog) niet inzien.

Aanbeveling 4: Zorg ervoor dat de respondenten eigenaar zijn van het te behalen doel bij het leren werken met een nieuw instrument.

De handelingsdoelen die de meeste leerkrachten hebben behaald met hun leerlingen (deelvraag 4) liggen voornamelijk binnen de dimensies sociale flexibiliteit, sociale autonomie, sociaal initiatief en inlevingsvermogen. Weinig leerkrachten hebben aan de impulsbeheersing

van leerlingen gewerkt. Onderzoek naar handelingsdoelen in voorgaande jaren zou kunnen aangeven of leerkrachten door het werken met ZIEN! het gedrag binnen deze dimensies belangrijker zijn gaan vinden dan voorheen.

Aanbeveling 5: Onderzoek of de respondenten in voorgaande jaren aandacht hebben besteed aan gedrag binnen de dimensies sociale flexibiliteit, sociaal initiatief, sociale autonomie en inlevingsvermogen. Dit maakt duidelijk of ZIEN! het pedagogisch handelen van de respondenten heeft veranderd.

5.3 Kritische reflectie op de methodologie

Tijdens dit praktijkgericht onderzoek is gebruik gemaakt van zelfontworpen vragenlijsten en interviews, die zijn gebaseerd op theorieën over sociaal-emotioneel leren, oplossingsgericht werken en waarderend onderzoeken. Hierna volgen sterke en zwakke kanten van dit onderzoek die invloed hebben gehad op de kracht van de conclusie.

5.3.1 Sterke kanten van dit onderzoek:

De vragenlijst waarmee de leerkrachten hun eigen vaardigheid in het waarnemen van gedrag hebben beoordeeld is gebaseerd op de vragenlijst van ZIEN! (ParnasSys en Driestar Educatief, 2012). In paragraaf 2.2 is aangetoond dat deze lijst inhoudelijk overeenkomt met de sociale competenties zoals de groep CASEL (2005) die omschrijft. Dit betekent dat de gebruikte vragenlijst niet valide, maar wel betrouwbaar is als het gaat om het waarnemen van gedrag op de basisschool. Met deze lijst wordt dus *al* het gedrag van leerlingen gezien dat invloed heeft op de sociaal-emotionele ontwikkeling.

De uitkomsten van de waarderende interviews hebben ertoe bijgedragen dat ik als onderzoeker op de hoogte ben geweest van wat er speelt op de werkvloer. In hoofdstuk 2.4 is aangetoond dat deze kennis invloed heeft op het drieslag leren (Lauteslager, 2012).

De inhoud van het waarderende interview is gestuurd door het verhaal van de geïnterviewde en de vragen van de interviewer. De waarderende startvraag heeft hierin een grote rol gespeeld, omdat het enthousiasme over het onderwerp sociaal-emotioneel leren hierdoor is gegroeid. Leerkrachten hebben dit enthousiasme zichtbaar geuit en ook teruggekoppeld na afloop van het interview. Dit betekent ook dat het vervolg van het gesprek mogelijk positiever is verlopen, dan wanneer de vraag niet gesteld zou zijn. Gezien de theorie over waarderend onderzoek is het belangrijk om stil te staan bij wat er werkt in plaats van wat er niet werkt. Dit is een uitgangspunt geweest tijdens dit onderzoek en door de gebruikte methodiek ook bereikt.

Tijdens de interviews zijn zo veel mogelijk open vragen gesteld om de betekenis achter de woorden van de respondenten te begrijpen. Hierbij is het belangrijk geweest dat de interviewer zijn verhaal kon doen, zonder dat hij daarbij rekening moest houden met de mening van de onderzoeker. Door de uitkomsten van het literatuuronderzoek, de vragenlijsten en uitkomsten van de interviews aan elkaar te koppelen is triangulatie bij deelvraag 3 gewaarborgd.

De welwillendheid in de medewerking van de groep leerkrachten was een stabiele factor tijdens dit onderzoek. Dit is zeer waardevol geweest. 4 van de 20 leerkrachten zijn tijdens het onderzoek een gedeelte van het schooljaar afwezig geweest, waardoor ik hun gegevens buiten beschouwing heb gelaten.

5.3.2 Zwakke kanten van dit onderzoek:

De factor 'tijd' heeft voor leerkrachten mogelijk een rol gespeeld bij het beoordelen van de vaardigheidsgroei in het waarnemen van gedrag. Leerkrachten leren hun leerlingen door het jaar beter kennen en zien daardoor in de loop van het jaar ook meer van hun gedrag. Het afnemen van de vragenlijst in dezelfde periode, maar een jaar later zou de uitkomsten meer betrouwbaar maken. Hier heb ik bij de start van het onderzoek onvoldoende rekening mee gehouden.

Daarnaast heb ik de module OGC1, over waarderend onderzoek, gevolgd in het tweede studiejaar van de opleiding. Dit betekent dat ik deze theorie heb kunnen gebruiken nadat de doelen (deelvraag 1) vastgesteld waren. Dit heeft tot resultaat gehad dat dit onderdeel van het waarderend onderzoek niet volgens de theorie is uitgevoerd. Een volgende keer zou ik een waarderend onderzoek volledig willen uitvoeren.

Waarderend onderzoek nog een redelijk nieuw begrip, waardoor ik het moeilijk vond om geschikte onderzoeksmethodieken te kiezen. Zo was deze onderzoeksstrategie niet opgenomen in het boek 'Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals' (De Lange, Schuman en Montessori, 2011)

5.4 Professionele context in relatie tot het onderzoek

Tijdens dit praktijkgericht onderzoek heb ik veel geleerd over sociaal-emotioneel leren op de basisschool en het mentale model van de leerkracht. Door het literatuuronderzoek is het me gelukt om het gedrag van de leerlingen in mijn klas beter waar te nemen en te begrijpen. Ik zie nu dat ze in een bepaalde sociale dimensies meer of minder sterk ontwikkeld zijn. Mijn rol

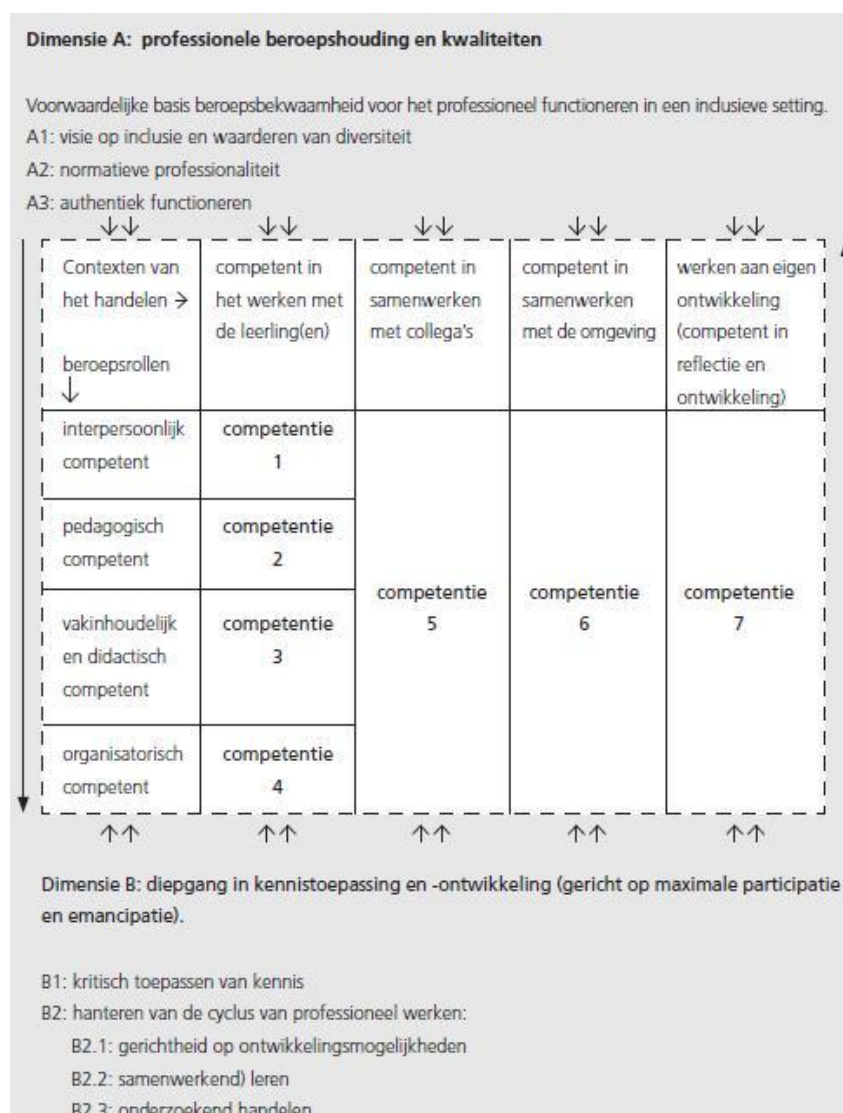
als leerkracht om ze te stimuleren in hun sociaal-emotionele ontwikkeling is me gedurende het onderzoek steeds duidelijker geworden.

Daarnaast heb ik geleerd hoe het handelen van mij als leerkracht wordt gestuurd door mijn overtuiging van wat goed onderwijs is of kan zijn. Tijdens dit onderzoek heb ik gemerkt dat er binnen de praktijk weinig wordt gesproken over mentale modellen en de daarbij behorende overtuigingen. Tegelijkertijd heeft het literatuuronderzoek me duidelijk gemaakt dat dit mentale model een enorm grote invloed uitoefent op het (on)bewust handelen van leerkrachten. Ik heb geleerd dat de dialoog over bepaalde onderwerpen een veranderproces positief kan stimuleren. Door op een waarderende manier te onderzoeken ben ik met collega's in dialoog gegaan over hun handelen en hebben leerkrachten gereflecteerd op wat zij hierin belangrijk vinden. Hierdoor heb ik de dialoog over het mentale model van verschillende leerkrachten binnen mijn onderwijspraktijk vergroot. Daarnaast heb ik tijdens de interviews veel geleerd van mijn collega's, doordat ze verteld hebben over hun manier denken en handelen. Dit gezamenlijk leren zou veel vaker moeten plaatsvinden, omdat er op die manier meer kennis gedeeld kan worden. Dit sluit ook aan bij wat Lauteslager (2012) schrijft over drieslag leren.

Hoofdstuk 6 Evaluatie en reflectie

In dit hoofdstuk evalueer ik het onderzoek waar dit verder nog niet is gedaan. Aan de hand van het competentieprofiel (figuur 7), zoals beschreven staat in 'Inclusief Bekwaam' (Claassen et al, 2009) zal ik mijn ontwikkeling n.a.v. dit praktijkgericht onderzoek beschrijven volgens de basisdimensies A en B. Hieronder vallen ook de competenties 1 tot en met 7, zoals te zien is figuur 7.

Deze ontwikkeling beslaat zowel het domein *begeleiden* als het domein *gedrag* van de opleiding Master SEN. In de loop van de opleiding heb ik besloten naast de modules uit het domein *gedrag*, ook de modules uit het domein *begeleiden* te volgen.



Figuur 7 Overzicht van het competentieprofiel. Overgenomen uit: *Inclusief bekwaam, deelproject 4* (pag. 45) Door: Claassen et. al. (2009), Garant: Antwerpen/Apeldoorn

Basisdimensie A: professionele beroepshouding en –kwaliteiten

A1: visie op inclusie en waarderen van diversiteit

Tijdens de opleiding is mijn visie op inclusief onderwijs ontstaan. Ik zie diversiteit binnen mijn groep nu als uitdaging in plaats van moeilijkheid en probeer hiernaar te handelen. Werken met het instrument ZIEN! heeft bijgedragen aan het signaleren van verschillen tussen leerlingen. Met dit instrument ben ik in staat om op basis van deze verschillen professionele handelingsdoelen op te stellen en uit te voeren. Daarnaast lukt het me ook om de omgeving van de leerling én de leerling zelf te betrekken bij het opstellen en het behalen van het doel.

A2: Normatieve professionaliteit

Door te werken met het instrument ZIEN! word ik uitgedaagd om een balans te vinden op basis van wat ik zie met een instrument, wat ik zie tijdens persoonlijk contact met leerlingen en wat ik het best acht voor de ontwikkeling van leerlingen op basis van professionaliteit. Het instrument ZIEN! heb ik gebruikt als middel om een doel, dat in samenspraak met de leerling is bepaald, te behalen. De signalering van mijn groep heb ik bijvoorbeeld 'met gezond verstand' geanalyseerd. Ik heb mezelf de vraag gesteld of de signalering overeenkomt met wat ik zie. Vervolgens heb ik een selectie van doelen gemaakt die haalbaar zijn voor mij als leerkracht, voordat ik met leerlingen in gesprek ben gegaan.

A3: Authentiek functioneren: zichzelf hanteren in werksituaties

Tijdens de opleiding heb ik geleerd over wie ik ben, wat ik kan en wat ik wil. Dit is gelukt door kennis vanuit de opleiding toe te passen binnen de praktijk en te reflecteren op wat die ervaring doet met mij als persoon. Bij de start van de opleiding heb ik vooral willen leren over gedragsproblemen, zodat ik beter zou kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen. Gedurende de opleiding ben ik erachter gekomen hoe mijn mentale model invloed heeft op hoe ik omga met die verschillen. Ik heb bijvoorbeeld geleerd dat de leerlingen verschillend reageren op bijvoorbeeld complimenten, terwijl ik ervan uitging dat complimenten altijd positief werken. Vervolgens ben ik geïnteresseerd geraakt in de mentale modellen van mijn collega's. Mijn ambitie voor het begeleiden van collega's is gegroeid tijdens het tweede jaar van de opleiding. De mogelijkheid heeft zich voorgedaan, om naast groepsleerkracht, ook als intern begeleider aan de slag te gaan in een andere bouw. Dit heeft ertoe geleid dat ik mijn zone van invloed binnen mijn beroepspraktijk heb kunnen uitbreiden. Dit heeft ook tot gevolg gehad dat ik moet communiceren en handelen vanuit verschillende rollen. Al na een aantal maanden heb ik gemerkt dat het belangrijk is om afspraken rondom deze rollen duidelijk te bespreken en te bewaken. Zo is het bijvoorbeeld gelukt om de vergaderingen met de bouwcollega's

op de dagen te plannen dat ik als intern begeleider werk. De andere dagen probeer ik zo veel als mogelijk groepsleerkracht en parallel collega te zijn én te blijven.

Basisdimensie B: diepgang in kennistoepassing en -ontwikkeling (gericht op maximale participatie en emancipatie)

B1: kritisch toepassen van kennis

Tijdens het schrijven van hoofdstuk 2 is het een uitdaging geweest om kennis vanuit de opleiding, uit de literatuur en uit de praktijk kritisch toe te passen binnen het onderzoek. In twee jaar heb ik veel gelezen en geleerd en iedere keer ben ik enthousiast geraakt zodra ik merkte dat ik die kennis in de praktijk kon toepassen. In verschillende literatuur staat veel beschreven over bijvoorbeeld sociaal-emotioneel leren, zodat ik veel informatie achterwege heb gelaten in dit verslag. Ik heb steeds de keuze gemaakt of de kennis relevant was voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Tijdens het praktijkgericht onderzoek heb ik geprobeerd om kennis te delen met mijn collega's tijdens teambijeenkomsten. Zo heb ik een artikel geschreven over het voeren van kindgesprekken (toets 4), dat door alle collega's is gelezen. Uit literatuuronderzoek heb ik geleerd dat het instrument ZIEN! een geschikt middel kan zijn om de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen te volgen en te stimuleren. Na dit praktijkonderzoek weet ik dat het goed gebruiken van dit instrument veel tijd kost. Op basis van de ervaring die mijn collega's en ik hebben met ZIEN!, heb ik geadviseerd om het instrument in een beknopte versie verder te onderzoeken.

B2: hanteren van de cyclus van professioneel werken

B2.1: gerichtheid op ontwikkelingsmogelijkheden

Het beleid van mijn school heeft ervoor gezorgd dat de zorg in mijn klas wordt uitgevoerd volgens de uitgangspunten van handelingsgericht werken (Pameijer, Van Beukering en De Lange, 2009). Het werken met ZIEN! sluit hierbij aan. Deze manier van werken heeft me gebracht dat ik uitga van de ontwikkelingsmogelijkheden van mijn leerlingen. Ook lukt het om mijn leerlingen planmatig en doelgericht te ondersteunen met ZIEN!.

B2.2: samenwerkend leren (interactieve professionaliteit)

Bij de start van het schooljaar ben ik gewend om afstemmingsgesprekken te voeren met de ouders van leerlingen uit mijn klas. Tijdens zo'n gesprek krijg ik als leerkracht informatie over de leerling die me kan helpen bij het opstellen van onderwijsbehoeften. Op die manier werken we als leerkrachten structureel en consequent samen met ouders. Ook heb ik gedurende de opleiding regelmatig kindgesprekken met leerlingen gevoerd. Zo wist een leerling me bijvoorbeeld te vertellen dat hij het liefst op een vaste plaats werkt in het lokaal.

B2.3: onderzoekend (cyclisch) handelen

Dit onderzoek heeft mijn onderzoekend handelen binnen mijn beroepspraktijk gestimuleerd.

In hoofdstuk 1 van dit verslag heb ik beschreven hoe ik mijn beroepspraktijk heb waargenomen. Deze context heb ik geïnterpreteerd en geanalyseerd door de werkwijze van leerkrachten op de St.

Dominicusschool te toetsen aan bijvoorbeeld het rapport van de onderwijsinspectie. Dit onderdeel van het onderzoek vond ik erg leerzaam en ook leuk om te doen. Hierdoor is me duidelijk geworden op basis van welke visie op onderwijs mijn collega's en ik handelen en hoe dit is beoordeeld. Op basis van literatuuronderzoek heb ik een verbeter situatie gediagnosticeerd voor mijn

beroepspraktijk. Door het opstellen van een onderzoeksvraag met daarbij behorende deelvragen is het gelukt om richting te geven aan het onderzoek. Dit vond ik een lastig onderdeel, omdat ik de ervaring en mening van collega's een grote rol wilde laten spelen tijdens het onderzoek. In eerste instantie ging ik ervan uit dat ik met mijn onderzoek, heel concreet en meetbaar, een verandering binnen mijn praktijk moest nastreven. Feedback van critical friends en mijn begeleider, in combinatie met literatuur over waarderend onderzoek heeft me geleerd dat het bij veranderingsprocessen juist gaat om de ervaring en de mening van de betrokkenen. Dit leermoment heeft mijn onderzoeksvraag gevormd zoals die nu is. Het zoeken naar geschikte methodieken vond ik een lastig onderdeel, omdat er vergeleken met andere onderzoeksstrategieën, nog weinig bekend is over waarderend onderzoek. Dit heeft me ook wel eens onzeker gemaakt tijdens het onderzoek. Ik heb mezelf regelmatig de vraag gesteld of ik wel kon bereiken wat ik wilde bereiken, met de voor mij bekende methodieken. Toch wilde ik graag vasthouden aan deze vorm, omdat dit aansluit bij mijn visie op veranderingsprocessen en zichtbaar bleek te werken in de praktijk. Alle leerkrachten hebben na afloop van de interviews aangegeven dat ze het leerzaam en inspirerend vonden om te vertellen over hun overtuiging t.a.v. de sociaal-emotionele ontwikkeling. Ze hebben verteld dat ze er vaker over wilden praten met elkaar, om zo de kern van onderwijs te bewaken: pedagoog zijn. Dit gaf mij op mijn beurt weer kracht om op een waarderende manier door te gaan. Deze vorm van onderzoek doen heeft me ook gebracht dat een verandering moeilijk is te sturen, wanneer de doelen niet door de betrokkenen worden vastgesteld. Hiervan heb ik geleerd dat de doelen voor volgend jaar in afstemming met de leerkrachten bepaald moeten worden. Hierdoor heb ik het vervolgonderzoek kunnen bijstellen als lid van de werkgroep ZIEN!. Dit is tegelijkertijd de aanbeveling die ik heb gedaan m.b.t. het beknopt uitproberen van ZIEN!. Tegelijkertijd is deze aanbeveling te verantwoorden. Met het beknopt uitproberen van ZIEN! nemen we het advies van de onderwijsinspectie serieus door een leerlingvolgsysteem te gebruiken bij het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling. Daarnaast draagt het leren werken met ZIEN! ook bij het aan het signaleren van verschillen tussen leerlingen dat Passend Onderwijs beter mogelijk maakt.

Bibliografie

- Both, K. (2003). *De ontdekkers; een basisschool voor de 21e eeuw*. Amersfoort: CPS.
- Cauffman, L., & Dijk, D. J. (2010). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma.
- Claasen, W., & al., e. (2009). *Inclusief Bekwaam*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Collaborative for Academic, Social en Emotional Learning. (2005). *Backgrounds on Social and Emotional learning (SEL)*. Opgeroepen op mei 6, 2013, van CASEL: www.CASEL.org
- Inspectie van het Onderwijs. (2009). *De staat van het onderwijs: onderwijsverslag 2007/2008*. Utrecht: Inspectie van het onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs. (2011). *Onderzoek in het kader van het vierjaarlijks bezoek bij rkbs St. Dominicusschool*. Utrecht: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Lange, R. de., Schuman, H., & Montesano Montessori, N. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Lauteslager, L. (2012). Leidinggeven aan het professionele gesprek: Van discussie naar dialoog. *MESO*, 9-14.
- Marzano, R. (2010). *Wat werkt op school. Elf factoren die tot betere leeropbrengsten leiden*. Bazalt Educatieve Uitgaven.
- Pameijer, N., Beukering, T. v., & Lange, S. d. (2009). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam*. Leuven: ACCO.
- ParnasSys en Driestar Educatief. (2012, April). *verantwoording pedagogisch expertisesysteem ZIEN*. Opgeroepen op Mei 8, 2012, van Website van Zien voor onderwijs: <http://www.zienvooronderwijs.nl/l/library/download/99728>
- ParnasSys en Driestar Onderwijsadvies. (2012). *Inspectie van het onderwijs en ZIEN!* Gouda: ParnasSys en Driestar Onderwijsadvies.
- Tjepkema, S., & Verheijen, L. (2012). Appreciative Inquiry. In M. Ruijters, & R. Simons, *Canon van het leren* (pp. 77-89). Deventer: Kluwer.
- Van Overveld, C. W. (2010). Onderwijs en gedragsproblemen: prioriteit voor preventie. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 119-129.
- Wolf, K. v., & Beukering, T. v. (2009). *Gedragsproblemen in scholen; het denken en handelen van leraren*. Leuven: ACCO.

Bijlage 1- Tevredenheidsenquête onder leerlingen uit 2010

Aantal respondenten: 166 van populatie: 171 (97 %)

Algemeen	4,0	1,0	2,0	3,0	4,0	?
----------	-----	-----	-----	-----	-----	---

	Gemiddelde	Verdeling				
--	------------	-----------	--	--	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
	Algemeen	3,7						
	Ik ga graag naar school.	3,4	2	11	74	77		2
	Ik ben blij dat ik op deze school zit.	3,9	1	1	10	153		1
	Ik leer veel op school.	3,8	1		36	129		

De school		
-----------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling				
--	------------	-----------	--	--	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
	De school	3,5						
	De klassen zijn netjes en schoon.	3,2	4	18	84	55		5
	Ik vind dat wij een leuk schoolgebouw hebben.	3,7		5	32	126		2
	Ik vind de klaslokalen gezellig.	3,6	2	6	47	109		2
	Ik kan op het schoolplein goed spelen.	3,5	6	8	44	108		

Leerlingen		
------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
Leerlingen	3,3							
	Ik heb het naar mijn zin in mijn groep.	3,7	1	6	34	124		1
	De kinderen houden zich aan de afspraken op school.	2,9	4	37	90	28		6
	Ik kan met de meeste kinderen goed opschieten.	3,6	2	5	51	103		2
	De leerlingen op school gaan prettig met elkaar om.	3,2	2	23	79	55		6

Meesters en juffen		
---------------------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
Meesters en juffen	3,6							
	Als ik een probleem heb, kan ik bij mijn meester/ juf terecht.	3,7	2	6	33	121		4
	Als ik met mijn meester/ juf een afspraak maak dan houdt hij/ zij zich daaraan.	3,6	1	8	38	113		5
	De directeur gaat goed met leerlingen om.	3,4	13	2	16	69		66
	Mijn meester/ juf houdt rekening met mij.	3,7		8	33	118		6
	Mijn meester/ juf is vrolijk en opgewekt.	3,5	2	10	54	95		2
	Ik kan met de meeste meesters en juffen goed opschieten.	3,6		10	39	116		
	Op school gaan de meesters/ juffen en de leerlingen prettig met elkaar om.	3,7		6	42	112		5

Veiligheid en regels		
-----------------------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

				Oneens	.	.	Eens		?
	Veiligheid en regels			3,6					
		De school is veilig te bereiken.	3,7	1	5	28	129		3
		De school let goed op diefstal en vernielingen.	3,4	9	10	44	78		25
		Ik voel mij veilig op school.	3,7	2	5	30	127		1
		Als kinderen vervelend doen, wordt er wat aan gedaan.	3,5	2	15	54	94		1
		De school heeft duidelijke regels.	3,6	1	13	40	111		1
		De meesters en juffen doen er wat aan als een kind gepest wordt.	3,5	2	13	44	101		5

Informatie		
-------------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
Informatie			3,4					
		Wanneer ik iets vraag, krijg ik snel een antwoord.	3,4	4	10	59	88	5
		Ik weet wat er van mij verwacht wordt op school.	3,5	2	14	39	88	23
		Mijn school heeft een leuke schoolkrant.	2,9	17	14	34	38	61
		Op de website van mijn school is veel informatie te vinden.	3,4	3	9	41	61	52
		De school vertelt duidelijk wanneer je hulp kunt krijgen.	3,4	7	14	46	83	15
		Belangrijke veranderingen in de school krijgen leerlingen op tijd te horen.	3,4	10	11	53	88	4

Geven van je mening		
----------------------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
Geven van je mening	3,2							
	Wanneer ik ergens ontevreden over ben, luisteren de meesters of juffen daarnaar.	3,4	5	17	51	83		10
	De mening van leerlingen telt op deze school mee.	3,3	7	24	37	80		17
	De school geeft voldoende mogelijkheden voor leerlingen om hun mening te geven.	3,3	7	21	45	76		17
	Bij het opstellen van regels houdt de school rekening met de mening van de leerlingen.	2,9	15	33	38	52		27

Lessen		
---------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
Lessen	3,5							
	In de les doen we veel verschillende activiteiten.	3,5	1	14	48	100		3
	Ik kan in de klas ook alleen werken.	3,6	2	11	30	118		5
	Ik mag in de klas ook samen met anderen werken.	3,6		9	43	109		4
	De kinderen mogen elkaar helpen in de klas.	3,6	2	8	46	108		1
	Ik vind de meeste lessen leuk.	3,2	9	24	63	68		2
	Ik doe zelf goed mee aan de les.	3,4		5	77	73		10
	Ik leer in de les wat ik wel en niet goed doe.	3,3	6	19	49	86		6

Uitleg		
---------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
Uitleg	3,4							
	Ik kan tijdens de les goed en snel aan het werk.	3,3	4	19	64	76		3
	De meester/ juf legt goed uit.	3,5	4	9	47	104		1
	De meester/ juf vraagt mij of ik de les en opdrachten begrijp.	3,2	11	13	69	70		3
	Als we in de klas aan het werk zijn, kan ik de meester/ juf makkelijk iets vragen.	3,3	6	16	65	77		1
	Ik krijg goed antwoord op mijn vragen.	3,5	2	12	55	96		
	Wanneer ik klaar ben met mijn werk, weet ik wat ik moet gaan doen.	3,5	3	13	51	97		1
	De meester/ juf weet goed wat ik kan.	3,6	2	9	32	105		16

Inhoud van de lessen		
-----------------------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
Inhoud van de lessen	3,1							
	In de klas praten we ook over wat ik elke dag doe en meemaak.	2,5	32	44	53	28		9
	Op school praten en leren we ook over belangrijke dingen in het nieuws.	3,4	10	19	37	99		1
	Ik leer hoe je met elkaar om moet gaan.	3,5	5	8	52	99		1

Werkstukken en toetsen		
-------------------------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	------------	-----------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
	Werkstukken en toetsen	3,5						
	De meester/ juf vertelt duidelijk wanneer er toetsen zijn.	3,4	11	13	41	101		
	De meester/ juf legt duidelijk uit of ik een toets goed of niet goed heb gemaakt.	3,4	6	13	47	98		2
	Ik weet altijd wanneer iets ingeleverd moet worden.	3,4	4	21	44	95		2
	De meester/ juf vertelt duidelijk of ik een werkstuk goed of niet goed heb gemaakt.	3,3	5	20	46	78		17
	De meester /juf vertelt mij duidelijk hoe mijn rapport is.	3,8	1	4	19	135		7
	De meester/ juf vertelt mij wat hij of zij van mijn werk vindt.	3,5	3	15	46	99		3

Materialen		
-------------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	-------------------	------------------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
	Materialen	3,2						
	De boeken voor taal vind ik goed.	3,3	11	12	53	86		2
	Ik vind de boeken voor rekenen goed.	3,3	14	18	36	97		1
	In de lessen worden behalve boeken ook andere dingen gebruikt.	3,4	12	13	40	96		4
	Deze andere dingen maken de les leuker.	3,6	7	8	32	111		8
	Ik werk op school vaak met de computer.	2,7	19	43	63	37		4
	Ik leer veel door met de computer te werken.	3,0	19	31	51	62		3

Overige activiteiten		
-----------------------------	--	--

	Gemiddelde	Verdeling		
--	-------------------	------------------	--	--

			Oneens	.	.	Eens		?
--	--	--	--------	---	---	------	--	---

Overige activiteiten		3,5						
	Feesten (bijvoorbeeld Sinterklaas, Kerstmis, Pasen) worden bij ons op school leuk gevierd.	3,9	2		18	144		2
	De sportdagen van mijn school vind ik leuk.	3,9	1	2	11	150		2
	Wij maken vaak een uitstapje met de klas.	2,7	24	36	64	37		5
	Mijn school organiseert leuke schoolreisjes.	3,7		6	32	125		3
	Ik kan op school leuke dingen doen zoals dans-, zang-, schilder- en muzieklessen.	3,3	7	21	54	77		7

Bijlage 2 - Vragenlijst waarderend gesprek

Waarderend interview

Wat was de afgelopen week in de klas op sociaal-emotioneel gebied een top-ervaring? Hoe komt dat denk je?

Wat vind jij succesvol van het sociaal pedagogisch klimaat op de St. Dominicusschool? Hoe komt dat denk je?

Wat vind jij succesvol in je pedagogisch handelen? Hoe komt dat denk je?

Jij hebt van alle kinderen een beeld of ze,
In welke situaties wordt je beeld daarin versterkt?

- Waar merk je dat aan?
- Wat betekent dat voor jou?
- Wat valt daaronder?

Wat is je behoefte als het gaat om het volgen en stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling als jij het beleid mocht bepalen?

Wat maakt dat je dit wil op deze manier?

Ontwikkelpanorama ZIEN!

Ontwikkelknoppen	Competenties die hierbij horen
1. Scherper kunnen waarnemen (sensitiever)	1. Ik weet bij elke dimensie waar ik op moet letten om de ZIEN-vragenlijst goed in te vullen. 2. Ik gebruik de vragenlijst en de dimensies frequent om gedrag bij kinderen te observeren.
2. Beter kunnen plaatsen van gedrag	3. Ik weet heel goed wat met elke dimensie precies bedoeld wordt. 4. Ik kan gedrag dat ik waarneem snel linken aan de ZIEN-dimensies.
3. bewust pedagogisch handelen op kindniveau	5. met hulp van <i>Hulpblad wegen</i> kan ik zelfstandig wegen en prioriteren voor een individuele leerling 6. ik kan de suggesties vertalen naar een plan dat ik zelf kan uitvoeren! 7. ik kan dit kort, bondig en heel concreet formuleren 8. ik kan een individueel plan consequent uitvoeren 9. het lukt mij daarbij om de suggesties die gespreksvoering met kinderen raken toe te passen 10. het lukt mij om door mijn wijze van interacteren een kind probleemeigenaar te maken 11. het lukt mij om tussentijds frequent met het kind te evalueren (veronderstelt discipline en het kunnen organiseren)
4. bewust pedagogisch handelen op groepsniveau	12. naar aanleiding van uitslagen op groepsniveau houd ik mezelf kritisch een spiegel voor, mede aan de hand van de toelichtingen bij de groepsuitspraken 13. het is voor andere collega's duidelijk dat ik kritisch op mezelf reflecteer 14. het lukt mij om een groep te typeren met hulp van het groepsoverzicht binnen ZIEN 15. ik kan groepsuitspraken zelfstandig vertalen naar een concreet plan van aanpak op groepsniveau 16. ik kan het sociale klimaat verbeteren: - een negatieve groepssfeer ombuigen naar een positieve groepssfeer; - een negatief werkklimaat ombuigen naar een positief werkklimaat - negatieve groepsnormen ombuigen

	naar positieve groepsnormen
5. ZIEN helpt leerkrachten om binnen gemeenschappelijk talenveld over zorgleerlingen te praten. Dit praten kun je vervolgens aangrijpen om samen te groeien in meer inzicht in kindproblematieken.	17. ik kan – eventueel met wat hulp van een collega - binnen een profiel de relaties tussen de verschillende dimensies onderscheiden en verwoorden. 18. ik begrijp de relatie tussen een profiel en de uitspraken die daaruit voortvloeien (dat is: ik begrijp de orthopedagogische logica van ZIEN 19. ik kan – met hulp van een evaluatieformat – een andere collega helpen reflecteren op zijn pedagogisch handelen 20. ik weet goed wat bedoeld wordt met de verschillende uitspraken binnen ZIEN
6. Leerkrachten gebruiken ZIEN om afstemming met ouders te realiseren	21. ik betrek ouders bij het opstellen van individuele handelingsplannen door middel van een gesprek 22. ZIEN in staat om ouders concrete handvatten te kunnen geven 23. het lukt mij om ouders te betrekken bij de pedagogische zorg die ik het kind/de kinderen/de groep geef, op een wijze die ouders ervaren als ondersteunend en bemoedigend.
7. Zorg wordt transparant en beheersbaar met het pyramidemodel	24. het lukt mij om zorgvragen te vertalen naar een totaalplan waarin de zorg op groepsniveau, de zorg op clusterniveau en de zorg op individueel niveau inzichtelijk en concreet wordt verantwoord
8. Maakt systematische evaluatie en doordenking pedagogisch klimaat mogelijk	25. Geen competenties van toepassing
9. De school heeft een zorgdraaiboek ontwikkeld	

Bijlage 4 - Vragenlijst successen ZIEN! (blanco en ingvuld)

Doel 1

In welke mate heb je vaktaal vanuit de 7 dimensies van ZIEN! kunnen gebruiken in gesprekken met ouders, leerkrachten en andere professionals en bij het schrijven van rapporten? Geef dit aan op een schaal van 0 tot 10.

0= beginsituatie, waarbij de vaktaal nog onbekend is
10= gewenste situatie, waarbij het gebruiken van de vaktaal een vaardigheid is

0 _____ 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Doel 2

In welke mate heb je het beschreven gedrag vanuit de stellingen van ZIEN! kunnen observeren of heb je situaties kunnen creëren om dit gedrag daarna te kunnen observeren?

0= beginsituatie, waarbij het observeren nog niet lukt
10= gewenste situatie, waarbij al het beschreven gedrag is te observeren

0 _____ 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Doel 3

In welke heb je het signaleringsinstrument ZIEN! leren gebruiken?

0= beginsituatie, waarbij het observeren nog niet lukt
10= gewenste situatie, waarbij al het beschreven gedrag is te observeren

0 _____ 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Doel 1

In welke mate heb je vaktaal vanuit de 7 dimensies van ZIEN! kunnen gebruiken in gesprekken met ouders, leerkrachten en andere professionals en bij het schrijven van rapporten? Geef dit aan op een schaal van 0 tot 10.

0= beginsituatie, waarbij de vaktaal nog onbekend is
10= gewenste situatie, waarbij het gebruiken van de vaktaal een vaardigheid is

0 **2.2** 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Argumentatie per leerkracht voor het al dan niet gebruiken van de vaktaal.

1. Bij het benoemen van het gedrag gebruik de 7 dimensies in gesprekken. Het helpt me om gedrag duidelijk te maken. Verder gebruik ik nog weinig vaktaal inhoudelijk per dimensie. Hiervoor heb ik nog te weinig kennis. In rapporten gebruik ik het ook niet, omdat leerlingen de vaktaal niet begrijpen.
2. Bij het schrijven van plannen gebruik ik het wel. In gesprekken met ouders weinig. Sommige termen zijn lastig te gebruiken in gesprekken met ouders en kinderen.
3. Sommige dimensies gebruik ik vaker dan andere. Betrokkenheid en inlevingsvermogen bijvoorbeeld wel. De omschrijving van gedrag die terug te lezen zijn in de 28 stellingen gebruik ik wel.
4. Ik gebruik de vaktaal niet vanuit ZIEN!.
5. Ik gebruik de vaktaal niet in oudergesprekken en bij het schrijven van het rapport. Ik gebruik de vaktaal wel als ik in gesprek ben met collega's of andere professionals.
6. De vaktaal vanuit de 7 dimensies gebruik ik nog niet. Ik gebruik wel de omschrijving van gedrag die terug te lezen zijn in de 28 stellingen.
7. Ik gebruik de vaktaal vanuit de 7 dimensies niet. Ik gebruik wel de omschrijving van gedrag die terug te lezen zijn in de 28 stellingen.
8. Ik gebruik de vaktaal in oudergesprekken door ze te vertalen naar makkelijkere taal. Ik vind het een prettige indeling waardoor ik een beter beeld heb bij gedrag van leerlingen.
9. Ik gebruik de vaktaal vanuit de 7 dimensies niet, omdat ik me er te weinig in heb verdiept.
10. Ik gebruik de vaktaal vanuit de 7 dimensies niet, omdat ik me er te weinig in heb verdiept.
11. Ik gebruik de vaktaal vanuit de 7 dimensies niet, omdat ik me er te weinig in heb verdiept.
12. Ik gebruik de vaktaal vanuit de 7 dimensies in de voorbereiding van gesprekken met ouders en leerlingen. De vaktaal gebruik ik niet tijdens de gesprekken zelf.
13. In gesprek met de intern begeleider gebruik ik de vaktaal wel, verder nog niet.
14. Ik gebruik de vaktaal bij het schrijven van het plan, zodat ik sommige dimensies vaker gebruik dan andere in bijvoorbeeld gesprekken met kinderen en ouders.
15. Ik vertaal de vaktaal van enkele dimensies tijdens gesprekken met ouders en kinderen. Ik vertaal het wel naar mijn eigen woorden.
16. Ik gebruik de vaktaal vanuit de 7 dimensies niet, omdat ik me er te weinig in heb verdiept.

Doel 2

In welke mate heb je het beschreven gedrag vanuit de stellingen van ZIEN! kunnen observeren of heb je situaties kunnen creëren om dit gedrag daarna te kunnen observeren?

0= beginsituatie, waarbij het observeren nog niet lukt
10= gewenste situatie, waarbij al het beschreven gedrag is te observeren

0 **3,5** 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Argumentatie per leerkracht voor het al dan niet observeren vanuit ZIEN!.

1. Ik zie nu veel gedrag tijdens de lestijden, waardoor ik een beeld vorm bij de leerlingen. Ik heb nauwelijks bewust geobserveerd en ook geen situaties gecreeërd.
2. Ik heb gedrag kunnen observeren en kunnen herkennen van leerlingen bij de dimensies van ZIEN!.
3. Ik heb in veel vrije situaties gedrag geobserveerd om te kijken naar de dimensies die in lessituaties moeilijk zijn te observeren.
4. Ik heb gedrag af en toe kunnen observeren volgens de dimensies van ZIEN!. Nog niet geautomatiseerd.
5. Ik heb vooral geobserveerd tijdens vrije situaties en tijdens coöperatieve werkvormen om te kijken naar het gedrag dat moeilijk is te observeren in gestructureerde lessituaties.
6. Ik heb weinig situaties gecreeërd om gedrag te observeren. Wel heb ik vaker tijdens coöperatieve werkvormen geobserveerd.
7. Ik heb gedrag van bepaalde leerlingen wel geobserveerd, maar nog niet vanuit ZIEN!.
8. Ik heb vaker geobserveerd tijdens vrije situaties, zelfstandig werken en vooral bij het samenwerken om een beeld te krijgen van het gedrag van leerlingen dat moeilijker te zien is tijdens gestructureerde lessen.
9. Ik heb gedrag vaker geobserveerd tijdens zelfstandig werken en buiten spelen en soms een situatie gecreeërd om te kijken wat er gebeurt. Dit doe ik nog niet automatisch vanuit de dimensies van ZIEN!.
10. Ik heb nog niet geobserveerd vanuit ZIEN!.
11. Ik heb de afgelopen periode elke les de eerste 5 minuten geobserveerd. Hierdoor heb ik een groepje leerlingen kunnen begeleiden en ik heb verbetering van gedrag gezien.
12. Ik ben meer gaan letten op gedrag door het werken met ZIEN!. Het structureel observeren lukt nog niet. Ik zie gedrag vooral veel gedrag tijdens zelfstandig werken, coöperatieve werkvormen en tijdens de gymlessen.
13. Ik ben bewuster naar gedrag gaan kijken, maar bewust observeren lukt nog niet.
14. Ik heb bij het opstellen van het groepsplan specifiek naar gedrag gekeken vanuit 1 dimensie.
15. Ik heb vaker geobserveerd tijdens zelfstandig werken, leswisselingen en buitenspelen.
16. Ik heb een periode gedrag geobserveerd en gesignaleerd. Hierdoor hebben we een plan kunnen opstellen en uitvoeren.

Doel 3

In welke heb je het signaleringsinstrument ZIEN! leren gebruiken?

0= beginsituatie, waarbij het observeren nog niet lukt
10= gewenste situatie, waarbij al het beschreven gedrag is te observeren

0 **2,7** 10

Wat maakt dat je jouw cijfer hebt behaald? Kun je dit aangeven met voorbeelden of situaties?

Argumentatie per leerkracht bij het leren gebruiken van het instrument ZIEN!.

1. Ik vind het systeem goed passen in de cyclus van HGW. Het observeren en signaleren lukte goed. Een plan opstellen en uitvoeren lukte wat minder.
2. Ik weet hoe ik ZIEN! moet gebruiken en ook het werken met de plannen lukte goed.
3. N.a.v. de signalering weet ik wat onze klas nodig heeft. Daarna hebben we een plan gemaakt en zijn we ermee aan de slag gegaan. We weten nog niet of het ook heeft geholpen.
4. Ik heb ZIEN! alleen gebruikt tijdens de studiedag, daarna heb ik mijn plan uitgevoerd en er verder niets meer mee gedaan. Ik denk dat het best een goed programma is.
5. Ik weet hoe ik moet werken met ZIEN! en zou het ook vaker willen gebruiken. Ik vind het een meerwaarde voor het sociaal-emotioneel klimaat in de klas.
6. Ik heb een signalering gedaan en een plan opgesteld en uitgevoerd. Verder nog niet.
7. Met maar 1 signalering en plan voel ik me er nog niet in thuis. Ik heb meer tijd nodig om het systeem te leren kennen.
8. Ik kan ZIEN! gebruiken en heb hierdoor veel gesprekken met kinderen gevoerd en handelingssuggesties kunnen gebruiken.
9. Ik heb ZIEN! alleen gebruikt tijdens de studiedag, daarna heb ik mijn plan uitgevoerd en er verder niets meer mee gedaan. Ik denk dat het best een goed programma is.
10. Ik heb ZIEN! alleen gebruikt tijdens de studiedag, daarna heb ik mijn plan uitgevoerd en er verder niets meer mee gedaan. Ik denk dat het best een goed programma is.
11. Ik heb ZIEN! alleen gebruikt tijdens de studiedag, daarna heb ik mijn plan uitgevoerd en er verder niets meer mee gedaan. Ik denk dat het best een goed programma is.
12. Ik heb het systeem leren kennen, maar kan er nog niet systematisch mee omgaan.
13. Ik vind het een goed systeem, maar heb meer tijd nodig om in het systeem op zoek te gaan naar handelingssuggesties.
14. Ik heb ZIEN! alleen gebruikt tijdens de studiedag, daarna heb ik mijn plan uitgevoerd en er verder niets meer mee gedaan. Ik denk dat het best een goed programma is.
15. Ik heb ZIEN! alleen gebruikt tijdens de studiedag, daarna heb ik mijn plan uitgevoerd en er verder niets meer mee gedaan. Ik denk dat het best een goed programma is.
16. Ik heb ZIEN! alleen gebruikt tijdens de studiedag, daarna heb ik mijn plan uitgevoerd en er verder niets meer mee gedaan. Ik denk dat het best een goed programma is.

Bijlage 5 - Vragenlijst waarnemen van gedrag!

Dimensies	Wat laat de leerling zien?	Met overtuiging	Met twijfel	Nu niet
Betrokkenheid (graadmeter)	1. Heeft plezier in het schoolwerk (de kernvakken!). 2. Gaat geconcentreerd op in het werk op school (kernvakken!). 3. Toon belangstelling voor de kernvakken. 4. Toont doorzettingsvermogen bij de kernvakken.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Welbevinden (graadmeter)	5. Komt opgewekt over. 6. Maakt een vitale, levenslustige indruk. 7. Komt ontspannen en open over. 8. Gaat graag naar school.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Sociaal initiatief (vaardigheid)	9. Stapt uit eigen beweging op anderen af. 10. Heeft duidelijk een eigen inbreng tijdens gezamenlijke activiteiten. 11. Vertelt uit zichzelf in de groep. 12. Spreekt uit eigen beweging met andere kinderen.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Sociale flexibiliteit (vaardigheid)	13. Sluit makkelijk een compromis met een medeleerling. 14. Staat open voor nieuwe plannen, ideeën en activiteiten. 15. Laat een eigen werkwijze of eigen idee makkelijk los. 16. Toon veerkracht.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Sociale autonomie (vaardigheid)	17. Zegt wat het ergens van vindt. 18. Komt verbaal voor zichzelf op. 19. Maakt eigen keuzes. 20. Regelt eigen zaken.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Impulsbeheersing (vaardigheid)	21. Praat niet voor zijn beurt. 22. Denkt na voor hij iets onderneemt, heeft controle over eigen gedrag. 23. Eist weinig aandacht op. 24. Houdt zich aan de regels.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐
Inlevingsvermogen (vaardigheid)	25. Luistert met aandacht naar wat anderen zeggen of vertellen. 26. Toont belangstelling voor wat andere kinderen doen en zeggen. 27. Zegt aardige dingen tegen medeleerlingen. 28. Gedraagt zich behulpzaam.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐

7. Sociaal emotionele ontwikkeling

Leerkrachten hanteren "Zien":

1. Vaktaal vanuit 7 dimensies leren spreken en gebruiken bij "gedrag"
2. Leren observeren van beschreven gedrag/ situaties creëren/ bewust gebruiken voor observatie
3. Nieuw signaleringsinstrument ZIEN ten dele leren kennen/ gebruiken

Lange termijn doel:

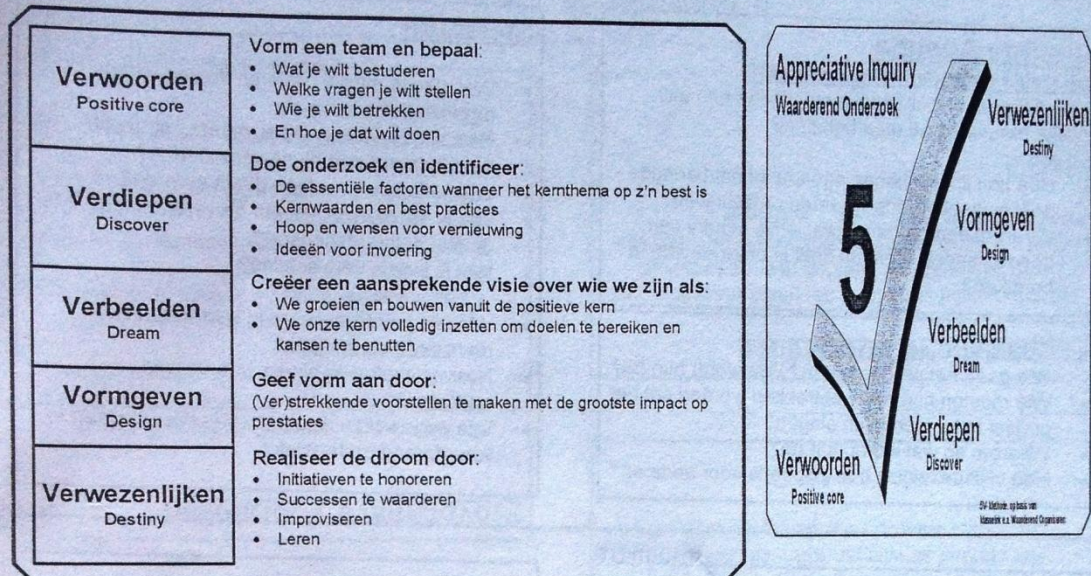
1. Scherper leren waarnemen
2. sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen systematisch in kaart brengen
3. achter het gedrag van de leerling de zorgbehoefte (leren) zien, beter kunnen plaatsen van gedrag, begrijpen van gedrag
4. de leerling en/of groep planmatig leren ondersteunen vanuit de indicaties en handelingssuggesties vanuit Zien

ze kunnen het desbetreffende gedrag bij leerlingen observeren, zijn in staat om de resultaten in te voeren in ParnasSys, kunnen de overzichten analyseren en kunnen de automatisch door het systeem gegenereerde adviezen interpreteren. Op basis hiervan wordt besloten of er een methode SOEM in het onderwijsprogramma gebracht wordt.

Hoe voeren we het uit: Team (gr.3-8) Groep 1-2 gebruiken Zien alleen op leerlingniveau bij risicoleerlingen (apart traject)	Wie heeft de leiding of is aanspreekpersoon Intern begeleider BB
Waar neemt de directie een besluit: Besluit aanschaf signaleringsinstrument ZIEN en later eventueel methode: team	Rekening houden met:
Tijdslijn 31 okt.: inhoudelijk bouwoverleg: Zien, de 7 dimensies. Week 45,46 en 47: leerkrachten observeren a.d.h.v. de geschetste situaties rond de 7 dimensies 29 nov: ochtend: Presentatie ZIEN door Driestar middag: invullen signaleringslijsten Zien do.6 dec.: Invullen leerlinglijsten afronden. Informatie omzetten naar info op rapport (rapport aanpassen?)	Wie verzorgt de communicatie met: Ouders: Schoolleider (dmv de nieuwsbrief) MR: Schoolleider

12-02-2012: Groepsoverzicht sociaal emotioneel opstellen vanuit info Zien, kindgesprekken en observaties. Benoemen SF, BF en onderwijsbehoeften. Er worden 2 groepsdoelen gekozen (vanuit de dimensie Welbevinden en Betrokkenheid). 28-05-2012: Evaluatie groepsplan gedrag + evaluatie signaleringsinstrument ZIEN. Vaststellen met welke doelen/onderwerpen we volgend jaar verder gaan.	
Overige opmerkingen Conform de methode observeert groep 1 in maart; groep 2-8 in oktober. De verwerking van de gegevens van groep 2-8 is in dit plan dus iets later dan bedoeld.	Uitvoering 0 Plan afgerond op 0 Plan afgerond met aanpassingen 0 Plan uitgesteld i.v.m.: 0 Plan afgevoerd i.v.m.:

Appreciative Inquiry / Waarderend Onderzoek Werkblad: Algemene Principes



Checklist

Focus

- Ontdek de positieve kern van de organisatie of het team!
- Hoe ziet de meest gewenste toekomst er uit?
- Wat is de gewenste oplossing, de ideale situatie?
- (H)erkennen, stimuleren en onderhouden van de verandering

Kernpunten

- Wat zijn kernpunten?
- Wat is de missie en visie van de organisatie?
- Wat zijn de belangrijke vragen?
- Wat vertellen de verhalen over de organisatie?

Aanpak

- Hoe is je aanpak?
- Hoe verzamel je de 'verhalen'?
- Hoe kom je tot één gedeeld verhaal?
- Hoe betrek je mensen?
- Hoe inspireer je tot dromen?
- Hoe kom je tot een ontwerp?
- Hoe worden resultaten gedeeld?
- Hoe worden de resultaten gevalideerd?
- Hoe wordt de innovatie georganiseerd?
- Hoe wordt succes gegarandeerd?
- Hoe wordt succes (h)erkend?

Randvoorwaarden

Belangrijke voorwaarden om met waarderend onderzoek binnen een organisatie aan de slag te kunnen gaan zijn:

- Mandaat en steun van het management, zij moeten het proces ook willen en kunnen dragen
- Tijd en ruimte om medespelers in het onderzoeksproces, te kunnen scholen en coachen bij de aanpak en uitvoering van het waarderend onderzoek

Define



Source: Cooperrider et al.

AI-Werkblad

WdV 27-10-2012

