

Samen krachtig!



Fontys OSO
Praktijkgericht onderzoek
Master SEN domein begeleiden
Naam: Ellen de Vos
Studentnummer: 2341506
Studiebegeleider: Piet Koppejan
Juni 2016

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Samenvatting	4
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling.	5
1.1 Handelingsgericht werken en het voeren van kindgesprekken.	5
1.2 Persoonlijke motivatie.	6
1.3 Relevantie.	7
1.4 Kernbegrippen.	7
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader.	8
2.1 Onderwijsbehoeften.	8
2.2.1 Leiderschap.	9
2.2.2 Coachen.	10
2.3 Leerkrachtvaardigheden betreffende kindgesprekken.	12
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie.	14
3.1 Doel van het onderzoek.	14
3.2 Kwalitatief of kwantitatief onderzoek?	14
3.3 Onderzoeksparadigma.	14
3.4 Onderzoeksstrategie.	15
3.5 Onderzoeksgroep.	16
3.6 Onderzoeksmethoden voor verzameling van data.	16
3.6.1 Onderzoeksmethoden betreffende mijn coachingsvaardigheden.	17
3.6.2 Onderzoeksmethoden betreffende de leerkrachtvaardigheden.	18
3.7 Ethiek.	18
3.8 Triangulatie, betrouwbaarheid en validiteit.	19
3.9 Tijdsplan.	20
Hoofdstuk 4: Data-analyse en resultaten.	21
4.1 Data-analyse van mijn coachingsvaardigheden.	21
4.2 Data-analyse van de leerkrachtvaardigheden.	26
Hoofdstuk 5: Beantwoording van de onderzoeksvraag: conclusie en discussie.	32
5.1 Onderzoeksvraag.	32
5.2 Beantwoording van deelvraag 1.	32
5.3 Beantwoording van deelvraag 2.	34
5.4 Algemene conclusie.	35
5.5 Transfer naar de toekomst.	37
5.5.1 Ten aanzien van mezelf.	37
5.5.2 Ten aanzien van de schoolontwikkeling.	37

Hoofdstuk 6: Evaluatie en reflectie.	39
6.1 Reflectie.	39
6.2 Feedback critical friends.	42
Literatuurlijst	43
Bijlage 1: Logboek	45
Bijlage 2: Transcriptie narratief interview collega X (overigen zijn op te vragen)	74
Bijlage 3: Inhouds- en thematische analyse narratief interview collega X (overigen zijn op te vragen)	81
Bijlage 4: Codering narratieve interviews	82
Bijlage 5a: Plan van aanpak praktijk gericht onderzoek (focusgroep)	86
Bijlage 5b: Verslagen bijeenkomst focusgroep 04-04-2016	103
Bijlage 5c: Verslag bijeenkomst focusgroep 31-05-2016	105
Bijlage 6a: Ingevulde vragenlijsten collega X	107
Bijlage 6b: Ingevulde vragenlijsten collega Z	113
Bijlage 6c: Ingevulde vragenlijsten collega A	119
Bijlage 7a: Ingevulde kijkwijzers 'coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen' door directeur/coach (overigen zijn op te vragen)	123
Bijlage 7b: Ingevulde kijkwijzers 'coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen' door expert video interactie begeleiding (overigen zijn op te vragen)	128
Bijlage 7c: Verslagen overleg expert VIB en directeur	134
Bijlage 8: Ingevulde kijkwijzers 'kindgesprek' collega X (overigen zijn op te vragen)	142
Bijlage 9: Feedbackformulieren presentatie PGO ingevuld door collega's	145
Bijlage 10: Verwerkingsopdracht BOGC2 met bijlage A	151

Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van de opleiding Master Special Educational Needs. Basisschool DM is enkele jaren geleden gestart met de implementatie betreffende het voeren van kindgesprekken met als doel te komen tot het specifiek in kaart brengen van de onderwijsbehoeften van de leerlingen in het kader van Passend Onderwijs.

Dit implementatietraject is gestagneerd door belemmeringen.

Als Intern Begeleider (IB-er) heb ik me afgevraagd of hierin een rol voor mij is weggelegd. Als coach kan ik in gesprek met de collega's om te komen tot oplossingen voor deze belemmeringen.

Het onderzoeksdoel is tweeledig.

Ik onderzoek mijn oplossingsgerichte coachingsvaardigheden.

Gedurende het coachen zal afstemming op de collega's plaats vinden door inzet van verscheidene leiderschapstijlen.

Daarnaast onderzoek ik of de collega's door mijn coaching groeien in hun leerkrachtvaardigheden betreffende het voeren van kindgesprekken.

Middels dit actieonderzoek heb ik antwoord gezocht op de volgende onderzoeksvraag:

In welke mate dragen mijn coachingsvaardigheden bij aan het vergroten van de leerkrachtvaardigheden van drie collega's ten aanzien van kindgesprekken met als doel om onderwijsbehoeften in kaart te brengen?

Op basis van de resultaten uit dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat de gecoachte collega's gegroeid zijn in hun leerkrachtvaardigheden door mijn coaching.

Zij voelen zich daardoor gestimuleerd om het voeren van kindgesprekken in hun eigen klas voort te zetten.

Daarnaast heb ik zelf op verscheidende coachingsvaardigheden een groei doorgemaakt.

Door de presentatie van het coachingstraject aan het hele team is er een collectieve ambitie ontstaan voor verdere implementatie.

Hoofdstuk 1

Aanleiding en probleemstelling.

1.1 Handelingsgericht werken en het voeren van kindgesprekken.

In het schooljaar 2011-2012 is basisschool DM gestart met het invoeren van het handelingsgericht werken (HGW) in opdracht van het bovenschoolse bestuur.

Pameijer, Van Beukering en De Lange (2009) geven aan dat HGW het waarderen van verschillen tussen leerlingen betekent. Onderwijsbehoeften spelen hierbij een belangrijke rol. Als onderwijsbehoeften in kaart gebracht worden, kunnen deze aanknopingspunten bieden voor het handelen van de leerkracht, de omgang tussen groepsgenootjes en de inrichting van de leeromgeving.

De onderwijsbehoeften worden op basisschool DM in kaart gebracht door:

- Het uitvoeren van dagelijkse observaties gedurende de lessen door de collega's.
- Het invullen van de signaleringslijsten Zien! (Broer, Havermals & De Bruin, 2012), SIDI3 (De Bruin - De Boer & Kuipers, 2010) en het kindvolgsysteem Kijk! (Van den Bosch & De Jaeger, 2011).
- Het voeren van incidentele kindgesprekken gedurende de lessen door collega's.

De hieruit voortkomende gegevens worden opgenomen in het groepsoverzicht en meegenomen in de opzet van het groepsplan.

Uit incidentele kindgesprekken blijkt dat leerlingen zelf heel goed in staat zijn hun eigen onderwijsbehoeften aan te geven (Pameijer et al., 2009).

Dit wordt besproken in het management team (MT) van basisschool DM, waarvan ik deel uitmaak als IB-er, en leidt tot teamscholing in het schooljaar 2012-2013.

Later is er tijdens een evaluatie in het MT geconcludeerd dat deze teamscholing niet voldoende heeft bijgedragen aan de implementatie van het voeren van kindgesprekken.

Een critical friend vraagt me waar die conclusie op gebaseerd is. Als IB-er voer ik formele en informele gesprekken met de collega's en leg klassenbezoeken af. Tijdens deze gesprekken en bezoeken geven collega's, die voor de teamscholing al incidentele kindgesprekken hebben gevoerd, aan dat zij deze gesprekken meer zijn gaan inzetten voor het in kaart brengen van de onderwijsbehoeften. Andere collega's, die voor de teamscholing nauwelijks kindgesprekken hebben gevoerd, geven aan te voldoen aan de afspraak om ieder schooljaar voor de herfstvakantie één keer met alle leerlingen in gesprek te gaan.

In het kader van borging wordt er in het schooljaar 2013-2014 een opfrisbijeenkomst georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst zijn er enkele struikelblokken naar voren gekomen:

- Tijd om gesprekken te kunnen voeren zonder gestoord te worden.
- Moeizaam verlopende gesprekken.

HGW sluit aan bij Passend Onderwijs (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2014). Het uitgangspunt hierbij is dat alle leerlingen een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden, ook als ze ondersteuning nodig hebben. Het doel is om elke leerling uit te dagen het beste uit zichzelf te halen.

In de missie van basisschool DM staat geschreven dat iedere leerling uniek is en zijn eigen mogelijkheden heeft. Er wordt gestreefd naar ontwikkeling tot het hoogst haalbare. Deze missie sluit aan bij Passend Onderwijs.

Als IB'er roept dit bij mij verschillende vragen op. Is Passend Onderwijs een reden om de onderwijsbehoeften van de leerlingen specifiek in kaart te brengen? Krijgen de leerlingen de juiste begeleiding als dit niet gebeurt? Wat doet dat met hun cognitieve ontwikkeling en hun welbevinden?

Om de ontwikkeling van werken volgens HGW te borgen is basisschool DM verplicht aan de leerlingen om een oplossing te zoeken voor eerder genoemde struikelblokken betreffende de implementatie van het voeren van kindgesprekken. Hier zie ik een rol voor mezelf weggelegd; hoe zou ik hierin mijn collega's kunnen coachen?

Dit brengt mij tot de volgende onderzoeksvraag:

In welke mate dragen mijn coachingsvaardigheden bij aan het vergroten van de leerkrachtvaardigheden van drie collega's ten aanzien van kindgesprekken met als doel om onderwijsbehoeften in kaart te brengen?

Deelvragen:

- 1. In welke mate worden mijn coachingsvaardigheden vergroot, als ik op drie momenten drie collega's coach in het voeren van kindgesprekken?*
- 2. In welke mate worden de leerkrachtvaardigheden van drie collega's vergroot, als ik ze op drie momenten coach?*

1.2 Persoonlijke motivatie.

De onderstaande redenen geven aan waarom ik een voorstander ben van kindgesprekken. In mijn kindertijd is het niet de gewoonte geweest om thuis kinderen te betrekken in gesprekken met ouders. Dit heb ik als kind vervelend gevonden. Het heeft mij het gevoel gegeven dat mijn mening niet belangrijk is geweest. Tegenwoordig is het gebruikelijk om kinderen mee te laten denken en hun mening te horen.

Deze ervaring uit mijn jeugd zorgt thans voor belemmeringen. Tijdens studie- of werkgerelateerde bijeenkomsten wil ik regelmatig mijn mond houden, omdat ik denk dat wat ik wil zeggen niet van waarde is.

In het kader van hoogbegaafdheid heb ik gesprekken gevoerd met meerbegaafde leerlingen om te achterhalen waar hun interesse ligt betreffende verdieping in de lesstof (Delfos, 2000). Tijdens deze gesprekken is het me opgevallen dat deze leerlingen goed in staat zijn om aan te geven wat ze nodig hebben (Pameijer et al., 2009). Uiteindelijk heeft een aantal leerlingen expliciet aangegeven blij te zijn met de eigen invloed op de te verwerken verdiepingsstof en het feit dat ze gehoord zijn. Uit eigen ervaring kan ik concluderen dat deze gesprekken waardevolle informatie opleveren.

1.3 Relevantie.

Pameijer et al. (2009) geven aan dat het actief betrekken van leerlingen bij hun eigen ontwikkeling door het voeren van gesprekken zinvol is. Leerlingen gaan daardoor kritischer leren denken en dat zorgt er voor dat het leren op school als zinvoller wordt ervaren en het welbevinden toeneemt.

In het kernkader van de Inspectie van Onderwijs (2012) staan vier kwaliteitsaspecten beschreven betreffende onderwijsbehoeften voor het Primair Onderwijs.

- Kwaliteitsaspect 1.4; leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
- Kwaliteitsaspect 2.4; een school met een behoorlijk aantal leerlingen, die leerlinggewicht hebben bij Nederlandse taal, moet leerinhouden aanbieden die passen bij hun onderwijsbehoeften.
- Kwaliteitsaspect 6; het aanbod, de instructie, de verwerking en de onderwijstijd dienen afgestemd te worden op de verschillen in ontwikkeling van de leerlingen.
- Kwaliteitsaspect 9.1; de school moet inzicht hebben in de onderwijsbehoeften van haar leerling-populatie.

Het is mijns inziens de taak van iedere school om hiernaar te handelen. Het voeren van kindgesprekken is één van de gereedschappen, die een leerkracht tot zijn beschikking heeft om de onderwijsbehoeften specifiek in kaart te brengen, zodat de juiste afstemming in het dagelijkse lesgeven plaats kan vinden.

1.4 Kernbegrippen.

De volgende kernbegrippen komen aan bod:

- Onderwijsbehoeften.
- Leiderschapstijlen.
- Coachingsvaardigheden.
- Leerkrachtvaardigheden bij het voeren van kindgesprekken.

Hoofdstuk 2

Theoretisch kader.

2.1. Onderwijsbehoeften.

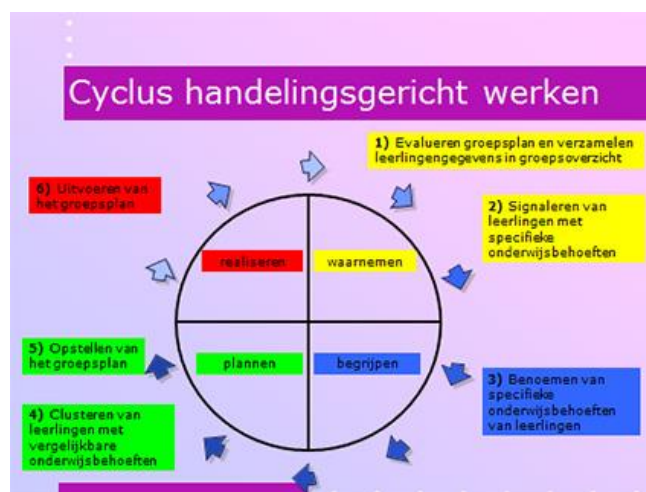
Kindgesprekken helpen om de onderwijsbehoeften van leerlingen duidelijker te krijgen (Aanen-Zilvold & Bulterman-Bos, 2013).

Het geeft aan wat leerlingen nodig hebben om goed te kunnen leren. Dit geldt zowel op didactisch als op pedagogisch gebied.

Iedere leerling heeft zijn eigen onderwijsbehoeften. Een leerling met dyslexie heeft andere onderwijsbehoeften dan een hoogbegaafde leerling. Als onderwijsbehoeften op elkaar lijken, is het mogelijk om op ondersteuning te clusteren.

Toch zijn er leerlingen die niet voldoende profiteren van deze ondersteuning.

Om goed in te kunnen spelen op de specifieke onderwijsbehoeften van een leerling is een zorgvuldige aanpak nodig genoemd handelingsgericht werken (HGW). Deze aanpak bestaat uit de volgende stappen:

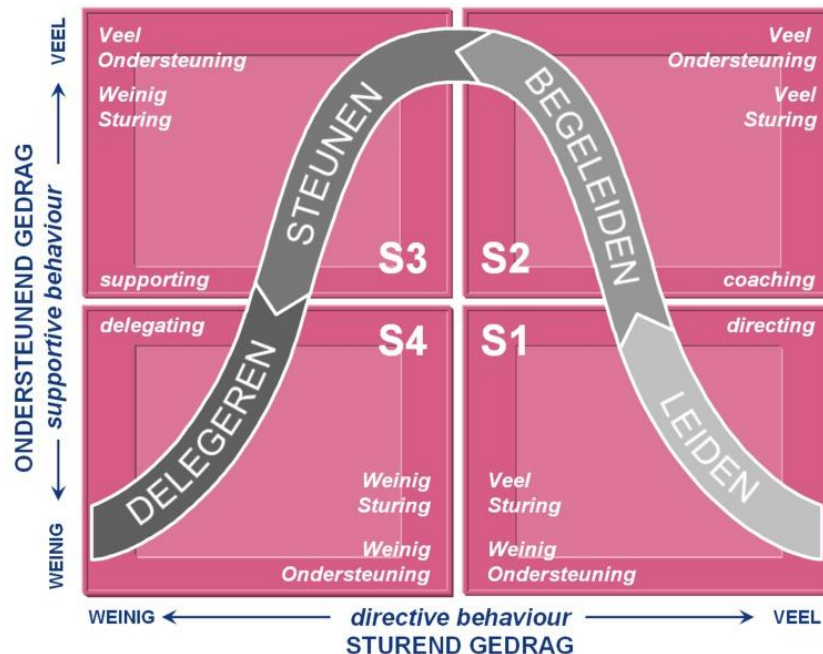


Figuur 1. Pameijer, Van Beukering en De Lange, 2009. Handelingsgericht werken; specifieke onderwijsbehoeften.
Bron: <http://www.kpcgroep.nl/primair-onderwijs/handelingsgericht-werken.aspx> verkregen op 02-03-2015.

Bij stap twee van deze cyclus (waarnemen) wordt er gesignaleerd welke (specifieke) onderwijsbehoeften de leerlingen hebben. Dat gebeurt door het uitvoeren van reguliere observaties, het invullen van diverse signaleringslijsten en kindvolgsystemen op het gebied van de sociaal emotionele en cognitieve ontwikkeling en het voeren van kindgesprekken. Persoonlijk zie ik de meerwaarde van het voeren van kindgesprekken in. Leerlingen geven waardevolle feedback in zo'n gesprek (Pameijer et al., 2009) Het is mijns inziens een gemiste kans om geen gebruik te maken van deze feedback. Vandaar de keuze voor mijn onderzoek om het coachen te richten op het voeren van kindgesprekken.

2.2.1 Leiderschap.

Hersey en Blanchard (2007) hebben één van de bekendste modellen voor leidinggeven ontwikkeld; het Situationeel Leiderschap. Het model bestaat uit vier leiderschapsstijlen:



Figuur 2. Hersey en Blanchard, 2007. Situationeel Leiderschap. Bron:

http://123management.nl/0/030_cultuur/a300_cultuur_11_situationeel_leiderschap.html verkregen op 21-01-2016.

Zij geven aan dat een leidinggevende per taak bekijkt hoe de ander het meest effectief aangestuurd kan worden. De leiderschapsstijl wordt per situatie bepaald afhankelijk van het ontwikkelingsniveau van de ander voor een bepaalde taak.

Tabel 1. Vaardigheden passende bij de vier leiderschapsstijlen.

S1	Nauwkeurige instructies geven. Taakuitvoering controleren.
S2	Verantwoordelijkheden worden gedeeld. Vragen stellen. Actief luisteren. De ander raadplegen en betrekken. Complimenteren. Stimuleren.
S3	Samen een beslissing nemen over hoe het werk uitgevoerd moet worden. Stimuleren. Klankbord zijn. Op verzoek helpen bij de uitvoering. Aandacht voor relatie en erkenning staan voorop.
S4	Voorwaarden scheppen voor de uitvoering. De ander neemt beslissingen.

Omdat het Situationeel Leiderschap van Hersey en Blanchard (2007) mogelijkheden biedt om af te stemmen op de ander, heb ik besloten om dit model in te gaan zetten tijdens mijn onderzoek. Afstemming ervaar ik zelf als prettig, omdat er ruimte is voor eigen inbreng. Bij leiderschapsstijl S1 is hier echter geen sprake van. Daarnaast past deze leiderschapsstijl niet bij coachen, omdat de gecoachte hier niet centraal staat met zijn hulpvraag. Twee redenen om deze leiderschapsstijl niet mee te nemen in mijn onderzoek. Via het internet heb ik een test Situationeel Leiding Geven ingevuld (Bron: <http://academytests.capgemin.nl/online/test/slg/>, verkregen op 25-02-2015). Op leiderschapsstijl S2 (Hersey & Blanchard, 2007) scoor ik het hoogst. Concluderend kan ik zeggen dat leiderschapsstijl S2 bij mij past. Ik verwacht daarom dat het toepassen van deze stijl tijdens mijn onderzoek zal slagen. De zone van mijn naaste ontwikkeling (Vygotsky, 1978) gedurende mijn onderzoek ligt op de leiderschapsstijlen S3 en S4. De vaardigheden behorende bij de leiderschapsstijlen S2, S3 en S4 (tabel 1) zullen worden opgenomen in de door mij op te stellen kijkwijzer en vragenlijst voor de collega's, die zal worden gebruikt tijdens mijn onderzoek.

2.2.2 Coachen.

Volgens Verhoeven (2003) is coaching *“gericht op het verbeteren van prestaties, het bevorderen van leren en het bevorderen van processen van zelfsturing en coöperatie”*. Hargrove (2008) geeft aan dat een coach beschikt over uitstekende gesprekstechnieken genoemd **LSD**.

LSD staat voor **l**uisteren, **s**amenvatten en **d**oorvragen. Tijdens het luisteren is het belangrijk dat er oogcontact is en bevestigend geknikt wordt. De coach valt de gecoachte niet in de rede en laat zien dat hij echt belangstelling heeft door te vragen naar zijn gevoelens en ideeën. De coach vertelt in eigen woorden wat hij van de gecoachte heeft gehoord, zet de belangrijkste punten op een rij en geeft aan welke emotie hij hoort.

Er wordt doorgevraagd naar de acties die ondernomen zijn of nog genomen moeten worden.

Een critical friend vraagt me of ik **LSD** inzet. Zelf ben ik ervan overtuigd dat ik **LSD** toepas, maar ik wil weten of de collega's dit ook ervaren. Daarom zal ook **LSD** opgenomen worden in de kijkwijzer en de vragenlijst, zoals beschreven in paragraaf 2.2.1.

In mijn gesprekken met collega's zit meestal geen vaste structuur. Persoonlijk vind ik het belangrijk om open te staan voor de ander. Een luisterend oor bieden is mijn uitgangspunt. Echter komt het op deze manier niet altijd tot een doel.

Voor mijn onderzoek ben ik op zoek gegaan naar werkwijzen, die leiden tot een doel, zoals **GROW** (Hargrove, 2008) en de **zevenstappendans** (Cauffman & Van Dijk, 2014).

Wat houdt **GROW** in?

- **G**oal; wat is het doel en wat gaat er bereikt worden?

- **Reality**; wat is er al gedaan, wie zijn er bij betrokken geweest en wat is het effect?
- **Options**; welke mogelijkheden zijn er en hoe kunnen die bereikt worden?
- **Willingness**; welke acties komen er, wanneer en welke hulp is daarbij nodig?

De **zevenstappendans** wordt altijd gestart met het maken van contact tussen de coach en de gecoachte om te komen tot een optimale werkrelatie waardoor verandering tot stand komt. Welke stap daarna gezet wordt, is afhankelijk van de situatie. De coach dient zich hierin flexibel op te stellen.



Figuur 3. Cauffman & Van Dijk, 2014. De zevenstappendans. Bron: http://www.dickjvandijk.nl/wat_is_oplossingsgericht.htm, verkregen op 21-01-2016.

GROW (Hargrove, 2008) kan vergeleken worden met de **zevenstappendans** van Cauffman & Van Dijk (2014).

Het verschil tussen beide zit echter in de oplossingsgerichte werkwijze. Hiervan is sprake bij de **zevenstappendans**. Een probleem wordt door het stellen van de juiste vragen omgebogen naar een uitdaging. De kern van deze oplossingsgerichte werkwijze is het zoeken naar de krachtbronnen (sterke punten) van de gecoachte. Het uitgangspunt dat de gecoachte te allen tijde sterke punten heeft, spreekt mij aan. Gesprekken verlopen dan in een positieve sfeer. Dit heb ik mogen ervaren tijdens het volgen van de module BOGC2 (bijlage 10), waarbij ik middels deze werkwijze in gesprek ben gegaan.

De oplossingsgerichte manier van werken en het contact maken en complimenten geven zijn voor mij belangrijke beweegredenen om in mijn onderzoek de **zevenstappendans** te verkiezen boven **GROW** als leidraad voor het voeren van een coachingsgesprek.

Cauffman & Van Dijk (2014) geven aan dat iedereen gevoelig is voor een schouderklopje. Het geeft je een goed gevoel. Dit onderschrijf ik vanuit eigen ervaringen.

Een goede werkrelatie is voor mij de belangrijkste voorwaarde om met iemand samen te kunnen werken. Wanneer deze relatie niet goed is, kan ik me ongemakkelijk voelen of is er zelfs een blokkade mogelijk. Dit is voor mij een reden om te werken aan de opbouw en het onderhouden van een goed contact.

De structuur van de **zevenstappendans** zal ik daarom ook opnemen in de door mij samen te stellen kijkwijzer en vragenlijst, zoals beschreven in paragraaf 2.2.1.

2.3 Leerkrachtvaardigheden betreffende kindgesprekken.

Pameijer et al. (2009) zeggen dat er op school verschillende soorten gesprekken met leerlingen plaatsvinden. Overhorings- of toetsinggesprekken gaan om specifieke kennis of een bepaalde vaardigheid. Delfos (2000) spreekt hier over een interview en een hulpverleningsgesprek.

In andere gesprekken gaat het om de beleving of eigen mening van de leerling. Delfos (2000) noemt dit een (spontaan) open vraaggesprek.

Het gesprek is opgebouwd uit een **voorbereiding, introductie, romp en afronding** (Pameijer et al., 2009).

Pameijer et al. (2009) en Delfos (2000) geven per onderdeel concrete aandachtspunten.

Bij de **voorbereiding** wordt de aanleiding, het doel en de inhoud aangegeven. De leerling weet dat het gesprek er aan komt en kan zelf nadenken over de inhoud. Zo wordt de leerling niet overvallen.

Bij de **introductie** wordt de leerling op zijn gemak gesteld en wordt aangegeven dat zijn verhaal de moeite waard is. De leerling weet dan dat de leerkracht daadwerkelijk geïnteresseerd is.

De leerling wordt verteld dat er geen foute antwoorden zijn om hem zo aan te moedigen zijn verhaal te doen.

Er wordt aangegeven hoe er met de informatie wordt omgegaan. De leerling wordt uitgelegd waarom er aantekeningen gemaakt worden om hem niet in het ongewisse te laten. Bij de vragen wordt er uitleg gegeven waarom die gesteld worden. Transparantie zorgt voor duidelijkheid.

Bij de **romp** wordt er vooral geluisterd en geknikt en/of enkele woorden herhaald. Er mag regelmatig oogcontact zijn. De leerling weet dan dat de boodschap is gehoord.

Er mag samengevat worden. Bij een chaotisch verhaal kan dit de leerling verder helpen in zijn verhaal en de leerkracht kan afchecken of hij het verhaal begrijpt.

Er moet soms doorgevraagd worden. De leerkracht stelt dan open vragen. Op deze vragen kunnen verschillende antwoorden mogelijk zijn.

Bij de **afronding** is het goed om het doel en wat er met de informatie wordt gedaan te herhalen. Verder moet duidelijk zijn of er een vervolg komt of niet. De leerkracht zorgt dat de leerling met een positief gevoel het gesprek afsluit. Tot slot kan er een bedankje worden uitgesproken voor de inzet. Al dan niet met een compliment of een beloning.

Naast de opbouw van een gesprek is ook een bepaalde leerkrachtattitude van belang.

Delfos (2000) noemt bescheidenheid van de volwassene.

Ondanks het feit dat ik het belangrijk vind om leerlingen als gesprekspartner te zien in hun ontwikkeling, komt het ook bij mij voor dat ik het lastig vind om bescheiden te zijn.

Vooraf wanneer leerlingen niet spraakzaam zijn, kost het mij moeite om mijn mond te houden.

Gordon (2005) noemt 'het actief luisteren'. Daarmee geeft hij aan dat de boodschap van de leerling wordt geïnterpreteerd, vertaald en ter bevestiging wordt teruggegeven.

Daarnaast spelen volgens Gordon (2005) 'ik-boodschappen' een rol. Wanneer een 'ik-boodschap' wordt uitgesproken, blijf je dicht bij je eigen gevoel en beschuldig of veroordeel je een ander niet.

Pameijer et al. (2009) schrijven ze: "*Wees een OEN (open, eerlijk en nieuwsgierig), wees je bewust van je OMA (oordeel, mening en aanname) en ga er kritisch mee om*".

Voor mijn onderzoek stel ik zelf een kijkwijzer samen gebaseerd op bovenstaande aandachtspunten en op een bestaande kijkwijzer van Pameijer et al., (2009).

Hoofdstuk 3.

Onderzoeksmethodologie.

3.1 Doel van het onderzoek.

Het doel van dit praktijkgericht onderzoek op school DM is het vergroten van mijn coachingsvaardigheden naast de verdere implementatie van het voeren van kindgesprekken ten einde te komen tot het specifiek in kaart brengen van de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

De verwachting is dat ik zelf vaardiger word in het oplossingsgericht coachen (Cauffman & Van Dijk, 2014), waarbij ik afstem op de collega's via de verschillende leiderschapstijlen van Hersey & Blanchard (2007).

Daarnaast verwacht ik dat de collega's vaardiger worden in het voeren van kindgesprekken door mijn coachen.

3.2 Kwalitatief of kwantitatief onderzoek?

Dit onderzoek is kwalitatief. Een onderzoek is volgens De Lange et al. (2011) kwalitatief als je inzicht wilt krijgen in onder andere opinies en procedures.

Ik ben benieuwd naar de opinies van de collega's betreffende het voeren van kindgesprekken. Daarnaast ben ik benieuwd naar de procedure betreffende het coachen. In hoeverre ontwikkelen zowel mijn coachingsvaardigheden als de leerkrachtvaardigheden van de collega's?

Dit heeft invloed op de te kiezen onderzoeksinstrumenten. Voor dit onderzoek zullen het narratieve interview, observaties (kijkwijzers) en vragenlijsten worden ingezet.

De data zullen veelal kwantitatief weergegeven worden via tabellen en grafieken.

Ook horen reflectiegegevens volgens De Lange et al. (2011) bij het kwalitatieve onderzoek. In mijn logboek (bijlage 1) zal ik na ieder coachingsgesprek reflecteren op het eigen handelen.

3.3 Onderzoeksparadigma.

Zowel het interpretatieve paradigma als het kritisch emancipatorisch paradigma passen bij dit onderzoek.

De Lange, Schuman & Montesano Montessori (2011) beschrijven dat het doel van het interpretativisme is om de menselijke ervaring van een bepaalde situatie te verhelderen en te begrijpen.

In mijn onderzoek wil ik verhelderd zien waar de collega's staan in de implementatie betreffende het voeren van kindgesprekken; welke successen hebben zij opgedaan en met welke belemmeringen zijn ze geconfronteerd?

Daarnaast wil ik weten wat zij van mij verwachten. Deze informatie gebruik ik als vertrekpunt bij het coachen van de collega's.

Het kritisch emancipatorische paradigma (De Lange et al., 2011) komt naar voren, omdat ik als onderzoeker een veranderingsproces op gang wil brengen.

Ten eerste wil ik mezelf ontwikkelen in coaching, waarbij (zelf)reflectie van belang is.

Ten tweede wil ik via mijn coaching dat collega's hun leerkrachtvaardigheden uitbouwen in het voeren van kindgesprekken om de specifieke onderwijsbehoeften in kaart te kunnen brengen.

3.4 Onderzoeksstrategie.

De Lange et al. (2011) geven aan dat het actieonderzoek geschikt is voor professionals, die hun eigen beroepspraktijk willen onderzoeken met het doel deze te verbeteren of te vernieuwen.

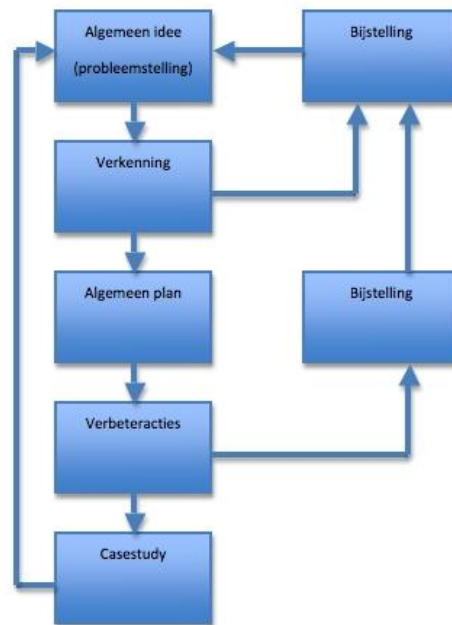
Als professional voel ik me verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op basisschool DM. In het kader van de schoolontwikkeling is het van belang om steeds opnieuw te reflecteren op eigen handelen om daarna te beslissen of vernieuwing of verbetering noodzakelijk is.

Door zelfreflectie op het oplossingsgericht communiceren naar aanleiding praktijkopdrachten uit de module BOGC2 (bijlage 10) ben ik ertoe gekomen om mijn eigen coachingsvaardigheden via deze oplossingsgerichte manier te willen verbeteren.

Tevens wil ik door middel van deze coaching de leerkrachtvaardigheden van de collega's betreffende het voeren van kindgesprekken verbeteren, waardoor verdere implementatie mogelijk is.

Daarom maak ik de keuze voor het uitvoeren van een actieonderzoek.

Volgens De Lange et al. (2011) moet er bij een actieonderzoek een cyclisch proces doorlopen worden. Dat houdt in dat ik als onderzoeker plan, uitvoer, observeer en reflecteer (Carr & Kemmis, 1986). Daarbij maak ik gebruik van het model van Ponte (2006), die De Lange et al. (2011) beschrijven (figuur 4). Op deze manier laat ik zien dat ik in staat ben tot onderzoekend handelen.



Figuur 4. Ponte (2006). Actieonderzoek.

Bron: <http://onderzoekdomstad.blogspot.nl/2010/02/actieonderzoek-in-semester-2.html>, verkregen op 13-02-2016.

3.5 Onderzoeksgroep.

De onderzoeksgroep bestaat uit drie collega's.

Aanvankelijk heb ik samen met de directie de keuze gemaakt om vier collega's te coachen; één uit elke combinatiegroep (schoolbreed).

Omdat dit organisatorisch niet haalbaar is geweest binnen een bepaalde tijdspanne is de vierde collega na afname van het narratieve interview afgevallen (bijlage 1).

De keuze is uiteindelijk gebaseerd op het leggen van een solide basis voor verdere implementatie. Eén collega heeft bij de teamscholing, vermeld in hoofdstuk 1, aangegeven tegen belemmeringen aan te lopen. De andere twee collega's hebben de teamscholing gemist, omdat zij destijds nog niet werkzaam zijn geweest op school DM.

De leerlingen vormen de profijtgroep. Wanneer hun specifieke onderwijsbehoeften in kaart worden gebracht door het voeren van kindgesprekken, kan de begeleiding gericht afgestemd worden op wat ze nodig hebben.

Zelf vervul ik een dubbele rol. Die van onderzoeker en coach. Als onderzoeker wil ik duidelijkheid krijgen in hoeverre het coachen van de leerkrachtvaardigheden van de collega's in het voeren van kindgesprekken wordt vergroot. Als coach wil ik weten in hoeverre mijn eigen ontwikkeling betreffende coaching vordert.

3.6 Onderzoeksmethoden voor verzameling van data.

De onderzoeksmethoden worden omschreven in twee paragrafen.

Paragraaf 3.6.1. geeft onderzoeksmethoden weer, die worden gebruikt voor de beantwoording van deelvraag één.

Paragraaf 3.6.2. geeft onderzoeksmethoden weer, die worden gebruikt voor de beantwoording van deelvraag twee.

3.6.1 Onderzoeksmethoden betreffende mijn coachingsvaardigheden.

Het onderzoek start met de inzet van het narratieve interview (De Lange et al., 2011) om te verhelderen wat de collega's nodig hebben van mij als coach. Vervolgens kan ik een verwachting uitspreken over de toe te passen leiderschapsstijl van Hersey & Blanchard (2007) bij de eerste coachingsgesprekken.

Ter voorbereiding van het narratieve interview wordt er aan de collega's gevraagd een mindmap (Westerkamp & Van Veen, 2008) te maken om structuur in het interview aan te brengen.

De Lange et al. (2011) geeft aan dat het belangrijk is voor de interviewer om vooraf na te denken over de gewenste informatie, zodat hij niet de kans loopt dat het niet aanwezig is. Een zelf samengesteld afvinklijstje gaat mij hierbij helpen (figuur 5).

Niet afgevinkte punten zal ik aan het einde van het interview alsnog ter sprake brengen.

☐	Ervaring in kindgesprek.
☐	Meerwaarde?
☐	Successen?
☐	Belemmeringen?
☐	Doel coaching?
☐	Verwachting coach?
☐	Hoe sta je in de coaching?
☐	Benadering coach?

Figuur 5. Afvinklijstje narratief interview.

De gegevens uit de narratieve interviews worden eerst inhoudelijk en thematisch geanalyseerd (De Lange et al., 2011). Daarna volgt codering (Boeije, 2005). Dat wil zeggen dat er categorieën ontworpen worden om een algemeen beeld weer te geven van de verschillende interviews.

Tevens wordt er voor aanvang van mijn onderzoek gevraagd aan de collega's om een vragenlijst in te vullen betreffende mijn coachingsvaardigheden behorende bij de leiderschapsstijlen S2, S3 en S4 van het model Situationeel Leiderschap van Hersey & Blanchard (2007), **LSD** van Hargrove (2008) en de **zevenstappendans** van Cauffman & Van Dijk (2014). Ik maak bij het opstellen van deze vragenlijst gebruik van De Likertschaal (De Lange et al., 2011). De collega's kunnen kiezen uit zes alternatieven.

De ingevulde vragenlijst beschouw ik als een beginmeting.

Deze lijst zal ik ook tussentijds en aan het einde van mijn onderzoek voorleggen om op mijn ontwikkeling te kunnen reflecteren. De laatst ingevulde lijst beschouw ik als eindmeting.

Van de coachingsgesprekken, die bij de drie collega's drie keer worden gevoerd, worden filmbeelden gemaakt. De directie, die gecertificeerd is als coach, en een externe deskundige op het gebied van video interactie begeleiding (VIB) zullen deze beelden scoren aan de hand van een door mij samengestelde kijkwijzer. Naast de structuur van de **zevenstappendans** worden de coachingsvaardigheden passende bij leiderschapsstijlen S2, S3 en S4 van Situationeel Leiderschap (Hersey & Blanchard, 2007) en **LSD** van Hargrove (2008) opgenomen in deze kijkwijzer. Tussentijds zullen er gesprekken gepland worden met de hierboven beschreven personen om de ingevulde kijkwijzers met mij te bespreken.

3.6.2 Onderzoeksmethoden betreffende de leerkrachtvaardigheden.

Het narratieve interview (De Lange et al., 2011) wordt tevens ingezet om te verhelderen in hoeverre de ontwikkeling van de collega's verloopt ten aanzien van hun leerkrachtvaardigheden in het voeren van kindgesprekken. Vanuit de codering wordt er per collega een configuratie gemaakt (Boeije, 2005).

De schaalvraag (De Lange et al., 2011) zal ik na afloop van het narratieve interview voorleggen aan de collega's, zodat zij zichzelf kunnen inschalen op een schaal van één tot tien betreffende hun leerkrachtvaardigheden ten aanzien van het voeren van kindgesprekken. Deze inschaling beschouw ik als de beginmeting.

Bij elk coachingsgesprek wordt opnieuw de schaalvraag aan de collega's voorgelegd.

Na het laatste coachingsgesprek geeft de inschaling een eindmeting.

Op deze manier kan ik tussentijds en aan het einde nagaan of de collega's bij zichzelf groei zien.

De collega's zullen op drie momenten geobserveerd worden door mij tijdens het voeren van een kindgesprek. Via de door mij samengestelde en ingevulde kijkwijzer, waarin aandachtspunten van Pameijer et al. (2009), Delfos (2000) en Gordon (2005) zijn opgenomen, geef ik tijdens elk coachingsgesprek aan in welke mate er sprake is van groei.

3.7 Ethiek.

Andriessen, Onstenk, Delnooz, Smeijsters & Peij (2010) stellen in 'De gedragscode praktijk-gericht onderzoek voor het HBO' dat een onderzoeker zijn keuzes en handelen verantwoordt.

Al in een vroeg stadium is de directeur geïnformeerd betreffende mijn onderzoek welke past binnen de schoolontwikkeling. Daarna heb ik diverse keren binnen (in)formeel overleg de directeur ingelicht over de planning en vorderingen. Gezamenlijk is er een beslissing genomen in welke collega's gecoacht worden door mij.

De collega's zijn voorafgaande aan mijn onderzoek meerdere malen ingelicht tijdens teamvergaderingen.

Tijdens de studiedag van 25 februari 2016 zijn de collega's opnieuw geïnformeerd betreffende de daadwerkelijke start van mijn onderzoek.

Regelmatig zal ik tijdens teamvergaderingen of per e-mail een uiteenzetting doen betreffende de genomen stappen in mijn onderzoek.

Middels een presentatie zal ik het team aan het einde van het onderzoek informeren over de conclusie en eventuele aanbevelingen naar aanleiding van mijn onderzoek.

Voorafgaande aan het onderzoek heb ik alle betrokkenen om toestemming gevraagd voor het maken van videobeelden en de verwerking van de gegevens. Deze zijn geanonimiseerd.

Na een voldoende beoordeling van mijn onderzoek worden de videobeelden gewist en de gegevens vernietigd. Op deze manier toon ik mijn integriteit, respect en zorgvuldigheid aan de betrokkenen (Andriessen et al., 2010).

3.8 Triangulatie, betrouwbaarheid en validiteit.

Om aan het kwaliteitscriterium triangulatie te voldoen heb ik vanuit de theorie verschillende perspectieven vergeleken, waardoor ik tot bepaalde inzichten ben gekomen. Deze inzichten heb ik gerelateerd aan mijn praktijk.

Om ook in de praktijk aan dit kwaliteitscriterium te voldoen, zet ik verschillende onderzoeksmethoden in zoals narratieve interviews, vragenlijsten, kijkwijzers (observaties) en schaalvragen.

Herhaling vergroot de betrouwbaarheid. Daarom vul ik de kijkwijzers drie keer per collega in en leg ik de schaalvraag vier keer voor.

Doordat zowel de directeur als de expert VIB meerdere malen kijkwijzers voor mij invullen vergroot dit tevens de betrouwbaarheid. Daarnaast vullen de collega's op drie momenten de vragenlijst voor mij in.

Harinck (2009) verstaat onder validiteit het juiste gebruik van het instrument om de vraag te kunnen beantwoorden.

Kijkwijzers en vragenlijsten meten de ontwikkeling betreffende mijn coachingsvaardigheden. Kijkwijzers en schaalvragen meten de ontwikkeling betreffende de leerkrachtvaardigheden van de collega's.

De validiteit wordt verhoogd door het raadplegen van een focusgroep, critical friends en het bijhouden van een logboek (bijlage 1).

Een focusgroep bestaande uit het MT, twee collega's, een externe onderwijsdeskundige en de expert VIB wordt door mij gevraagd feedback te geven op het plan van aanpak bij aanvang van mijn onderzoek.

Aan de focusgroep zal ik ook het resultaat van mijn onderzoek meedelen, zodat zij wederom feedback kan geven.

Aan critical friends wordt voorafgaande aan het onderzoek gevraagd om feedback te geven op de door mij samengestelde vragenlijst voor de collega's en de kijkwijzers 'leiderschapstijl/coaching' en 'kindgesprek'. Tijdens en na het onderzoek wordt gevraagd om feedback te geven op de codering en de weergave van de data (bijlage 1).

3.9 Tijdsplan.

In mijn logboek (bijlage 1) heb ik een tijdsplan opgenomen. Deze tijdsplanning helpt me om binnen de gestelde tijd mijn onderzoek uit te voeren.

Hoofdstuk 4

Data-analyse en resultaten.

In dit hoofdstuk worden de resultaten van mijn onderzoek weergegeven.

De kwalitatieve gegevens zijn voornamelijk kwantitatief weergegeven om de groei zichtbaar te maken.

Uit ethische overwegingen heb ik elke collega met een willekeurige letter weergegeven.

4.1 Data-analyse van mijn coachingsvaardigheden.

Bij aanvang van mijn onderzoek heb ik narratieve interviews afgenomen bij de collega's. De interviews zijn vastgelegd middels een audio recorder. Daarna is alles woordelijk getranscribeerd (bijlage 2).

Voor een eerste oriëntatie heb ik per collega een inhouds- en thematische analyse (De Lange et al., 2011) gemaakt (bijlage 3).

In de thematische analyse zijn tevens verscheidene items uit mijn afvinklijstje (figuur 5) terug te vinden.

Uiteindelijk heb ik de belangrijkste items voor het coachingstraject opgenomen in het plan van aanpak wat ik heb gepresenteerd aan de focusgroep (bijlage 5a).

Van deze bijeenkomst is verslaglegging gedaan (bijlage 5b).

Hieronder staan de meest belangrijke items in tabellen weergegeven.

Voor uitleg betreffende de leiderschapstijlen verwijs ik naar tabel 1.

Tabel 2. Aanvang coaching collega X.

vaardigheid	Hoe stel ik de goede vragen (bij 'stille' leerlingen)?
verwachting coach	• lijstje met voorbeeld vragen • voorbeeld filmpjes van een lastig gesprek met een leerling • feedback op de gestelde vragen
benadering coach	Direct, duidelijk.
leiderschapstijl	S3; omdat de collega duidelijk uitspreekt met de voorbeelden zelfstandig aan de slag te kunnen.

Tabel 3. Aanvang coaching collega Z.

vaardigheid	Hoe voer ik een kindgesprek, waarbij ik een doel voor ogen heb?
verwachting coach	• duidelijkheid betreffende traject coaching • feedback op zelf samengestelde lijst met vragen
leiderschapstijl	S2; omdat we samen tot een besluit zijn gekomen waarop gecoacht kan worden.

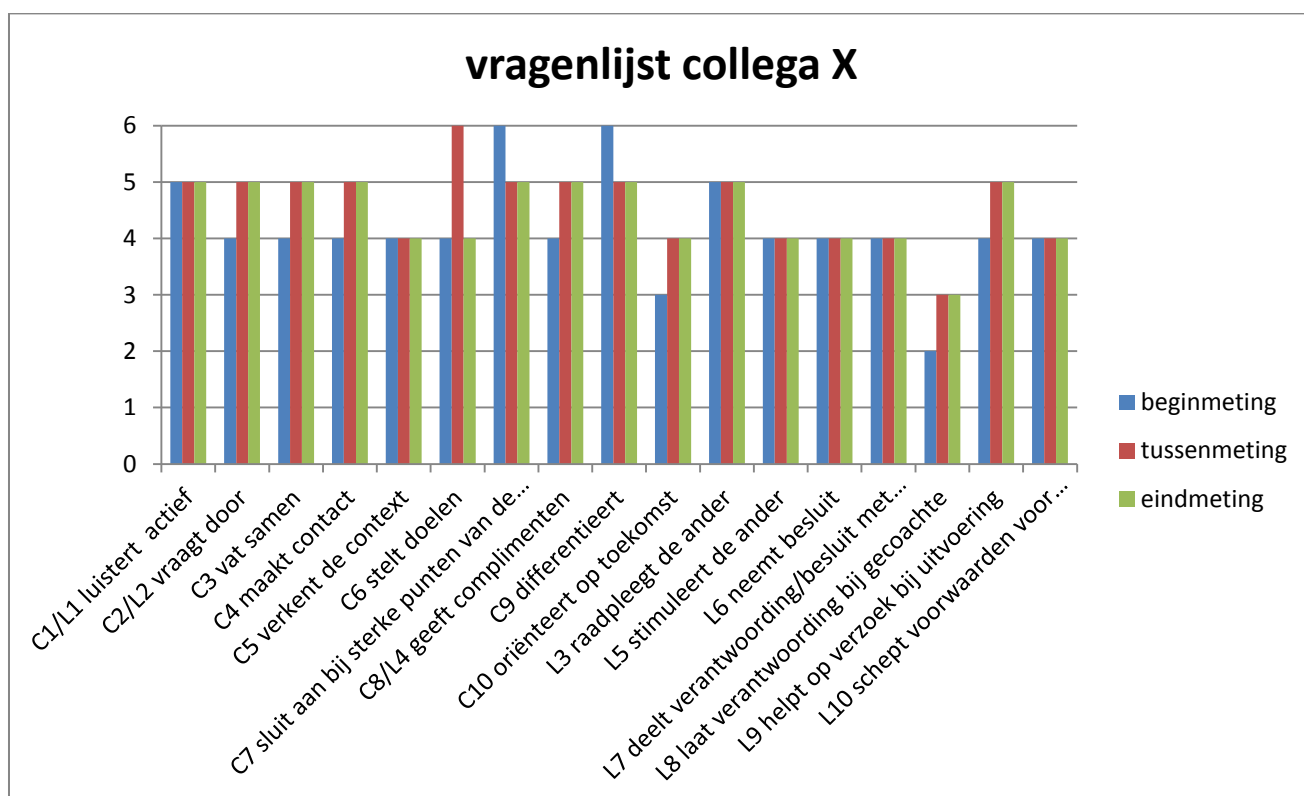
Tabel 4. Aanvang coaching collega A.

vaardigheid	Hoe voer je naast een kindgesprek betreffende welbevinden ook een kindgesprek betreffende leren? En wanneer, waar en hoe lang?
verwachting coach	Let op het stellen van gesloten vragen; zou dit anders moeten, meer open vragen?
benadering coach	Positief, zoals de collega gewend is van de IB-er tijdens het begeleiden.
leiderschapstijl	S2; omdat we samen tot een besluit zijn gekomen waarop gecoacht kan worden.

Voorafgaande aan het narratieve interview heb ik de collega's gevraagd een vragenlijst in te vullen betreffende mijn coachingsvaardigheden. Tussentijds en aan het einde van het coachingstraject is dezelfde vragenlijst nogmaals voorgelegd aan de collega's (bijlagen 6a, 6b, 6c). Hieronder volgt de analyse middels een grafiek.

Legenda behorende bij figuur 6,7 en 8 :

- 1= volledig oneens
- 2= oneens
- 3= niet eens/ niet oneens
- 4= eens
- 5= volledig eens
- 6. weet niet/ niet van toepassing



Figuur 6. Vragenlijst collega X.

Er is groei te zien in vergelijking met de begin- en tussenmeting op de volgende vaardigheden:

- doorvragen
- samenvatten
- contact maken
- complimenten geven
- oriënteren op de toekomst
- laten van de verantwoording bij de gecoachte
- op verzoek helpen bij de uitvoering

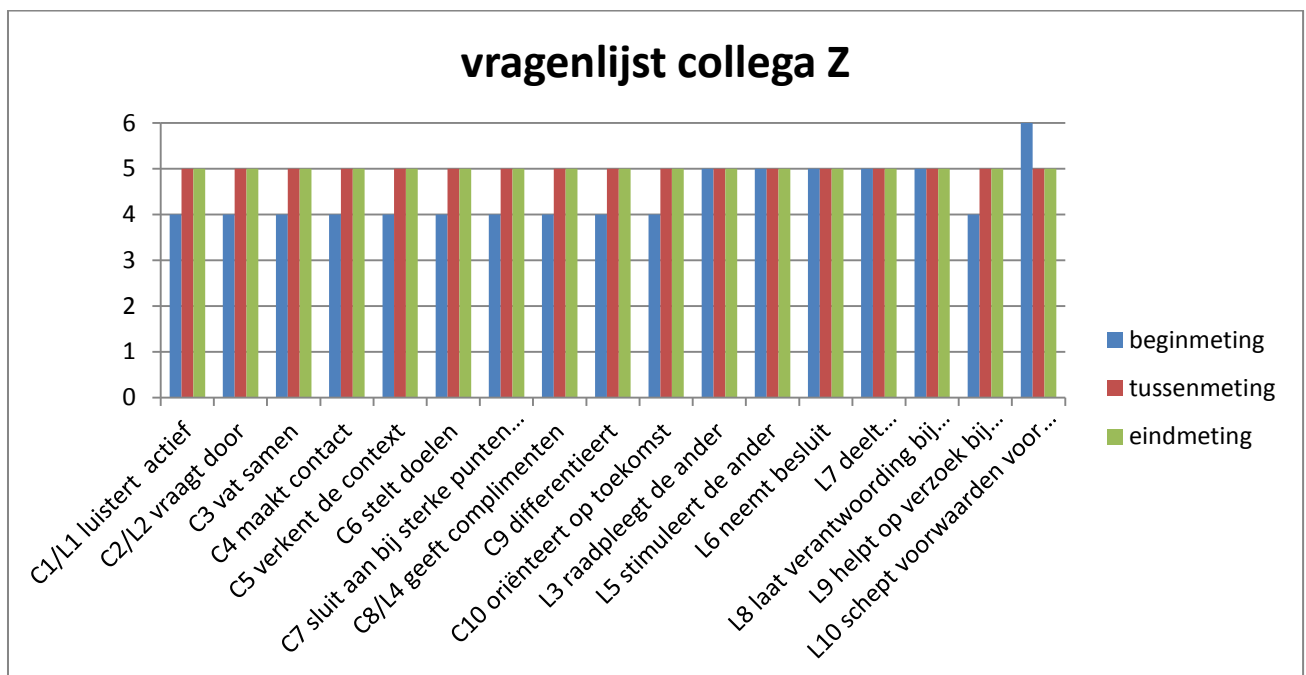
‘Actief luisteren’ en ‘de ander raadplegen’ scoren vanaf de beginmeting op ‘volledig eens’.

Op ‘aansluiten bij sterke punten’ wordt tijdens de beginmeting ‘weet niet/ niet van toepassing’ gescoord. Bij de tussen- en eindmeting wordt er op ‘volledig eens’ gescoord.

Dit geldt ook voor ‘differentiëren’.

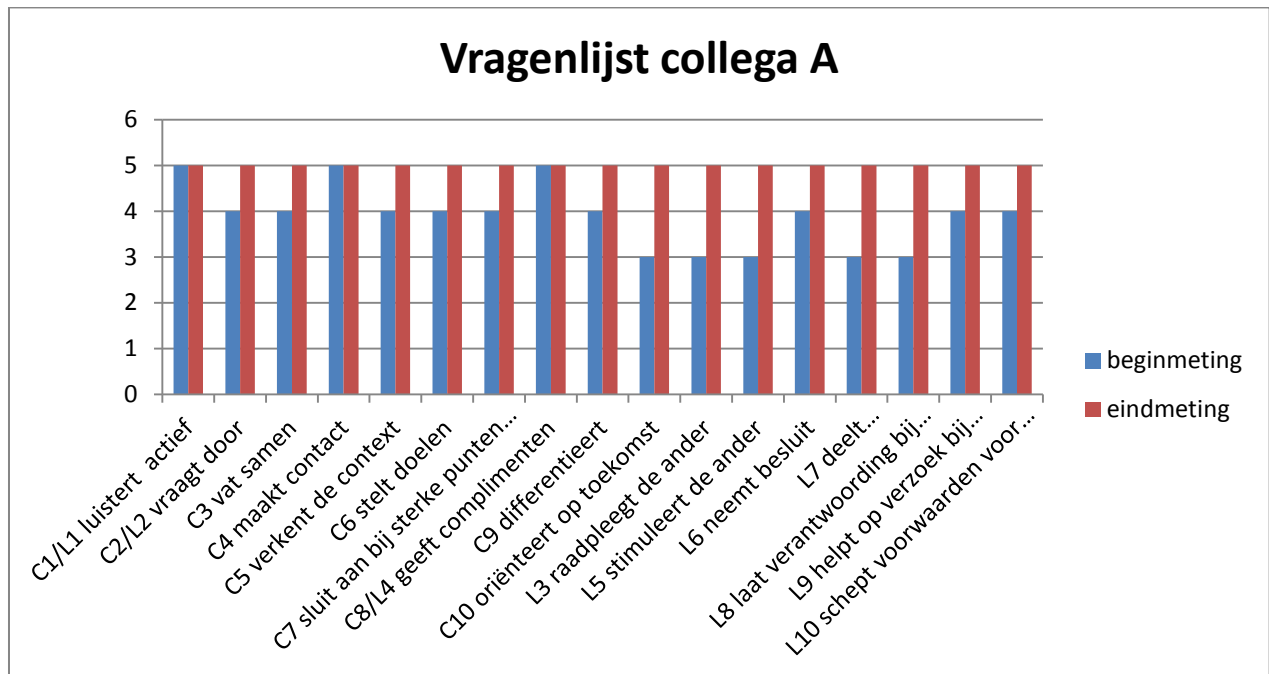
Het ‘verkennen van de context’, ‘stimuleren van de ander’, ‘nemen van besluiten’, ‘delen van de verantwoording en besluit’ en ‘voorwaarden scheppen voor de uitvoering’ worden bij alle metingen op ‘eens’ gescoord.

De scores op de tussen- en eindmeting zijn identiek met uitzondering van ‘doelen stellen’.



Figuur 7. Vragenlijst collega Z.

Bij de beginmeting worden vooral de coachingsvaardigheden (C) op 'eens' gescoord en de leiderschapsstijlen (L) op 'volledig eens'. Alleen bij het 'scheppen van voorwaarden voor de uitvoering' lijkt de collega te twijfelen. Bij de tussen- en eindmeting wordt alles op 'volledig eens' gescoord.



Figuur 8. Vragenlijst collega A.

Bij collega A is de tussenmeting ook tevens de eindmeting, omdat de tweede en derde coachingsgesprekken plaats hebben gevonden op twee achtereenvolgende dagen. 'Oriënteren op de toekomst', 'raadplegen van de ander', 'stimuleren van de ander', 'delen van verantwoording en besluit', 'laten van de verantwoording bij de gecoachte' scoren op 'niet eens/oneens' bij de beginmeting.

'Actief luisteren', 'contact maken' en 'complimenten geven' worden bij de beginmeting op 'volledig eens' gescoord. En de overige items worden op 'eens' gescoord.

Bij de eindmeting wordt alles op 'volledig eens' gescoord.

Enkele opmerkingen betreffende deze vragenlijsten worden vermeld in paragraaf 5.2 en 5.3.

Tijdens mijn onderzoek zijn er drie coachingsrondes geweest, waarbij ik met elke collega één coachingsgesprek per ronde heb gevoerd.

Tijdens ieder coachingsgesprek heb ik mezelf gefilmd. Deze filmopnames zijn bekeken door de directeur en de expert VIB, waarna zij onafhankelijk van elkaar de kijkwijzers 'leiderschapsstijl/coaching' hebben ingevuld. Dit heeft zes ingevulde kijkwijzers per coachingronde opgeleverd (bijlage 7a, 7b).

In tabel 5 zijn de scores per coachingsronde weergegeven.

Tabel 5. *Overzicht ingevulde kijkwijzers coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen per coachingsronde.*

Legenda:

 = 1 à 2 keer

 = 3 à 4 keer

 = 5 à 6 keer

Kijkwijzers coachingsvaardigheden (C)/ leiderschapsstijlen (L).												
	waargenomen			niet waargenomen			doet het tegenovergestelde			niet van toepassing		
	1 ^e	2 ^e	3 ^e	1 ^e	2 ^e	3 ^e	1 ^e	2 ^e	3 ^e	1 ^e	2 ^e	3 ^e
L1/C1 luistert actief/ is klankbord	6	6	6									
L2/C2 stelt vragen/ vraagt door	5	5	5	1	1	1						
L3 raadpleegt de ander	6	6	6									
L4/C8 complimenteert	6	6	6									
L5 stimuleert	5	6	4			2	1					
L6 neemt besluit, stelt taken vast	2	1		4	3	6					2	
L7 deelt verantwoording met gecoachte	2	2	1	3	4	5	1					
L8 laat verantwoording bij gecoachte	5	5	3	1	1	3						
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering	1	3	5	3	3	1				2		
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering	1	4	3	3	1	3				2	1	
C3 vat samen	6	6	6									
C4 maakt contact	6	6	6									
C5 verkent de context	6	5	4		1	2						
C6 stelt doelen	2	1	2	4	5	4						
C7 markeert sterke punten	3	6	6	3								
C9 differentieert		3	6	6	3							
C10 oriënteert op de toekomst	5	5	4	1	1	2						

Er is groei te zien bij 'op verzoek helpen bij de uitvoering', 'markeren van sterke punten' en 'differentiëren' gedurende de verschillende coachingsrondes. Deze groei lijkt er ook te zijn bij 'oriënteren op de toekomst', maar wordt niet bij de derde coachingsronde gezien.

'Actief luisteren, raadplegen van de ander', 'complimenteren', 'samenvatten' en 'contact maken' worden altijd waargenomen.

'Vragen stellen' (doorvragen) wordt per ronde vijf keer waargenomen.

'Stimuleren', 'context verkennen' en 'oriënteren op de toekomst' worden tijdens de laatste coachingsronde minder waargenomen.

'Besluit nemen', 'delen van verantwoording' en 'doelen stellen' worden niet of nauwelijks waargenomen.

Enkele malen heb ik (informeel) overleg met de directeur en de expert VIB betreffende mijn ontwikkeling in het coachen. Hiervan is verslaglegging gedaan (bijlage 1, bijlage 7c).

4.2 Data-analyse van de leerkrachtvaardigheden.

Na de inhouds- en thematische analyse van de narratieve interviews ben ik overgegaan tot codering (Boeije, 2005).

Deze codering geeft de algemene begrippen van de vier collega's weer (bijlage 4).

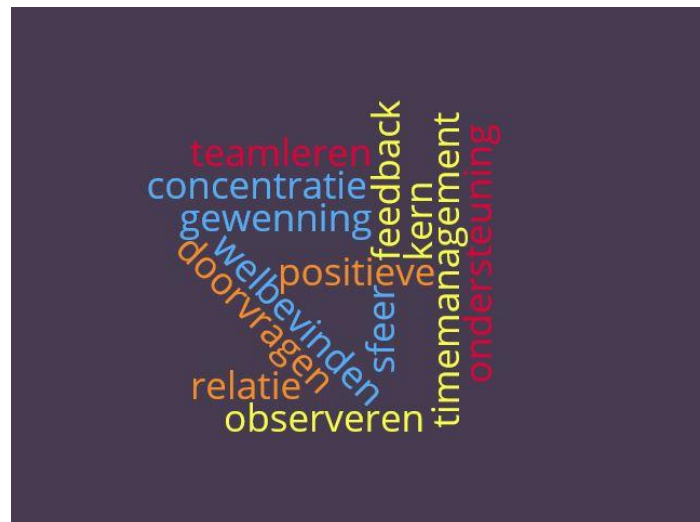
Vanwege het tijdsbestek waarin dit onderzoek moet plaatsvinden, is het organisatorisch niet meer haalbaar geweest om de vierde collega mee te nemen in het coachingstraject (paragraaf 3.5). Daarom ontbreekt hieronder de configuratie van de codering betreffende de vierde collega (Y).



Figuur 9. Configuratie van de centrale codes collega X.



Figuur 10. Configuratie van de centrale codes collega Z.



Figuur 11. Configuratie van de centrale codes collega A.

Wat opvalt, is dat de collega's allen hebben aangegeven te willen leren **doorvragen**.

Volgens de collega's zouden kindgesprekken gericht moeten zijn op **welbevinden** en/of **cognitie**.

Verder wordt een **(positieve) sfeer**, waarin een gesprek zou moeten plaatsvinden, genoemd. Een kindgesprek voeren, is goed voor de opbouw van de **relatie** tussen leerkracht en leerling.

Het stellen van een **doel** is nodig om te komen tot resultaat.

Professionaliseren van jezelf of het van elkaar leren (**teamleren**) is een vereiste volgens de drie collega's.

Woorden als **onderwijsbehoeften** en **ondersteuning** geven aan dat de collega's willen komen tot dat wat zij nodig hebben in de begeleiding van de leerlingen. **Observeren** is hierbij een

effectief hulpmiddel.

In paragraaf 5.5.2 komen andere begrippen uit deze configuraties terug.

Met de kijkwijzer 'kindgesprek' heb ik de collega's geobserveerd tijdens het voeren van een kindgesprek.

De gegevens, die hieruit voort zijn gekomen, staan hieronder in tabellen vermeld.

Legenda behorende bij tabel 6,7 en 8:

K1= maakt contact met de leerling

K2= stelt leerling op zijn gemak

K3= checkt of de leerling nog weet wat de aanleiding en het doel van het gesprek zijn

K4= geeft aan hoe er met de informatie verkrege uit het gesprek wordt omgegaan

K5= moedigt de leerling aan tot het doen van zijn verhaal

K6= geeft aan dat er geen foute of goede antwoorden zijn

K7= kan actief luisteren; oogcontact, stemgebruik, lichaamshouding, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven en samenvatten

K8= kan doorvragen middels het stellen van open vragen

K9= praat vanuit de 'ik-vorm'

K10= stelt zich bescheiden op; laat de leerling uitpraten en laat stiltes vallen

K11= is open, eerlijk en nieuwsgierig (OEN)

K12= oordeelt niet, geeft geen mening of doet niet aan aannames (OMA)

K13= vat het gesprek kort samen

K14= geeft aan of er een vervolg gesprek komt of niet

K15= rondt het gesprek positief af

K16= bedankt de leerling; compliment of beloning

+ = waargenomen

- = niet waargenomen

n.v.t.= niet van toepassing

Tabel 6. *Overzicht ingevulde kijkwijzers collega X.*

Code waarneem- baar gedrag	Waar- neming	Waar- neming	Waar- neming
Introductie			
K1	+	+	+
K2	n.v.t.	-	n.v.t.
K3	+	+	+
K4	-	-	+
K5	+	+	+
K6	-	+	+
Romp			
K7	+	+	+
K8	-	+	+
K9	+	+	+
K10	-	-	+
K11	+	+	+
K12	+	+	+
Afsluiting			
K13	+	+	+
K14	-	+	+
K15	+	+	+
K16	+	+	+

De afsluiting is vanaf het begin sterk en wordt nog sterker; de vier items worden waargenomen.

Uiteindelijk worden alle items waargenomen met uitzondering van één item, die niet van toepassing is.

De te ontwikkelen vaardigheid 'doorvragen' wordt eerst niet waargenomen, daarna twee keer (bijlage 8).

Tabel 7. *Overzicht ingevulde kijkwijzers collega Z.*

Code waarneem- baar gedrag	Waar- neming	Waar- neming	Waar- neming
Introductie			
K1	+	+	+
K2	+	+	n.v.t.
K3	+	+	+
K4	+	+	-
K5	+	+	+
K6	-	-	-
Romp			
K7	+	+	+
K8	-	+	+
K9	+	+	+
K10	-	-	+
K11	+	+	+
K12	+	+	+
Afsluiting			
K13	+	+	-
K14	-	-	-
K15	+	+	-
K16	+	+	+

De introductie is sterk vanaf het begin met uitzondering van de laatste keer. Dit geldt ook voor de afsluiting. Daarentegen worden alle vaardigheden van de romp waargenomen.

De te ontwikkelen vaardigheid 'doel stellen' kan niet direct afgelezen worden uit deze tabel. Collega Z heeft steeds van te voren een doel gesteld wat door mij gecheckt is tijdens het coachingsgesprek.

Het doel is tijdens het eerste kindgesprek niet bereikt. Bij de volgende kindgesprekken is dit gelukt door de manier van 'bevragen'. Indirect is dit zichtbaar bij vaardigheid K8.

Tabel 8. *Overzicht ingevulde kijkwijzers collega A.*

Code waarneem- baar gedrag	Waar- neming	Waar- neming	Waar- neming
Introductie			
K1	+	+	+
K2	+	n.v.t.	+
K3	+	+	+
K4	-	-	+
K5	+	+	+
K6	-	-	+
Romp			
K7	+	+	+
K8	-	n.v.t.	-
K9	+	+	+
K10	-	+	+
K11	+	+	+
K12	+	+	+
Afsluiting			
K13	-	-	+
K14	-	-	+
K15	-	+	+
K16	+	-	+

Tijdens het eerste en het tweede kindgesprek worden meestal dezelfde vaardigheden waargenomen in tegenstelling tot het laatste kindgesprek, waarbij alles wordt waargenomen behalve de vaardigheid K8.

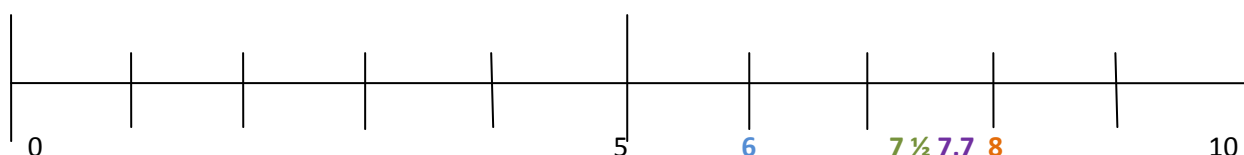
De persoonlijke doelen 'opzet voeren van een kindgesprek op welbevinden' en 'timemanagement' zijn hier niet direct af te lezen.

De volgende schaalvraag heb ik voorafgaande aan het coachingstraject voorgelegd als beginmeting:

Hoe schat jij je eigen leerkrachtvaardigheden betreffende het voeren van kindgesprekken op een schaal van 1 tot 10 in?

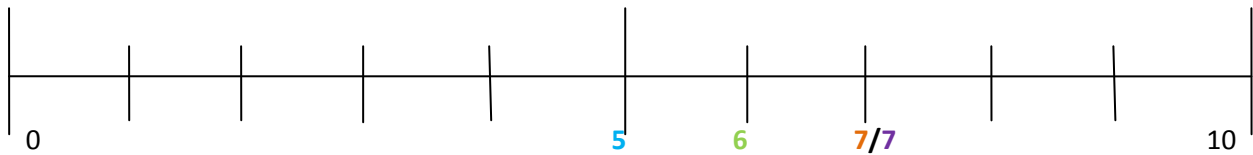
Daarna is deze schaalvraag tijdens of na ieder coachingsgesprek opnieuw voorgelegd.

Legenda behorende bij figuur 12, 13 en 14:



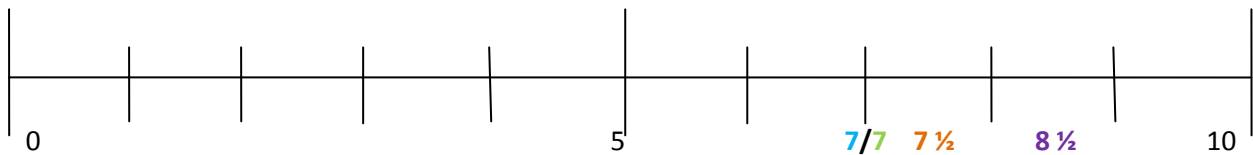
Figuur 12. Inschaling collega X.

Bij collega X is er steeds vooruitgang te zien. Dit is niet het geval na het derde kindgesprek ten opzichte van het tweede kindgesprek.
Ten opzichte van de beginmeting is er sprake van vooruitgang.



Figuur 13. Inschaling collega Z.

Er is steeds vooruitgang bij collega Z met uitzondering van de laatste keer. Daar blijft de inschaling gelijk in vergelijking met het vorige kindgesprek.
Ten opzichte van de beginmeting is er sprake van vooruitgang.



Figuur 14. Inschaling collega A.

Collega A ziet eerst geen vooruitgang bij zichzelf. Pas na het tweede kindgesprek schaalte de collega zichzelf hoger in wat ook de laatste keer gebeurt.
Ten opzichte van de beginmeting is er sprake van vooruitgang.

Hoofdstuk 5

Beantwoording van de onderzoeksvraag: conclusie en discussie.

5.1 Onderzoeksvraag.

In welke mate dragen mijn coachingsvaardigheden bij aan het vergroten van de leerkrachtvaardigheden van drie collega's ten aanzien van kindgesprekken met als doel om onderwijsbehoeften in kaart te brengen?

Om antwoord te kunnen geven op mijn onderzoeksvraag beschrijf ik de antwoorden op mijn deelvragen in relatie met genoemde theorie. Tevens verbind ik de conclusies van de deelvragen tot een algemene conclusie.

5.2 Beantwoording deelvraag 1.

In welke mate worden mijn coachingsvaardigheden vergroot, als ik op drie momenten drie collega's coach in het voeren van kindgesprekken?

Als beginmeting van het onderzoek wordt een vragenlijst betreffende mijn coachingsvaardigheden (Hargrove, 2008; Cauffman & Van Dijk, 2014) en leiderschapsstijlen (Hersey & Blanchard, 2007) voorgelegd aan de collega's.

Collega Z heeft mij verteld het lastig te hebben gevonden de lijst te scoren, omdat ze me niet zo goed kent. De collega is pas een half jaar werkzaam op school DM.

De volgende kanttekening van collega A kan ik niet buiten beschouwing laten (bijlage 6c).

Bij een aantal punten heb ik 'niet eens/niet oneens' ingevuld, dit had ook 'weet niet' kunnen zijn. Dit heb ik nog niet eerder gezien. Dit kan mede komen, omdat ik 1 dag werkzaam ben en hierdoor minder snel een beroep doe op Ellen als IB-er.....".

Dit verklaart mijns inziens de hoge scores op de tussenmeting bij deze collega's (figuur 6,7, 8). Of ik werkelijk op alle vaardigheden een groei heb doorgemaakt, kan ik door het bovenstaande niet met zekerheid stellen. Echter kan ik wel de conclusie trekken dat deze collega's tevreden zijn over mijn coaching.

Collega X ziet bij de tussenmeting groei in (figuur 6):

- Contact maken.
- Complimenten geven.
- Oriëntatie op de toekomst.

Er is geen verdere groei waar te nemen bij de eindmeting.

In tabel 5 is er groei waargenomen in 'markeren van sterke punten' en in 'differentiëren' van de **zevenstappendans** (Cauffman & Van Dijk, 2014).

'Stimuleren', 'context verkennen' en 'oriënteren op de toekomst' worden tijdens de laatste coachingsronde zowel minder waargenomen als persoonlijk ervaren.

De aanvankelijke belemmeringen na teamscholing (hoofdstuk 1) zijn opgelost door mijn coaching. Er is geen hulpvraag meer, waardoor het lastig is geworden om tot verdere stappen te komen in het coachingsgesprek. Ik concludeer dat het coachen zonder hulpvraag niet zinvol is.

'Doelen stellen' verdient aandacht. Na ieder coachingsgesprek heb ik hierop gereflecteerd in mijn logboek (bijlage 1). Steeds is het me niet gelukt om doelen te stellen betreffende het coachingsgesprek. Het is meer bij een verwachting uitspreken gebleven, die aan het einde van het gesprek niet is gecheckt. Wat gaandeweg beter is gelukt, is het stellen van doelen bij de gecoachte. Echter zijn de doelen niet altijd concreet benoemd.

Ik beschouw deze vaardigheid als een leerpunt in mijn ontwikkeling als coach. In paragraaf 5.5.1. beschrijf ik hoe ik aan deze ontwikkeling ga werken.

Uit de ingevulde vragenlijsten van de collega's (figuur 6,7 en 8) kan ik concluderen dat het **luisteren, samenvatten en doorvragen** (Hargrove, 2008) naar verwachting is geweest (paragraaf 2.2.2). Dit wordt door de directeur en expert VIB eveneens bevestigd (tabel 5).

In de coaching heb ik voornamelijk leidersstijl S2 van Hersey & Blanchard (2007) toegepast (tabel 1). Zowel de vragenlijsten als het logboek (bijlage 1) getuigen hiervan.

Er is groei te zien op 'luisteren', 'vragen stellen', 'raadplegen van de gecoachte', 'stimuleren van de gecoachte' en 'nemen van een besluit' (figuur 6,7, en 8). Deze vaardigheden horen bij leiderschapsstijl S2 (tabel 1).

De inzet van leiderschapsstijl S3 kan ik concluderen naar aanleiding van de vooruitgang die is geboekt in 'helpen op verzoek bij de uitvoering' (figuur 6,7,8 en tabel 5) en 'delen van de verantwoording en het besluit met de gecoachte' (figuur 8).

Uit verschillende data (figuur 6,7, 8 en tabel 5) is af te lezen dat ik groei heb laten zien in 'verantwoording en besluit bij de gecoachte laten' en 'scheppen van voorwaarden voor de uitvoering' passende bij leiderschapsstijl S4.

Het bovenstaande geeft aan dat ik erin geslaagd ben om af te stemmen op de collega's.

Aan het einde van het coachingstraject hebben de directeur en de expert VIB punten aangegeven, waarin zij groei hebben gezien (bijlage 7c).

- *Meer ontspannen.*
- *Oogt zekerder.*
- *Stelt meer open vragen.*
- *Gesloten vragen hebben een functie.*
- *Vat subtiel samen.*

Daarnaast zijn er enkele aandachtspunten.

- *Doorvragen kan naast inhoud ook op de visie van de gecoachte.*
- *Stel een coachingsdoel. Daarin zit een hulpvraag.*

In paragraaf 5.5.1 geef ik aan op welke manier ik wil werken aan deze aandachtspunten.

5.3 Beantwoording deelvraag 2.

In welke mate worden de leerkrachtvaardigheden van drie collega's vergroot, als ik ze op drie momenten coach?

Collega X heeft na drie coachingsrondes vooruitgang geboekt op (tabel 6):

- Aangeven wat er met de informatie gebeurt.
- Aangeven dat er geen foute of goede antwoorden zijn .
- Doorvragen middels open vragen.
- Bescheiden opstellen.
- Aangeven of er een vervolgesprek komt.

De collega ervaart bij het voeren van kindgesprekken dat een goede voorbereiding van groot belang is om effect te resulteren. Dat verklaart de lagere inschaling bij de eindmeting (figuur 12).

De verkregen onderwijsbehoeften zijn van grote waarde.

Dat mijn rol hierin een belangrijke bijdrage heeft geleverd wordt bevestigd door onderstaand citaat (bijlage 6a):

“Door de gesprekken met Ellen, en de feedback die ik daarin kreeg, ben ik beter in staat goede gesprekken met kinderen te voeren. Ellen gaf me niet alleen tips, maar liet mij ook zelf nadenken over hoe een gesprek verliep en hoe dat anders zou kunnen.”

Collega Z heeft na drie coachingsrondes vooruitgang geboekt op (tabel 7):

- Doorvragen middels open vragen.
- Bescheiden opstellen.

De romp van de gesprekken is heel sterk; alle vaardigheden worden bij de derde coachingsronde waargenomen.

Bij de beginmeting schaalte de collega zichzelf in op een 5 door gebrek aan kennis aldus deze collega.

De collega is zich bij de eindmeting bewust geweest van de minder sterke afsluiting, waardoor de inschaling op een zeven blijft in vergelijking met de vorige meting (figuur 13). Het volgende citaat geeft aan dat deze collega zich heeft kunnen ontwikkelen in het voeren van kindgesprekken door mijn coaching (bijlage 6b):

“Ik vind dat ik van dit coachingstraject veel heb opgestoken en voel me gestimuleerd om de kindgesprekken zo te gaan vervolgen”.

Collega A heeft na drie coachingsrondes vooruitgang geboekt op (tabel 8):

- Aangeven wat er met de informatie gebeurt.
- Aangeven dat er geen foute of goede antwoorden zijn.
- Bescheiden opstellen.
- Kort samenvatten van het verhaal.
- Aangeven of er een vervolgesprek komt.
- Positief afronden van het gesprek.

Deze collega heeft een enorme groei doorgemaakt; vooral de introductie en de afsluiting zijn sterk geworden.

De opzet van het kindgesprek (kijkwijzer) heeft daaraan bijgedragen aldus de collega.

De collega heeft de opgestelde vragenlijst na teamscholing als leidraad gebruikt (paragraaf 1.1). Of de collega echt kan doorvragen, heb ik daarom niet goed waar kunnen nemen.

Nadat ook de introductie en de afsluiting bij het laatste kindgesprek sterk zijn geworden, heeft de collega zichzelf ingeschaald op een acht-en-een-half (figuur 14).

Na het laatste coachingsgesprek geeft de collega in het volgende citaat aan ontwikkeling te hebben doorgemaakt door mijn coaching (bijlage 6c):

“.....Verder kan ik zeggen dat ik er zelf ook veel van geleerd heb, door haar begeleiding kon ik groeien binnen het voeren van kindgesprekken. Ik heb complimenten, maar ook handvatten gekregen om deze gesprekken beter te voeren”.

5.4 Algemene conclusie.

Door het uitvoeren van dit onderzoek heb ik kunnen ontdekken waar mijn sterke en zwakke vaardigheden liggen in het coachen (Hargrove, 2008; Cauffman & Van Dijk, 2014; Hersey en Blanchard, 2007).

Tabel 9: *Overzicht sterke en minder sterke vaardigheden na coachingstraject.*

Sterke vaardigheden	Minder sterke vaardigheden
Actief luisteren	Doelen stellen
Klankbord zijn	Doorvragen op visie van de gecoachte
Raadplegen van de gecoachte	
Complimenteren	
Samenvatten	
Contact maken	
Vragen stellen op inhoud	
Stimuleren	
Context verkennen	

Dat het stellen van doelen deels is gelukt, vind ik teleurstellend. In paragraaf 2.2.2 heb ik aangegeven dat ik me hierin heb willen ontwikkelen. Opnieuw wil ik werken aan deze ontwikkeling (paragraaf 5.5.1).

In leiderschapsstijl S2, die volgens de test bij mij past (paragraaf 2.2.1), heb ik me verder ontwikkeld.

Daarnaast is het me gelukt om vooral in de eerste en tweede coachingsronde de verantwoording en het besluit bij de gecoachte te laten. Iets waar ik zelf trots op ben, omdat loslaten niet mijn sterkste krachtbron is.

Dat de collega's mede door mijn coaching zijn gegroeid in het voeren van kindgesprekken en onderwijsbehoeften helder hebben kunnen krijgen (paragraaf 5.3), geeft mij als coach een prettig gevoel.

En het heeft mijn visie op de collega's doen bijstellen. Zo heb ik gemerkt dat één collega goed verbanden kan leggen en daardoor grote stappen kan maken in de ontwikkeling.

Tijdens de laatste bijeenkomst met de focusgroep (bijlage 5c) is er na het zien van de data-analyse en de conclusie opgemerkt dat er bewondering is voor de collega's, die zich ingezet hebben voor mijn studie, en dat ik bij mijn collega's groei teweeg heb gebracht.

Een critical friend schrijft in de feedback het volgende (bijlage 1):

“Mag ik je complimenteren met het mooie resultaat van jouw coachingstrajecten met je collega's. Dat heb je goed gedaan! Daar mag je trots op zijn”.

Daarnaast heb ik me ontwikkeld als onderzoeker.

Het logboek (bijlage 1), waarin een planning en (zelf)reflecties zijn opgenomen, is daarbij onmisbaar geweest.

Reflecties na ieder coachingsgesprek hebben er voor gezorgd dat er enkele bijstellingen zijn gedaan.

Bij het hanteren van onderzoeksmethoden heb ik na data-analyse van de

coachingsvaardigheden/leiderschapstijlen (tabel 5) geconcludeerd dat de opties 'doet het tegenovergestelde' en 'niet van toepassing' nauwelijks waargenomen zijn. Deze opties zal ik bij een volgende keer niet meer opnemen in een kijkwijzer.

5.5 Transfer naar de toekomst.

5.5.1 Ten aanzien van mezelf.

Ik wil mezelf blijven professionaliseren in het coachen.

In het volgende schooljaar blijf ik oplossingsgericht coachen, waarbij ik mezelf steeds film en kan reflecteren op voornamelijk het stellen van coachingsdoelen.

Collega Y zal alsnog gecoacht gaan worden door mij. Twee andere collega's hebben aangegeven ook coaching te willen hebben op kindgesprekken.

Verder wil ik me verdiepen in het boek "Einstein en de kunst van het zeilen" (De Graaf & Kunst, 2012). Het is me aanbevolen door iemand uit de focusgroep.

Daarnaast ben ik als IB-er benieuwd naar de bevindingen van de leerlingen.

Is er sprake van eigen inbreng van de leerling en is er daardoor eigenaarschap in het eigen leren? Dit geeft aanleiding tot het doen van een vervolgonderzoek.

5.5.2 Ten aanzien van de schoolontwikkeling.

Op school DM heb ik op 6 juni 2016 een presentatie gegeven betreffende mijn onderzoek. Een aantal citaten uit de feedbackformulieren van mijn collega's heb ik hieronder weergegeven, omdat ze mijns inziens de waarde van mijn onderzoek voor de schoolontwikkeling onderschrijven (bijlage 9).

"Op school hebben we een begin gemaakt met teamscholing kindgesprekken. De student heeft door middel van het onderzoek hier een slag in gemaakt; schoolbreed, voor ieder van belang".

".....ik vind het belangrijk dat kindgesprekken afgenomen worden. Door als leerkracht bewust te zijn van de verschillende stappen/fasen van zo'n gesprek heb je handvatten om betere gesprekken te voeren met de leerlingen. Daardoor kan je er meer uithalen".

"....Door dit onderzoek is Ellen nog beter in staat mij te coachen. Ik heb dit al mogen ervaren".

Voortvloeiend uit de narratieve interviews (figuur 9, 11) en de presentatie van mijn onderzoek staan hieronder een aantal voorstellen van collega's vermeld voor verdere implementatie.

- De leerlingen gaan zelf ook een vragenlijst Zien! (Broer, Havermals & De Bruin, 2012) invullen. De vergelijking in resultaten van de leerlingen en die van de leerkracht geeft gespreksstof.

- Het voeren van **startgesprekken** in de bovenbouw.
- De leerkrachten gaan twee keer per schooljaar in gesprek met alle leerlingen in plaats van één keer. Voor 'leerlingen met begeleiding' wordt dit vier keer per schooljaar (**gewenning**).
- Nogmaals kritisch naar de vragen kijken, die zijn opgesteld na teamscholing (paragraaf 1.1). De onderbouwwragen leiden niet altijd tot het clusteren naar onderwijsbehoeften.

Deze voorstellen worden door mij als IB-er meegenomen naar het overleg MT.

Een critical friend merkt hierover het volgende op (bijlage 1):

“Heel mooi om te zien dat je collega’s de waarde van kindgesprekken hebben ervaren en dat er binnen de school ook klankbord is om dit voort te zetten”.

Hoofdstuk 6

Evaluatie en reflectie.

6.1 Reflectie.

Reflecteren doe ik volgens het model van Bateson (1984). Bij deze reflectie beschrijf ik wat dit onderzoek voor mij betekend heeft, wat ik ervan geleerd heb.

Omgeving en gedrag.

Bij het implementeren van het voeren van kindgesprekken ben ik er als IB-er vanuit gegaan dat de teamscholing (paragraaf 1.1) een voldoende basis zou leggen bij iedere collega. Dit is niet het geval geweest. Collega's zijn tegen belemmeringen aangelopen, waarvoor geen oplossing gevonden is. Ik heb geconcludeerd dat er meer nodig is dan alleen teamscholing en stel mezelf de vraag welke rol ik hier als IB-er in kan hebben. Dit heeft geresulteerd in het coachen van een aantal collega's. Ik heb gezocht naar afstemming en ben middels het narratieve interview te weten gekomen met welk doel en verwachting naar mij als coach de collega's de coaching zijn ingegaan.

Het coachen heb ik op een oplossingsgerichte manier uitgevoerd, waarbij het maken van contact een eerste stap is om te komen tot een optimale werkrelatie. Volgens Cauffman & Van Dijk (2014) is het daardoor mogelijk om te komen tot verandering. Ik ben dan ook elk coachingsgesprek gestart met interesse naar de collega's in vooral persoonlijke maar ook werkgerelateerde aangelegenheden.

De expert VIB heeft aangegeven dat ik een oprechte betrokkenheid heb laten zien tijdens dit coachingstraject. Dit is zichtbaar geweest aan mijn houding en mimiek. Een collega beaamt dat dit herkenbaar is in mijn rol als IB-er, maar ook als collega.

Dat de collega's door mijn coaching onderwijsbehoeften meer helder hebben kunnen krijgen en daardoor enthousiast zijn geworden, motiveert mij in verdere coaching.

Vaardigheden en kwaliteiten.

Tijdens dit onderzoek heb ik geleerd hoe ik oplossingsgericht kan coachen middels de **zevenstappendans** (Cauffman & Van Dijk, 2014).

Het **doorvragen** (Hargrove, 2008) is verbeterd. Tot mijn verbazing heb ik tijdens het eerste coachingsgesprek veel gesloten vragen gesteld. In mijn logboek heb ik mezelf ten doel gesteld om meer open vragen te gaan stellen (bijlage 1). Dat is ook gelukt.

Tijdens het afstemmen op de collega's via de leiderschapstijlen S2, S3 en S4 (Hersey & Blanchard, 2007) heb ik bemerkt, dat het nodig kan zijn om gedurende hetzelfde coachingsgesprek te wisselen van leiderschapstijl. Door de inzet van leiderschapstijl S2 (tabel 1) is het meerdere malen gelukt om uiteindelijk zelf de collega een besluit te laten nemen wat past bij leiderschapstijl S4.

Het stellen van een coachingsdoel is me niet gelukt. Het is gebleven bij het uitspreken van een verwachting. Deze vaardigheid wil ik verder ontwikkelen (paragraaf 5.5.1).

Als onderzoeker heb ik geleerd om reflectief te werk te gaan. Na ieder coachingsgesprek heb

ik in mijn logboek (bijlage 1) gereflecteerd, waardoor het proces onderhevig is geweest aan veranderingen.

Zo heb ik bij aanvang van de coachingsgesprekken gebruik gemaakt van de kaartjes behorende bij de **zevenstappendans** (bijlage A bij verwerkingsopdracht BOGC2).

Voorafgaand aan de eerste drie coachingsgesprekken heb ik op de kaartjes de belangrijkste vragen gearceerd, zodat ik ze paraat zou hebben tijdens deze gesprekken. Doordat ik steeds op zoek ben geweest naar de juiste vragen op de kaartjes, ben ik soms de rode draad in het coachingsgesprek kwijt geraakt. Daarna ben ik de vragen van te voren gaan uitschrijven wat ervoor heeft gezorgd dat ik de vragen beter heb kunnen onthouden en ik mijn aandacht tijdens het coachingsgesprek vast heb kunnen houden (competentie reflectie en ontwikkeling).

Overtuiging.

In mijn POP heb ik mezelf het volgende doel gesteld:

Ik weet wat mijn school nodig heeft voor een brede zorgschool binnen het Passend Onderwijs.

Ik vind het belangrijk om iedere leerling een passend leerstofaanbod te bieden, zodat hij de aandacht en begeleiding krijgt welke hij nodig heeft om zich ten volle te kunnen ontwikkelen (basisdimensie visie op inclusie en waarderen van verschillen en gerichtheid op ontwikkelingsmogelijkheden).

Pameijer et al. (2009) geven aan dat leerlingen doorgaans goed kunnen aangeven wat ze willen leren, hoe ze zich willen gedragen en hoe ze denken dat dit hen gaat lukken.

Dit kan ik beamen uit eigen ervaring als IB-er in het begeleiden van individuele of groepjes leerlingen.

Door het coachen heb ik de collega's willen laten ervaren dat het voeren van kindgesprekken waardevolle informatie oplevert, waardoor de onderwijsbehoeften specifieker in kaart gebracht kunnen worden. Een collega bevestigt dit in haar feedbackformulier (bijlage 9), waarin ze schrijft de opbrengst van kindgesprekken meer helder te hebben.

In een overleg betreffende de scoring van de kijkwijzers met de expert VIB geeft zij aan dat ik uitstraal dat ik kindgesprekken van belang vind.

Identiteit.

Ik ben een gevoelsmens. Als de sfeer minder goed is, kan ik me ongemakkelijk voelen. Zelf kan ik ook in een bepaalde stemming zijn, die ik meeneem in een situatie. Dat heb ik ook ervaren tijdens het coachen.

Het allereerste coachingsgesprek heeft een kwartier na afloop van de observatie plaatsgevonden. Ik heb te weinig tijd kunnen nemen om me goed voor te bereiden.

Daardoor ben ik met een gestrest gevoel het coachingsgesprek in gegaan. Dit is ook te zien op de videobeelden; rommelen met spullen.

Ik heb hieruit de conclusie getrokken dat het plannen van een tijdstip voor een coachingsgesprek van belang is. De planning heb ik daarna enigszins gewijzigd (organisatorisch competent).

Daarnaast is er tijdens de coaching door één van de collega's aangegeven dat de aangeleverde handvatten niet van waarde zijn geweest. Hierdoor ben ik van slag geraakt, waardoor het doorvragen op dat moment niet gelukt is.

Door mijn bevraging (normatieve professionaliteit) heb ik diezelfde collega in verwarring gebracht wat uiteindelijk heeft geleid tot verwarring bij mij. Ik heb te grote stappen willen nemen (leiderschapsstijl S4), waardoor de collega niet heeft begrepen wat het doel is geweest van mijn vragen. Door die verwarring heb ik voor een moment niet helder kunnen denken.

Hierover heb ik gesproken met de expert VIB. Zij heeft aangegeven dat het deels goed is om gevoel in te zetten; inleven in de ander. Daarentegen moet het gevoel geen blokkades gaan opleveren, want dan moet het gevoel geparkeerd worden. Wanneer dit niet lukt, is het goed om aan te geven dat het coachen met die persoon niet werkt. Ik kan achter deze uitspraak staan. De werkrelatie kan hier mijns inziens door vertroebeld raken, waardoor mogelijk het samenwerken niet soepel verloopt.

Een critical friend vraagt zich af of er nog coaching mogelijk is geweest. Het uitspreken van mijn gevoel naar de collega toe heeft gezorgd voor duidelijkheid, waardoor verdere coaching mogelijk is geweest. Mijns inziens een mooie tussenstap alvorens iets te moeten afbreken.

Betrokkenheid/missie.

Ik vind het prettig om voor anderen te zorgen. De dankbaarheid na het helpen van een vriend en de blijdschap van een zieke na bezoek geven me een goed gevoel. Een familielid onderschrijft dit.

Als IB-er zie ik dat terug in mijn werkzaamheden. Wanneer ik te maken krijg met een leerling met specifieke onderwijsbehoeften voel ik me extra gedreven om me in te zetten voor deze leerling (authentiek functioneren).

Zo heb ik enkele jaren een leerling met het syndroom van Asperger begeleid. Het welbevinden en de sociale omgang met anderen is daardoor verbeterd (interpersoonlijk competent in de omgang met leerlingen). Het heeft me een goed gevoel gegeven dat ik iets voor deze leerling heb kunnen betekenen.

Dat geldt ook voor een leerling, die uiteindelijk geplaatst is op het Speciaal Basisonderwijs. De ouders heb ik begeleid gedurende dit proces (competent in samenwerking met de omgeving van de school). Waar eerst plaatsing op het Speciaal Basisonderwijs nog lastig is geweest, is het later een opluchting voor ouders wanneer ze zien dat hun zoon zich beter is gaan voelen op die andere school. Dat doet me goed.

In het coachen zie ik dat ook terug. Dat de collega's zich gestimuleerd voelen door mijn coaching om meer kindgesprekken te gaan voeren en hierin gegroeid zijn, geeft mij voldoening.

6.2 Feedback critical friends.

De critical friends zijn gedurende mijn onderzoek van grote waarde geweest. Dit geldt ook voor de feedback en begeleiding van mijn studiebegeleiders. Ze hebben zich op een positieve manier kritisch op durven stellen. Hierdoor zijn uitspraken geconcretiseerd en keuzes geëxpliciteerd.

Er zijn e-mails, telefoongesprekken en intervisiebijeenkomsten nodig geweest om dit voor elkaar te krijgen.

De feedback is impliciet, maar ook een aantal keer expliciet verwerkt in deze toets.

Omdat ik niet alle feedback expliciet heb kunnen verwerken vanwege het aantal woorden verwijs ik naar het logboek, de verslagen van de bijeenkomsten van de focusgroep, de overleggen betreffende mijn coaching en de feedbackformulieren betreffende mijn presentatie PGO (bijlage 1, 5b en 5c, 7c en 9).

Literatuurlijst

- Aanen-Zilvold, E. & Bulterman-Bos, J. (2013). Een identificatie van onderwijsbehoeften met behulp van kindgesprekken. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 52, p. 57-66. Apeldoorn/Antwerpen: Garant.
- Andriessen, D., Onstenk, J., Delnooz, P., Smeijsters, H. & Peij, S. (2010). *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo. Gedragscode voor het voorbereiden en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek binnen het Hoger Beroepsonderwijs in Nederland*. Den Haag: HBO-raad Vereniging Hogescholen.
- Bateson, G. (1984). *Het verbindend patroon*. Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker.
- Boeije, H.R. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom.
- Bosch, A. van den & Jaeger, B. de (2011). *Kijk! Groep 1-2. Praktisch hulpmiddel voor het observeren en registreren van de ontwikkeling bij vier- tot zesjarigen*. Vlissingen: Bazalt Educatieve Uitgaven.
- Broer, N.A., Havermals, B. & Bruin, H.L. de (2012). *Pedagogisch expertsysteem Zien! voor het primair onderwijs*. Gouda: Driestar Educatief.
- Bruin-Boer, A. de & Kuipers, J. (2010). *SIDI 3. Protocol voor signalering en diagnosticering van intelligente en (hoog)begaafde kinderen in het primair onderwijs*. Drachten: Uitgeverij Eduforce.
- Carr, W. & Kemmis, S. (1986). *Becoming Critical. Education, Knowledge and Action Research*. London/ Philadelphia: The Falmer Press.
- Cauffman, L. & Dijk, D.J. van (2014). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Delfos, M.F. (2000). *Luister je wel naar mij? Gesprekvoering met kinderen tussen vier en twaalf jaar*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Gordon, T. (2005). *Luisteren naar kinderen. De nieuwe methode over overleg in het gezin*. Utrecht: Kosmos uitgevers.
- Graaf, A. de & Kunst, K. (2012). *Einstein en de kunst van het zeilen. Praktijkboek over leiderschap en communicatie*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Hargrove, R. (2008). *Masterful Coaching*. New York: Uitgeverij John Wiley & Sons Ltd.
- Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen – Apeldoorn: Garant.
- Hersey, P. (2007). *Situationeel leiding geven*. Amsterdam: Business Contact.

- Inspectie van het Onderwijs. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2012). *Toezichtkader PO/VO 2012*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Lange, R. de, Schuman, H. & Montesano Montessori, N. (2012). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Plan van aanpak Passend Onderwijs 2014-2020 (2014)*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Pameijer, N., Beukering, T. van & Lange, S. de (2009). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam. Samen met collega's, leerlingen en ouders aan de slag*. Leuven: Acco.
- Ponte, P. (2006). *Onderwijs van eigen makelij: Procesboek actieonderzoek in scholen en opleidingen (3^e druk)*. Baarn: Nelissen.
- Verhoeven, W. (2003). *De dynamiek van coaching*. Soest: Uitgeverij Nelissen.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Westerkamp, K. & Veen, M. van (2008). *Deskresearch. Informatie selecteren, beoordelen en verwerken*. Amsterdam: Pearson Education Benelux.

Bijlage 1

Logboek PGO Master SEN

Tijdpad	Acties
Januari - februari 2016	• Literatuurstudie. • Opzet PGO: aanleiding, probleemstelling, onderzoeksvraag, theorie vanuit literatuur en onderzoeksmethodologie. • Team informeren. • Externe deskundige/focusgroep benaderen. • Vragenlijsten en kijkwijzers opzetten.
Maart - april 2016	• Betrokkenen informeren en afspraken plannen voor afname narratieve interviews. • Voorbereiding narratieve interviews. • Narratieve interviews afnemen en schaalvraag voorleggen, gegevens analyseren en aan de hand daarvan een plan voor mijn onderzoek opzetten. • Vragenlijsten voorleggen aan desbetreffende collega's. • Met focusgroep afstemmen over het plan.
April- mei 2016	• Plan t.a.v. onderzoek uitvoeren in de praktijk. • Tussentijds informeren van het team.
Mei – juni 2016	• Weergeven van de data en conclusies trekken. • Focusgroep informeren over conclusies onderzoek. • Presenteren van het onderzoek aan het team. • Betrokkenen bedanken. • Reflecteren/afsluiten van het onderzoek. • Inleveren van het onderzoek.
Juli 2016	• Vernietigen van gegevens en wissen van videobeelden. • Eventueel opstellen van een nieuw plan met verbeteracties.

Logboek: kleurcode om het onderzoeksproces te kunnen volgen.

	Overleg met de externe expert VIB/ directeur (gecertificeerd coach).
	Vragenlijsten collega's.
	Kijkwijzers kindgesprekken en coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen.
	Feedback critical friends/studiebegeleider.
	Narratieve interviews collega's.
	Schaalvraag.
	Focusgroep.
	Planning kindgesprekken en coachingsgesprekken.
	Coachingsgesprekken.
	Informereren team.
	Persoonlijke professionalisering en activiteiten die niet onder één van de vorige categorieën zijn te rangschikken.

Datum	Activiteit	Resultaten/uitkomsten
27 februari 2016	Samenstellen focusgroep.	Ik stel een focusgroep samen: directeur, MT lid, 2 collega's, VIB-expert en deskundige betreffende zorgstructuur op school DM. Deze diversiteit is een bewuste keuze. Het MT bepaalt het beleid op school DM. Daarnaast vind ik prettig om ook 2 collega's te kiezen, die geen zitting hebben in het MT. De anderen zijn externen. De één neemt deel aan het ZAT (zorgadviesteam) van school DM en is IB-er in het SBO. De ander is specialist in video interactie begeleiding, die mij zal beoordelen op de coachingsgesprekken. Deze persoon heeft eerder zitting gehad in het ZAT. Deze externen zorgen voor mee objectiviteit, omdat het niet gaat om de eigen school. Zo heb ik vanuit diverse geledingen mensen/experts om mij heen, die met me mee kunnen denken. En bekend zijn met het beleid op school DM. Ik benader deze mensen individueel of zij willen deelnemen aan deze focusgroep en vertel kort wat het doel is van deze groep.
29 februari 2016	Bijwonen studiedag collega-school betreffende het houden van gesprekken met leerlingen.	Het bijwonen van deze studiedag heeft mij geen extra kennis opgeleverd ten aanzien van mijn onderzoek. Collega-school heeft eerder al een studiedag gehouden over het houden van oudergesprekken (heb ik niet bijgewoond), waarbij veel rollenspellen zijn uitgevoerd. Tijdens de evaluatie van die dag zouden collega's hebben aangegeven theorie gemist te hebben. Nu is de begeleider van het RPCZ meer ingestoken op de theorie. Het boek van Marzano (2013) "Wat werkt op school" is centraal komen te staan. Deze theorie is voor mij bekend door deelname aan de module BOP4. Uiteindelijk is er kort ingezoomd op de leerlingen; voorkennis, motivatie en doelen stellen. Motivatie en doelen kunnen in een gesprek met het kind worden achterhaald/opgesteld. Vervolgens zijn er geen rollenspellen gespeeld of handvatten daaromtrent aangereikt.
9 maart 2016	Overleg externe deskundige; inlichten over het verloop van het onderzoek en wat er van haar in dezen verwacht wordt.	De externe deskundige heeft van te voren de hoofdstukken 1/2/3 ontvangen betreffende mijn toets PGO. Deels heeft ze dit al doorgelezen. Ik geef een korte samenvatting op dit geheel. We maken een aantal afspraken: • Deskundige bekijkt 12 x een video-opname van gemiddeld 20 tot 30 minuten en vult daarna een kijkwijzer in. • Na het beoordelen van 4 video's wordt er steeds een tussenevaluatie gepland. • De tussenevaluaties zullen gepland worden op donderdagen of vrijdagochtenden. • Vanuit het SWV wordt deze begeleiding bekostigd. Er is toestemming gegeven voor ongeveer 12 uur begeleiding. • De videobeelden worden op een stickje gezet en door mij afgegeven bij de deskundige. Niet in de brievenbus i.v.m. gevoelige informatie op de stick!
9 maart 2016	Feedback vragen op kijkwijzers/vragenlijst voor collega's aan	Tip t.a.v. kijkwijzer kindgesprek: wellicht stemgebruik en lichaamshouding erbij zetten. Tip t.a.v. kijkwijzer coaching/leiderschapsstijlen: samenvatten is

	externe deskundige tijdens overleg.	goed, maar wel gedoseerd.
9 maart 2016	Focusgroep is definitief geformeerd.	Ik mail de groep en vertel wie er deelneemt aan de focusgroep, zodat een ieder weet wie er zitting hebben in deze groep. Via datumprikker.nl worden 2 data geprikt voor een overleg voorafgaande aan de coaching (na afname narratieve interviews) en na de coaching.
10 maart 2016	Feedback critical friend op de kijkwijzers.	<u>Kijkwijzer kindgesprek:</u> <i>De kijkwijzer kindgesprek vind ik helemaal in orde. Dit is wat je wilt zien, het gewenste gedrag staat in de kijkwijzer. Nog wel twee opmerkingen ivm verkeerd gebruikte woorden (om ipv op; twee keer de aanleiding).</i> <u>Kijkwijzer coaching/leiderschapsstijlen:</u> <i>De kijkwijzer Leiderschap vind ik erg duidelijk, maar misschien ook wel wat veel. Het zijn 27 items(!). Die moet je straks allemaal verwerken, anders moet je ze er niet inzetten. Ik snap helemaal hoe je de kijkwijzer hebt opgebouwd, van uit S2, S3, S4, LSD Hardgrove en de zevenstappendans. Op deze manier staan alle items erin en krijg je een duidelijk beeld. Maar kijk eens kritisch hoe je al deze gegevens straks gaat verwerken. Zijn erbij die je kunt laten vallen of samenvoegen? Om jezelf te beschermen. Mocht je alles goed kunnen verwerken, dan wil ik nogmaals benadrukken dat de kijkwijzer heel duidelijk is!! Ik heb wel een aantal opmerkingen gezet ivm de zinsbouw. Het staat netter als je steeds dezelfde zinsopbouw gebruikt.</i> <u>Vragenlijst voor de collega's:</u> <i>De vragenlijst voor de leerkrachten lijkt me prima zo. Mocht je de zinsbouw bij sommige items van de kijkwijzer leiderschap aanpassen, dan moet je dat ook in deze vragenlijst doen. Ik denk dat het heel goed is dat je je collega's de ruimte geeft nog opmerkingen toe te voegen. De vraag is wel straks: hoe ga je die verwerken???</i>
12 maart 2016	Vragenlijsten verspreiden en laten invullen door de collega's, die gecoacht gaan worden.	Zie ingevulde vragenlijsten (bijlagen 6a, 6b en 6c). <u>17-03-2016:</u> collega Y heeft de vragenlijst ingevuld en levert deze voorafgaande aan het narratieve interview in. De lijst is heel positief gescoord. Op 2 punten na is alles 'volledig mee eens' gescoord. <u>Opmerkingen:</u> <i>Ik heb het formulier ingevuld hoe ik jouw coachen/begeleiden tot nu toe ervaren heb. De 2 punten waar ik 'eens' heb ingevuld, is omdat ik vind dat ik daar niet zo'n goed beeld van heb. Kan ik dus niet goed beoordelen.</i> <u>24-03-2016:</u> collega Z levert voorafgaande aan het narratieve interview de ingevulde vragenlijst in. De collega heeft aangegeven het lastig te vinden om de lijst in te vullen, omdat we elkaar nog niet zo lang kennen. De scoort ongeveer 2/3 op 'eens' en 1/3 op 'volledig eens'. Eén keer wordt er 'weet niet/ niet van toepassing' gescoord. <u>Opmerkingen:</u> geen. <u>29-03-2016:</u> collega X heeft de vragenlijst ingevuld en ingeleverd bij mij. Er wordt voornamelijk gescoord op 'eens' en 2x op 'weet niet/ niet van toepassing' en 1x op 'oneens'. <u>Opmerkingen:</u> geen.

		<u>31-03-2016</u>: collega A levert voorafgaande aan het narratieve interview de ingevulde vragenlijst in. Er wordt ongeveer 1/3 'niet eens/ niet oneens' ingevuld en 2/3 'eens' en daarnaast nog 3x 'volledig mee eens' gescoord. <u>Opmerkingen</u>: <i>Bij een aantal punten heb ik 'niet eens/niet oneens' ingevuld, dit had ook 'weet niet' kunnen zijn. Dit heb ik nog niet eerder gezien. Dit kan mede komen, omdat ik 1 dag werkzaam ben en hierdoor minder snel een beroep doe op Ellen als IB-er (of op mij minder snel een beroep wordt gedaan). Wat ik wel van Ellen heb gemerkt, is dat zij actief luister, zeer positief is, prettig in de omgang en betrokken.</i>
16 maart 2016	Afname narratief interview met collega X.	Zie transcriptie (bijlage 2). Ik heb de collega uitgenodigd en gevraagd via een mindmap of een woordweb zichzelf voor te bereiden. Ik heb daarbij een aantal items doorgegeven waarover nagedacht zou kunnen worden. Collega X heeft een woordweb meegenomen. Hij heeft zich strikt gehouden aan mijn doorgegeven items. <u>Zelfreflectie</u>: ik heb de collega te vaak in herhaling laten vallen (De Lange et al., 2011) en heb hem daarin niet gecorrigeerd. Te veel voor hem open willen staan? Het praten is soms ook van de hak op de tak gegaan, waardoor ik moeite heb gehad het gesprek te volgen. Het is dan lastig voor mij om op tijd in te grijpen..... Daarnaast betwijfel ik of het van te voren doorgeven van items handig is geweest. Deze collega heeft alle items meegenomen in het woordweb, maar geen eigen items toegevoegd in de voorbereiding. Gaandeweg het gesprek zijn er wel eigen items ter sprake gekomen. Door een kleine ingreep aan mijn voet ben ik op het moment van het interview nog herstellende thuis. Het heeft mij dan ook meer moeite gekost dan gewoonlijk. Ik ben niet goed in vorm geweest. Concentratie is ook lastig geweest. Het anticiperen op hetgeen gezegd is door de collega is dan ook stroef verlopen. Mede door de herhalingen en herformuleringen van de collega tijdens het gesprek.
16 maart 2016	Schaalvraag collega X.	De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 6 (0-meting).
17 maart 2016	Afname narratief interview met collega Y.	Zie transcriptie (is op te vragen). Ik heb de collega uitgenodigd en gevraagd via een mindmap of een woordweb zichzelf voor te bereiden. Ik heb daarbij een aantal items doorgegeven waarover nagedacht zou kunnen worden. Collega Y heeft een heel A4-tje voor zichzelf uitgeschreven, waarop ook een woordweb te vinden is. Zij heeft zich strikt gehouden aan mijn items. <u>Zelfreflectie</u>: ik realiseer me nu dat ik deze items niet had moeten geven van te voren. Op deze manier heb ik wellicht toch te veel de koers bepaald, waardoor de kans bestaat dat de collega niet tot een dieper/breder inzicht is gekomen. En dat is niet de bedoeling geweest van het narratieve interview. Door een kleine ingreep aan mijn voet ben ik op het moment van het interview nog herstellende thuis. Het heeft mij dan ook meer moeite gekost om het interview af te nemen dan gewoonlijk. Ik ben niet goed in vorm geweest. Concentreren is dan ook lastig.

		De sfeer tijdens het gesprek is vriendelijk.
17 maart 2016	Schaalvraag collega Y	De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 7 (0-meting).
19, 20 en 23 maart 2016	Transcriberen en analyseren van de narratieve interviews van collega X en Y.	Zie transcriptie collega Y (is op te vragen) en verslag analyses collega X (bijlage 3).
23 maart 2016	Opnieuw feedback vragen aan critical friend betreffende kijkwijzers/ vragenlijst collega's.	<i>Ik heb ook nogmaals naar je kijkwijzer en vragenlijst gekeken. M.i. zijn die zo tiptop in orde. Hier zie je heel duidelijk hoe je de data kunt coderen!! Dat gaat helemaal goed komen ;-))</i>
24 maart 2016	Afname narratief interview met collega Z.	Zie transcriptie (is op te vragen). Ik heb de collega uitgenodigd en gevraagd via een mindmap of een woordweb zichzelf voor te bereiden. Ik heb daarbij een aantal items doorgegeven, waarover nagedacht zou kunnen worden. De collega heeft geen voorbereiding meegenomen op papier. Wel heeft de collega zich verdiept in het onderwerp 'kindgesprekken' via het internet. Uiteindelijk heeft de collega zich wel voorbereid, maar op haar eigen manier. <u>Zelfreflectie:</u> Ik heb de collega per mail gevraagd hoe zich voor te bereiden. Omdat deze collega nog maar een half jaar op school DM lesgeeft, en er veel op haar af komt, is haar deze mail wellicht ontgaan. Het zou goed geweest zijn om haar persoonlijk nog een keer daarover te informeren. Tijdens het interview heeft deze collega ook om duidelijkheid gevraagd. Dit is iets wat ik gaandeweg de coaching in de gaten moet houden! Het afnemen van het interview op mijn werkplek is mij beter bevallen. Op dat moment zijn er ook geen kinderen in de school geweest wat voor rust heeft gezorgd. Concentreren is dan ook geen probleem geweest. De sfeer tijdens het gesprek is vriendelijk.
24 maart 2016	Schaalvraag collega Z.	De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 6 (0-meting).
24 maart 2016	Planning coachingsgesprekken n.a.v. gevoerde kindgesprekken.	1^e ronde coachingsgesprekken worden gepland in de week van 11 t/m 15 april. 2^e ronde coachingsgesprekken worden gepland in de week van 18 t/m 22 april. 3^e ronde coachingsgesprekken worden gepland in de week van 9 t/m 13 mei 2016. De collega's worden hierover ingelicht.
26 maart 2016	Feedback vragen van critical friend op transcriberen en analyseren van één narratief interview.	<i>Je hebt een goede thematische analyse gemaakt. (Trouwens een mooi, positief gesprek met je collega)</i> <i>Ik heb erbij gezet dat ik wel benieuwd ben hoe je deze data gaat coderen.</i> <i>Of ga je dat niet doen en zijn deze interviews om de vragen van de gecoachte helder te krijgen, zodat je een startpunt hebt?</i>
28 en 30 maart 2016	Transcriberen en analyseren van het narratieve interview van	Zie schema codering (bijlage 4).

	collega Z. Daarnaast codering van interviews X, Y en Z.	
31 maart 2016	Afname narratief interview met collega A.	Zie transcriptie (is op te vragen). Ik heb de collega uitgenodigd en gevraagd via een mindmap of een woordweb zichzelf voor te bereiden. Ik heb daarbij een aantal items doorgegeven, waarover nagedacht zou kunnen worden. De collega heeft ter voorbereiding de door het team samengestelde vragenlijst (onderbouw) meegenomen, die ontstaan is na teamscholing betreffende kindgesprekken. Zij heeft deze als leidraad gebruikt bij het voeren van kindgesprekken tot dusver. <u>Zelfreflectie:</u> Halverwege het gesprek heb ik gedacht dat het gesprek vast ging lopen. De collega heeft dan haar ervaringen gedeeld betreffende het werken met de vragenlijst. M.i. doordat er geen verdere voorbereiding is gedaan. Wellicht heeft ook deze collega niet goed begrepen wat de bedoeling is geweest. Op dat moment wordt het narratieve interview meer een regulier interview. Ik start met het bevragen om te kunnen ontdekken wat de collega wenst in de coaching naar mij toe en wat zij daarin wil leren. Gaandeweg het gesprek komen we samen tot een start voor het coachingstraject. Op het moment van de afname van het interview in het IB-kantoor is er een luizencontrole op de gang. Dit heeft mij soms gestoord. Doorschuiven naar een later moment op de dag zou beter geweest voor de rust.
31 maart 2016	Schaalvraag collega A.	De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 7 (0-meting).
1 en 4 april 2016	Transcriberen, analyseren en coderen van het narratieve interview van collega Z.	Zie transcriptie (is op te vragen) + schema codering (bijlage 4).
4 april 2016	Bijeenkomst focusgroep.	Zie verslag (bijlage 5b). Omdat het plan van aanpak helder aangeeft wat er gaat gebeuren, vindt de focusgroep dat er wel gestart kan worden met de coaching. Het plan dient echter aangescherpt te worden, zodat mijn eigen rol en doel verwerkt zijn. <u>Zelfreflectie:</u> In eerste instantie heb ik niet begrepen wat de focusgroep heeft bedoeld met de feedback op het inhoudelijke verslag. De coaching, mijn leerdoel, en het voeren van kindgesprekken op school DM zijn volgens de focusgroep 2 op zichzelf staande dingen. Zo heb ik dat niet gezien. Daardoor staat mijn eigen doel niet vermeld, maar meer de acties, die voortkomen uit de narratieve interviews. Doordat meerdere mensen uit de focusgroep mij hierover hun zienswijze hebben verteld, heb ik uiteindelijk de boodschap begrepen. Ben in eerste instantie verward door deze feedback, maar heb het toch als prettig ervaren dat mensen kritisch durven zijn. Daar kan ik wat mee!
6 april 2016	Planning coachingsgesprekken n.a.v. gevoerde	Gaandeweg blijkt dat de planning niet past bij een collega's, die gecoacht gaan worden. Dit had ik niet verwacht.

	kindgesprekken +	<u>Zelfreflectie:</u> Er zijn 2 collega's, die 1 tot 1 ½ dag werken. Hun werkdagen vallen gelijk met mijn werkdagen, dus dit zou geen problemen moeten geven. Vanwege wisselingen in werkdagen (ma-do), die niet bekend waren in het team, lukt het niet om af te stemmen. Daarnaast sta ik af en toe ook voor groep 7/8 op de donderdag. Het is dan niet mogelijk om een collega te begeleiden, die op deze dag werkt. Ik kies er dan zelf voor om op de vrijdag terug te komen. Omdat 1 collega op een vrijdag niet beschikbaar is wegens privéaangelegenheden en een Koningsdag en een Waardendag (professionaliseringsdag stichtingsbestuur) gepland staan, kan ook daar niets gepland worden. De planning wordt door mij herzien.
6 april 2016	N.a.v. narratief interview op zoek naar informatie voor collega X.	Via www.youtube.nl en www.leraar24.nl ben ik op zoek gegaan naar geschikte filmpjes met voorbeelden van kindgesprekken. Via www.google.nl ben ik op zoek gegaan naar geschikte informatie betreffende doorvragen.
7 april 2016	Planning coachingsgesprekken n.a.v. gevoerde kindgesprekken.	De veranderingen in de planning worden door mij doorgegeven aan de desbetreffende collega's.
		De planning is uiteindelijk rond, maar niet binnen 3 weken, maar gaat nu 5 weken duren.
		Ik realiseer me dat mijn afronding van de toets hierdoor in gevaar kan komen. Ik besluit om in overleg te gaan met de directeur.
7 april 2016	N.a.v. narratief interview worden handvatten, waar om gevraagd is, gedeeld met collega X.	Links van voorbeeld kindgesprekjes doorgegeven + lijst van doorvragen, doelvragen, oplossingsgerichte vragen, vragen in gesprek over zelfbeeld, vragen in gesprek over werkhouding, vragen in gesprek over motivatie + overzicht communicatie naar leeftijd en (meta)communicatievoorwaarden. Daarnaast nog een format van een kindplan. Wellicht handig in gebruik n.a.v. ambitiegesprekken in de toekomst?
		Bron: www.leerlinggesprek.nl gebaseerd op literatuur van Pameijer (2009) en Delfos (2000) welke ook in mijn toets PGO is opgenomen.
		Dit alles ter voorbereiding op het 1 ^e kindgesprek.
7 april 2016	N.a.v. narratief interview wordt de informatie, waar om gevraagd is, doorgemaild aan collega Z.	De informatie betreffende de 4 bijeenkomsten teamscholing t.a.v. het invoeren van kindgesprekken is gekopieerd en overhandigd ter voorbereiding op het 1 ^e kindgesprek.
11 april 2016	Feedback critical friend betreffende codering narratieve interviews.	<i>Op bijlage mijn feedback. Ik heb wat termen toegevoegd, die mij te binnen schieten. Misschien doe je er iets mee, misschien helemaal niets. Ook goed natuurlijk!!! Maar het zijn echt termen die in onderwijsland hot zijn, zoals: Leren van en met elkaar, actief luisteren, mentale modellen, startgesprekken...</i> <i>Kijk maar wat je ermee doet. Ik bedoel helemaal niet dat jouw coderingen niet goed zijn, maar ik dacht gewoon aan deze termen.</i>
11 april 2016	Informeel overleg directie – IB betreffende planning coaching.	Directie geeft aan in eerste instantie ook geopteerd te hebben voor schoolbrede coaching. Nu de planning niet binnen een bepaalde periode rond komt, denkt ook zij dat de afronding van mijn toets in gevaar komt. Haar voorstel is om één collega af te laten vallen in de planning. Uiteindelijk beslis ik dat dit de collega wordt, die voornamelijk achteraan in de planning zit.

11 april 2016	Coaching collega X 1 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlagen 7a en 7b). <u>Zelfreflectie:</u> Het coachingsgesprek vindt direct na het gevoerde kindgesprek plaats, doordat het kindgesprek iets later is gestart. Ook heeft het gesprek zo'n 15 minuten geduurd. Ik heb daarna te weinig tijd voor mezelf gehad om dit voor te kunnen bereiden. Zelf heb ik me opgejaagd gevoeld door het feit dat het in de pauze gepland is. Door deze stress ben ik naar mijn mening te chaotisch bezig geweest. Ik kijk direct naar de planning en wijzig nogmaals een aantal tijdstippen van geplande nagesprekken. Daarnaast besluit ik om 2 overleggen met externe begeleiders/hulpverleners in deze week over te dragen aan mijn collega indien zij akkoord gaat. Dit geeft meer ruimte om mezelf voor te bereiden. Ik betwijfel of ik open vragen heb gesteld, terwijl ik weet dat ze belangrijk zijn als je de diepte in wilt. Complimenten zijn ruim aan bod geweest. Heb wel geprobeerd om af te stemmen. Voornamelijk gesproken over het doorvragen op verzoek van collega. Navraag gedaan bij de collega na afloop van het gesprek. Collega heeft aangegeven niets gemerkt te hebben van de onrust. Ik ben niet anders geweest dan anders. Uiterlijk blijf ik me rustig vertonen, ondanks de stress gezien de tijd. Heb de gesprekskaartjes van de Zevenstappendans (Cauffman & Van Dijk, 2014) erbij gehouden. Enkele vragen van te voren gearceerd met een kleur. Toch is dit niet echt een houvast geweest. Wellicht, omdat deze vragen nog niet goed in mijn hoofd zitten. De kaartjes zal ik ook bij de gesprekken later in deze week blijven inzetten. Ik verwacht dat ze daardoor beter in mijn hoofd blijven zitten. Ben de schaalvraag vergeten voor te leggen. Later alsnog gedaan. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur (12 april 2016):</u> Ik lees terug op de kijkwijzer dat ik veel gesloten vragen en soms ook suggestieve vragen heb gesteld. Ben me daar niet bewust van geweest. Ik besluit daarom om bij de volgende gesprekken op 14 april 2016 vooral te letten op het stellen van open vragen. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (22 april 2016):</u> Ik zie in de kijkwijzer dat ik de verantwoording bij de gecoachte laat. Er staat wel een opmerking geplaatst, waarin staat dat ik geneigd ben om oplossingen aan te reiken. Ik herken mezelf hierin. Het is prettig om iemand te helpen. Dat geeft me een fijn gevoel. Als ik zie dat iemand even niet weet hoe verder te gaan, ben ik inderdaad geneigd om een tip/advies te geven. Ik weet dat bij oplossingsgericht coachen de oplossing vanuit de gecoachte komt. Een leerpunt voor mezelf! <u>Doel voor het volgende coachingsgesprek:</u> het lukt mij om meer open vragen te stellen. <u>Leiderschapsstijl:</u> Ik laat de verantwoording en het besluit bij de gecoachte volgens scoring kijkwijzer. Dit sluit aan bij leiderschapsstijl S4; de gecoachte beslist zelf hoe verder te gaan. Volgens de directeur, die mijn coaching beoordeelt, is dit uiteindelijk coachen; alles zelf uit de gecoachte laten komen. De verwachting na het narratieve interview is echter geweest S3. De verwachting voor het volgende coachingsgesprek wordt op basis van dit coachingsgesprek S4.
---------------	---	--

14 april 2016	Schaalvraag collega X.	De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 7 ½ . Dat betekent +1 ½ . Ik heb niet naar de reden van deze groei gevraagd. Dit is wel een aandachtspunt. Zo krijg je meer inzicht.
14 april 2016	Gesprek collega Y n.a.v. overleg directie betreffende planning coaching.	Collega Y is teleurgesteld. Ze had graag deelgenomen, omdat ze haar ontwikkelde vaardigheden zou kunnen inzetten bij vrijwilligerswerk. Ze begrijpt wel waarom hier nu voor gekozen is. We spreken af dat zij wel gecoacht gaat worden, maar in een later stadium.
14 april 2016	Coaching collega A 1 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlagen 7a en 7b). <u>Zelfreflectie:</u> Nu het gesprek na schooltijd plaatsvindt, voel ik me meer op mijn gemak. Heb me iets beter voor kunnen bereiden gezien de tijd. Ook nu heb ik achteraf het gevoel dat er nog niet echt één lijn inzit. Dat het nog verschillende kanten opgaat. Ben even afgeleid door een collega, die op de gang spreekt met een andere collega. Nadien navraag gedaan bij de collega. Het is niet opgemerkt. Gelet op het stellen van meer open vragen n.a.v. het vorige coachingsgesprek. Verder denk ik dat ik nu minder aandacht heb gehad voor het geven van complimenten. De kaartjes van de Zevenstappendans (Cauffman & Van Dijk, 2014) heb ik tijdens het gesprek erbij gehouden, maar heb er nauwelijks op gekeken. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur (18 april 2016):</u> Ik zie op de scoring van de kijkwijzer dat er nu wel veel open vragen gesteld zijn. Doel is bereikt in dit gesprek. De vragen beginnen meestal met 'hoe'; variatie aanbrengen. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (22 april 2016):</u> Ook hier worden voorbeelden gegeven, waarin de open vragen beginnen met 'hoe'. Sterke punten worden niet benoemd. Dit in tegenstelling tot de directeur, die 5 voorbeelden heeft genoteerd (+). Die genoemde voorbeelden zijn herkenbaar. Ik heb ze tijdens het coachingsgesprek uitgesproken wat maakt dat dit geen leerpunt is voor mij. <u>Doel voor het volgende gesprek:</u> Het lukt mij om een variatie aan open vragen te stellen. <u>Leiderschapsstijl:</u> Er is sprake van gedeelde verantwoording volgens scoring kijkwijzer. Dat betekent S2, zoals verwacht. De verwachting voor het volgende gesprek blijft S2.
14 april 2016	Schaalvraag collega A.	De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 7. Geen verandering t.o.v. de 0-meting.
14 april 2016	Coaching collega Z 1 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlagen 7a en 7b). <u>Zelfreflectie:</u> Het gesprek vindt pas om 5 uur plaats aan het einde van de dag en werkweek. Ik bemerk tijdens mijn gesprek dat mijn concentratie wat minder is. Ik heb wel complimenten gegeven, maar weet niet of ze door de gecoachte goed ontvangen zijn. Moeilijk om de collega te laten geloven in zichzelf. Stiltes laten vallen, valt niet mee.

		Verwachting: te veel ingevuld voor de ander? De kaartjes van de Zevenstappendans (Cauffman & Van Dijk, 2014) heb ik nauwelijks ingezet. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur (18 april 2016):</u> Er is variatie in open vragen volgens scoring op de kijkwijzer. Mijn doel is bereikt. Ik heb opnieuw open vragen gesteld en gevarieerd. Samenvatten; enkele keren letterlijk herhalen wat er wordt gezegd. Voor mij is dit nodig geweest om het verhaal te kunnen volgen. Er is geen concreet doel gesteld. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (22 april 2016):</u> L2/C2 zijn +/- gescoord in tegenstelling tot de directeur, die hier een + heeft gezet. In het nagesprek wordt dit uitgelegd; ik ben de gecoachte aan het volgen geweest. Het gesprek heeft een andere wending gekregen, waardoor ik geen antwoord op sommige vragen heb gekregen. De regie heeft bij de gecoachte gelegen. Doorvragen op de onbeantwoorde vragen is hier nodig geweest om weer de regie in handen te krijgen. Verder valt op dat ook hier het stellen van doelen met een - is gescoord. <u>Het doel voor de volgende coachingsgesprekken:</u> komen tot een concreet doel betreffende de gecoachte (vanaf coaching 18 april 2016). <u>Leiderschapsstijl:</u> Volgens de scoring op de kijkwijzer laat ik de verantwoording bij de gecoachte. Opmerking; de collega bedenkt hardop welke keuze ze gaat maken. Ik geef daarbij volledige ruimte aan dit initiatief. Dit betekent S4. Daarnaast is het nodig geweest om te stimuleren, complimenteren en betrekken van de collega. Er zijn veel vragen gesteld. En er is gedifferentieerd; uitleg open/ gesloten vragen. Dit past meer bij S2. De verwachting na afname van het narratieve interview is S2 geweest. Uiteindelijk komt S2 meer naar voren. Ik vind het mooi dat ik de collega zelf heb kunnen laten beslissen (S4). De verwachting voor het volgende coachingsgesprek blijft wel S2. In samenwerking komt de collega tot het maken van stappen, waarbij ze uiteindelijk zelf kan beslissen.
14 april 2016	Schaalvraag collega Z.	Het inschalen gebeurt direct na het coachingsgesprek, dus staat niet meer op de film-opname. Bijna vergeten..... De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 6. Geen verandering t.o.v. de 0-meting.
14 april 2016	N.a.v. coachingsgesprek met collega Z worden de gevraagde handvatten doormailen.	Lijst van doorvragen, doelvragen, oplossingsgerichte vragen, vragen in gesprek over zelfbeeld, vragen in gesprek over werkhouding, vragen in gesprek over motivatie + overzicht communicatie naar leeftijd en (meta)communicatievoorwaarden. Bron: www.leerlinggesprek.nl, gebaseerd op literatuur van Pameijer (2009) en Delfos (2000) welke ook in mijn toets PGO is opgenomen. Dit alles ter voorbereiding op het 2^e kindgesprek.
18 april 2016	Overleg directie betreffende	Zie verslagje (bijlage 7c). Naar aanleiding van het 1^e coachingsgesprek wil ik zo snel

	1 ^e coachingsgesprek collega X.	mogelijk feedback, zodat ik weet waar op te letten als ik de volgende coachingsgesprekken in ga. Ik ben te hard aan het werk. Toch meer begeleidend bezig dan coachend. Voornamelijk gesloten vragen en suggestieve vragen. Ik wijt de suggestieve vragen aan de tijdsdruk. Er is voor de collega geen concreet doel naar voren gekomen. Oriëntatie naar de toekomst te summier. Er zijn alleen tips gegeven voor de volgende keer. Het actief luisteren, aandacht voor de ander en complimenten geven zijn pluspunten. Denk ook dat ik dit doe, mooi om bevestigd te zien. Verder laat ik de verantwoording en besluit bij de gecoachte. Dit vind ik lastig. Loslaten is iets wat me moeite kost. In dit gesprek is het wel gelukt. Mooi! Het richten op de toekomst is summier aan de orde geweest. Dit mag explicieter naar voren komen.
18 april 2016	Coaching collega A 2 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlagen 7a en 7b). <u>Zelfreflectie:</u> Ik heb besloten om geen gebruik meer te maken van de kaartjes van de Zevenstappendans van Cauffman en Van Dijk (2014), omdat ik ze nauwelijks heb ingezet bij de vorige coachingsgesprekken. Nu heb ik zelf een voorbereiding gemaakt. De ingevulde kijkwijzer van de vorige keer en de nieuw ingevulde kijkwijzer zijn mijn bronnen bij het opstellen ervan. Ik formuleer daarbij open vragen en let op variatie. Ik probeer een bepaalde volgorde voor mezelf te maken, zodat het wat minder chaotisch verloopt, want dat maakt me onzeker. Eerst pak ik terug op de voorbereiding van de collega en het verloop van het kindgesprek, dan bekijken we samen de kijkwijzer (collega mag meedenken over hetgeen ingevuld is), vervolgens wordt de schaalvraag ingepland en daarna komt de vooruitblik op het volgende gesprek. Dit heb ik zelf als prettig ervaren. Soms komen vragen vanzelf al ter sprake. De volgorde van vragen stellen verandert dan, maar dat maakt niet uit voor hetgeen ik wil weten. Deze voorbereiding ga ik vanaf nu voor ieder coachingsgesprek op papier zetten als leidraad. Volgens mij heb ik met de collega het doel meer concreet kunnen maken, waaruit acties zijn ontstaan. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur (2 mei 2016):</u> De scoring op de kijkwijzer geeft inderdaad aan dat de collega tot een doel is gekomen voor een volgend kindgesprek en motiveert haar doel. M.b.t. het coachingsgesprek heb ik geen doel gesteld. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (11 mei 2016):</u> Doelen, die de collega heeft gesteld, worden besproken. Echter het doel van het coachingsgesprek ontbreekt. Verder positief gescoord. In nagesprek met de expert is er aangegeven dat ik een ontspannen houding heb gehad. Zo heb ik dat ook gevoeld. Een prettig gesprek wat in een fijne sfeer is verlopen. <u>Doel voor het laatste coachingsgesprek:</u> Ook een doel stellen voor het coachingsgesprek. <u>Leiderschapsstijl:</u>

		Er is meer sprake geweest van leiderschapsstijl S3 dan S2 (=verwachting). Door het stellen van vragen en stimuleren is de collega zelf tot een beslissing gekomen betreffende het volgende kindgesprek (doel + acties). Heb daarbij aangeboden te helpen indien nodig. Verwachting voor het laatste coachingsgesprek is dan ook leiderschapsstijl S3.
18 april 2016	Schaalvraag collega A.	Ook nu realiseer ik me, nadat ik de filmapparatuur heb uitgeschakeld dat ik de schaalvraag vergeten ben voor te leggen. Ik heb dit van te voren wel op mijn voorbereiding gezet. Direct na het coachingsgesprek alsnog de vraag voorgelegd. De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 7 ½ ; verschil is een ½ punt t.o.v. het vorige coachingsgesprek.
18 april 2016	Vragenlijsten verspreiden en laten invullen door de collega's, nadat het 2 ^e coachingsgesprek heeft plaatsgevonden.	Zie ingevulde vragenlijsten (bijlagen 6a, 6b en 6c). <u>20 april 2016:</u> Omdat collega A 2 coachingsgesprekken op 2 opeenvolgende dagen (18 + 19 april) heeft, zal de collega nog maar 1x de vragenlijst invullen i.p.v. 2x. Alles is op volledig een gescoord. <u>Opmerkingen:</u> <i>Toevallig heb ik al 3 coachingsgesprekken met Ellen gehad. Na de gesprekken kan ik deze vragenlijst veel beter invullen als daarvoor het geval was. De afgelopen weken heb ik veel intensiever contact gehad met Ellen dan normaal en dit contact is prettig verlopen.</i> <i>Tijdens de gesprekken heeft zij een open houding, is positief, helder en denkt actief mee. Dat is zeer prettig voor degene die gecoacht wordt.</i> <i>Verder kan ik zeggen dat ik er zelf ook veel van geleerd heb, door haar begeleiding kon ik groeien binnen het voeren van kindgesprekken. Ik heb complimenten, maar ook handvaten gekregen om deze gesprekken beter te voeren.</i> <u>Zelfreflectie:</u> Deze lijst geeft me allereerst een goed gevoel. Ben enigszins wel verbaasd dat alles op 'volledig eens' gescoord is. Het lijkt mij dat er altijd nog wel iets te leren valt. Dat zie ik hier niet terug. Wel concludeer ik hieruit dat de collega tevreden is over de coaching. En dat de collega mij beter heeft leren kennen n.a.v. deze coaching. Ook ik heb deze collega beter leren kennen door deze coaching. Mooie bijkomstigheid! Zorgt voor goede werkrelatie! <u>21 april 2016:</u> collega X heeft de lijst 9x gescoord op 'volledig eens', 6x op 'eens' en 1x op 'niet eens/ niet oneens' en 1x op 'weet niet/ niet van toepassing'. <u>Opmerkingen:</u> <i>De feedback van Ellen in het eerste gesprek heb ik goed kunnen toepassen in het tweede gesprek, waardoor dat gesprek wat beter verliep dan het eerste.</i> <u>Zelfreflectie:</u> Bij de vorige afname is er voornamelijk op 'eens' gescoord en 2x op 'volledig eens'. Hieruit concludeer ik vooruitgang. Het stellen van doelen (C6) wordt gescoord met 'weet niet/ niet van toepassing'. De directeur en de VIB expert scoren steeds het stellen van doelen met een -. Hier wordt door zowel de directeur en de VIB expert als de collega een leerpuntesignaleerd. De verantwoording en besluit bij de gecoachte laten (L8) scoort

		de collega op 'niet eens/ niet oneens'. Dit in tegenstelling tot de directeur en de VIB expert, die wel terugzien dat de verantwoording bij de gecoachte wordt gelaten. 6 mei 2016: collega Z scoort de gehele lijst op 'volledig mee eens', terwijl ze de vorige keer op coaching voornamelijk 'eens' heeft gescoord en op leiderschapsstijlen voornamelijk 'volledig eens'. <u>Opmerkingen:</u> geen. <u>Zelfreflectie:</u> Deze lijst geeft me dubbel gevoel. Ik ben blij met de mooie lijst, maar er staan verder geen opmerkingen vermeld. Ik weet niet precies waarom het nu zo goed is gescoord. Ik vraag bij de volgende en tevens laatste keer of deze collega er sowieso een opmerking bij plaatst, waardoor ik beter begrijp waar de score op gebaseerd is. Ik ga er vanuit dat ik met deze score mag concluderen dat de collega in ieder geval tevreden is over de coaching.
19 april 2016	Coaching collega Z 2 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlagen 7a en 7b). <u>Zelfreflectie:</u> Ook nu heb ik zelf een voorbereiding gemaakt en ervaar dit als prettig tijdens het gesprek. Het chaotische gevoel is weg. Ik houd het overzicht. Ik heb geprobeerd om deze collega te laten inzien dat zij goed heeft door kunnen vragen. Gesprek is daardoor prima verlopen. Wellicht té veel benadrukt? Is dit dan nog geloofwaardig? Aan haar lichaamshouding te zien (glimlach) is ze hier blij mee. De inschaling (schaalvraag) geeft aan dat ze dit ook zo ervaart. Handvatten, die ik heb aangeleverd, zijn ingezet door de collega. Fijn dat deze collega iets aan de handvatten heeft gehad. Uiteindelijk zijn we niet echt tot een doel gekomen voor de volgende keer. De collega heeft om nadenktijd gevraagd. Ik heb daarna besloten om niet meer door te vragen en de wens om na te denken te respecteren. Een dag voor het volgende gesprek zal ik haar nog bevragen, zodat het wel duidelijk is waar we naar toe willen werken. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur (2 mei 2016):</u> Raadplegen, stimuleren, complimenteren zijn positief gescoord op de lijst. Bij de opmerkingen is niets terug te vinden over ongeloofwaardig overkomen. Ik heb navraag gedaan bij de directeur en bevestigt dat hier geen sprake van is. Er is geen coachingsdoel gesteld en er is geen doel gesteld voor het volgende kindgesprek van de collega. Wat blijft dit lastig! <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (11 mei 2016):</u> Op deze kijkwijzer wordt het verkennen van de context met een – gescoord. Dit is niet het geval bij de kijkwijzer van de directeur. Bij de opmerkingen staan voorbeelden, waarbij ik de context heb verkend. Dit herken ik vanuit het gevoerde gesprek. Voor mij geen reden om hier nu een leerpunt van te maken. Op allebei de kijkwijzers is terug te zien dat ik gedifferentieerd heb. D.m.v. doorvragen en verschillende opties heeft de collega toch een oplossing kunnen geven. Doorvragen is tijdens dit coachingsgesprek sterk geweest. Dat doet me goed! <u>Doel voor het laatste coachingsgesprek:</u> Tot een doel komen voor het coachingsgesprek.

		<u>Leiderschapstijl:</u> Verwachte leiderschapstijl S2 is ingezet. Veel raadplegen, complimenteren en stimuleren. Uiteindelijk heb ik een afspraak gemaakt om voorafgaande aan het volgende kindgesprek even overleg te hebben over het doel en de acties. De collega is deze afspraak nagekomen; maandagmiddag 9 mei 2016 is de collega naar mij gekomen om te melden dat ze een kindgesprek wil gaan voeren met B. Het gaat om een nieuwe leerling. Haar doel is kennismaken met deze nieuwe leerling. Verwachting voor het volgende gesprek blijft S2.
19 april 2016	Schaalvraag collega Z.	De collega wil een aanpassing doen. Bij het narratieve interview heeft de collega zichzelf een heel lage 'beoordeling' willen geven; na wikken en wegen een 5 ½. Omdat de collega een succesverhaal heeft kunnen vertellen betreffende het voeren van kindgesprekken heb ik gevraagd of zij nog eens na zou willen denken over de beoordeling. Of daar niet een ½ puntje bij zou kunnen gezien het succesverhaal. De collega heeft dit anders geïnterpreteerd; ½ punten zijn niet toegestaan. Ik heb dit niet handig aangepakt. Het lijkt nu net alsof ik iemand iets heb opgedrongen. Dat is niet mijn bedoeling geweest. Ik wil juist inbreng van de ander. Conclusie voor mezelf: niets zeggen, laat de ander zijn beoordeling geven, ook als je het zelf te laag vindt. Het gaat tenslotte om die ander!!! De collega schaaft zichzelf opnieuw in op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken: 5 (als 0-meting). Daarna schaaft ze zichzelf in op een 6, zoals ze al had gedaan. En nu schaaft ze zichzelf in op een 7, omdat ze haar doel heeft bereikt in het kindgesprek.
19 april 2016	Coaching collega A 3 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlagen 7a en 7b) <u>Zelfreflectie:</u> Ook nu heb ik zelf weer een voorbereiding gemaakt. Prettig werken. Dat blijf ik doen, want het geeft me houvast. En het zorgt ervoor dat ik open vragen inzet, waarbij ik let op diversiteit. Het coachingsgesprek verloopt weer in een fijne sfeer. De collega geeft aan dat ze door het vorige coachingsgesprek zich er bewust van is geworden dat er ook een afsluiting aan het kindgesprek behoort te zitten. De afronding is nu prima. Alle facetten zijn aanwezig. De collega heeft de tips verkregen tijdens het 2^e coachingsgesprek meteen toegepast. Ik voel me daardoor serieus genomen als coach. Dat geeft een prettig gevoel. Ik vraag naar de opbrengst van de coaching. Als coach ben ik daar benieuwd naar; is de collega zich competentier gaan voelen? De opbrengst van de coaching is volgens de collega bewustwording van de opzet betreffende een kindgesprek. De kijkwijzer heeft haar geholpen helder te krijgen wat hierbij van belang is. Dit is ook zichtbaar aan de scoring op de kijkwijzer; alles +, behalve doorvragen. De collega heeft geen hulpvraag meer. Wellicht in het volgende schooljaar wanneer ze weer in gesprek gaat met kinderen a.d.h.v. de vragenlijst, die het team heeft opgesteld. Het is uiteindelijk niet echt tot een doel gekomen voor de toekomst. Meer een vrijblijvende afspraak. Ook is er geen coachingsdoel gesteld. Direct na het coachingsgesprek realiseer ik me dat ik opnieuw de schaalvraag ben vergeten. Die leg ik alsnog voor aan de collega.

		De filmmapparatuur is dan wel uitgeschakeld. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur (13 mei 2016):</u> Op de ingevulde kijkwijzer is het stellen van doelen (C6) niet gescoord. Ook staat er niets gescoord bij het nemen van een besluit en de taken die daarbij horen (L6/L7/L8). Betekent dit dat het niet gezien is, dus een – of het er helemaal niet was, dus n.v.t. of juist andersom? Ik vraag dit na. In een gesprek op 19 mei 2016 met de directeur geeft zij aan dat er wel toekomstgericht wordt gesproken (score +), maar de gecoachte neemt hierin geen besluit. Ook de coach stuurt hier niet op aan. Vragen stellen/ doorvragen, raadplegen, stimuleren en betrekken van de collega worden + gescoord. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (16 mei 2016):</u> VIB expert valt ook op dat het gesprek in een fijne sfeer verloopt. Dit zie ik terug aan de notitie (ontspannen houding ondanks tijdsdruk). Bij het vragen stellen/ doorvragen wordt een +/- gescoord; vragen worden gesteld, maar het doorvragen op de persoon (niet op inhoud) wordt gemist. Vb. Wat zorgde ervoor dat het lukte? Wat heeft de collega wel/ niet gedaan? Hoe ervaart de collega stiltemomenten? Dit in tegenstelling tot de directeur (+). Ook bij het stimuleren staat +/- . Dit in tegenstelling tot de directeur (+). Ik heb de collega de vraag voorgelegd 'wat maakt het dat je nu een grote sprong maakt van 7 naar 8,5?'. Hier had ik volgens de VIB expert kunnen vragen 'Wat heeft dit traject met jou gedaan?/ welke veranderingen?/ wat ga je met de verkregen kennis / ervaring doen?' Deze concrete vragen helpen mij in hoe ik had kunnen doorvragen om de collega te stimuleren. Ook bij het verkennen van de context weer een tegenstelling; +/- bij het verkennen van de context. Dit mag meer. De directeur scoort het met een +. De context betreffende het überhaupt stellen van open vragen, wat naar voren is gekomen tijdens het narratieve interview wordt besproken/ geëvalueerd. Tot slot nog een tegenstelling: de VIB expert scoort verantwoording en besluit nemen bij de gecoachte (L8) met een + en de directeur met een –(zie reflectie hierboven). <u>Leiderschapsstijl:</u> De verwachte leiderschapsstijl S3 is hier toegepast. Ik ben hier als coach stimulerend bezig en ben klankbord voor de collega, wanneer zij al pratend en denkend voor zichzelf de beslissing neem hoe verder te gaan met de kindgesprekken.
19 april 2016	Schaalvraag collega A.	De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 8 ½ ; verschil is 1 punt t.o.v. het vorige gesprek. In zijn totaliteit is er een verschil van 1 ½ punt na 3 keer coaching. Dit, omdat de collega vindt dat ze de opzet van een gesprek heeft leren toepassen (door de kijkwijzer, die handvatten geeft waarop te letten) en zich bewust is van het stellen van open vragen. Het stellen van open vragen lukt goed aan de hand van de door het team opgestelde vragenlijst ter kennismaking van de leerlingen aan het begin van het schooljaar. Wanneer de collega andere vragen stelt, zijn ze voornamelijk nog gesloten.
20 april 2016	Feedback studiegenoot op analyse vragenlijsten collega's en feedback docent Fontys op	Tijdens de bijeenkomst TGO 10 overleg ik met een studiegenoot betreffende de analyse van de vragenlijsten van de collega's en de kijkwijzer coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen. De vragenlijsten kunnen weergegeven worden in een grafiek,

	codering.	waarbij de 3 metingen per collega in verwerkt worden. De kijkwijzer kan algemeen geanalyseerd worden. Er is uiteindelijk 18x een kijkwijzer gescoord (9 coachingsgesprekken, die door 2 personen worden gescoord). Scores kleuren: rood (lage score), oranje(gemiddelde score) en groen (hoge score). Geeft de sterke en minder sterke punten aan in één oogopslag. Tijdens de bijeenkomst TGO10 vraagt de docent wie er een voorbeeld heeft van codering. Ik heb op een USB-stick een voorbeeld, maar weet dat deze nog niet correct genoeg is (zie feedback critical friend 11 april 2016). Ondanks het feit dat de codering niet helemaal correct is, mag het voorbeeld getoond worden. Studiegenoten krijgen een beeld van codering wat hen kan helpen bij het analyseren van de gegevens. Daarnaast ben ik benieuwd naar de feedback van de docent. Ook de docent geeft aan dat de codering meer algemeen mag; kernbegrippen. Naar aanleiding van deze feedback en de feedback van de critical friend besluit ik de codering aan te gaan passen.
21 april 2016	Coaching collega X 2 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlage 7a en 7b). <u>Zelfreflectie:</u> Het gesprek is stroef verlopen, ondanks mijn voorbereiding die ik van te voren gemaakt heb. Dit heeft me een vervelend gevoel gegeven. Ik heb d.m.v. vragen stellen de collega zelf willen laten vertellen dat zijn doel van het gesprek behaald is. Dit is deels gelukt. Omdat ik enkele vragen 2x heb gesteld (even terugpakken) en hem heb bevraagd over de mix van gestelde open en gesloten vragen, is de collega van de wijs gebracht. Ik zie dat aan zijn gezichtsuitdrukking; kijkt me vragend aan. De collega spreekt ook een keer uit 'waar wil je naar toe met deze vraag?' Ik denk dat ik een te grote stap heb willen maken door deze conclusie uit de mond van mijn collega te willen horen. Bij het laatste coachingsgesprek met deze collega is het belangrijk om hier rekening mee te houden; kleinere stapjes nemen. Dat betekent een andere leiderschapsstijl inzetten; S2 of S3. Concluderend: de verwachting om leiderschapsstijl S4 in te zetten, is niet juist geweest. De leerling heeft gedurende het hele kindgesprek gefrunnikt aan zijn broek. Geruststelling is hier m.i. wenselijk. In het coachingsgesprek geeft de collega aan dat hij dit niet gezien heeft. Ik kan hem niet overtuigen dat geruststelling nodig is geweest. Het filmen van de kindgesprekken zou hier uitkomst kunnen bieden; de collega kan het gedrag van de leerling terug zien. Er is een besluit genomen over een volgend kindgesprek, maar er is geen concreet doel genoemd. De collega heeft bedenktijd gevraagd. Dit vind ik lastig. Geef je deze bedenktijd? Of is het de bedoeling dat ik hier overstap op leiderschapsstijl S2 en samen tot een doel kom? De collega geeft aan dat hij de handvatten, die hij verkregen heeft tijdens het vorige coachingsgesprek, werkelijk heeft ingezet. Er zijn inderdaad een tweetal tips meegenomen in dit kindgesprek; moedigt aan dat er geen foute of goede antwoorden zijn en geeft aan of er een vervolg gesprek komt.

		Daarnaast geeft de collega op een directe manier aan dat de filmpjes en de voorbeeldvragen hem niet verder geholpen hebben. Ik ben door deze opmerking verbaasd. Daardoor raak ik van slag en weet daarop niets uit te brengen. Ik heb me uiteindelijk laten leiden door het vervelende gevoel tijdens het coachingsgesprek. Wat moet ik met dit gevoel? Had ik dit moeten aangeven? <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur (2 mei 2016):</u> De scoring van de kijkwijzer geeft een positiever beeld dan ik zelf heb gedacht. Uiteindelijk is de verantwoording bij de collega gebleven. Er zijn ook indirecte en directe complimenten en sterke punten gemarkeerd. Waarschijnlijk heeft de collega geen vervelend gevoel aan het coachingsgesprek overgehouden. Doel voor een volgend gesprek is niet genoemd, omdat de collega hierover wil nadenken. Voorafgaande aan het volgende kindgesprek op 9 mei 2016 zullen de collega en ik kort hierover spreken, zodat er duidelijk is wie en met welk doel de collega heeft gekozen. Wederom is er geen doel voor het gevoerde coachingsgesprek gesteld. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (10 mei 2016):</u> De kijkwijzer geeft aan dat het doorvragen beter had gekund. Bij het nagesprek wordt het duidelijk dat ik me heb laten leiden door mijn gevoel, waardoor ik uiteindelijk geblokkeerd ben en niet heb kunnen komen tot doorvragen. Dit heeft er uiteindelijk ook toe geleid dat het niet tot een doel is gekomen voor een volgende kindgesprek. Deze kijkwijzer geeft aan dat er wel gesproken is over een doel van het coachingsgesprek bij aanvang en ook tussendoor is hieraan gerefereerd. Dit in tegenstelling tot de kijkwijzer van de directeur. Ik trek hieruit de conclusie dat ik tijdens dit coachingsgesprek hier duidelijk mee bezig ben geweest en dit wellicht nog niet helemaal goed is gelukt. <u>Doel voor het volgende coachingsgesprek:</u> Het stellen van een doel en oriëntatie op de toekomst. <u>Leiderschapsstijl:</u> Leiderschapsstijl S4 is ingezet, omdat de verantwoording en besluit bij de collega zijn gebleven. Omdat de collega op momenten niet goed begreep waar ik naar toe wilde in het gesprek, is het goed om me aan te passen. Daardoor verwacht ik bij het volgende gesprek leiderschapsstijl S3 of zelfs S2 in te gaan zetten.
21 april 2016	Schaalvraag collega X.	De collega schaaft zichzelf op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken in op een 8; verschil is een ½ t.o.v. het vorige coachingsgesprek. De collega is blij met het feit dat het doel van het kindgesprek is bereikt, waardoor de collega zichzelf hoger inschaalt.
22 april 2016	Overleg VIB expert n.a.v. 1 ^e coachingsronde betreffende collega X, Z en A.	Zie verslag (bijlage 7c). <i>De VIB expert bevraagt Ellen naar het waarom betreffende coaching. Ellen geeft aan de ander op weg te willen helpen, zodat uiteindelijk ook de leerling geholpen wordt. De VIB expert vraagt wat de coaching met haar doet. Ellen geeft aan dat het coachen buiten haar comfortzone ligt, maar zich daar wel in te willen verdiepen. De VIB expert vraagt expliciet naar het waarom. Ellen</i>

		geeft aan dat ze het prettig vindt om anderen te helpen. Dat het haar een goed gevoel geeft. De VIB expert maakt Ellen duidelijk dat dit gezegd mag worden, omdat Ellen het waard is. Dit raakt Ellen. Door deze bevraging laat de VIB expert zien hoe je tot de kern komt van iemand. Daarbij geeft ze aan dat dit niet bij iedereen mogelijk is. Dit hangt af van de gecoachte; laat hij/zij dat toe? <u>Reflectie:</u> Een mooi voorbeeld, waarbij de VIB expert weet door te vragen naar mijn innerlijk/ mijn kern. Het is me duidelijk hoe het doorvragen (niet op inhoud, maar op persoon) zou kunnen gaan, maar ik verwacht niet dat ik dit na 3 coachingsrondes bij 3 collega's kan toepassen. Het is een waardevol handvat wat ik mee ga nemen als IB-er.
30 april 2016	Herziene plan van aanpak coaching opnieuw voorleggen aan focusgroep.	Feedback 2 collega's, MT lid + VIB expert: <u>9 mei 2016: collega.</u> Ik ben begonnen met eerst het verslag van de vorige bijeenkomst door te nemen. Daarna de hoofdpunten even voor mezelf opgeschreven. Vervolgens heb ik je herziene versie van het plan doorgenomen. Zoals ik het met mijn kennis en begrip bekeken heb, zit het goed in elkaar. Knap hoe dat je het opgesteld hebt. Ik heb geen nuttige aanvullingen. Ter overweging: - blz. 3; 4e alinea; 2e regel: "Ieder collega"?? (Ik twijfel of dat klopt.) - blz. 8; laatste alinea; "..... willen iets bereiken in het (iets bereiken met?) <u>10 mei 2016: MT lid.</u> Ik heb de stukken doorgelezen. Het ziet er prima uit. Het wordt me duidelijk wat jij en de collega's willen bereiken. Eén zin snap ik niet. Er staat bij coaching: positief, wat de IB-er ook doet. Betekent dat dat de IB-er altijd positief is, wat er ook gebeurt? Of moet er een accent op het woord ook? Verder is het helder hoor. <u>10 mei 2016: collega.</u> Ik heb met verstand zitten lezen hoe jij gesprekken hebt samengevat en hier een kijkwijzer uit hebt gemaakt. Het is duidelijk en uitgebreid en ik heb er geen opmerkingen over. Een paar piepkleine taaldingetjes misschien waar je eventueel iets mee kan doen. <u>2 mei 2016: VIB expert.</u> Ik vind het erg knap zoals jij jouw studie oppakt en inzet op de school DM! De opmerkingen die ik geplaatst heb zijn veelal vragen die bij mij opkwamen. Ik hoop dat je er iets aan hebt! Succes!
4 mei 2016	Overleg critical friend betreffende herzien codering en het weergeven van alle data.	De codering van de narratieve interviews is volgens de critical friend nu in orde. Ik heb kunnen trechteren en ben uiteindelijk gekomen tot meer algemene kernbegrippen. Zij stelt wel voor om de configuratie van de centrale codes per collega vorm te geven en niet één algemene configuratie. In de conclusie (H5) kan hier dan beter op ingespeeld worden. De volledige codering komt in de bijlage (4). <u>Weergeven van de data:</u> Hierbij stel ik voor aan de critical friend hoe ik denk de data weer te gaan geven. Zij geeft hierop feedback. Naar aanleiding van de feedback besluit ik om op de volgende manier om te gaan met data. • De vragenlijsten van de collega's kunnen per collega in een tabel gezet worden. De vragenlijsten zelf kunnen als bijlage worden toegevoegd. • De kijkwijzers coachingsvaardigheden en leiderschapsstijlen kunnen weergegeven worden in

		tabellen. Dit gebeurt per coachingsronde (L.V. + J.S.). • De kijkwijzers van de collega's worden per 3 coachingsrondes en per collega weergegeven. • De schaalvraag kan per collega weergegeven worden. De 3 coachingsrondes worden in één schaalvraag met verschillende kleuren neergezet. Daarbij wordt een legenda + verklaring gegeven. • Het logboek kan in de bijlage. Tot slot geeft de critical friend enkele tips: • H4: data-analyse + feiten noemen. • H5: conclusies trekken. Per collega in één samenvatting. Denk ook aan transfer naar de toekomst. Centrale codes uit de configuratie per collega kunnen hier in betrokken worden. Daarnaast kunnen er per collega interventies opgesteld worden. Dit geldt ook voor mijzelf. • H6 reflectie: vermeld hier de bijdrage van de focusgroep en de critical friends in een aparte paragraaf. • H6 reflectie: pak terug naar je POP.
9 mei 2016	Informeel overleg directeur- IB t.a.v. mijn coaching.	De voortgang betreffende de coachingsrondes worden doorgesproken. <i>Daarna worden er een paar algemene punten besproken:</i> • <i>De actieve luisterhouding, het contact maken en aandacht voor relatie zijn er altijd.</i> • <i>De gesprekken met collega Z en A verlopen soepeler dan die met collega X. Vooral de gesprekken met collega A verlopen gemoedelijk, als vanzelf.</i> • <i>Het komt eigenlijk niet tot het stellen van doelen van de coachingsgesprekken op zich. Meestal lukt het wel om tot doelen te komen betreffende de kindgesprekken, die gevoerd gaan worden. Maar deze doelen zijn niet heel concreet. Leerpunt!</i> • <i>Vragen zijn nu meer open en ook gevarieerd. Bij collega X komen meer gesloten vragen voor.</i> <u>Reflectie:</u> Bij de laatste 2 coachingsgesprekken, die deze week volgen, wil ik me focussen op doelen (vooral op het coachingsdoel).
9 mei 2016	Coaching collega X 3 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlage 7a en 7b). <u>Zelfreflectie:</u> Het gesprek is opnieuw wat stroef verlopen. Minder stroef dan de vorige keer. De collega heeft de neiging gehad om niet altijd antwoord te geven op de vraag of niet helder te formuleren wat hij bedoelt. Dat vind ik lastig. Soms blokkeer ik daardoor, waardoor het niet tot een antwoord komt. Het kindgesprek is prima verlopen. Het is niet stil gevallen, de sfeer is goed geweest en uiteindelijk zijn er een aantal onderwijsbehoeften naar voren gekomen. Ik heb hier de collega mee willen complimenteren, maar dit compliment is niet goed binnen gekomen. Lastig als iemand dit niet goed kan ontvangen. Daardoor ben ik me gaan afvragen of dit aan mij te wijten is; heb ik dit niet goed aangepakt? De collega is minder tevreden geweest i.v.m. de vorige keer. De collega heeft dit keer geen vooruitgang gezien. Wellicht is dit verklaarbaar door het feit dat hij de afspraak voor het kindgesprek is vergeten. Meteen ga ik bij mezelf te rade: had ik dit nogmaals onder de aandacht moeten brengen bij de collega?

		Dan beden ik me dat de collega ook een eigen verantwoording heeft in dezen. Het vervelende gevoel dat ik bij het vorige coachingsgesprek heb gehad, is nog ter sprake gekomen. De collega herkent dit niet, heeft hier geen last van gehad. Kort licht ik dit toe, maar ik krijg daar geen reactie op. Ik heb ervoor gekozen om dit zo te laten. Het heeft geen zin om erover door te praten, als die ander dat niet zo voelt. Dan kan m.i een impasse ontstaan. Er is gesproken over de toekomst; de collega wil in het volgende schooljaar aan de slag gaan met startgesprekken. Verder wil de collega weten wat het beleid van de school wordt betreft kindgesprekken voeren. De collega wil duidelijkheid hierover. De afspraak, die er nu is, is volgens de collega te weinig. Deze gesprekken (a.d.h.v. het door het team zelf samengestelde vragen) moeten volgens de collega 2x per schooljaar plaatsvinden. Ik geef aan dat ik deze input van belang vind en mee zal nemen naar de presentatie over dit onderzoek op 6 juni 2016 aan het team. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur (13 mei 2016):</u> De verantwoording laat ik bij de gecoachte (L8). Is uiteindelijk de bedoeling bij coachen, dus vind ik een mooie score. Bij het doelen stellen (C6) staat een +. Bij de opmerkingen staat vermeld dat er gevraagd wordt door de mij wanneer het coachingsgesprek geslaagd is voor de collega. Ik laat de collega hier zelf over vertellen en vat dit later samen. Hier ben ik blij om! Eindelijk is het me gelukt om hieraan te denken! Doel is m.i. behaald in dit coachingsgesprek. In het overleg met de directeur op 19 mei 2016 geeft zij aan dat dit echte nog niet voldoende is. Een verwachting is niet hetzelfde als een doel waarbij een hulpvraag naar voren komt. Volgens de scoring ben ik niet toekomstgericht bezig (C10). M.i. ben ik wel toekomst gericht bezig. Ik heb hierover gesproken met de directeur tijdens het overleg op 19 mei 2016 (bijlage 8c). <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (16 mei 2016):</u> Er worden geen echte besluiten genomen, dus zowel L7 als L8 worden +/- gescoord. Dit in tegenstelling tot de ingevulde kijkwijzer van de directeur (zie verslag overleg directeur 19 mei 2016). Hier wordt de context wel verkend (C5), want er staat een +. In tegenstelling tot de score gegeven door de directeur. Ook zou er geen doel gesteld zijn (C6). In de opmerking staat dat er aan de gecoachte wordt gevraagd wanneer het gesprek geslaagd zou zijn. In het overleg met de VIB expert op 18 mei 2016 heeft zij aangegeven dat een verwachting uitspreken niet hetzelfde is als een doel stellen, waarbij een hulpvraag om de hoek komt kijken. En de ideeën, die geopperd worden door de collega zijn een voorstel volgens haar en geen besluit. <u>Leiderschapsstijl:</u> Naar mijn mening is hier meer sprake geweest van leiderschapsstijl S2. Door het bevragen en ruimte geven om antwoorden toe te lichten (actief luisteren), het complimenteren en het markeren van de krachtbronnen heeft de gecoachte uiteindelijk zelf aan kunnen geven in hoeverre zijn doel bereikt is, waar hij staat in zijn ontwikkeling en hoe verder te gaan met kindgesprekken in de toekomst.
9 mei 2016	Schaalvraag collega X.	De collega schaaft zichzelf voor de laatste keer in op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v.

		kindgesprekken op een 7,7. Dit is iets lager dan de vorige keer. De collega is niet helemaal tevreden geweest over de vraagstelling; te veel gesloten vragen. M.i. is er een mooie mix van gesloten en open vragen geweest, waardoor het gesprek prima verliep en ook iets opgeleverd heeft voor de collega. In totaliteit is er een verschil van 1,7 punten na 3 keer coaching. Volgens de collega heeft de feedback van mij hem geholpen om een goedlopend kindgesprek te voeren met leerlingen, waarbij het meestal stil valt. M.i. een mooi resultaat. Hij heeft het persoonlijke doel (doorvragen) tijdens het 2^e en 3^e kindgesprek behaald. Zeker het 2^e gesprek is prima voorbereid geweest; goede vragen.
10 mei 2016	Coaching collega Z 3 ^e keer.	Zie kijkwijzers, die zijn ingevuld door directeur en VIB expert (bijlagen 7a en 7b). <u>Zelfreflectie:</u> Het gesprek verloopt in een fijne sfeer! Na het contact maken met de collega heb ik al vrij snel de vraag gesteld wanneer het coachingsgesprek geslaagd zou zijn. Het coachingsdoel is hier m.i. ter sprake gekomen. Ook is er gesproken over de schoolafpraak (voor de herfstvakantie van ieder schooljaar met alle leerlingen kindgesprekken voeren). De collega weet nu wat er verwacht wordt en vandaar uit geeft ze aan bij bijzonderheden met leerlingen in gesprek te gaan. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door directeur 17 mei 2016):</u> De directeur scoort een + op L7; deelt verantwoording met de gecoachte. Door het raadplegen, doorvragen, complimenteren, het markeren van de krachtbronnen, het verkennen van de context en het stimuleren is de collega uiteindelijk wel in staat een eerder gemaakte schoolbrede afspraak ten uitvoer te brengen. Een nieuw besluit wordt er niet genomen, dus deze scoring kan ik begrijpen. <u>Reflectie op ingevulde kijkwijzer door VIB expert (16 mei 2016):</u> De VIB expert heeft signaleerd dat het gesprek in een ontspannen sfeer is verlopen. Ze maakt deze opmerking bij C4; maakt contact, heeft aandacht voor de relatie. Omdat ik dit zelf erg belangrijk vind, ben ik blij met deze opmerking! Het stellen van een doel (C6) wordt met een + gescoord. Wat betreft het stellen van doelen kan ik concluderen dat ik me hier bewust op heb gericht. Er zit dus groei in! <u>Leiderschapsstijl:</u> De verwachte leiderschapsstijl S2 is ingezet door mij; actief luisteren, doorvragen (op inhoud), raadplegen, complimenteren en markeren van krachtbronnen is de collega uiteindelijk tot de conclusie gekomen dat ze aan de schoolbrede afspraak kan voldoen door de opgebouwde kennis door de coaching.
10 mei 2016	Schaalvraag collega Z	De collega schaalte zichzelf voor de laatste keer in op een schaal van 1 tot 10 betreffende de leerkrachtvaardigheden t.a.v. kindgesprekken op een 7. I.v.m. de vorige keer ziet de collega geen vooruitgang, maar is wel tevreden over het gesprek. Haar doel is behaald: kennismaken en zelfs al een paar onderwijsbehoeften in beeld gekregen. In zijn totaliteit is de collega met 2 punten gegroeid. Zij wijst de vooruitgang aan het zelf op zoek gaan naar hoe je een kindgesprek goed kan voeren en de verkregen handvatten van mij.

		Bij ieder gesprek heeft de collega een doel voor ogen gehad. Tijdens het 1^e gesprek is dit doel niet behaald. Dit is wel gebeurd bij het 2^e en 3^e gesprek. Dit is gelukt door het stellen van goede vragen, die de collega altijd voorbereid had voor zichzelf.
11 mei 2016	Overleg VIB expert n.a.v. 2 ^e coachingsronde betreffende collega X, Z en A.	Zie verslag (bijlage 7c). <u>Algemeen:</u> - <i>Ellen is oprecht belangstellend. Dat is aan haar hele houding te zien.</i> - <i>Ellen straalt uit dat ze kindgesprekken van belang vindt, is gemotiveerd.</i> - <i>Ellen is onrustig, wanneer ze met collega X spreekt. Rommelt dan met spullen e.d.</i> <i>Ellen geeft n.a.v. het coachingsgesprek met collega X aan dat ze haar gevoel heeft laten leiden door het stroeve gesprek, waarin een aantal directe uitspraken zijn gedaan door de collega. De VIB expert geeft aan dat het deels goed is om je gevoel in te zetten; inleven in de ander. Wanneer echter het gevoel met jou op de loop gaat, dan moet je dit blokkeren als coach.</i> <u>Reflectie:</u> Dit blokkeren lijkt me lastig. Ik ben een gevoelsmens. Ik betwijfel of ik gevoel kan blokkeren. Ik begrijp wel, dat wanneer je je laat meeslepen door gevoel, het lastig kan hebben. Vb. Als een gecoachte boos is, wil dit niet meteen zeggen dat die persoon op jouw persoon boos is. Als je hier wel vanuit gaat, kan het gesprek in een minder goede sfeer verlopen, waardoor je niet verder komt. Mijns inziens kun je dan beter een gesprek stoppen.
12 mei 2016	Vragenlijsten verspreiden en laten invullen door de collega's na het laatste coachingsgesprek.	Zie ingevulde vragenlijsten (bijlagen 6a, 6b en 6c). <u>16 mei 2016:</u> Collega X heeft de vragenlijst hetzelfde gescoord, behalve bij het stellen van doelen (C6). 'Weet niet/ niet van toepassing' is veranderd in 'eens'. <u>Opmerkingen:</u> <i>Door de gesprekken met Ellen, en de feedback die ik daarin kreeg, ben ik beter in staat goede gesprekken met kinderen te voeren. Ellen gaf me niet alleen tips, maar liet mij ook zelf nadenken over hoe een gesprek verliep en hoe dat anders zou kunnen.</i> <u>Zelfreflectie:</u> Het is goed om te zien dat de collega heeft bemerkt dat ik me meer ben gaan richten op het stellen van doelen. Dat het nog sterker kan, haal ik zeker ook uit de ingevulde kijkwijzers van de directeur en de VIB expert. Er wordt wel een doel gesteld betreffende hetgeen de gecoachte wil bereiken. Soms nog niet concreet genoeg. Echter het doel voor het gevoerde coachingsgesprek ontbreekt nog. Ook goed om terug te lezen in de opmerkingen dat ik de collega zelf heb laten nadenken. Daarmee leg ik de verantwoording bij de gecoachte. Dit is ook te zien bij de ingevulde kijkwijzer door de directeur. <u>17 mei 2016:</u> Collega Z heeft alles opnieuw gescoord op 'volledig eens'. <u>Opmerkingen:</u> <i>Ik heb bij alle punten van de vragenlijst 'volledig mee eens' ingevuld omdat ik het zo heb ervaren.</i> <i>Ik vind dat ik van dit coachingstraject veel heb opgestoken en voel me gestimuleerd om de kindgesprekken zo te gaan vervolgen.</i> <u>Zelfreflectie:</u> Ik kan alleen maar blij zijn met deze lijst. De gemaakte opmerking bevestigt dat de collega het

		coachingstraject veel opgeleverd heeft. Ze is daar tevreden over. Uit de lijst kan ik echter geen leerpunten formuleren voor mezelf.
14 mei 2016	Definitieve plan van aanpak coaching naar focusgroep.	De verkregen feedback heb ik verwerkt en uiteindelijk is het plan definitief opgesteld en verzonden naar de focusgroep (bijlage 5a).
16 mei 2016	Informeren team.	Per mail wordt het team door mij geïnformeerd over het verloop betreffende de coaching. Daarbij wordt aangegeven dat er op 6 juni 2016 een presentatie volgt, waarbij hun mening gevraagd wordt betreffende het beleid t.a.v. kindgesprekken wat verder in het MT zal worden uitgewerkt.
18 mei 2016	Overleg VIB expert n.a.v. laatste coachingsronde betreffende collega X, Z en A.	Zie verslag (bijlage 7c). <u>Algemeen:</u> - <i>Er is een enorm verschil te zien in ontspanning in vergelijking met het 1^e en 3^e coachingsgesprek. Dit schept ruimte voor de coach en de gecoachte. (Reflectie hierop: camera speelt me nauwelijks parten meer. Is alsof deze er niet is).</i> - <i>Samenvatten gaat goed, is niet storend.</i> - <i>Wanneer de gecoachte de verantwoording neemt, dan doorvragen naar het waarom/ kun je me uitleggen...../ vertel eens.....</i> Tijdens dit overleg vertel ik de VIB expert dat ik deze week tijdens het houden van de groepsbesprekingen (HGW) bewust ben gaan doorvragen. Aan de houding en de mimiek van collega X heb ik afgelezen dat de collega het lastig had door de manier van bevragen. Uiteindelijk is hij zelf tot een oplossing gekomen, die hij eerder niet zag zitten. De VIB expert geeft aan dat ze, terwijl ik haar dit vertel, een glans op mijn gezicht ziet en dat de energie van mij afstraalt. Ik heb dit inderdaad ook zo gevoeld. Het is mooi om te bemerken dat hetgeen je beoefend hebt tijdens het coachen ook in de dagelijkse praktijk als IB-er werkt. Hier is sprake van transfer.
19 mei 2016	Overleg directeur n.a.v. laatste coachingsronde betreffende collega X, Z en A.	Zie verslag (bijlage 7c). <i>Uiteindelijk heb ik de directeur gevraagd waar er verandering/groei te zien is en waar leerpunten zijn in vergelijking met de aanvang en het einde van de coaching:</i> + <i>Ik oog zekerder.</i> + <i>Ik stel meer open dan gesloten vragen. Wanneer er gesloten vragen worden gesteld, hebben een functie.</i> + <i>Het samenvatten verloopt subtiel; je checkt af of zegt "dus.....".</i> - <i>Verwachting t.o.v. het coachingsgesprek is meer gericht op resultaat. Dat is geen doel. In het coachingsdoel zit een hulpvraag.</i>
21 mei 2016	Feedback critical friend + studiegenoot n.a.v. analyse vragenlijsten collega's.	Ik besluit om de gegevens van de 3 vragenlijsten van 1 collega in zowel een tabel als een grafiek te zetten. Uiteindelijk is een grafiek overzichtelijker. In eerste instantie heb ik een lijngrafiek gemaakt, maar de staafgrafiek is nog overzichtelijker. Wanneer bij verschillende metingen hetzelfde antwoord wordt gegeven, valt soms een stuk van de lijn weg in de lijngrafiek. In de staafgrafiek niet, dan staan er 2 dezelfde staven naast elkaar wat voor zichzelf spreekt. Uiteindelijk per collega alles in een staafgrafiek gezet.
21 mei 2016	Analyseren kijkwijzers coachingsvaardigheden/ leiderschapstijlen.	Bij sommige ingevulde kijkwijzers is +/- gescoord. In principe zijn er maar 4 aanwijzingen om de kijkwijzer te scoren; +/- behoort niet tot die opties. Omdat dit soms toch het geval is, besluit ik om van de +/- een - te maken. Het is tenslotte niet helemaal

		waargenomen. Op deze manier kan ik het analyseren, zoals bedoeld is. <u>Reflectie:</u> Uit de bijna lege kolommen 'niet van toepassing' en 'doet het tegenovergestelde' kan ik concluderen dat ik deze opties niet in de kijkwijzer had op hoeven nemen.
26 mei 2016	Check team n.a.v. gestuurde e-mail op 16 mei 2016.	Tijdens een personeelsvergadering vraag ik tijdens de rondvraag of er collega's zijn, die naar aanleiding van de mail nog vragen hebben betreffende het afgeronde coachingstraject. Niemand heeft vragen.
27 mei 2016	Feedback vragen aan critical friends op data-analyse.	<u>27 mei 2016 feedback 1 critical friend:</u> <i>Ik kan je verhaal zeker volgen, hoewel je hier en daar je legenda moet herhalen volgens mij. Dat heb ik als opmerking erbij gezet. Het is mij duidelijk wat je onderzocht hebt en wat de data is die je verzameld hebt.</i> <i>Ik denk dat je woorden kunt winnen, door niet steeds letterlijk te benoemen wat de lezer zelf kan aflezen in de grafiek / tabel.</i> <i>Bijvoorbeeld bij de kijkwijzers schrijf je dit:</i> <i>Bij collega X heb ik tien items kunnen waarnemen tijdens het eerste kindgesprek, vervolgens dertien en de laatste keer vijftien. Dat kan ik als lezer zelf aflezen. Wat je eronder schrijft is voor mij interessanter:</i> <i>De afsluiting is vanaf het begin sterk en wordt nog sterker; de vier items worden</i> <i>waargenomen.</i> <i>Uiteindelijk worden door mij alle items waargenomen met uitzondering van één item, die niet van toepassing is.</i> <i>Wat betreft de te ontwikkelen vaardigheid 'doorvragen' wordt K8 eerst niet waargenomen, daarna twee keer.</i> <i>Dit zou je heel wat woorden schelen!!!</i> <i>Kijk goed of je het met mij eens bent. Het is jouw onderzoek, dus als je het niet een bent, niet wijzigen he?!!!</i> <i>Ik heb echt een goed gevoel bij jouw PGO. Ik heb er vertrouwen in bij jou!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!</i> <i>Goed bezig hoor! En ook mooi te zien dat je, samen met je collega's gegroeid bent.</i> <u>2 juni 2016 feedback studiebegeleider Piet Koppejan:</u> <i>Allereerst vind ik het lastig om alleen H4 te lezen zonder H1-3 erbij te hebben. Wil je de coderingen volledig uitschrijven en wellicht belangrijkste noemen. Dit maakt het voor de lezen transparanter en meer volgbaar. Aangezien je nog feedback van anderen moet verwerken, graag daarna alle hoofdstukken in een document sturen.</i> <u>5 juni 2016 feedback zus als 'critical friend': is het te volgen/duidelijk wat ik bedoel?</u> <i>Hard gewerkt weer Ellen!! Veel gegevens om te verwerken ook. Hier wat dingen die mij zijn opgevallen;</i> - <i>Tabel 2 t/m 4; helder wat mij betreft. Alleen de types leiderschap s2 en s3 zeggen mij even niets meer. Ik heb dat stuk een paar weken geleden gelezen, kan de beschrijving ervan niet terughalen. Misschien handig om dit kort erbij te vermelden??</i> - <i>Klopt het dat er geen tabel 1 is?</i> - <i>Figuur 6,7 en 8; duidelijk en overzichtelijk. Je zou ze misschien nog wat groter maken? Weet niet of dit simpel is, maar als de uitleg van de kleuren boven of onderaan</i>

		<i>het figuur staan kun je het tabel wat vergroten wellicht. Ik weet niet of het zo simpel is.</i> - <i>Tabel 5; zou wat mij betreft op 1 pagina mogen, zodat je in een opslag alles ziet, anders moet je steeds terug kijken naar wat er boven staat. Ik vond dit tabel wat lastiger te lezen omdat ik telkens onder het tabel moest kijken om welke vaardigheden het ging. De uitleg van de vaardigheden zou er misschien ook achter kunnen (L1/C1= ...) of eronder, zodat je twee regels per tabelregel hebt....weet niet hoor of dit zo werkt, maar dat dacht ik erbij..</i>
31 mei 2016	Bijeenkomst focusgroep	Zie verslag (bijlage 5c). <u>Zelfreflectie:</u> De hoofdstukken 4 en 5 van mijn toets PGO, waarin data-analyse en conclusie zijn verwerkt, heb ik van te voren doorgemailed naar de mensen van de focusgroep. Op deze manier heb ik ze geïnformeerd over het resultaat van mijn onderzoek. Ik ben met een minder zelfverzekerd gevoel de bijeenkomst in gegaan. Dit komt, omdat hoofdstuk 5 nog niet helemaal af is geweest. Ik heb voldoende tijd gehad om eraan te werken, maar het is me niet goed gelukt om de hoeveelheid aan data om te zetten naar een beknopte conclusie binnen die tijd. Het is uiteindelijk een lang verhaal geworden, waarbij ik alleen deelvraag 1 heb beantwoord. Aan de andere kant realiseer ik me dat ik ook mens ben en dat dingen soms gewoon even niet lukken. Een critical friend noemt dit een 'writers block'. Ik heb dit ook aangegeven bij aanvang van de bijeenkomst. Ben daar open over geweest. Dit heeft mij een aantal tips opgeleverd om hoofdstuk 5 op papier te krijgen (zie verslag bijeenkomst). Ik besluit zelf om voorlopig even niet meer aan hoofdstuk 5 te werken, maar te starten met het verwerken van de feedback van hoofdstuk 4 en vervolgens de start van hoofdstuk 6.
1 juni 2016	Telefonisch contact studiebegeleider.	Tijdens een studiebijeenkomst wordt aangegeven dat het verplicht is om een presentatie in je team te geven en je daarbij te laten beoordelen door je collega's middels een feedbackformulier. In het handboek toetsing cohort 13-14 (cohort waar ik in gestart ben) is het feedbackformulier presentatie PGO niet te vinden. De studiebegeleider geeft aan dat het niet verplicht is voor mijn cohort, maar dat het me wel siert om te doen. Ik sta zelf open voor feedback. Ik besluit om de presentatie te doen, zoals die verwacht wordt van de studenten in het cohort 14-15. Op de portal download ik het desbetreffende feedbackformulier wat ik van te voren mail naar het team op mijn school. Iedereen kan dit formulier doorlezen en weet wat er verwacht wordt.
5, 12 en 13 juni 2016	Feedback op reflectie van critical friends.	<i>Ik vind dit echt een sterk hoofdstuk!!!!</i> <i>Ik lees je strubbelingen en groei. En je bent heel open in je reflectie.</i> <i>Direct na de eerste keer lezen was ik al onder de indruk.</i> <i>..... Ik heb daar steeds genoemd welke competentie of basisdimensie ik herken.</i> <i>Misschien is het verstandig een aantal zinnen zo te veranderen dat die expliciet genoemd worden.</i>

		<i>Je reflectie is heel helder! Je geeft duidelijk aan wat jouw leermomenten gedurende dit onderzoek zijn geweest. Ook geef je aan waaraan je wilt blijven werken. Heel positief!!! Knap verwoord ook!</i> <i>Weer hard gewerkt zeg!!!</i> <i>In mijn beleving een helder verhaal en goed te volgen. Taalfouten en niet lopende zinnen ben ik niet goed in, heb ik niet ontdekt. Je durft jezelf wederom open te stellen voor feedback en zelfreflectie en kritisch hierin te zijn. Ook dat is je kwaliteit hoor, kritisch kunnen zijn op je eigen handelen!!</i> <i>Herkenbaar ook wat je beschrijft over jezelf. De zorgbehoefte voor de ander... gevoelsmens zijn....gevoelig voor sfeer.....</i> <i>Een mooie eigenschap, kracht ook in je coaching, wat je ook inzet, je gevoel.</i>
6 + 7 juni 2016	Mailcontact studiebegeleiders.	Opnieuw stuur ik de studiebegeleider mijn H4 op wat inmiddels is herzien na alle verkregen feedback. Daarnaast worden ook de hoofdstukken 1-3 gemaïld. Ik heb het verzoek weggelegd om H4 opnieuw te bekijken. Verder mail ik de codering. Het gaat hier om 3 pagina's, die ik niet zomaar kan opnemen in mijn toets PGO. Dat kost te veel woorden. Ik ben van plan om de codering in de bijlage te stoppen. Wel heb ik in de tekst een aantal codes/begrippen uitgeschreven met de verwijzing naar de bijlage. Vraag aan de studiebegeleider is of dit voldoende transparant is Op 9 juni 2016 krijg ik de volgende reactie: <i>Ik heb geen bemerkingen meer. Alleen tabel 6 schuift tussen de tekst? Ga maar naar een afwerking. Succes.</i>
6 juni 2016	Presentatie PGO collega's.	<u>Zelfreflectie:</u> Tijdens het maken van de PP (is op te vragen) houd ik rekening met het feedbackformulier presentatie PGO; wat wordt er van mij verwacht? Ik schrik van de hoeveelheid theorie, die ik moet gaan overbrengen op het team. Ik zie dit ook terug tijdens de presentatie aan mijn collega's. Er zijn niet veel vragen. Er is betrokkenheid. Collega's zie ik denken. Ik vraag me af of het iedereen lukt deze materie in zich op te nemen. Door tijdgebrek vanwege eerdere agendapunten heb ik opdrachten tussendoor (in groepjes conclusies trekken uit data) en aan het einde (discussie aanbevelingen schoolontwikkeling betreffende kindgesprekken) moeten schrappen. Dit zou mijns inziens meer afwisseling hebben opgeleverd in de presentatie. Nu is het veelal luisteren geweest. Ik heb de collega's wel gevraagd mee te denken en dit per mail te laten weten. Hun eventuele voorstellen + de feedbackformulieren worden uiterlijk 10 juni 2016 teruggemaïld. <u>Samenvatting van deze feedbackformulieren (bijlagen 9):</u> De collega's hebben aangegeven dat er tijdens de presentatie veel theorie en modellen zijn besproken, die wel helder/duidelijk zijn geweest. Dat geldt ook voor de opzet van het onderzoek. Een compleet beeld. Daarnaast wordt er gesproken over feedback/reflectie op eigen handelen, die eerlijk is. Meer interactie is gewenst geweest.

		Vragen zijn adequaat beantwoord. Aan de overige collega's heb ik gevraagd of ze mee willen denken in de schoolontwikkeling en of zij hun mening ook uiterlijk 10 juni 2016 willen terugmailen. <u>7 juni 2016 reactie collega EdT:</u> • <i>De KIJK lijnen kunnen meegenomen worden in het gesprek met de kinderen : betrokkenheid, zelfbeeld, relatie met andere kinderen, relatie met volwassenen, spelontwikkeling, taakgerichtheid en zelfstandigheid.</i> • <i>Nogmaals kritisch kijken naar de soort vragen die we stellen aan de kinderen. Bij de kleuters loopt het gesprek niet altijd even soepel omdat de vragen soms op elkaar lijken. ("met wie speel je thuis?" "en op school?" " lijken te veel op elkaar.) Ook deze strategievraag leidt tot een eensluidend antwoord: 'als je iets niet weet, hoe los je dat dan op?'" De kleutervragen mogen herzien worden en daarbij wil ik wel advies of coaching van Ellen.</i> • <i>In de onderbouw ook een planning maken voor kindgesprekken met de instromers!</i> • <i>Hoe stel ik dusdanige vragen dat ik meteen kan clusteren naar leerbehoeften in groepsplannen? Bij de kleutervragen (format opgesteld na teamscholing; hoofdstuk 1) brengen ze me niet tot dat niveau.</i> • <i>In het zorgplan opnemen wanneer gesprekken plaatsvinden en meteen plannen welke kinderen een vervolggerek nodig hebben. Wat voor soort vragen stel ik dan? Ook ronde 2 plannen in de zorgkalender zodat we dat ook doen.</i> <u>8 juni 2016 reactie collega J.S.:</u> • <i>Gesprek bij de start van een nieuw jaar. Mbv het bijgevoegde praatpapier (formulier kindgesprek; hoe denk jij er over?)</i> • <i>En dan elk rapportgesprek met kind en ouders de behoeften en voortgang bespreken. Formulier aanvullen.</i> • <i>In ZIEN! zit ook wel een goede vragenlijst, maar dan ga je weer een lijst invullen.....en er zijn maar 3 antwoordmogelijkheden.</i> <u>8 juni 2016 reactie collega A.P.:</u> • <i>kindgesprekken (toegevoegde formulier van Jolanda is beter/ aantrekkelijker) 2 x per jaar. in oktober en maart.</i> • <i>geen directe link met ZIEN maken omdat het cognitieve element ook meetelt.</i> • <i>ik ben voor ambitiegesprekken in groep 7/8. Dit niet opgeteld bij kindgesprekken maar samenvoegen zodat het uitvoerbaar is.</i> <u>9 juni 2016 reactie collega E.B.:</u> Ik sluit me aan bij wat J.S. voorstelt. <u>10 juni 2016 reactie collega JdF:</u> Ik ben het met de ideeën van J.S eens. Alleen dat bijgevoegde praatformulier vind ik te summier en te algemeen. Daar zou ik
--	--	---

		<i>graag wat specifiekere vragen aan willen toevoegen. Om wat meer de diepte in te gaan.</i> <i>En voor de bovenbouw (groep 5 t/m 8) is mijn voorstel om "Zien" ook door de l.l. zelf te laten invullen. Dat geeft ook gespreksstof om onze en die van de l.l. te vergelijken. Bv. in oktober/november "Zien" invullen en daarna de kindgesprekken voeren.</i>
9 + 11 juni 2016	Feedback op conclusie van critical friends.	<i>Het is inderdaad moeilijk om dit hoofdstuk in te korten. Toch heb ik hier en daar suggesties gedaan.</i> <i>Mag ik je complimenteren met het mooie resultaat van jouw coaching trajecten met je collega's. Dat heb je goed gedaan! Daar mag je trots op zijn.</i> <i>Bijgaand jouw hoofdstuk 5 voorzien van feedback. Ik begrijp wat je bedoeld met het verhalend schrijven. Hierdoor heb je al snel veel woorden, het fijne is dat deze verhalende manier van schrijven erg prettig leest.</i> <i>Hier en daar heb ik stukken gearceerd die volgens mij minder relevant zijn en mogelijk weggelaten kunnen worden. Ook heb ik hier en daar stukken gearceerd die je mogelijk samen kan voegen om zo wat beknopter te zijn.</i> <i>Inhoudelijk is het erg duidelijk en laat je duidelijk zien wat de opbrengst van dit onderzoek is geweest. Voor jou maar ook voor je collega's. Hieraan kan je een mooie eind conclusie verbinden! Vooral jouw trots als coach door de gemaakte ontwikkeling is zeer mooi!!</i>

Bron: De Lange et al. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*.

Bijlage 2

Transcriptie narratief interview collega X op 16-03-2016

belangrijke passages

Iets te laat ingeschakeld, eerste zin valt daardoor weg.

Ik: Ik laat jou voornamelijk praten.

Collega X: Bij de Waardentraining heb ik dus zelf ook al gekozen voor ambitiegesprekken. Dat ligt in het verlengde van de kindgesprekken. Dat heeft met elkaar te maken. Dat vind ik goed, want ik vind het gewoon moeilijk. Dat heb ik ook aangegeven bij de Waardentraining, want meerwaarde ja..... Het is belangrijk wat de leerling vindt. Daar kan je iets mee. Wat vindt nou eigenlijk de leerling of hij iets nodig heeft? Of vindt hij niks? Daar kom ik dadelijk nog wel bij. Zeker aan het begin van het jaar om de leerling te leren kennen, als hij nieuw is. Nu de huidige groep 7, die er het laatste bijgekomen is, die leer je kennen door de maanden heen. Maar het is vaak natuurlijk dat pas halverwege het jaar eigenlijk een kind het beste kent, zodat je erop in kan spelen, maar dat zou fijner zijn als je dat aan het begin van het jaar kan doen. Dus daar heb ik bijgeschreven 'Hoe kan ik een les afstemmen op bepaalde kinderen, wat hebben bepaalde kinderen nodig?' Dus ik vind het zeker nuttig. Wat ik moeilijk vind, is de juiste vragen stellen en wat ik lastig vind is..... Er zijn natuurlijk kinderen bij die weten eigenlijk niet zo goed wat ze erop moeten zeggen. 'Gaat het goed?' 'Ja het gaat eigenlijk wel goed'. 'Heb je iets nodig?' 'Nee, ik heb eigenlijk niets nodig'. Dus de juiste vragen stellen. Hoe kan je nu goed doorvragen? Dat is eigenlijk dus ook een verwachting die ik heb van jou. Dat ik voornamelijk als een belemmering zie. Dat had ik namelijk bij die ambitiegesprekken van die training ook. Er zijn een aantal kinderen, die kunnen heel goed zeggen 'Dat vind ik nog moeilijk' of die zeggen 'Ik zou ook weleens aan die instructietafel willen zitten. Maar goed, dat is wel de minderheid, dus.....

Ik: Dan heb je het eigenlijk over doorvragen, zeg maar.

Collega X: Ja, doorvragen. Stel er komt niets uit, hoe ga je dan verder? En vervolgens wat dan ook een belemmering voor mezelf is..... Ik ken mezelf ook wel een klein beetje..... Ik ben dan bang dat je te makkelijk dingen gaat invullen voor een kind. En dat wil je eigenlijk niet. Bij die Waardentrainingscentrum werd ook aangegeven door S. 'stil zijn'. Niet mijn sterkste kant.

Ik: Stiltes laten vallen.

Collega X: Maar eigenlijk dus een vraag stellen..... en laat maar komen. Kan me nu al vaak kinderen voor de geest halen die denken 'Nou ja, hij zegt niets.....'.

Ik: Ik ook.

Collega X: Ik heb ook niets te zeggen. Het kan best 5 minuten stil zijn. Of die gewoon vragen zijn er nog meer vragen. Dat is voor mezelf ook wel een belemmering. Er komt niets van een kind. Hoe ga je daar mee om? Ik wil niet het gesprek.....

Ik: Duidelijk!

Collega X: Ik wil het wel sturen, maar ik wil niet steeds input geven. 'Ik denk dat jij dit nog wel moeilijk vindt'. Dat is niet de goede vraag of opmerking. De meester zegt het, dus dat zal wel zo zijn. Dus dat is lastig. Dus wat ik van de leerlingen verwacht, is dat ze vooraf na denken over wat ze willen gaan zeggen. Dus duidelijk aangeven aan het begin van het jaar wanneer ze met de kindgesprekken aan de beurt zijn. Ze wisten wel dat ze een keer aan de beurt waren, maar er was geen planning. Als ze aan de beurt waren, was het vaak 'Nou, ik moet'. Eigenlijk wil ik dat ze van te voren gaan nadenken over dat ze morgen met de meester gaan praten en wat zou ik willen zeggen.

Ik: Dat klinkt goed.

Collega X: Dat ze eigenlijk al een paar vragen hebben.

Ik: Een woordweb?

Collega X: Bij wijze van. Wat zouden ze willen zeggen? Waarover? We hebben het nu over kindgesprekken. Maar ambitiegesprekken is dus maar een stukje van de kindgesprekken. Maar ik weet niet hoe ver jij wilt gaan?

Ik: Hoe ver wil jij gaan? Dat is eigenlijk mijn vraag.

Collega X: Alles wat een kind belangrijk vindt, mag een kind aan mij vertellen. Zo ver mag het van mij gaan. Je kunt het over het leren hebben, maar als het thuis een grote bende is, dat is dan voor mij belangrijk om te weten. Ook dat moeten de kinderen weten dat ze dit mogen zeggen. Dat ze gaan beseffen dat de meester dit moet weten, zodat hij er rekening mee kan houden.

Ik: Maar dan heb je het wel gesprekken vanuit verschillende invalshoeken, want leren is natuurlijk weer anders dan gevoel/beleving. Dat soort dingen.

Collega X: Mijn ideaal plaatje is dat er aan het begin van het jaar een algemeen gesprek komt om zo'n beetje alles aan te geven; wat heb je nodig om te leren, hoe zie ik het, waar heb ik wel hulp bij nodig, hoe gaat het thuis. Gewoon een kind goed leren kennen. Maar het tweede gesprek zie ik als gerichter. Dan gaat het meer over leren. Richting ambitiegesprekken. Wat wil jij nu nog? Dan wordt er vervolgens de koppeling gemaakt naar de oudergesprekken. Hier moet het team nog een uitspraak over doen, maar in principe heb ik het ambitiegesprek met het kind waar de ouder bij zit. Laat het kind maar vertellen aan de ouder en aan mij wat heb ik nodig, wat vind ik belangrijk en wat gaat al goed. Dat komt hier eigenlijk weer uit.

Ik: Een vervolg, een verdieping.

Collega X: Een verdieping inderdaad. Aan het begin van het jaar is er een gesprek. Alles wat een kind inbrengt', is goed. Bij wijze van een praatje pot. Lekker relaxed. Op een gegeven moment kun je ook een doel afspreken. Dat kinderen gaan nadenken over wat ze willen gaan doen, wat wil je nu eigenlijk, wat heb je nodig?

Ik: Die gesprekken met die kinderen waarbij de ouders zijn, dat is na schooltijd. Begrijp ik dat?

Collega X: Ja, dat is bij de 10-minutengesprekken na het 1^e rapport. Zeker voor een bovenbouwgroep goed aan het begin van het jaar; wat heb je nog nodig, waar kunnen we bij jou dit jaar nog aan werken, wat vind je zelf ervan? Voor een groep 7 goed om te doen na een Entreetoets. Maar ook bij een groep 8 aan het begin van het schooljaar. Ik heb dat als ouder meegemaakt op school R aan het begin van het jaar. Aan het einde van groep 7 is er gesproken over een bepaalde school; wil je dit nog? Of wil je nog hoger? En wat heb je ervoor nodig? Daar wil ik uiteindelijk ook naar toe. Vandaar dat ik daar ook voor gekozen had bij het Waardentrainingcentrum.

Ik: Ik snap het... Ik heb zelf ook een lijstje gemaakt met steekwoorden. Ik wil voornamelijk jou aan het woord laten, maar ik wil ook voor mezelf dingen terughoren. Ik hoor jou over belemmeringen spreken. Heb je ook nog successen in gesprekken?

Collega X: Daar kan ik nog weinig van zeggen. Over mijn eigen vaardigheid en successen. Als ik naar mezelf kijk, naar wat mijn kracht is, dan kan ik heel snel een goede ontspannen sfeer creëren. Niet dat een kind denkt 'Ik zit hier met de meester en wat gaat er nou gebeuren?' Even een grapje. Even los. Dat een kind zich op zijn gemak voelt. De gesprekken, die ik allemaal gehad heb, waren ook

Ik: In een leuke sfeer.....

Collega X: Ja. Behalve dan met die van R. Of hij wil vertellen naar welke school (VO) hij gaat. Maar het ging ook om een specifiek puntje. Het heeft niet met mij te maken, maar hij had gewoon geen zin om het anderen te vertellen. Dan heb je natuurlijk een andere ingang. Je kan er dan wel met R. een grapje over maken, maar je doel bereiken doe je dan niet. De meeste gesprekken waren gewoon leuk, normaal.

Ik: Oké. Heb je hier verder nog iets aan toe te voegen?

Collega X: Eigenlijk niet. Ik verwacht van jou iets over doorvragen; wat zijn nou eigenlijk goede vragen?

Ik: Die heb je niet gehoord bij het Waardentrainingscentrum?

Collega X: Heel weinig. Ik was niet zo heel enthousiast over het eindresultaat.

Ik: Heb je daar misschien voorbeeld gesprekjes gezien? Digitaal?

Collega X: De 1^e bijeenkomst wel. Maar dat was meer een onderbouwkind. Die ging vertellen dat heb ik gedaan en dingen liet zien. Wat heb ik gedaan? Dat waren voor mij de echte voorbeeld gesprekjes. Dat loopt allemaal makkelijk. Dat heb ik juist niet nodig.

Ik heb er één die zegt: 'Ik heb er eigenlijk geen zin in'. 'Wat heb je nodig?' 'Hoezo, wat heb je nodig?' 'Niks, het gaat toch goed'. 'Ja maar, zijn de resultaten ook goed?' 'Ja, dat weet ik niet'. Zulke gesprekken; hoe ga je daar mee om? Kinderen die in feite alleen maar proberen te blokkeren. Daar ga ik niet in mee. Jij kunt in die groep 7/8 ook wel kinderen voor de geest halen, die nog niet echt het inzicht hebben in wat ze nodig hebben. Een paar kinderen, eentje met de J. die voorin zit, die kan zeker niet aangeven wat hij nodig heeft.

Ik: Die hebben geen zelfinzicht.

Collega X: Totaal niet. Daar heb ik het meeste hulp bij nodig.

Ik: Als ik jou zou willen helpen concreet. Wil je fimpjes zien, voorbeelden om af te kijken of ben je met een lijstje met doorvraag-vragen al geholpen? Of wil je dat ik een voorbeeld gesprekje voer met een kind?

Collega X: Jij wilt er een keer erbij zitten of filmen?

Ik: Erbij zitten.

Collega X: Dat is het punt. Als we van te voren een voorbeeld gezien hebben van een moeilijk gesprek. Ik weet niet of je daar voorbeelden van hebt. Dus niet een gesprek van 'hier ben ik goed in en dat niet', want dat is te makkelijk. Zulke kinderen heb je ook. En daar heb ik geen moeite mee.

Ik: De basis is er gewoon.

Collega X: Ja, bij sommige kinderen wel. Ik heb zo een paar kinderen in de klas, die dat prima aan kunnen geven. Maar ja, als ze allemaal zo waren, dan was ons werk makkelijk geweest. Daar heb ik wel een voorbeeld van nodig. En welke vragen je zou kunnen stellen om door te vragen. Dus als je een soort lijstje maakt met standaard vragen.

Als ik een kind vraag 'wat vind je moeilijk?' en zo'n kind zegt 'ik vind niets moeilijk' en ik kijk naar de CITO's en alles is een D, dan gaat er iets niet goed. Dan kan ik van alles zeggen, maar je wilt natuurlijk dat een kind daar zelf mee komt.

Ik: Oke.

Collega X: Uiteindelijk na afloop van zo'n gesprek zou je dan nog tegen mij kunnen zeggen 'Op dat moment had je dat nog kunnen vragen of dat had je zo nog kunnen doen'.

Ik: Prima. Dan gaan we dat zo doen.

Buiten dit om, als IB-er, zijn er nog verbeterpunten in de coaching naar jou toe?

Collega X: Er zijn geen dingen, die we nooit besproken hebben. Als het niet goed is, is het niet goed.

Ik: Gewoon zeggen.

Collega X: We hoeven niet alles mooi in te pakken. Als het niet klaar is, is het niet klaar. Duidelijk zijn. Dat is in dit coachingsverhaal ook. We kennen allemaal het feedback verhaaltje. Eerst wordt er gezegd wat we allemaal goed doen en dan komen we vervolgens toch uit op de punten, die anders zouden kunnen. Zeg wat je ziet. Gewoon duidelijk zijn.

Ik: Het stukje feedback wat goed is, wil je toch wel horen, neem ik aan?

Collega X: Natuurlijk wel. Maar....

Ik: Het hoeft alleen niet zo ingekleed te worden? Gewoon rechtuit.

Collega X: Nee, we zijn allemaal oud en wijs genoeg dat we weten dat iemand feedback gaat geven, dus kom maar op. Maar.....

Ik: Kort maar krachtig.

Collega X: Precies. Nu komt het waar ik iets mee kan.....

Ik: Het feit dat jij bent uitgekozen voor deze coaching, heb je daar geen problemen mee? Denk je, laat maar komen?

Collega X: Problemen niet, maar ik had me niet als vrijwilliger aangeboden. Ik zie er wel de meerwaarde van in. Zeker in de bovenbouw vind ik deze gesprekken belangrijk. Daar moet je van verwachten dat je weten wat ze nodig hebben. Maar los van jouw verhaal weet ik niet in hoeverre we dit gaan doortrekken binnen onze school. Daar hadden we het ook over bij de Waardentrainingscentrum. Wat ik een beetje merk is dat je kinderen ineens gaat vragen 'wat vind jij?'. Daar zijn ze niet mee opgegroeid. Dat zei ik ook tegen S. (trainster Waardentrainingscentrum). Het is niet alleen voor ons wennen.....

Ik: ...maar ook voor de kinderen.

Collega X:voor de kinderen. 'Hoezo, wat vind ik?' Die vraag is nooit gesteld. Als ze natuurlijk van jongs af aan dit gesprek hebben gehouden, weten ze dat ze wat mogen zeggen. En weten we moeten er zelf ook over nadenken. Dat vind ik dus wel een puntje. En voor de kinderen hoe eerlijk durven ze te zijn. Bijvoorbeeld met die vragenlijst van jou: hoe vaak praat de meester of juf met jou over leren op school? Nu weet ik...

Ik: Ze hoeven er geen naam op te zetten, hè.

Collega X: Nee. Ze hoeven er geen naam op te zetten. Maar dat is eigenlijk wel positief naar mij toe, als ik denk aan de meiden van groep 7, daar heb ik op zich een goede band mee. Ik heb ook wel het idee dat die meiden mij aardig vinden als meester. Dat zijn toch kinderen,

die vinden dat je eerlijk moeten zijn. Maar misschien, als ik nu hier invul, dat de meester nooit met mij praat over leren, dan zijn die kinderen ook slim genoeg om te denken 'dat is niet leuk om te zeggen over de meester'.

Ik: Het feit dat ze hun naam niet op de lijst hoeven zetten, hoop ik dat zij dit wel durven.

Collega X: Uiteindelijk is het zoals het is. Dan moeten ze dat gewoon invullen. Dat maak ik ze van te voren wel duidelijk. Bij sommigen is het wel zo, dat ze me aardig vinden, maar ze moeten wel aangeven dat ik niet vaak met ze praat of eigenlijk maakt het ze niet uit. Dat komt niet aardig over. Er zijn er toch bij die zo denken. Aan het begin van het schooljaar hebben we ook van die lijstjes ingevuld. Daar stonden ook van die dingen in, waarbij ik denk 'dat is heel vriendelijk van je, maar dat kan je eigenlijk niet zeggen'. 'Ik vind dat de meester goed les geeft' en dan zijn we net 2 weken onderweg. Dat is heel vriendelijk, maar dat weet je nog niet.

Ik: Maar dat was wel met jou. Daar was je zelf bij. Tenminste die vragenlijst hebben ze ingevuld en die heb jij met ze besproken. Jij wist van wie het was. Het was op naam.

Collega X: Jawel, maar dan hadden ze dat ook niet in hoeven vullen. Er stonden veel meer dingen in, die voor mij heel aardig waren. Dat kan je nog niet zeggen. Lief van je, maar het is nog niet zo. Daar kan ik zelf wel doorheen prikken. Als ze dat nu invullen, is dat ergens op gebaseerd. Laat ze gewoon aangeven.....

Ik: Dus jij denkt dat ze die nu misschien te mooi gaan invullen? Daar ben je bang voor?

Collega X: Nou het gaat mij meer om het totaal plaatje, dus niet alleen om het mooi invullen. Het gaat om het dingen aangeven in gesprekken. Hoe kritisch.....kritisch van een kind naar een meester.....wel apart. Ze mogen het wel zeggen. 'Ik kreeg altijd wel vaak verlengde instructie, maar nu is het veel minder. Eigenlijk heb ik dat wel 4x per week of elke dag nodig. Durft een kind dat te zeggen?'

Ik: Dat is ook iets, waarbij je hulp zou willen hebben: hoe maak ik ze kritischer?

Collega X: Ik denk dat het door de jaren heen beter kan, als ze al jonger dit doen gewend zijn om te zeggen wat ze nodig hebben. 'Ik vind u wel aardig meester, maar ik heb veel meer hulp nodig'.

Ik: Toch denk ik dat jij dit nu ook voor elkaar kan krijgen. Dat denk ik.

Collega X: Wat, dat ze het eerlijk zeggen?

Ik: Ja.....

Collega X: We zullen het zien.....

Ik: Even samengevat. Kindgesprekken zijn een meerwaarde, want je vindt het belangrijk te weten wat een kind vindt. En ik spiek even op je briefje.....Leerlingen wil je leren kennen. Dat doen we al aan het begin van het schooljaar. En dat je de les kan afstemmen op wat ze nodig hebben. Een succes is dat er tijdens het gesprek sprake is van een lekker ontspannen sfeer. Belemmering zijn: niet de juiste vragen en geen bijdrage van de leerling. Je wilt meer afstemmen. Dat is dan gelijk ook wat je wilt bereiken. En ook een beetje kritisch....dat de leerlingen ook kritisch mogen zijn. En dat kinderen alles kwijt mogen. En een koppeling naar de ouders toe. Maar dat is dan in de toekomst.

Collega X: Niet alleen naar de toekomst toe, maar later in het jaar. In principe wil ik het aan het begin van het schooljaar een ambitiegesprek met ouders en kinderen erbij om de stand van zaken na de Entreetoets/ einde van groep 7 te bespreken en te vragen wat ze nog nodig hebben, want dit gesprek moet je niet in december houden.

Ik: Nee. Oké. Dat is duidelijk. Je zegt een voorbeeld filmpje van zo'n moeilijk gesprek, dat zou ik wel willen zien. En eventueel een lijstje met doorvraagvragen. Oké. Voor mezelf, als IB-er naar jou toe in de coaching, wees gewoon duidelijk en direct, niet te veel er omheen. Nou duidelijk.

Collega X: Oké.

Ik: We gaan ervoor zorgen.....

Bijlage 3

Inhouds- en thematische analyse narratief interview collega X.

De vragen , die gesteld zijn door De Lange, Schuman & Montesano Montessori (2011) op bladzijde 211 in het boek 'Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals' gebruik ik voor een eerste oriëntatie:

Het onderwerp is 'het voeren van kindgesprekken'.

Het onderwerp wordt eenduidig gepresenteerd. Vooral gericht op de onmogelijkheden, wat niet lukt. Het interview heeft over het algemeen dan ook een negatieve lading.

Het gesprek is niet gemakkelijk verlopen voor mij als interviewer. De geïnterviewde collega vervalt regelmatig in herhaling, breekt soms zinnen af of herformuleert een zin.

Voor mij als interviewer is het daarom lastig geweest om het verhaal te kunnen volgen. Ik bemerk in mijn reactie, dat ik dan soms te laat reageer. De geïnterviewde collega heeft dan al een vervolg gegeven aan het verhaal.

De normen en waarden, die impliciet naar voren kwamen, zijn: eerlijk zijn.

De leerlingen worden omschreven als lief, positief naar de leerkracht toe (medestanders), maar soms ook als niet meewerkend (tegenstanders).

De geïnterviewde collega haalt informatie betreffende het voeren van kindgesprekken, om precies te zijn ambitiegesprekken, bij het trainingscentrum van de stichting waar het bestuur bij aangesloten is. Er is ontevredenheid over de opbrengst van deze scholing. Men sluit niet aan bij de hulpvraag.

De geïnterviewde collega weet niet hoe school DM in de toekomst om wil gaan met kindgesprekken c.q. ambitiegesprekken. Zelf heeft de geïnterviewde collega de ambitie om in het volgende schooljaar invulling te geven aan deze ambitiegesprekken. De geïnterviewde collega ziet meerwaarde voor de bovenbouwgroepen betreffende de Entree- en Eindtoets; waar gaan we naar toe werken en wat heb je daarbij nodig?

De geïnterviewde collega heeft duidelijk een eigen mening willen presenteren. Iets wat past bij het narratieve interview. De geïnterviewde collega heeft van te voren dan ook een woordweb gemaakt volgens afspraak als leidraad tijdens het interview.

De geïnterviewde collega maakt soms gebruik van bombastische taal.

Na het transcriberen heb ik kleine tekstdelen gemarkeerd, waarin de collega aangeeft wat belangrijk is in het voeren van kindgesprekken. Daarna ben ik overgegaan tot een thematische analyse.

scholing	Ambitiegesprekken.
meerwaarde	Het is belangrijk om te weten wat een leerling ervan vindt, want dan kun je er iets mee/ kun je afstemmen. Zeker ook aan het begin van het schooljaar, want dan kun je een leerling beter leren kennen. Een leerling mag alles vertellen tijdens een kindgesprek. Niet alleen over leren, maar ook over de thuissituatie. Juist dat wil de geïnterviewde collega weten, zodat er rekening mee

	gehouden kan worden.
belemmering	• de juiste vragen stellen, doorvragen • de leerlingen zijn niet gewend aan dit soort gesprekken, waardoor het soms niet goed lukt
valkuil	• bij 'stille' leerlingen zelf invulling geven aan het gesprek • tip 'stiltes laten vallen' (vanuit scholing) is niet de sterkste kant.
ideaal/toekomstperspectief school DM	• 1^e gesprek: algemeen, om de leerling goed te leren kennen. 2^e en volgende gesprekken: gericht (meer naar het ambitiegesprek toe) Leerling vertelt de ouder zelf hoe het ervoor staat en waar het naar toe wil. Meerwaarde voor bovenbouw; CITO Entree- en Eindtoets. • Kindgesprekken vanaf de onderbouw, zodat de leerlingen eraan gewend raken. • Leerlingen mogen kritisch zijn naar de leerkracht en hem/haar aanspreken op bijvoorbeeld de verlengde instructie, die hij/ zij zou krijgen.
'succes'	Er kan snel een ontspannen sfeer gecreëerd worden.
vaardigheid	Hoe stel ik de goede vragen (bij de 'stille' leerlingen)?
verwachting coach	• lijstje met voorbeeld vragen • voorbeeldfilmpje van een lastig gesprek met een leerling • feedback op de gestelde vragen
benadering coach	Er is een directe en duidelijke benadering gewenst.
coaching	De collega kiest er niet vrijwillig voor, maar vindt het ook geen probleem.

Bijlage 4

Codering narratieve interviews

Bron	Tekst	Open codering	Axiaal coderen	Selectief coderen
Interview Y	<i>Maar toch is het anders als je maar anderhalve dag voor de groep staat om werkelijk met de kinderen een band te krijgen dan die de volledige leerkracht, dus in die zin investeer ik daar altijd in en probeer ik heel vaak kinderen te spreken.</i>	Opbouw vertrouwensband.	Band leerkracht-leerling.	Relatie.
Interview Y	<i>Daarnaast heb ik natuurlijk ook gesprekjes met kinderen tijdens de lessen. Maar ik heb natuurlijk weleens een gesprekje met een kind naar aanleiding van iets wat voorgevallen is.</i>	Gesprekjes gevoerd tijdens de lessen en na voorval.	Gesprekjes over welbevinden en leren.	Cognitie + welbevinden.
Interview Y	<i>Ik kan een gewoon gesprekje met een kind goed matchen.</i>	Goed matchen met een kind in regulier gesprek.	Sfeer.	
Interview Y	<i>Ik vind het lastiger worden als een kind weinig opening geeft om dan de goede vragen te gaan stellen..... Ja, met name als een kind niet geneigd is om veel te zeggen.</i>	Goede vragen stellen bij 'stille leerlingen'; hoe doe je dat?	Doorvragen.	
Interview Y	<i>.....en ik zou het fijn vinden als je daar op let tijdens de coaching, of het belangrijk is dat je het kind een soort van vraag meegeeft waar je de andere keer op terug kunt komen of op door kunt gaan.</i>	Denkvraag meegeven.	Vorbereiden leerlingen.	Kritische houding.
Interview Y	<i>.....dat ik lang niet altijd een doel kan aangeven bij een gesprek.</i>	Doel aangeven.	Doel stellen.	Doel.
Interview Y	<i>Die man zei dat hij ook situaties had, waarbij kinderen vanaf groep 5 zelf Zien! invullen. Toen dacht ik: 'Oké'. Want je kijkt als leerkracht naar een kind, maar hoe kijkt een kind naar alles. Komt dat overeen? Dat zou een mooie aanleiding zijn voor een gesprek met een kind.</i>	Zien!		
Interview Y	<i>.....overall leer je weer wat van. Ik vind het (coaching) prima.</i>	Wil om te leren.	Leren van en met elkaar.	Teamleren.
Interview Z	<i>.....niet bekend met kindgesprekken op de manier, zoals jullie het altijd doen. Ik heb even voor mezelf informatie opgezocht.....Ik ga niet gelijk aan jou vragen wat voor vragen, maar ik ga toch ook een</i>	Zelfinitiatief.		

	<i>lijstje maken.</i>			
Interview Z	<i>En dan het gesprek op zo'n manier voeren dat het kind zich ook een beetje belangrijk vindt of in zijn waarde voelt..... 'Ik mag ook mijn mening zeggen, ik mag ook inbreng hebben'</i>	Leerling mag inbreng hebben, voelt zich van waarde.	Inbreng leerling.	Autonomie.
Interview Z	<i>Dan kan zo'n kind iets gaan vertellen, waarbij het natuurlijk niet meer van nummer 1 naar nummer 2 en nummer 3 kan..... Ik moet die vragen toch ook wel een beetje in mijn hoofd hebben.</i>	Het opslaan van vragen in je geheugen.	Kennis opbouwen.	Professionalisering
Interview Z	<i>Ja, dat lijkt me dan nog een beetje moeilijk, want een kind kan van de hak op de tak springen. Van het ene onderwerp naar het andere. Dan wil ik daar toch een beetje bijblijven, want ik heb een bepaald doel. Dus ik moet weer terug naar mijn doel. Maar ik kan hem ook niet afkappen, want ik moet hem ook in zijn waarde laten en luisteren en.....</i>	Een leerling uitluisteren en bij je doel blijven is lastig.	Actief luisteren.	
Interview A	<i>Sommige kinderen geven heel makkelijk direct antwoord, wat je graag wilt weten, waar je iets mee kan. Maar er zijn ook kinderen die geven dan een antwoord, waarbij je denkt 'Dit klopt niet helemaal'. Of ze gaan op een heel andere manier verder wat je niet perse wilt horen voor dit gesprek. Toen had ik best veel tijd nodig per kind, maar toen had ik wel een heel compleet beeld.....</i>	Vragen stellen kost tijd om tot een compleet beeld te komen.	Compleet beeld.	Kern.
Interview A	<i>Je merkt ook dat sommige kinderen het een beetje gek vinden dat ze dan even bij jou zitten en dat je vragen als het ware afvuurt. Die zijn dan wat terughoudender.</i>	Leerlingen zijn het niet gewend dat er vragen gesteld worden.	Niet gewend aan bevraging.	Gewenning.
Interview A	<i>Of dat je denkt 'dat was eigenlijk toch wel bijzonder dat hij dat zei'. Daar moet ik over een tijdje nog maar een keertje een gesprek doen.</i>	Gesprek plannen bij bijzonderheden.	Ondersteuning bieden.	Ondersteuning.
Interview A	<i>Je volgt hem natuurlijk dan ook op een andere manier, want je hebt gehoord van hem dat hij het eigenlijk helemaal niet leuk vindt. Dus je bent dan toch alerter, vind ik.</i>	Alertheid na kindgesprek.	Alert zijn.	Observeren.
Interview A	<i>.....dan is het moeilijker om die</i>	Focus erbij houden.	Concentratie.	

	<i>focus erbij te houden om dat lijstje met die vragen, want dan zijn het best wel wat vragen natuurlijk, die je wilt stellen.</i>			
Interview A	<i>Hoe kan je het nou het beste gesprekken voeren bij de kleuters? Waarbij je echt even de rust hebt, waarbij je echt even dat kind hebt, dat je allebei even de aandacht erbij hebt.....En dat je de tijd ervoor hebt.</i>	Rustige plaats, tijdstip en tijdsduur betreffende kindgesprek.	Timemanagement	
Interview A	<i>Ik vind het altijd wel heel fijn dat jij heel positief bent. Sowieso. Dat vind ik persoonlijk wel prettig. Natuurlijk moet je wel echt de punten benoemen die minder zijn. Maar het is ook wel fijn om te horen wat er wel goed ging. Dat doe jij altijd sowieso.</i>	Positieve benadering coach.	Positieve feedback.	
Interview X	<i>Bij de Waardentraining heb ik dus zelf ook al gekozen voor ambitiegesprekken. Dat ligt in het verlengde van de kindgesprekken.</i>	Ambitiegesprekken.	Startgesprekken.	
Interview X	<i>'Hoe kan ik een les afstemmen op bepaalde kinderen, wat hebben bepaalde kinderen nodig?'</i>	Afstemming op leerling.	Onderwijs-behoeften.	
Interview X	<i>Ik ben dan bang dat je te makkelijk dingen gaat invullen voor een kind.</i>	Gevaar is zelf invulling geven aan vraag leerling.	Invullen voor de ander.	Mentale denkmodellen.
Interview X	<i>.....'stil zijn'.</i>	Stiltes laten vallen.	Bescheidenheid.	
Interview X	<i>Als we van te voren een voorbeeld gezien hebben van een moeilijk gesprek..... En welke vragen je zou kunnen stellen om door te vragen. Dus als je een soort lijstje maakt met standaard vragen.</i>	Behoeftte aan voorbeelden.	Afkijken hoe iets aan te pakken.	Leerstijl.
Interview X	<i>Dat is in dit coachingsverhaal ook. We kennen allemaal het feedback verhaaltje. Eerst wordt er gezegd wat we allemaal goed doen en dan komen we vervolgens toch uit op de punten, die anders zouden kunnen. Zeg wat je ziet. Gewoon duidelijk zijn.</i>	Duidelijke benadering coach.	Eenduidig.	
Interview X	<i>'Ik kreeg altijd wel vaak verlengde instructie, maar nu is het veel minder. Eigenlijk heb ik dat wel 4x per week of elke dag nodig. Durft een kind dat te zeggen?'</i>	Eerlijkheid.		

Bron: <http://www.rcompany.nl/tips-voor-studenten.die-onderzoek-gaan-doen-of-tentamen-willen-halen-nr-9/>

Bijlage 5a

Plan van aanpak praktijkgericht onderzoek 'coaching op het voeren van kindgesprekken'



Ellen de Vos

04-04-2016

Coaching op het voeren van kindgesprekken

Het doel van dit praktijkgericht onderzoek op school DM is het vergroten van mijn coachingsvaardigheden naast de verdere implementatie van het voeren van kindgesprekken ten einde te komen tot het specifiek in kaart brengen van de onderwijsbehoeften van de leerlingen. In het coachen wil ik afstemmen op wat de ander nodig heeft. Dat betekent dat ik verschillende leiderschapsstijlen moet kunnen toepassen. Ik maak daarbij gebruik van het model Situationeel Leiderschap van Hersey en Blanchard (2007). Dit bestaat uit vier leiderschapsstijlen S1, S2, S3 en S4. Wanneer leiderschapsstijl S1 wordt toegepast, ligt het accent bij de leider op het geven van instructies en opdrachten en het controleren van de uitvoering.

Bij leiderschapsstijl S2 ligt de nadruk op samenwerken. Verantwoordelijkheden worden gedeeld. Er worden veel vragen gesteld door de leidinggevende, waarbij actief geluisterd wordt en de ander geraadpleegd, gecompimenteerd en gestimuleerd wordt. Wel worden de taken nauwkeurig vastgesteld en zonodig gecontroleerd.

Het vertrouwen dat de medewerker competent genoeg is en zelfstandig de taak kan uitvoeren past bij leiderschapsstijl S3. De leidinggevende treedt stimulerend op, is klankbord en helpt de ander op verzoek bij de uitvoering.

Bij leiderschapsstijl S4 gaat het om loslaten. De leidinggevende schept de voorwaarden die nodig zijn bij het uitvoeren van de opdracht. Beslissingen en de wijze waarop de taak moet worden uitgevoerd wordt overgelaten aan de ander. Deze is zelf verantwoordelijk.

Afstemming ervaar ik zelf als prettig. Er is ruimte voor eigen inbreng, waardoor authenticiteit behouden blijft. Daarom wil ik ook ruimte voor eigen inbreng van de collega's.

Leiderschapsstijl S1 laat echter nauwelijks inbreng toe, omdat er sturend leiding wordt gegeven. Ik kies er dan ook voor om deze leiderschapsstijl niet mee te nemen in dit traject.

Ik zal mij uiteindelijk richten op de leiderschapsstijlen S2, S3 en S4 van Hersey & Blanchard (2007). De vaardigheden behorende bij deze leiderschapsstijlen zullen worden opgenomen in een door mij zelf samengestelde kijkwijzer (bijlage a). Deze kijkwijzer wordt ingevuld, na het analyseren van filmbeelden, door de directeur (tevens coach) en de specialiste VIB van het expertisecentrum DW.

Via het internet heb ik een test Situationeel Leiding Geven ingevuld. Op leiderschapsstijl S2 scoor ik het hoogst. Op de leiderschapsstijlen S3 en S4 scoor ik lager wat inhoudt dat deze in de zone van mijn naaste ontwikkeling (Vygotsky, 1978) liggen. Ik zie het als een uitdaging om mij deze stijlen meer eigen te maken.

Het coachen wil ik op een oplossingsgerichte manier aanpakken. Ik heb de keuze gemaakt voor de inzet van de Zevenstappendans van Kaufmann & Van Dijk (2014). De Zevenstappendans bestaat uit volgende zeven stappen: contact maken, context verkennen, doelen stellen, krachtbronnen (sterke punten) aanboren, complimenten maken, differentiëren en oriëntatie op de toekomst.

Daarnaast vind ik LSD (luisteren, samenvatten en doorvragen) van Hargrove (2008) belangrijk en zijn daarom opgenomen in de kijkwijzer, zoals hierboven beschreven. Ik verwacht dat ik dit toepas, maar wil hier feedback op.

Ook de gecoachte collega's wordt gevraagd om drie keer een vragenlijst in te vullen om mijn coachingsvaardigheden in te schalen (bijlage b). Dit is tevens een door mij zelf samengestelde vragenlijst gebaseerd op vaardigheden passende bij de leiderschapsstijlen van Hersey & Blanchard

(2007), de Zevenstappendans van Kaufmann & Van Dijk (2014) en LSD (luisteren, samenvatten en doorvragen) van Hargrove (2008).

Middels het coachen streef ik naar het vergroten van de leerkrachtvaardigheden ten aanzien van het voeren van kindgesprekken. Hiervoor zal ik een kijkwijzer invullen, die ik ook zelf heb opgesteld (bijlage c). De leerkrachtvaardigheden, die in deze kijkwijzer zijn opgenomen, zijn gebaseerd op theorie van Pameijer, Van Beukering & De Lange (2009), Delfos (2000) en Gordon (2005).

Omdat ik wil afstemmen op de ander heb ik een bewuste keuze gemaakt om de coaching te starten met de afname van het narratieve interview. Hierbij heb ik vooral de geïnterviewde aan het woord gelaten. Op deze manier heb ik kunnen achterhalen in hoeverre de geïnterviewde collega's ervaringen hebben opgedaan met het voeren van kindgesprekken, wat hun successen en eventuele belemmeringen zijn geweest en wat zij verwachten van mij als coach. Dit om goed aan te kunnen sluiten bij wat de collega's nodig hebben als coach, welk startpunt zij hebben in deze coaching en om een inschatting te kunnen maken welke leiderschapsstijl het beste past bij iedere collega.

De gecoachte collega's schalen hun eigen leerkrachtvaardigheden in bij aanvang van de coaching en tijdens ieder coachingsgesprek (bijlage d). De collega's worden door mij drie keer bezocht met de kijkwijzer, terwijl ze een kindgesprek voeren. Na elk bezoek volgt een coachingsgesprek, waarbij de door mij ingevulde kijkwijzer de leidraad in het gesprek is.

Thematische analyse narratieve interviews

Na het transcriberen van de narratieve interviews heb ik kleine tekstdelen gemarkeerd, waarin de geïnterviewde collega aangeeft wat belangrijk is in het voeren van kindgesprekken. Daarna ben ik overgegaan tot o.a. een thematische analyse. Hiervan is een schematisch overzicht weergegeven.

Collega A

ervaring	Kindgesprekken heb ik gevoerd in een aparte ruimte en tijdens het buitenspelen.
belemmeringen	• Kinderen, die steeds zeggen 'Dat weet ik niet'. • Tijd; wanneer in te plannen en hoe lang? • Rustige plek kiezen; waar ga je zitten?
dilemma	Om een compleet beeld van een kind te krijgen, is het goed om alle tijd te nemen voor een gesprek. Die tijd heb je niet (altijd).
meerwaarde	Wanneer je iets ontdekt, wat je nog niet wist van een kind, kun je hier meer alert op zijn.
succes	Door een kindgesprek ervaren dat iemand zich niet prettig voelt in de klas, daar alert op zijn en vervolgens zien dat de leerling wel geniet en dit dan ook naar de leerling toe benoemen.
vaardigheid	Hoe voer je naast een kindgesprek betreffende welbevinden ook een kindgesprek betreffende leren? En wanneer, waar en hoe lang?
verwachting coach	Let op het stellen van gesloten vragen; zou dit anders moeten, meer open vragen?
benadering coach	Positief, wat de IB-er ook doet.
coaching	Leuk om dit samen met de IB-er te doen, omdat dit normaal gesproken weinig voorkomt gezien de uren, die de geïnterviewde collega draait.

Collega X

scholing	Ambitiegesprekken.
meerwaarde	Het is belangrijk om te weten wat een leerling ervan vindt, want dan kun je er iets mee/ kun je afstemmen. Zeker ook aan het begin van het schooljaar, want dan kun je een leerling beter leren kennen. Een leerling mag alles vertellen tijdens een kindgesprek. Niet alleen over leren, maar ook over de thuissituatie. Juist dat wil de geïnterviewde collega weten, zodat er rekening mee gehouden kan worden.
belemmering	• de juiste vragen stellen, doorvragen • de leerlingen zijn niet gewend aan dit soort gesprekken, waardoor het soms niet goed lukt
valkuil	• bij 'stille' leerlingen zelf invulling geven aan het gesprek • tip 'stiltes laten vallen' (vanuit scholing) is niet de sterkste kant.
ideaal/toekomstperspectief school DM	• 1^e gesprek: algemeen, om de leerling goed te leren kennen. • 2^e en volgende gesprekken: gericht (meer naar het ambitiegesprek toe) Leerling vertelt de ouder zelf hoe het ervoor staat en

	waar het naar toe wil. Meerwaarde voor bovenbouw; CITO Entree- en Eindtoets. - Kindgesprekken vanaf de onderbouw, zodat de leerlingen eraan gewend raken. - Leerlingen mogen kritisch zijn naar de leerkracht en hem/haar aanspreken op bijvoorbeeld de verlengde instructie, die hij/ zij zou krijgen.
succes	Er kan snel een ontspannen sfeer gecreëerd worden.
vaardigheid	Hoe stel ik de goede vragen (bij de 'stille' leerlingen)?
verwachting coach	- lijstje met voorbeeld vragen - voorbeeldfilmpje van een lastig gesprek met een leerling - feedback op de gestelde vragen
benadering coach	Er is een directe en duidelijke benadering gewenst.
coaching	De collega kiest er niet vrijwillig voor, maar vindt het ook geen probleem.

Collega Y

meerwaarde	Investeren in het opbouwen van een vertrouwensband is de meerwaarde van het voeren van kindgesprekken.
ervaring	Er is ervaring opgedaan met 'feel good' gesprekjes, gesprekjes bij vastlopen in het leren, gesprekjes bij bijzonder gedrag en onvoldoende leerresultaten.
taakverdeling	De duocollega werkt meerdere dagen in de week, dus voert de kind/ambitiegesprekken.
belemmering	Leerlingen, die weinig opening geven → welke vragen stel je dan? Leerlingen, die niet willen.
valkuil	Het lukt niet altijd om een doel aan te geven.
succes	Een regulier gesprekje lukt goed, de collega kan dan goed matchen met de leerling.
vaardigheid	Hoe voer je de gesprekken met de zogenaamde 'stille' leerlingen?
verwachting coach	Let tijdens het gesprek op: - Doel? - Denkvraag meegeven met de leerling voor een volgend gesprek.
toekomstperspectief school DM	Leerlingen vullen zelf ook Zien! lijsten in. Aan de hand van dit resultaat kun je met ze in gesprek gaan.
benadering coach	Jouw begeleiding ervaar ik als prima.
coaching	Je kunt overal wat van leren.

Collega Z

belemmering	Wat voor soort vragen stel je?
zelfinitiatief	- Informatie zoeken via het internet - zelf een lijstje met vragen maken als leidraad voor een kindgesprek
valkuil	Het zelfgemaakt lijstje met vragen in een bepaalde volgorde willen voorleggen aan een kind, terwijl het kind soms een heel andere kant op wil gaan in zo'n kindgesprek.

	Conclusie collega: het lijstje moet in het hoofd zitten!
meerwaarde	• band leerkracht-leerling • dat het kind voelt dat hij/zij van waarde is • dat het kind zijn/haar mening mag zeggen
verwachting coach	• duidelijkheid betreffende traject coaching • feedback op zelf samengestelde lijst met vragen
ervaring	Er zijn gesprekken gevoerd met leerlingen, die niet lekker in hun vel zitten of faalangst hebben.
succes	Een leerling, die steeds zei 'ik kan het niet', weer op laten bloeien door het voeren van kindgesprekken. Zijn negatieve uitlatingen werden omgebogen naar positieve en er werden afspraken gemaakt voor in de praktijk.
vaardigheid	Hoe voer ik een kindgesprek, waarbij ik een doel voor ogen heb?
coaching	Het is leuk om gecoacht te worden!
benadering coach	Tot nu toe benadert de coach mij prima.

Configuratie van centrale codes

(Bron: Boeije, 2005, p.68)

Naar aanleiding van de codering van de narratieve interviews zijn de onderstaande algemene kernbegrippen, die ter sprake zijn gekomen, per collega weergegeven.



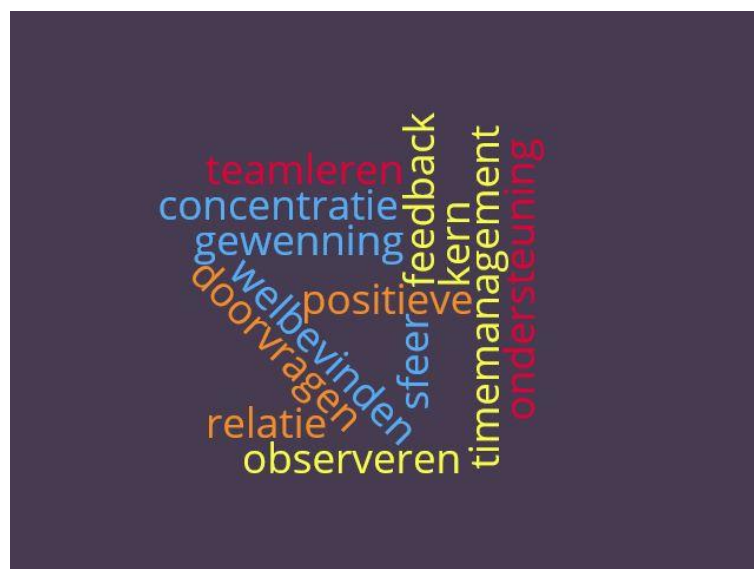
Collega X



Collega Y



Collega Z



Collega A

Conclusie narratieve interviews

De vier collega's voeren allen gesprekjes met leerlingen; er worden voornamelijk gesprekjes gevoerd op welbevinden en minder op leren.

Drie collega's geven expliciet aan dat gesprekjes de band tussen leerkracht en leerling versterkt en dat ze aandacht willen geven aan ieder kind.

Twee collega's geven aan sterk te zijn in het voeren van een regulier gesprekje, waarbij een goede sfeer wordt gecreëerd.

De vier collega's geven allen aan dat het voeren van een gesprekje met een leerling, die niet veel zegt of niet wil, lastig is.

Eén collega geeft aan zelf een lijstje met vragen te willen opstellen voorafgaande aan de coaching. Deze collega beseft dat het lijstje geen garantie is voor een goedlopend gesprek. Een leerling volgt soms zijn eigen pad. Het is goed om dan de vragen paraat te hebben aldus deze collega.

Een andere collega wil een lijstje met voorbeeld vragen ontvangen van mij. En daarnaast zou deze collega een voorbeeld filmpje willen zien van een moeilijk lopend gesprek voorafgaande aan de coaching.

Een derde collega geeft aan dat ze niet van mij verwacht dat ik ineens een lijstje met voorbeeld vragen voor haar heb. Hier ligt mijns inziens wel een hulpvraag aan ten grondslag.

Een vierde collega geeft aan bang te zijn zelf invulling te geven aan de vragen, als er geen antwoord komt.

Twee collega's geven aan dat zij hun leerlingen de gesprekjes willen laten voorbereiden. De één is van plan om na afloop van een 1^e gesprek een denk vraag mee te geven. De ander maakt een planning, zodat iedere leerling weet wanneer hij/zij aan de beurt is en kan nadenken over wat hij/zij aan de leerkracht kwijt wil.

Twee collega's geven expliciet aan dat de inbreng van leerlingen gewenst is.

Twee collega's geven aan dat de leerlingen niet gewend zijn aan de bevraging. Eén collega vraagt zich daarbij af of het wellicht goed is om gesprekjes met leerlingen in de kleutergroepen te voeren, zodat ze er gaandeweg hun schoolloopbaan aan gewend raken.

Drie collega's geven aan zich bewust te zijn van het feit dat een kindgesprek een doel moet hebben. Eén collega geeft zelf aan dit mee te willen nemen in de coaching.

Twee collega's geven aan door het voeren van de gesprekjes af te willen stemmen op wat de leerlingen nodig hebben. Eén collega geeft aan dat het gaat om een bepaalde alertheid naar de leerlingen toe. De andere collega geeft aan dat eerlijkheid en kritisch zijn naar de leerkracht in een gesprek goed zou zijn. Uit piëteit zou de leerling naar de leerkracht toe wellicht niet helemaal open/eerlijk kunnen zijn.

De vier collega's willen iets bereiken in het voeren van kindgesprekken. Tot het voeren van ambitiegesprekken met ouders en leerlingen, het betrekken van de Zien!-overzichten in de gesprekken en het houden van gesprekjes betreffende het leren. In de verdere implementatie betreffende het voeren van kindgesprekken is het goed om deze items mee te nemen tijdens een

teamvergadering, waarbij een ieder zijn mening hierover mag geven. Naar aanleiding daarvan kan het MT een besluit nemen in het beleid op dat gebied.

De vier collega's staan over het algemeen positief in de coaching; je kunt ervan leren, er is meer contact met de Intern Begeleider, gecoacht worden is leuk maar ook spannend en het is niet vrijwillig, maar wel oké.

De benadering van de coach is, zoals het nu gaat prima, en positief te noemen. Eén collega geeft aan dat de benadering wat meer direct mag.

Planning coaching

Naar aanleiding van het narratieve interview heb ik voor mezelf de belangrijkste items, die tijdens de gevoerde gesprekken naar voren zijn gekomen, op een rijtje gezet. Daarnaast heb ik een inschatting gemaakt betreffende de toe te passen leiderschapsstijl bij aanvang van de coaching per collega. Na ieder coachingsgesprek is het belangrijk om hierop te reflecteren. Wellicht is het nodig om over te stappen op een andere leiderschapsstijl gaandeweg het coachingstraject.

Collega A

vaardigheid	Hoe voer je naast een kindgesprek betreffende welbevinden ook een kindgesprek betreffende leren? En wanneer, waar en hoe lang?
verwachting coach	Let op het stellen van gesloten vragen; zou dit anders moeten, meer open vragen?
benadering coach	Positief, zoals de collega gewend is van de IB-er in het begeleiden.
leiderschapsstijl	S2; omdat we samen tot een besluit zijn gekomen waarop gecoacht kan worden.

1^e keer (donderdag 14 april): kindgesprek in de klas betreffende welbevinden.

2^e keer (maandag 18 april): n.a.v. coaching 1^e ronde.

3^e keer (maandag 23 mei?): n.a.v. coaching 2^e ronde.

Collega X

vaardigheid	Hoe stel ik de goede vragen (bij de 'stille' leerlingen)?
verwachting coach	• lijstje met voorbeeld vragen • voorbeeldfilmpje van een lastig gesprek met een leerling • feedback op de gestelde vragen
benadering coach	Direct, duidelijk.
leiderschapsstijl	S3; omdat de collega duidelijk uitspreekt met deze voorbeelden zelfstandig aan de slag te kunnen.

1^e keer (dinsdag 12 april): kindgesprek in de klas betreffende.....

2^e keer (dinsdag 19 april): n.a.v. coaching 1^e ronde.

3^e keer (maandag 9 mei): n.a.v. coaching 2^e ronde.

Collega Y

vaardigheid	Hoe voer je de gesprekken met de zogenaamde 'stille' leerlingen?
verwachting coach	Let tijdens het gesprek op: • Doel? • Denkvraag meegeven met de leerling voor een volgend gesprek.
leiderschapsstijl	S4; omdat de collega besluit om zelfstandig het 1 ^e coachingsgesprek voor te bereiden en heeft daarbij geen enkele hulp nodig.

1^e keer (vrijdag 15 april?): kindgesprek in de klas betreffende.....

2^e keer (donderdag 21 april): n.a.v. coaching 1^e ronde.

3^e keer (donderdag 19 mei?): n.a.v. coaching 2^e ronde.

Collega Z

vaardigheid	Hoe voer ik een kindgesprek, waarbij ik een doel voor ogen heb?
verwachting coach	• duidelijkheid betreffende traject coaching • feedback op zelf samengestelde lijst met vragen
leiderschapsstijl	S2; omdat we samen tot een besluit zijn gekomen waarop gecoacht kan worden.

1^e keer (dinsdag 12 april): kindgesprek in de klas betreffende.....

2^e keer (dinsdag 19 april): n.a.v. coaching 1^e ronde.

3^e keer(dinsdag 10 mei): n.a.v. coaching 2^e ronde.

Tijdens het invullen van de kijkwijzer neem ik de persoonlijke vaardigheden, die de collega's zich eigen willen maken, mee tijdens de coachingsgesprekken. Meestal gaat het om vaardigheden, die al zijn opgenomen in de kijkwijzer.

De data zijn voorgelegd aan de collega's. Wanneer zij akkoord gaan, kan de coaching plaatsvinden, zoals hier gepland. Ik verwacht aan het einde van deze week hierover afstemming te hebben.

Hieronder volgt een tabel, waarin items zijn weergegeven, betreffende mijn leerproces.

Coach

Doelen:	• coachen op een oplossingsgerichte manier • afstemmen betreffende leiderschapsstijl op de gecoachte
Sterke punten	• kan luisteren • betrokken • stimuleren • gericht op complimenten geven
Leerpunten	• doelen stellen in een gesprek • doorvragen en komen tot een diepere laag
Successen	• Leerlingen in de bovenbouw, die ik begeleid heb in pluswerk, hebben aangegeven dat het prettig is dat ik naar ze geluisterd heb. Ze voelen zich daardoor serieus genomen. Uiteindelijk hebben ze een plusopdracht uitgevoerd waar hun belangstelling naar uit ging wat heeft gezorgd voor motivatie. • Tijdens de studie heb ik een aantal collega's bevraagd naar mijn functioneren als IB-er. Zij hebben aangegeven dat ik betrokken ben en een luisterend oor kan bieden.
Belemmeringen	Ik ben soms te veel gericht op de ander en wil het verhaal volgen, waardoor ik het overzicht kan verliezen.
Meerwaarde	Bij oplossingsgericht coachen wordt er gecompimenteerd, gestimuleerd en krachtbronnen aangegeven. Daardoor ontstaat een positieve sfeer.
Verwachting	Ik ben zelf heel nieuwsgierig hoe ik als coach functioneer. Begeleiden is iets anders dan coachen. Coachend bezig zijn is nieuw voor me. Ik verwacht niet dat ik na 12 coachingsgesprekken een bekwame coach ben. Daar is de periode te kort voor, maar met de opgedane kennis en ervaring wel een beginnend coach.

Bijlage a: Kijkwijzer 'leiderschapsstijl/coaching'

Naam:

Datum:

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

+ waargenomen >< doet het tegenovergestelde

- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waar-neming	Voorbeeld/opmerking
	Leiderschapsstijlen S2/S3/ S4 Hersey & Blanchard en LSD Hargrove		
L1/C1	-luistert actief/is klankbord voor de gecoachte		
L2/C2	-stelt vragen/vraagt door		
L3	-raadpleegt de gecoachte/betrekt de gecoachte		
L4/C8	-complimenteert de gecoachte, heeft aandacht voor het geven van erkenning		
L5	-stimuleert de gecoachte		
L6	-neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast		
L7	-deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.		
L8	-laat verantwoording en besluit bij de gecoachte		
L9	-helpt op verzoek bij de uitvoering		
L10	-schept voorwaarden voor de uitvoering		
C3	-vat samen (gedoseerd)		
	Zevenstappendans Cauffman & Van Dijk		
C4	-maakt contact, heeft aandacht voor relatie		
C5	-verkent de context		
C6	-stelt doelen		
C7	-markeert sterke punten (krachtbronnen)		
C9	-differentieert		
C10	-oriënteert op de toekomst		

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Bijlage b: Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen

Naam: _____

Datum: _____

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord						
C2/L2 vraagt door/stelt vragen						
C3 vat samen (gedoseerd)						
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie						
C5 verkent de context						
C6 stelt doelen						
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is						
C8/L4 geeft complimenten						
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander						
C10 oriënteert op de toekomst						
Leiderschapsstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander						
L5 stimuleert de ander						
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast						
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.						
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte						
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering						
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering						

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen:

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Bijlage c: Kijkwijzer 'kindgesprek'

Lesobservatie.

Leerkracht:

Vak:

Datum:

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| + waargenomen | >< doet het tegenovergestelde |
| - is niet waargenomen | nvt niet van toepassing |

Code	Observeerbaar gedrag	Waar-neming	Voorbeeld/opmerking
	Introductie		
K1	-maakt contact met de II		
K2	-stelt II op zijn gemak		
K3	-checkt of de II nog weet wat de aanleiding en het doel van het gesprek zijn		
K4	-geeft aan hoe er met de informatie verkregen uit het gesprek wordt omgegaan		
K5	-moedigt de II aan tot het doen van zijn verhaal		
K6	-geeft aan dat er geen foute of goede antwoorden zijn		
	Romp		
K7	-kan actief luisteren: oogcontact, stemgebruik, lichaamshouding, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven en samenvatten		
K8	-kan doorvragen middels het stellen van open vragen		
K9	-praat vanuit de 'ik-vorm'		
K10	-stelt zich bescheiden op; laat de II uitpraten en laat stiltes vallen		
K11	-is open, eerlijk en nieuwsgierig (OEN)		
K12	-oordeelt niet, geeft geen mening of doet niet aan aannames (OMA)		
	Afronding		
K13	-vat het gesprek kort samen		
K14	-geeft aan of er een vervolg gesprek komt of niet		
K15	-rondt het gesprek positief af		
K16	-bedankt de II; compliment of beloning		

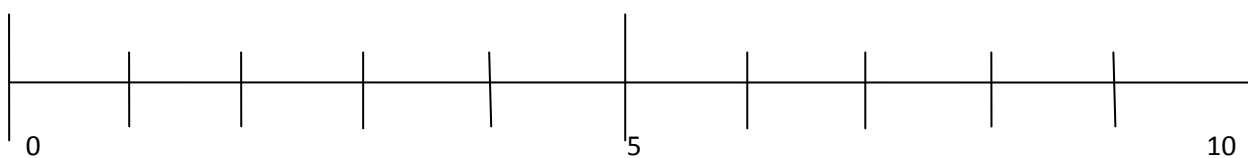
Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Bijlage d: Schaalvraag.

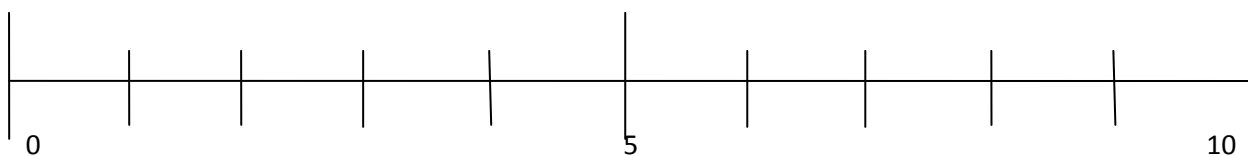
Hoe schat jij je eigen leerkrachtvaardigheden betreffende het voeren van kindgesprekken op een schaal van 1 tot 10 in?

Collega:.....

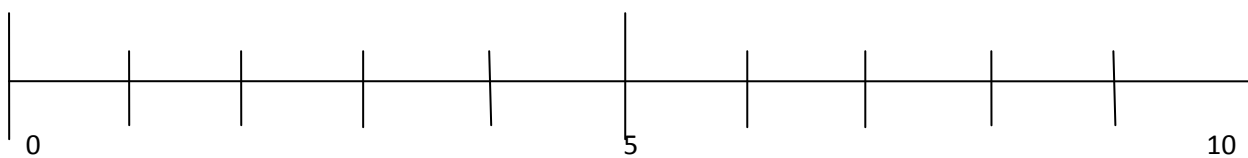
Datum:.....



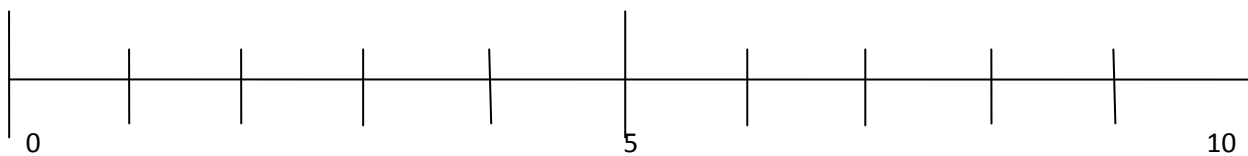
Datum:.....



Datum:.....



Datum:



Bijlage 5b

Verslag bijeenkomst focusgroep 04-04-2016

Aanwezig: Lizeth (directeur), Julia (expert video interactiebegeleiding), Ankie (leerkracht), Erica (leerkracht), Petra (expert SBO) en Ellen (IB-er).

Afwezig met kennisgeving: Jolanda (Lid MT).

1. Welkom.

Ellen heet iedereen welkom. Ze verduidelijkt het doel van de focusgroep.

- Meedenken, waarbij beschikbare kennis, opvattingen en overtuigingen mogen worden gedeeld.
- Kritische houding t.o.v. het verslag; feedback.

Petra maakt notities tijdens het overleg.

2. Leespauze.

We krijgen de gelegenheid om een samenvatting te lezen van de interviews. Ellen legt uit hoe ze tot deze samenvatting is gekomen. De werkwijze van samenvatten en coderen wordt uitgelegd. Om niets te missen heeft Ellen de interviews opgenomen. Kijkwijzers zijn samengesteld naar aanleiding van het bestuderen van theorie. Naar aanleiding van hetgeen de collega's willen leren zal de kijkwijzer per persoon worden aangepast.

3. Verslag inhoudelijk.

Waar ligt het zwaartepunt van jouw opleiding? Voor jou zelf als coach of voor de school? Het stuk gaat voornamelijk over acties op school. Het stuk waarin je eigen leerpunt omschreven staan missen we nog in het verslag.

Wat wil jij leren van deze opleiding en dit traject? In welke vaardigheid wil jij groeien? Wat wil je ontwikkelen? Dit lezen we nu nog niet terug in je verslag.

Wat is voor jou coachen? Waar zit de scheidslijn tussen coachen en begeleiden? Omschrijf je doel meer helder.

TROA: toekomst, realiteit, opties en acties (coaching).

Alle mensen van de focusgroep hebben ook de hoofdstukken 1,2 en 3 gelezen behorende bij de toets PGO. Iemand merkt op dat het belangrijk is om concreet te formuleren en noemt een voorbeeld. Het woordje 'goed' bij paragraaf 2.2. van de toets: Wanneer is het goed?

4. Plan van aanpak.

De acties zijn duidelijk. Daar hoeft niets aan veranderd te worden.

5. Afronding.

Aanbevelingen en tips: we hebben ook een top. De literatuurstudie is bewonderenswaardig. Ellen gaat aan de slag met de tips en suggesties van de focusgroep. Het aangepaste stuk zal ze naar iedereen mailen. Ellen vraagt of we dan weer willen reageren. Wanneer dit niet lukt is het ook prima.

Ellen bedankt iedereen voor de inzet en geeft aan iedereen graag terug te zien op dinsdag 31 mei 2016 van 15.45 tot 16.45 uur voor de bevindingen na de coaching.

Bijlage 5c

Verslag bijeenkomst focusgroep 31-05-2016

Aanwezig: L.V. (directeur), J.S. (expert video interactiebegeleiding), A.P. (leerkracht), E. den T.(leerkracht), J.S. (lid MT) en Ellen de Vos (IB-er).

Afwezig met kennisgeving: P.N. (expert SBO).

6. Welkom.

Ellen heet iedereen van harte welkom.

L.V. komt wat later. P.N. heeft zich afgemeld wegens bepaalde prioriteiten.

7. Hoofdstuk 4; data-analyse.

Ellen vraagt iedereen vooral te letten op duidelijkheid; is het helder wat er staat?

- Figuur 6,7 en 8: 7 weghalen in de grafiek.
- Tabel 5 op één bladzijde weergeven, is anders niet goed te lezen.
Ellen merkt hierbij op dat het niet handig is geweest om de opties 'doet het tegenovergestelde' en 'niet van toepassing' niet nodig zijn geweest. Dit n.a.v. reflectie op de tabel. Deze kolommen hebben geen toegevoegde waarde.
- Legenda bij tabel 6, 7 en 8 moet bovenaan staan. Geeft meer duidelijkheid.

8. Hoofdstuk 5; conclusie/aanbevelingen.

Dit hoofdstuk is nog in concept en nog niet af.

Het gaat nu voornamelijk om mijn coachingsvaardigheden; sterke en minder sterke punten. Iedereen geeft aan dat het helder is wat sterk is en wat minder.

Aandachtspunten:

- Het kopje onder de onderzoeksvraag is niet helder. Beter toelichten.
- De gegevens onder deelvraag 1 kunnen weg. Starten bij "Concluderend...."
- Bij theorie (S1/S2/S3/S4) verwijzen naar hoofdstuk 2.
- Sterke en minder sterke vaardigheden: 'mijn' ervoor zetten. Dan is het duidelijk over wie het gaat.
- Bij doelen expliciteren wat er wel goed gaat en wat niet. Geef aan dat je je hierin verder wil bekwamen (verwijzen naar paragraaf 5.4.1).
- Zorg dat er paragraaf 5.3 'het stellen van doelen' benoemd wordt!
Daarnaast kan Ellen hier noteren dat de opzet van de kijkwijzer anders had gekund; weglaten van 'doet het tegenovergestelde' en 'niet van toepassing'.
- Ten aanzien van 5.4.1: Bij het coachen kan ik mezelf filmen en terugkijken, zodat ik weet of zowel het coachingsdoel als het doel van de gecoachte is gesteld en gecheckt.

- Ten aanzien van 5.4.3: Aanvullen met coaching; naar aanleiding van het plan van aanpak is er een hoop te borgen. Ellen maakt kenbaar aan het team dat zij beschikbaar is.
- Schaalvragen: verklaringen over cijfers weergeven. Vb. bij collega X; waarom bij het laatste coachingsgesprek een half puntje minder?

9. Afsluiting.

J.S. merkt op dat ze bewondering heeft voor de collega's, die zich ingezet hebben voor mijn studie en dat ik dat teweeg heb gebracht!

Ellen besluit om dit te verwerken in de toets (nawoord). Tot slot bedankt Ellen iedereen voor het meedenken/inbreng.

Bijlage 6a

Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen

Naam: Collega X

Datum: 29-03-2016

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord					X	
C2/L2 vraagt door/stelt vragen				X		
C3 vat samen (gedoseerd)				X		
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie				X		
C5 verkent de context				X		
C6 stelt doelen				X		
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is						X
C8/L4 geeft complimenten				X		
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander						X
C10 oriënteert op de toekomst			X			
Leiderschapsstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander					X	
L5 stimuleert de ander				X		
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast				X		
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.				X		
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte		X				
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering				X		
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering				X		

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen:

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen

Naam: collega X

Datum: 21 april 2016

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord					X	
C2/L2 vraagt door/stelt vragen					X	
C3 vat samen (gedoseerd)					X	
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie					X	
C5 verkent de context				X		
C6 stelt doelen						X
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is					X	
C8/L4 geeft complimenten					X	
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander					X	
C10 oriënteert op de toekomst				X		
Leiderschapsstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander					X	
L5 stimuleert de ander				X		
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast				X		
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.				X		
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte			X			
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering					X	
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering				X		

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen:

De feedback van Ellen in het eerste gesprek heb ik goed kunnen toepassen in het tweede gesprek, waardoor dat gesprek wat beter verliep dan het eerste.

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen

Naam: Collega X

Datum: 16 mei 2016

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord					X	
C2/L2 vraagt door/stelt vragen					X	
C3 vat samen (gedoseerd)					X	
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie					X	
C5 verkent de context				X		
C6 stelt doelen				X		
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is					X	
C8/L4 geeft complimenten					X	
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander					X	
C10 oriënteert op de toekomst				X		
Leiderschapsstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander					X	
L5 stimuleert de ander				X		
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast				X		
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.				X		
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte			X			
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering					X	
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering				X		

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen:

Door de gesprekken met Ellen, en de feedback die ik daarin kreeg, ben ik beter in staat goede gesprekken met kinderen te voeren. Ellen gaf me niet alleen tips, maar liet mij ook zelf nadenken over hoe een gesprek verliep en hoe dat anders zou kunnen.

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Bijlage 6b

Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen

Naam: Collega Z

Datum: 23-03-2016

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord				X		
C2/L2 vraagt door/stelt vragen				X		
C3 vat samen (gedoseerd)				X		
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie				X		
C5 verkent de context				X		
C6 stelt doelen				X		
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is				X		
C8/L4 geeft complimenten				X		
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander				X		
C10 oriënteert op de toekomst				X		
Leiderschapsstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander					X	
L5 stimuleert de ander					X	
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast					X	
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.					X	
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte					X	
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering					X	
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering					X	

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen:

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen

Naam: Collega Z

Datum: 06-05-2016

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord					X	
C2/L2 vraagt door/stelt vragen					X	
C3 vat samen (gedoseerd)					X	
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie					X	
C5 verkent de context					X	
C6 stelt doelen					X	
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is					X	
C8/L4 geeft complimenten					X	
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander					X	
C10 oriënteert op de toekomst					X	
Leiderschapsstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander					X	
L5 stimuleert de ander					X	
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast					X	
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.					X	
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte					X	
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering					X	
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering					X	

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen:

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen

Naam: Collega Z

Datum: 17 mei 2016

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord					x	
C2/L2 vraagt door/stelt vragen					x	
C3 vat samen (gedoseerd)					x	
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie					x	
C5 verkent de context					x	
C6 stelt doelen					x	
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is					x	
C8/L4 geeft complimenten					x	
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander					x	
C10 oriënteert op de toekomst					x	
Leiderschapsstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander					x	
L5 stimuleert de ander					x	
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast					x	
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.					x	
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte					x	
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering					x	
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering					x	

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen:

Ik heb bij alle punten van de vragenlijst 'volledig mee eens' ingevuld omdat ik het zo heb ervaren.

Ik vind dat ik van dit coachingstraject veel heb opgestoken en voel me gestimuleerd om de kindgesprekken zo te gaan vervolgen.

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Bijlage 6c

Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapsstijlen

Naam: Collega A

Datum: 14-03-2016

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord					x	
C2/L2 vraagt door/stelt vragen				x		
C3 vat samen (gedoseerd)				x		
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie					x	
C5 verkent de context				x		
C6 stelt doelen				x		
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is				x		
C8/L4 geeft complimenten					x	
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander				x		
C10 oriënteert op de toekomst			x			
Leiderschapsstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander			x			
L5 stimuleert de ander			x			
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast				x		
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.			x			
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte			x			
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering				x		
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering				x		

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen: Bij een aantal punten heb ik “niet eens/ niet oneens’ ingevuld, dit had ook “weet niet” kunnen zijn. Dit heb ik nog niet eerder gezien. Dit kan mede komen omdat ik 1 dag werkzaam ben en hierdoor minder snel een beroep doe op Ellen als IB-er (en op mij minder snel een beroep wordt gedaan). Wat ik wel van Ellen heb gemerkt is dat zij actief luistert, zeer positief is, prettig in de omgang en betrokken.

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Vragenlijst collega's betreffende coachingsvaardigheden/leiderschapstijlen

Naam: Collega A

Datum: 20-04-2016

	1 Volledig oneens	2 Oneens	3 Niet eens/niet oneens	4 Eens	5 Volledig eens	6 Weet niet/ niet van toepassing
Coachingsvaardigheden						
C1/L1 luistert actief (oogcontact, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven, stiltes laten vallen), is klankbord					x	
C2/L2 vraagt door/stelt vragen					x	
C3 vat samen (gedoseerd)					x	
C4 maakt contact, heeft aandacht voor relatie					x	
C5 verkent de context					x	
C6 stelt doelen					x	
C7 sluit aan bij sterke punten van de ander, waar de ander goed in is					x	
C8/L4 geeft complimenten					x	
C9 differentieert; afstemmen op het ontwikkelingsniveau van de ander					x	
C10 oriënteert op de toekomst					x	
Leiderschapstijlen						
L3 raadpleegt de ander, betreft de ander					x	
L5 stimuleert de ander					x	
L6 neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast					x	
L7 deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.					x	
L8 laat verantwoording en besluit bij de gecoachte					x	
L9 helpt op verzoek bij de uitvoering					x	
L10 schept voorwaarden voor de uitvoering					x	

Bron: <http://www.sondz.nl/downloads/vragenlijst.pdf>

Opmerkingen:

Toevallig heb ik al 3 coachingsgesprekken met Ellen gehad. Na de gesprekken kan ik deze vragenlijst veel beter invullen als daarvoor het geval was. De afgelopen weken heb ik veel intensiever contact gehad met Ellen dan normaal en dit contact is prettig verlopen.

Tijdens de gesprekken heeft zij een open houding, is positief, helder en denkt actief mee. Dat is zeer prettig voor degene die gecoacht wordt.

Verder kan ik zeggen dat ik er zelf ook veel van geleerd heb, door haar begeleiding kon ik groeien binnen het voeren van kindgesprekken. Ik heb complimenten, maar ook handvaten gekregen om deze gesprekken beter te voeren.

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Bijlage 7a

Kijkwijzer 'leiderschapsstijl/coaching'

Naam: L.V. (collegaX1)

Datum: 12 april 2016

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

- + waargenomen >< doet het tegenovergestelde
- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waarneming	Voorbeeld/opmerking
	Leiderschapsstijlen S2/S3/ S4 Hersey & Blanchard en LSD Hargrove		
L1/C1	-luistert actief/is klankbord voor de gecoachte	+	Je kijkt, knikt Je gaat in op casus BL Je moet meer en langere stiltes laten vallen. (=denktijd Peter) Je stelt vragen en benoemt diverse keren meteen suggesties voor antwoorden. Bijv 6.30 min en ca 13 min Jij bent veel te hard "aan het werk." Laat Peter zelf maar met antwoorden komen. Van begeleider naar coach.
L2/C2	-stelt vragen/vraagt door	+	Veel gesloten en suggestieve vragen, bijv: "Dat was het probleem toch, hè?" "Zullen we vooral op die vragen gaan zitten?"
L3	-raadpleegt de gecoachte/betrekt de gecoachte	+	"wanneer is dit voor jou nuttig?"
L4/C8	-complimenteert de gecoachte, heeft aandacht voor het geven van erkenning	+	Diverse complimenten, bijv. 4.07 min 9.40 min 11.50 min "ik vond het heel goed van jou."
L5	-stimuleert de gecoachte	+	7.10 min "je geeft zelf al antwoord/ een goede oplossing."
L6	-neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast	-	
L7	-deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.	-	
L8	-laat verantwoording en besluit bij de gecoachte	+	Bij ca. 17 min: "Welke punten neem je mee naar een volgend gesprek?"
L9	-helpt op verzoek bij de uitvoering	-	
L10	-schept voorwaarden voor de uitvoering	-	
C3	-vat samen (gedoseerd)	+	Enkele keren, bijv: 9.58 min "Dus..." 15.32 min "De belangrijkste dingen..." 18.00 min je vat de afspraak samen
	Zevenstappendans Cauffman & Van Dijk		
C4	-maakt contact, heeft aandacht voor relatie	+	Bij aanvang gesprek, aandacht voor mail en bijhorende gevoelens

C5	-verkent de context	+	jij benoemt summier de hulpvraag. Laat Peter z'n eigen hulpvraag formuleren
C6	-stelt doelen	-	Niet concreet benoemd wat de opbrengst voor Peter is aan het einde vh gesprek "Je wilt leren doorvragen," vind ik geen benoemde opbrengst vh gesprek
C7	-markeert sterke punten (krachtbronnen)	+	Je vraagt naar waar Peter zelf tevreden over is Zie L5
C9	-differentieert	-	
C10	-oriënteert op de toekomst	+	Summier. 14.50 min: tips voor de volgende keer Bijna het hele gesprek is een terugblik op het gesprek dat geweest is.(R) Meer naar ideaalbeeld en toekomstdroom komen.(T) Opties verkennen. (O)Coachee actiepoint laten benoemen.(A) TROA

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Kijkwijzer 'leiderschapstijl/coaching'

Naam: L.V. (collega X2)

Datum: 2 mei 16

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

+ waargenomen >< doet het tegenovergestelde
- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waar-neming	Voorbeeld/opmerking
	Leiderschapstijlen S2/S3/ S4 Hersey & Blanchard en LSD Hargrove		
L1/C1	-luistert actief/is klankbord voor de gecoachte	x	Verbaal en nonverbaal
L2/C2	-stelt vragen/vraagt door	x	Zowel open als gesloten vragen: "Wat heb je gedaan om..." "Hoe vond je..."
L3	-raadpleegt de gecoachte/betrekt de gecoachte	x	Wat hebben de handvatten je opgeleverd? 11.50 min "Vind je het goed dat we nu..." 17.00 min "Ik wil van jou weten..."
L4/C8	-complimenteert de gecoachte, heeft aandacht voor het geven van erkenning	x	Indirect: 15.59 u Je hebt gebruik gemaakt van de tips, dat is mooi. Je bent wel steeds verder gekomen. Dat komt door jou. Direct: 21.55 min Dat is een compliment voor jou.
L5	-stimuleert de gecoachte	x	Even terug naar je doel...
L6	-neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast	-	
L7	-deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.	-	
L8	-laat verantwoording en besluit bij de gecoachte	x	Doel voor volgend gesprek laten benoemen. Hoe ga je dat concreet aanpakken?
L9	-helpt op verzoek bij de uitvoering	-	
L10	-schept voorwaarden voor de uitvoering	x	26.45 min Hoe zie je mijn rol hierin? (Volgend kindgesprek)
C3	-vat samen (gedoseerd)	x	9.40 min "Dus je zegt..." 11.10 min "Samenvattend zeg je dus..."
	Zevenstappendans Cauffman & Van Dijk		
C4	-maakt contact, heeft aandacht voor relatie	x	Informeren naar tennis, eindtoets
C5	-verkent de context	x	Doel en inhoud van het gevoerde kindgesprek
C6	-stelt doelen	-	Terugblik op doel van vorig kindgesprek en vooruitblik op doel van volgend kindgesprek. Geen doelformulering van huidige coachingsgesprek.
C7	-markeert sterke punten (krachtbronnen)	x	Dat lukte dor de open vragen die je stelde 15.22 min Dat vond ik heel heel sterk 15.44 min Die was wel heel sterk

			16.00 min Dat vind ik ook een hele sterke
C9	-differentieert	-	
C10	-oriënteert op de toekomst	-	

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Kijkwijzer 'leiderschapstijl/coaching'

Naam: L.V. (collega X3)

Datum: 13 mei 16

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

+ waargenomen >< doet het tegenovergestelde
- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waarneming	Voorbeeld/opmerking
	Leiderschapstijlen S2/S3/ S4 Hersey & Blanchard en LSD Hargrove		
L1/C1	-luistert actief/is klankbord voor de gecoachte	x	Verbaal en nonverbaal
L2/C2	-stelt vragen/vraagt door	x	Open en gesloten vragen Was je tevreden? Denk je dat hij dat van zichzelf weet? Zou het dan kunnen zijn dat...? In hoeverre was dat een probleem? Wat maakt dat je voor dit gesprek ...?
L3	-raadpleegt de gecoachte/betrekt de gecoachte	x	9.35 min Je laat de Ik zelf inschalen. 11.59 min Wat heeft het sterker gemaakt?
L4/C8	-complimenteert de gecoachte, heeft aandacht voor het geven van erkenning	x	4.18 min toch wil ik jou wel een compliment geven, want .. Indirect: dat komt omdat jij de goede vragen stelt. 14.58 min Ik wil je eerst een compliment geven voor...
L5	-stimuleert de gecoachte		
L6	-neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast		
L7	-deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.		
L8	-laat verantwoording en besluit bij de gecoachte	x	18.39 min Hoe spreken we dat af? Veel ruimte voor Ik om te verwoorden. Veel ideeën. Ik besluit tot 2 gesprekken per jaar.
L9	-helpt op verzoek bij de uitvoering	x	Collega vraagt om bij volgende gesprekken een enkele observatie. Je bent daartoe bereid.
L10	-schept voorwaarden voor de uitvoering	x	17 min Wat zou ik kunnen betekenen?
C3	-vat samen (gedoseerd)	x	11.38 min Dus je zegt...
	Zevenstappendans Cauffman & Van Dijk		
C4	-maakt contact, heeft aandacht voor relatie	x	Informeert naar vakantie en eerste schooldag, trap, schoolkamp
C5	-verkent de context		
C6	-stelt doelen	x	5.45 min Je vraagt naar het doel van de Ik voor het kindgesprek, dit is nog geen doel voor het coachingsgesprek 7.52 min Wanneer is dit gesprek voor jou geslaagd? Je laat eerst Ik vertellen en dan vat jij de gewenste opbrengst samen.
C7	-markeert sterke punten (krachtbronnen)	x	Lk laat steeds beter stiltes vallen Actief luisteren, oogcontact
C9	-differentieert	x	27.18 min Tip: geef altijd meer keuzes, want...
C10	-oriënteert op de toekomst		

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Bijlage 7b

Kijkwijzer 'leiderschapsstijl/coaching'

Naam: J.S. (collega X1)

Datum: 22 april 2016

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

- + waargenomen >< doet het tegenovergestelde
- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waar-neming	Voorbeeld/opmerking
	Leiderschapsstijlen S2/S3/ S4 Hersey & Blanchard en LSD Hargrove		
L1/C1	-luistert actief/is klankbord voor de gecoachte	+	
L2/C2	-stelt vragen/vraagt door	+	
L3	-raadpleegt de gecoachte/betrekt de gecoachte	+	Wanneer is dit gesprek voor jou geslaagd?
L4/C8	-complimenteert de gecoachte, heeft aandacht voor het geven van erkenning	+	
L5	-stimuleert de gecoachte	+	
L6	-neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast		
L7	-deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.	+/-	Zoekt mee naar alternatief gedrag maar is geneigd om oplossingen aan te reiken
L8	-laat verantwoording en besluit bij de gecoachte	+	Hoe ga je het doen?
L9	-helpt op verzoek bij de uitvoering	nvt	
L10	-schept voorwaarden voor de uitvoering	nvt	
C3	-vat samen (gedoseerd)	+	
	Zevenstappendans Cauffman & Van Dijk		
C4	-maakt contact, heeft aandacht voor relatie	+	Goed oogcontact, ondersteunende gebaren, ontvangstbevestiging
C5	-verkent de context	+	
C6	-stelt doelen	+/-	
C7	-markeert sterke punten (krachtbronnen)	-	
C9	-differentieert	-	
C10	-oriënteert op de toekomst	+	Hoe ga je dit doen?

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Kijkwijzer 'leiderschapsstijl/coaching'

Naam: J.S. (collega X2)

Datum: 11-05-2016

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

- + waargenomen >< doet het tegenovergestelde
- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waar-neming	Voorbeeld/opmerking
	Leiderschapsstijlen S2/S3/ S4 Hersey & Blanchard en LSD Hargrove		
L1/C1	-luistert actief/is klankbord voor de gecoachte	+	Oogcontact, vraagt door, herhaalt
L2/C2	-stelt vragen/vraagt door	+	Hoe tevreden ben... En als je denkt aan jouw rol... Dus je had...
L3	-raadpleegt de gecoachte/betrekt de gecoachte	+	Hoe was je aanpak? Wanneer ben je gekomen tot.... Is deze vragenlijst voldoende?
L4/C8	-complimenteert de gecoachte, heeft aandacht voor het geven van erkenning	+	Mooi, goed, heel sterk, compliment
L5	-stimuleert de gecoachte	+	Hoe kwam dat, denk je? Ja, dat was een heel sterk moment.
L6	-neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast	Nvt	
L7	-deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.	+	Vult samen met lkr beoordeling van item in
L8	-laat verantwoording en besluit bij de gecoachte	+	Hoe zie je mijn rol (ivm volgend kindgesprek)
L9	-helpt op verzoek bij de uitvoering	+	Ondersteunt alleen op verzoek.
L10	-schept voorwaarden voor de uitvoering	nvt	
C3	-vat samen (gedoseerd)	+	Dus concreet zeg je....
	Zevenstappendans Cauffman & Van Dijk		
C4	-maakt contact, heeft aandacht voor relatie	+	Oogcontact, ontvangstbevestiging
C5	-verkent de context	+	Bij inleiding (gesprek over weekend),hoe wil je dat bereiken? Is deze

			vragenlijst voldoende? voldoende?
C6	-stelt doelen	-	Bespreekt wel de doelen die leerkracht heeft gesteld.
C7	-markeert sterke punten (krachtbronnen)	+	Dat was een sterk stuk
C9	-differentieert	+	
C10	-oriënteert op de toekomst	+	Bij een volgend gesprek, waar ben je benieuwd naar? Hoe bereid je je voor?

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Kijkwijzer 'leiderschapstijl/coaching'

Naam: J.S. (X3)

Datum: 16-05-2016

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

+ waargenomen >< doet het tegenovergestelde

- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waarneming	Voorbeeld/opmerking
	Leiderschapsstijlen S2/S3/ S4 Hersey & Blanchard en LSD Hargrove		
L1/C1	-luistert actief/is klankbord voor de gecoachte	+	Ontvangstbevestiging, mimiek, ondersteunende gebaren, oogcontact
L2/C2	-stelt vragen/vraagt door	+	In hoeverre is de II in staat..., wat maakt dat je bij J een 8 en bij N een 7,5? Wat heeft hiervoor gezorgd?
L3	-raadpleegt de gecoachte/betrekt de gecoachte	+	“Ik hoor jou zeggen....klopt dit?” “In hoeverre ben je tevreden?” “Hoe heb je het coachen ervaren?” “Wat jij zegt vind ik wel belangrijk.”
L4/C8	-complimenteert de gecoachte, heeft aandacht voor het geven van erkenning	+	“ik wil jou compliment geven; er was veel afwisseling open/gesloten vragen.” “Compliment voor de bescheiden opstelling, het ruimte geven” “Heel sterk actief luisteren, contact maken, open houding.”
L5	-stimuleert de gecoachte	+	Laat de Ikr verwoorden wat zijn ideeën zijn voor de invulling van de gespreken volgend

			schooljaar
L6	-neemt besluit, stelt taken nauwkeurig vast	-	Benoemt punten uit de lijst, benoemt aandachtspunten, maar is verder afwachtend.
L7	-deelt verantwoording met de gecoachte, neemt gezamenlijk een besluit.	+/-	Gesprekken volgend schooljaar. Een echt besluit wordt er niet genomen.
L8	-laat verantwoording en besluit bij de gecoachte	+/-	Geeft ruimte om antwoorden toe te lichten. Echte besluiten worden niet genomen.
L9	-helpt op verzoek bij de uitvoering	+	Wat zou ik kunnen betekenen? Ik ben zeker bereid.... Hoe spreken we af?
L10	-schept voorwaarden voor de uitvoering	-	
C3	-vat samen (gedoseerd)	+	Regelmatig tijdens het gesprek.
	Zevenstappendans Cauffman & Van Dijk		
C4	-maakt contact, heeft aandacht voor relatie	+	Vraagt oprecht geïnteresseerd naar de vakantie, luistert, oogcontact, volgt, mimiek.
C5	-verkent de context	+	"Je had wat op papier toch?" "Bedoel je..."
C6	-stelt doelen	-	Benoemt wel aandachtspunten vanuit eerdere gesprekken en vraagt gecoachte wanneer het gesprek geslaagd is voor hem.
C7	-markeert sterke punten (krachtbronnen)	+	Contact maken met de kinderen, open houding, actief luisteren
C9	-differentieert	+	
C10	-oriënteert op de toekomst	+	"Wat zou je wel voor willen leggen begin volgend schooljaar?" "Proef ik daarin dat je zegt daarin zou ik

			begeleid willen worden?"
--	--	--	--------------------------

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Bijlage 7c

Overleg coaching 18-04-2016

Aanwezig: L.V. (coach en directeur) en Ellen de Vos (IB-er)

Pluspunten:

- Aandacht voor de ander.
- Actief luisteren.
- Complimenten geven.

Leerpunten:

- Meer stiltes laten vallen.
- Veel gesloten en suggestieve vragen.
- Besluit aan het einde van het gesprek moet genomen worden.
- Meer gericht op de toekomst; waar wil de gecoachte naar toe?

N.a.v. L6/L7 en L8: alleen L8 met + beoordeeld, is positief. L8 past bij coaching. L6/L7 is soms nodig, wanneer gecoachte niet tot inzicht/besluit komt. Dus compliment en niet negatief bedoeld.

N.a.v. L9/L10: i.p.v.- had er eigenlijk n.v.t. ingevuld moeten worden, besluit Lizeth al pratende.

N.a.v. C6: het doel is niet concreet genoeg benoemd. Wees concreter!

Overleg coaching 22-04-2016

Aanwezig: J. S. (expert VIB) en Ellen de Vos (IB-er)

Pluspunten coachingsgesprek collega X:

- Ondersteunende gebaren.
- Mee zoeken naar alternatief gedrag.
- Benoemen wanneer het gesprek geslaagd is.
- Oogcontact.
- Ontvangstbevestiging.
- Benoemt afspraken
- Bedankt de ander voor de tijd/ het gesprek.

Leerpunten coachingsgesprek collega X:

- Gesloten vragen.
- Angst voor stilte?
- Vooraf is het niet duidelijk hoe het gesprek gaat verlopen.
- Geneigd om zelf tips/oplossingen aan te dragen.
- Laat de leerkracht zelf noteren tijdens het gesprek, het is zijn/haar ding!

Pluspunten coachingsgesprek collega A:

- Opening; vragen naar het huis/verkoop.
- Ontvangstbevestiging.
- Oogcontact.
- Open vragen.
- Ondersteunende gebaren.
- Teruggrijpen naar werkpunten vanuit vorige gesprek (narratief interview).
- Benoemt dat stilte belangrijk is.
- Bespreekt leer- / werkpunten.
- Verwachting uitspreken.
- Bedankje.

Leerpunten coachingsgesprek collega A:

- Zenuwachtig; kijkt naar camera.
- Geen doel benoemd.
- Collega maakt weinig oogcontact; denkt na.
- Op het laatst wel gesloten vragen.
- Tip aan het einde van het gesprek: hoe heb je het gesprek ervaren?

Pluspunten coachingsgesprek collega Z:

- Start snel met het benoemen van de lijst.
- Vraagt wanneer collega tevreden is met het gesprek? Wat wil zij horen? (er komt alleen geen antwoord!)
- Goede samenvatting.
- Goed checken bij de ander of het begrepen is.
- Open vragen.
- Laat stiltes vallen.

Leerpunten coachingsgesprek collega Z:

- Regie ligt bij collega; als hetgeen besproken wordt, past bij het doel, is het prima. Anders zelf de regie weer terugpakken.
- Tip bij het inschalen; waarom is het geen 2? Wat maakt dat het geen 5 is?
- Niet zelf de oplossing geven.

Algemeen:

- Professionele houding.
- Zenuwen spelen steeds minder parten.
- Gesprekken verlopen gaandeweg wat beter; meer open vragen.
- Het gesprek met collega A verloopt het beste. Deze collega staat ook open voor de coaching, denkt zelf goed mee.
Het gesprek met collega Z verloopt dan het beste. Deze collega is zoekende. Zorg dat je als coach erbij blijft!
Het gesprek met collega X verloopt het minst goed.
- Coaching is 'loslaten'. Laat de gecoachte zelf met de oplossing komen. Ook als de gecoachte aan de hand genomen moet worden, kan de gecoachte zelf aangeven wat nodig is. Neem dan niet te grote stappen.

Ellen bespreekt het gevoel n.a.v. gesprek wat deze week heeft plaatsgevonden. J. geeft aan dat Ellen haar gevoel mag uitspreken naar de ander toe, zodat er afgecheckt kan worden of dit gevoel klopt. Als dit gevoel en rol blijft spelen, is het goed om daar op terug te komen. Dan wel aan het einde van een coachingsgesprek.

J. bevraagt Ellen naar het waarom betreffende coachen. Ellen geeft aan de ander op weg te willen helpen, zodat uiteindelijk ook de leerling geholpen wordt. J. vraagt wat de coaching met haar doet. Ellen geeft aan dat het coachen buiten haar comfortzone ligt, maar zich daar wel in te willen verdiepen. J. vraagt expliciet naar het waarom. Ellen geeft aan dat ze het prettig vindt om anderen te helpen. Dat het haar een goed gevoel geeft. J. maakt Ellen duidelijk dat dit gezegd mag worden, omdat Ellen het waard is. Dit raakt Ellen. Door deze bevraging laat J. zien hoe je tot de kern komt van iemand. J. geeft aan dat dit niet bij iedereen mogelijk is. Dit hangt af van de gecoachte; laat hij/zij dat toe?

Overleg coaching 11-05-2016

Aanwezig: J. S. (expert VIB) en Ellen de Vos (IB-er)

Pluspunten coachingsgesprek A:

- Ontspannen houding.
- Oogcontact.
- Ontvangstbevestiging
- Doorvragen (open, maar ook gesloten vragen).
- Samenvatten.
- Complimenten geven.

Leerpunten coachingsgesprek A:

- Komt niet tot een doel.

Pluspunten coachingsgesprek Z:

- Ontspanning houding
- Complimenten.
- Doorvragen om zo tot een oplossing te komen.

Leerpunten coachingsgesprek Z:

- Niet gelijk een tip geven, maar laat de gecoachte eerst nadenken (gebeurt eerst wel aan de hand van het geven van opties).
- Komt niet tot een doel.

Pluspunten coachingsgesprek X:

- Open blik.
- Ontvangstbevestiging.
- Ondersteunende gebaren.
- Oogcontact.
- Complimenten geven.
- Laat stilte vallen.

Leerpunten coachingsgesprek X:

- Samenvatten tussendoor (dus het doel is.....) had gemogen.
- Veel gesloten vragen.
- Collega had niets aan de handvatten, maar heeft er wel om gevraagd. Doorvragen: vraag naar het waarom?
- Collega heeft niets gemerkt van de frunnikende leerling. Ellen vraagt niet door: "Wat zie je als deze jongen ontspannen is?"

- Ook als Ellen aandachtspunten formuleert, samenvat, komt er geen reactie. Het is een constatering. Er had doorgevraagd mogen worden.
- Bepaalde vraag is niet duidelijk, dan herformuleren. Niet doorgaan naar de volgende vraag.
- Stilte laten vallen levert niets op, dan doorvragen.
- Denk eraan dat de vragen wel beantwoord moeten worden door de gecoachte. Dat betekent dat de coach steeds terug moet gaan naar de onbeantwoorde vraag.
- Komt niet tot een doel.

Ellen geeft n.a.v. deze gegevens aan dat ze haar gevoel heeft laten leiden door het stoeve gesprek, waarin een aantal directe uitspraken zijn gedaan door de collega. J.S. geeft aan dat het deels goed is om je gevoel in te zetten; inleven in de ander. Wanneer echter het gevoel met jou op de loop gaat, dan moet je dit blokkeren als coach.

Algemeen:

- Ellen is oprecht belangstellend. Dat is aan haar hele houding te zien.
- Ellen straalt uit dat ze kindgesprekken van belang vindt, is gemotiveerd.
- Ellen is onrustig, wanneer ze met collega X spreekt. Rommelt dan met spullen e.d.

Overleg coaching 18-05-2016

Aanwezig: J.S. (expert VIB) en Ellen de Vos (IB-er).

Pluspunten coachingsgesprek A:

- Oprechte belangstelling coach.
- Ondersteunende gebaren.
- Herhalen, samenvatten.
- Complimenten geven.
- Doorvragen (op inhoud).
- Toekomstgericht.
- Teruggrijpen naar doel gecoachte.

Leerpunten coachingsgesprek A:

- Doorvragen (eigen rol/ als persoon; waarom?)
- Geen coachingsdoel gesteld.

Pluspunten coachingsgesprek Z:

- Vragen naar verwachting betreffende het coachingsgesprek.
- Doel: schoolafpraak wordt benoemd en er wordt gevraagd waar de gecoachte nu staat in dit proces en hoe ze hiermee verder wil gaan.
- Doel van de gecoachte wordt geëvalueerd.
- Complimenten geven/ krachtbronnen benoemen.
- Herhalen, checken en stimuleren.

Leerpunten coachingsgesprek Z:

- Niet concreet een doel gesteld betreffende het coachingsgesprek, maar gelaten bij een verwachting.
- Verwachting coachingsdoel is niet helder voor de gecoachte (weet het niet), dan doorvragen.
- Afronding had sterker gekund; doorvragen naar hoe het doel concreet verder gestalte kan krijgen.

Pluspunten coachingsgesprek X:

- Verkennen van de context.
- Doorvragen; stapje voor stapje/concreet bevragen.
- Gevraagd naar de verwachting van het gesprek; wanneer dit geslaagd is?
- Samenvatten en checken.
- Compliment geven en krachtbronnen benoemen.

- Op een gegeven moment (ongeveer bij 14.55 min.) is er een mooi natuurlijk verloop van het coachingsgesprek.
- Stimuleren.

Leerpunten coachingsgesprek X:

- Aanneمة geformuleerd.
- De uitgesproken verwachting door de gecoachte wordt aan het einde niet meer ter sprake gebracht; niet gecheckt.
- Verwachting betreffende het coachingsgesprek is vrijblijvend; concreet formuleren en checken aan het einde.

Algemeen:

- Er is een enorm verschil te zien in ontspanning in vergelijking met het 1^e en 3^e coachingsgesprek. Dit schept ruimte voor de coach en de gecoachte.
- Samenvatten gaat goed, is niet storend.
- Wanneer de gecoachte de verantwoording neemt, dan doorvragen naar het waarom/ kun je me uitleggen...../ vertel eens.....

Tips n.a.v. de 3 coachingsrondes:

- Wees niet te snel tevreden als coach, vraag door. Ga eerst de breedte (concreet benoemen wat er te zien is/ wat er gebeurt) in en daarna de diepte (persoon/kern).
- Bij coachen stel je een doel als coach en een doel voor de gecoachte.
- Denk goed na over de besluitvorming; wil je concrete afspraken maken?
- Ga met open vizier (geen denkmodel) de coaching in.
- Wanneer als coach je gevoel in de weg gaat zitten, benoem het gevoel naar de gecoachte toe en check dit af. Daarna besluit de coach om 1) verder te gaan en het gevoel los te laten of 2) te stoppen, omdat het ontstane dilemma geen groei oplevert.

Wat heeft de coaching mij als persoon opgeleverd (vraag specialist VIB)?

- De collega's zijn mede door mijn aandeel gegroeid in het voeren van kindgesprekken. Dat geeft mij als coach een prettig gevoel.
- Het heeft mijn visie op de collega's doen bijstellen.
(collega A: analytisch, kan verbanden leggen, daardoor grote stappen maken
collega Z: zelfinitiatief en van de handvatten verkregen door de coach willen leren en tot ontwikkeling komt
collega X: is nodig om de collega in kleine stapjes te begeleiden in tegenstelling tot mijn verwachting)

Overleg coaching 19-05-2016

Aanwezig: L.V. (directeur en tevens coach) en Ellen de Vos (IB-er)

De vragen, die ik had naar aanleiding van de ingevulde kijkwijzers na de 3^e coachingsronde, zijn gisteren besproken met de specialist VIB. Betreffende de ingevulde kijkwijzer van collega X heb ik nog een vraag.

Stimuleren van de gecoachte (L5) is gescoord met een -. Dit is ook het geval bij het oriënteren op de toekomst (C10). De specialist VIB heeft echter de beide punten gescoord op een +. Zij heeft aangegeven dat ik de collega laat verwoorden wat de ideeën zijn over de invulling van de gesprekken in het volgende schooljaar. In haar aantekeningen is terug te lezen dat ik aangeef, dat ik deze ideeën van belang vindt in het kader van het schoolbeleid. Naar aanleiding van deze ideeën bevraag ik de gecoachte collega of er begeleiding/ coaching verwacht wordt. Hier ben ik toekomst gericht bezig.

De directeur heeft het laten verwoorden van de collega betreffende de ideeën over het voeren van kindgesprekken in het volgende schooljaar + gescoord bij de verantwoording en besluit laten bij de gecoachte (L8). De specialiste VIB geeft aan dat hier echter geen sprake is van een echte beslissing nemen, maar dat het meer gaat om een voorstel. Vandaar dat zij L8 +/- heeft gescoord. Daarentegen heeft de directeur hier wel een persoonlijk besluit in gezien.

Het is me duidelijk waarom er anders is gescoord.

Zowel de directeur als de specialiste VIB hebben aangegeven dat het soms lastig is geweest om de lijst te scoren, omdat de zienswijze van ieder persoon anders is. De één vindt iets stimuleren, terwijl de ander het weer context verkennen noemt.

Uiteindelijk heb ik de directeur gevraagd waar er verandering/groei te zien is en waar leerpunten zijn in vergelijking met de aanvang en het einde van de coaching:

- + Ik oog zekerder.
- + Ik stel meer open dan gesloten vragen. Wanneer er gesloten vragen worden gesteld, hebben een functie.
- + Het samenvatten verloopt subtiel; je checkt af of zegt "dus.....".
- Verwachting t.o.v. het coachingsgesprek is meer gericht op resultaat. Dat is geen doel. In het coachingsdoel zit een hulpvraag.

Bijlage 8

Kijkwijzer 'kindgesprek'

Leerkracht: X

Vak: leren allerlei

Datum: 11-04-2016

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

- + waargenomen >< doet het tegenovergestelde
- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waarneming	Voorbeeld/opmerking
	Introductie		
K1	-maakt contact met de II	+	
K2	-stelt II op zijn gemak	n.v.t.	
K3	-checkt of de II nog weet wat de aanleiding en het doel van het gesprek zijn	+	
K4	-geeft aan hoe er met de informatie verkregen uit het gesprek wordt omgegaan	-	
K5	-moedigt de II aan tot het doen van zijn verhaal	+	
K6	-geeft aan dat er geen foute of goede antwoorden zijn	-	
	Romp		
K7	-kan actief luisteren: oogcontact, stemgebruik, lichaamshouding, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven en samenvatten	+	
K8	-kan doorvragen middels het stellen van open vragen	-	Wat voor soort vragen zijn vind je lastig? Opties bieden om verder te komen: zelf een aantal soorten vragen opnoemen of het opgavenblad geven en aan laten wijzen.
K9	-praat vanuit de 'ik-vorm'	+	
K10	-stelt zich bescheiden op; laat de II uitpraten en laat stiltes vallen	-	Mag sterker.
K11	-is open, eerlijk en nieuwsgierig (OEN)	+	Waar ging de tekst over? Denk maar even na....
K12	-oordeelt niet, geeft geen mening of doet niet aan aannames (OMA)	+	
	Afronding		
K13	-vat het gesprek kort samen	+	
K14	-geeft aan of er een vervolg gesprek komt of niet	-	
K15	-rondt het gesprek positief af	+	Je benadrukt hier dat J. zelf oplossingen heeft aan kunnen dragen. Sterk!
K16	-bedankt de II; compliment of beloning	+	

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Persoonlijke vaardigheid, waarin collega groei wil zien.

Kijkwijzer 'kindgesprek'

Leerkracht: X

Vak: Ieren allerlei

Datum: 21-04-2016

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

- + waargenomen >< doet het tegenovergestelde
- is niet waargenomen nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waar-neming	Voorbeeld/opmerking
	Introductie		
K1	-maakt contact met de II	+	
K2	-stelt II op zijn gemak	-	Leerling frunnikt gedurende het gesprek de hele tijd aan zijn broek. Hier mag aandacht voor zijn.
K3	-checkt of de II nog weet wat de aanleiding en het doel van het gesprek zijn	+	
K4	-geeft aan hoe er met de informatie verkregen uit het gesprek wordt omgegaan	-	
K5	-moedigt de II aan tot het doen van zijn verhaal	+	Weet je zeker dat we hier met elkaar kunnen spreken. We kunnen ook op een andere plek gaan zitten. Geeft aan het einde van het gesprek aan dat er nog een paar minuten gekletst gaat worden.
K6	-geeft aan dat er geen foute of goede antwoorden zijn	+	
	Romp		
K7	-kan actief luisteren: oogcontact, stemgebruik, lichaamshouding, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven en samenvatten	+	
K8	-kan doorvragen middels het stellen van open vragen	+	Mix van open en gesloten vragen: dit is nodig geweest om het gesprek op gang te houden. Doel van het gesprek is daardoor bereikt. Goed gedaan!
K9	-praat vanuit de 'ik-vorm'	+	
K10	-stelt zich bescheiden op; laat de II uitpraten en laat stiltes vallen	-	
K11	-is open, eerlijk en nieuwsgierig (OEN)	+	
K12	-oordeelt niet, geeft geen mening of doet niet aan aannames (OMA)	+	
	Afronding		
K13	-vat het gesprek kort samen	+	
K14	-geeft aan of er een vervolg gesprek komt of niet	+	dus als ik je over een paar weken spreek.....

K15	-rondt het gesprek positief af	+	
K16	-bedankt de ll; compliment of beloning	+	

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Persoonlijke vaardigheid, waarin collega groei wil zien.

Kijkwijzer 'kindgesprek'

Leerkracht: X (3)

Vak:

Datum: 9 mei 2016

De volgende aanwijzingen kunnen worden gebruikt:

+ waargenomen

>< doet het tegenovergestelde

- is niet waargenomen

nvt niet van toepassing

Code	Observeerbaar gedrag	Waarneming	Voorbeeld/opmerking
	Introductie		
K1	-maakt contact met de II	+	Je nam er de tijd voor!
K2	-stelt II op zijn gemak	n.v.t.	
K3	-checkt of de II nog weet wat de aanleiding en het doel van het gesprek zijn	+	
K4	-geeft aan hoe er met de informatie verkregen uit het gesprek wordt omgegaan	+	Parnassys.
K5	-moedigt de II aan tot het doen van zijn verhaal	+	Je zei meerdere malen: Dat wil ik van je weten...
K6	-geeft aan dat er geen foute of goede antwoorden zijn	+	
	Romp		
K7	-kan actief luisteren: oogcontact, stemgebruik, lichaamshouding, ondersteunende opmerkingen, hummen, woorden teruggeven en samenvatten	+	-goed oogcontact -vriendelijk stemgebruik -ontvangsbevestiging -open houding
K8	-kan doorvragen middels het stellen van open vragen	+	Mooie afwisseling open en gesloten vragen, die nodig waren om het gesprek op gang te houden. Tip: geef de II meerdere opties, zodat hij zelf kan kiezen.
K9	-praat vanuit de 'ik-vorm'	+	
K10	-stelt zich bescheiden op; laat de II uitpraten en laat stiltes vallen	+	Bescheidenheid gaat je beter af. Tip: meer stiltes laten vallen.
K11	-is open, eerlijk en nieuwsgierig (OEN)	+	
K12	-oordeelt niet, geeft geen mening of doet niet aan aannames (OMA)	+	
	Afronding		
K13	-vat het gesprek kort samen	+	
K14	-geeft aan of er een vervolg gesprek komt of niet	+	
K15	-rondt het gesprek positief af	+	
K16	-bedankt de II; compliment of beloning	+	

Bron: Van Eerde et al. (2007), www.taalgerichtvakonderwijs.nl/producten/00004/

Persoonlijke vaardigheid, waarin collega groei wil zien.

Bijlage 9 Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ellen de Vos
	Datum presentatie	06-06-2016
	Naam toehoorder	GdH
	Titel presentatie	Samen krachtig!
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	Te weinig tijd gekregen voor echte dialoog. De vragen die er waren waren adequaat beantwoord.
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	Alles is heel duidelijk uitgelegd.
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	Ja.
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	Ja dat was duidelijk.
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	De opzet van het onderzoek is heel helder en in goede stappen duidelijk gemaakt.
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	Zoals de student het verteld heeft sluiten de gegevens goed aan.
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	Ik vind dit onderzoek heel belangrijk voor de praktijk. De betekenis die ik er aan ga geven is dat ik een vervolg aan de kindgesprekken wil geven op de manier zoals de student mij heeft gecoacht.
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Ik heb er in mijn beroep zeker wat aan gehad, heb er van geleerd, zowel in theorie als praktijk
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	Goede duidelijke presentatie.
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	Leuk en leerzaam om er aan mee te werken.
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	De student heeft naar mijn mening laten zien dat zij in staat is een goede bijdrage te leveren aan 'onderwijsontwikkeling'.

Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ellen de Vos
	Datum presentatie	06-06-16
	Naam toehoorder	L.S
	Titel presentatie	PGO: samen krachtig
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	+
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	+
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	+
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	+
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	+
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	+
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	Dit is relevant, ik vind het belangrijk dat kindgesprekken afgenomen worden. Door als lkr bewust te zijn van de verschillende stappen/ fasen van zo'n gesprek heb je handvaten om betere gesprekken te voeren met de lln. Daardoor kan je er mee uithalen.
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Ik ben zelf tijdens dit onderzoek door Ellen gecoacht en vond dit erg prettig. Ik kan zeggen dat ik gegroeid ben m.b.t voeren van kindgesprekken.
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	Prima, helder, duidelijk en afwisselend.
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	Positief, duidelijk, meerwaarde, zeer goed uitgewerkt en verwerkt.
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	Ellen heeft laten zien dat zij beschikt over een goede theoretische basis. Ze kan haar onderzoek en de genomen stappen daarin goed verwoorden en verhelderen. Ze brengt de info helder en duidelijk over. Ze heeft over het geheel nagedacht, ook over haar presentatie.

Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ellen de Vos
	Datum presentatie	6 juni 2016
	Naam toehoorder	PL
	Titel presentatie	PGO: samen krachtig
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	Het was heel veel eenrichtingsverkeer. Ellen gaf aan dat er vragen gesteld mochten worden, maar dat was met name in het begin nauwelijks het geval.
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	Ja
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	Ja, deze sluit aan.
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	Dat wordt duidelijk, maar voor de praktijk zie ik de meerwaarde niet.
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	De opzet is duidelijk gemaakt.
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	De verzamelde gegevens sluiten zeker aan bij de onderzoeksvraag. Die gegevens zijn gebruikt om de collega's in de praktijk beter bij te staan.
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	Het onderzoek is zeker relevant voor de praktijk. Door dit onderzoek is Ellen nog beter in staat mij te coachen. Ik heb dit al mogen ervaren.
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Coaching en feedback geven is een belangrijk onderdeel van het beroep. Dit onderzoek zorgt ervoor dat er betere gesprekken gevoerd kunnen worden.
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	Duidelijk, maar voor mij te theoretisch.
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	Aangezien ik zelf niet zo van de theorie ben, vind ik veel onderzoeken vaak papieren tijgers. Nu heb ik gelukkig mogen ervaren wat de meerwaarde voor mij is in de praktijk.
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	Door de presentatie laat Ellen zien dat ze zich verdiept heeft in de theorie en die kennis heeft gebruikt om collega's praktisch te ondersteunen.

Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ellen de Vos
	Datum presentatie	06-06-2016
	Naam toehoorder	A.P.
	Titel presentatie	PGO Samen Krachtig
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	De student gaf van te voren aan dat we tussendoor gerust vragen mochten stellen. Dat is ook wel voorgekomen. De vragen werden naar tevredenheid beantwoord. Over het algemeen werd "het betoog" als communicatie vorm gebruikt.
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	Ja. Ook afkortingen werden altijd uitgeschreven en toegelicht.
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	De student heeft de vraag die ontstaan is uit de praktijk als uitgangspunt van het onderzoek gemaakt. Voortdurend was er in de presentatie een koppeling tussen praktijk en theoretische onderbouwing.
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	Ja. "HGW: een handreiking voor het schoolteam". Een voorname toegepaste bron.
Onderzoeks-strategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	Om het voeren en coachen van kind gesprekken vaardiger te maken, is een onderzoeksvraag ontstaan. Deze is heel krachtig in twee deelvragen uitgesplitst. Van hieruit is met onderbouwing van de theorie de coaching opgestart. Conform een opbouw.
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	De verschillende data overzichten laten zien dat er zowel bij de leerkrachten als bij de student een groei in vaardigheid te zien is. Verbeterpunten zijn genoemd en conclusies zijn getrokken. Duidelijk, eerlijk en compleet.
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	Op school hebben we een begin gemaakt met teamscholing kind gesprekken. De student heeft d.m.v. het onderzoek hier een slag in gemaakt; schoolbreed, voor ieder van belang.
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Het onderzoek verstevigt de praktijk van het Passend Onderwijs: Rekening houden met de onderwijsbehoeftes van elke leerling die door een vakbekwame leerkracht gezien moeten worden. En aan moeten worden voldaan.
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	De presentatie werd in alle rust gehouden. Het was veel om aan te horen, maar daardoor wel compleet. Meer interactie zou prettig geweest zijn. Student heeft toegelicht dat omwille van de tijd deze momenten even weggelaten zijn. Trouwens met ons in overleg gegaan.
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	In de presentatie was 'De Rode Draad' van het onderzoek merkbaar. Knap werk.
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	• Linken met theorie • Goede verantwoording • Resultatenoverzicht: wat heeft het opgeleverd. • Eerlijk, ook in de reflectie



Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ellen
	Datum presentatie	6-6-2016
	Naam toehoorder	E. B.
	Titel presentatie	Samen krachtig! PGO
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	Er wordt veel ruimte gegeven voor reactie. En je reageert adequaat.
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	duidelijk uitgelegd
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	Ja, hierbij heb je een duidelijke uitleg gegeven. Belangrijk: afspraken maken; hoe nu verder?
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	ja, je vermeldt de bronnen en laat de boeken zien die je hebt gebruikt.
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	Je hebt in je presentatie heel duidelijk laten zien hoe je onderzoek is opgezet.
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	ja, je geeft duidelijke uitleg waarom je was bepaalde gegevens juist wel of niet gebruikt hebt.
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	Tit je presentatie bleek dat de gecoachte collega's stappen hebben gemaakt. Belangrijke gegevens voor vervolg.
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Je krijgt inzicht in de onderwijsbehoeftes van de lln, om ze nog beter te kunnen begeleiden.
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	Duidelijke presentatie, veel modellen en theorie, maar de opzet is heel helder.
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	Omdat er nog weinig werd gedaan met de uitkomsten v.d. gesprekken is het waardevol om te onderzoeken hoe het op een hoger plan
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	verzamelen van gegevens vertalen v. modellen in praktijk feedback/reflectie onderzoek + eigen handelen. getild kan worden.

Handtekening:

Bijlage 10

Verwerkingsopdracht module BOGC2.

Ellen de Vos, studentnummer 2341506.

Oplossingsgerichte aanpak.

In de jaren tachtig van de vorige eeuw werd *solution focused approach* ontwikkeld door Steven de Shazer (1988;1994) en Insoo Kim Berg (2002). Voor deze aanpak, die oorspronkelijk is ingezet bij psychotherapie, is veel internationale belangstelling geweest vanwege zijn eenvoud, doeltreffendheid en gebruiksgemak.

In de jaren negentig heeft deze aanpak Nederland bereikt. Na professionalisering op dit gebied ontwikkelen Mahlberg & Sjöblom (2008) een werkwijze, die binnen hun school past. En later ook op andere scholen wordt toegepast.

Volgens Cauffman (2010) is de basis van oplossingsgericht denken: simpel werkt het best. De basisregels zijn als volgt:

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

Aangaande basisregel één: Dit klinkt simpel, maar is het mijns inziens niet. Ik houd makkelijk vast aan mijn gewoontes. Dat geeft me houvast. Wanneer iets niet werkt, is het dan ook lastig om deze gewoonte los te laten, omdat de bekende structuur wegvalt.

Aangaande basisregel twee: Vanuit wetenschappelijke studies (Marzano, 2006; Mahlberg & Sjöblom, 2008) is bekend dat er een aantal ingrediënten vanuit de *solution focused approach* werkbaar zijn in het onderwijs. Ze sluiten naadloos aan bij deze regel.

Het gaat onder andere om:

- het gevoel begrepen te worden;
- oprechte betrokkenheid bij lief en leed van de ander;
- met respect behandeld worden;
- hoop opwekken;
- richten op de kracht(en) van de ander.

Deze ingrediënten zijn verwerkt in de zevenstappendans (Cauffman & Van Dijk, 2014).

Aangaande basisregel drie: Als Intern Begeleider maak ik tijdens het bijwonen van het vierjaarlijkse overleg voor Intern Begeleiders met regelmaat mee dat mensen verbaasd zijn over mijn inventiviteit en die van anderen bij het zoeken naar oplossingen. Soms wordt er al enige tijd gezocht naar een oplossing voor hetzelfde probleem en wordt het hier aangereikt. Het zou goed zijn om deze oplossingen ook tussendoor met elkaar te delen. Is het mijn gebrek aan zelfvertrouwen, dat mij ervan weerhoudt om dit te delen?

De zevenstappendans.

In het onderwijs draait alles om interactie. Je kunt die interactie vergelijken met het dansen. De leerkracht probeert op een zo harmonieus mogelijk manier samen met de leerling te

bewegen. Soms neemt hij de leiding en soms volgt hij. Dan is hij dicht bij de leerling en dan weer op afstand. Het is daarbij belangrijk om niet op elkaars tenen te trappen. Deze oplossingsgerichte manier van communiceren heet de zevenstappendans (Cauffman & Van Dijk, 2014).



Figuur 4 Cauffman & Van Dijk, 2014. De zevenstappendans.

Bron:http://www.dickjvandijk.nl/wat_is_oplossingsgericht.htm, verkregen op 29-04-2016.

Er zijn zeven stappen nodig om deze dans uit te voeren. Er wordt altijd gestart met het maken van contact. Welke stap dan volgt, hangt van de situatie af. Enige flexibiliteit hierin is gewenst, maar de volgorde is niet helemaal willekeurig.

Tijdens de module heb ik met medestudenten middels de stappen van de zevenstappendans een eerste gesprek en een vervolggelsgesprek gevoerd. Daarbij heb ik gebruik gemaakt van de kaartjes behorende bij de stappendans (bijlage 1). De observator heeft notities gemaakt. Hieruit heb ik voor mezelf plus- en minpunten op een rijtje gezet:

+	-
Context wordt verhelderd: doorvragen, woorden terugvragen ter bevestiging, samenvatten.	Eigen mening gegeven.
Actief luisteren; onder andere ontvangstbevestiging.	Meer aandacht voor de uitzonderingen zoeken.
Begripvol.	Inschalen op vertrouwen en motivatie is niet aan bod geweest.
Complimenten geven.	
Inschalen van de vooruitgang, waarbij wondervraag wordt toegepast.	
Doel gesteld.	
Woord van welkom.	
Terugkoppeling vorig gesprek.	
Vertrouwen geven aan de ander.	
Krachtbronnen opgespoord.	

De kaartjes van de stappendans zijn tijdens deze gesprekken een prettig hulpmiddel geweest voor mij. Medestudenten hebben aangegeven dat ik goed actief kan luisteren.

Dat ik mijn eigen mening geef in een gesprek is herkenbaar. Dit gebeurt ook tijdens gesprekken met collega's. Dit is zeker een leerpunt voor mij, dat ik mee ga nemen als Intern Begeleider in de praktijk.

Kijken met een oplossingsgerichte bril.

Tijdens één van de bijeenkomsten hebben mijn medestudenten en ik de opdracht gekregen van de docent om eens een vraaggesprek op tv vanuit een oplossingsgerichte bril te bekijken. Ik heb me gericht op een vraaggesprek gevoerd door Eva Jinek en één door Humberto Tan.

Eva Jinek	Humberto Tan
Opening: gast wordt welkom geheten en mag nieuwe bank uitproberen. Dit zorgt voor humor. Sfeer is direct goed.	Opening: heet de gasten welkom en introduceert ze.
Verschillende soorten vragen; gesloten, open, suggestief, ter verduidelijking.	Voornamelijk open vragen + enkele suggestieve vragen.
Situaties voorleggen, waarin krachtbronnen juist niet naar voren komen.	Geeft gast ruimte om zijn krachtbronnen te bespreken, stelt zich bescheiden op.
Behoorlijk tempo, waarbij stiltes nauwelijks voorkomen.	Laat stiltes vallen.
Er is een open houding naar de gast toe, waarbij oogcontact wordt gemaakt.	Lichaamshouding, oogcontact en gezichtsuitdrukking laten zien dat hij duidelijk gericht is op de spreker; hij is nieuwsgierig naar het verhaal.
Met regelmaat volgen er interrupties.	Checkt regelmatig of hij de gast begrijpt middels het teruggeven van woorden.
Bedankt de gast voor het gesprek.	Bedankt de gast voor de komst.

=oplossingsgericht

Concluderend kan ik zeggen dat Humberto Tan meer oplossingsgericht communiceert dan Eva Jinek. De manier waarop Humberto Tan het gesprek ingaat, vind ik zelf prettig. Hij stelt meestal een open vraag en wacht het antwoord van de ander af. Hij valt de ander nauwelijks in de rede wat inhoudt dat hij zich bescheiden kan opstellen. Hij is oprecht geïnteresseerd in mensen. Dat zie ik aan zijn houding, zijn oogcontact en zijn mimiek. Mensen krijgen bij hem de kans om te vertellen waar ze mee bezig zijn, waar ze goed in zijn. Naar mijn mening is hij authentiek.

De praktijk.

Als Intern Begeleider heb ik, naar aanleiding van het volgen van deze module, bij mezelf gecheckt in hoeverre ik oplossingsgericht communiceer. Ik heb met één collega een leerling-bespreking gevoerd en met een andere collega een groepsbespreking gehouden. Van deze gesprekken zijn filmopnames gemaakt.

Een critical friend en tevens collega onderschrijft hetgeen hieronder beschreven is vanuit haar eigen ervaring in gesprekken met mij.

Kijkende naar de kaartjes van de stappendans zie ik in de filmopnames terugkomen, dat ik

contact maak met de collega's. Dit zorgt voor een goede werkrelatie. En een goede werkrelatie is volgens Cauffman en Van Dijk (2014) de motor tot verandering. De context wordt uitgebreid verkend, waarbij ik voornamelijk open vragen stel. Daarbij laat ik stiltes vallen. Een critical friend vraagt me of ik dit bewust doe vanuit literatuur of dat ik dit vanuit mezelf doe. Het is een bewuste keuze onderbouwd vanuit literatuur (Delfos, 2000 ; Gordon, 2005; Pameijer, Beukering & De Lange, 2009). Ik val de collega's niet in de rede. Ontvangstbevestiging door instemmend knikken, hummen en enkele woorden teruggeven gebeurt met regelmaat. Enkele keren wordt er tussendoor of aan het einde samengevat. Er is hier sprake van actief luisteren. Tussendoor geef ik complimenten. Sterke punten worden naar voren gehaald. De schaalvraag (Cauffman & Van Dijk, 2014) wordt gebruikt om aan te geven waar de collega naar toe wil werken. Daarnaast worden minder sterke punten besproken. Dit leidt echter niet tot oplossingen. Het is goed om te zoeken naar uitzonderingen, maar dan in de positieve zin. Ik kan vragen naar momenten waarop het probleem minder of niet aanwezig is. Al pratende kom ik tot een doel, maar het doel wordt niet expliciet benoemd en is niet concreet. Dit zijn leerpunten, die ik meeneem naar mijn praktijk. Ik zal uit mijn comfortzone moeten gaan om me dit eigen te maken. Een critical friend vraagt wat dit betekent voor mij. Het gaat hier om het loslaten van gewoontes. Een uitdaging, die ik wil aangaan. Mijn besluit om te gaan voor oplossingsgericht coachen in mijn toets PGO is hieruit voortgekomen.

Literatuurlijst BOGC2

- Berg, I.K. & Dolan, Y. (2002). *De praktijk van oplossingen. Gevalsbeschrijvingen uit de oplossingsgerichte gesprekstherapie*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Cauffman, L. (2010). *Simpel. Oplossingsgerichte positieve psychologie in actie*. Den Haag: Boom Lemma.
- Cauffman, L. & Dijk, D.J. van (2014). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Delfos, M.F. (2000). *Luister je wel naar mij? Gesprekvoering met kinderen tussen vier en twaalf jaar*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Gordon, T. (2005). *Luisteren naar kinderen. De nieuwe methode over overleg in het gezin*. Utrecht: Kosmos uitgevers.
- Malmberg, K. & Sjöblom, M. (2008). *Oplossingsgericht onderwijzen. Naar een gelukkiger school!* Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Marzano, R. & Kendall, S. (2006). *The New Taxonomy of Educational Objectives*. California: Corwin Press.
- Pameijer, N., Beukering, T. van & Lange, S. de (2009). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam. Samen met collega's, leerlingen en ouders aan de slag*. Leuven: Acco.
- Shazer, S. de (1988). *Clues. Investigating solutions in brief therapy*. New York: WW Norton.
- Shazer, S. de (1994). *Words were originally magic*. New York/Londen: WW Norton.

Website:

- Cauffman & Van Dijk (2014). *Oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Verkregen op 29-04-2016, via http://www.dickjvandijk.nl/wat_is_oplossingsgericht.htm.

Bijlage A bij BOGC2: Kaartjes stappendans.

Contact leggen (1) • Social talk • Hoe is het met je, waar ben je mee bezig... • Aandacht voor de persoon waarmee je gaat werken • Afstemmen op de ander <i>De motor van verandering is een goede werkrelatie.</i>	Probleemomschrijving /context verhelderen (2) • Wat brengt u hier? • Hoe ziet je situatie er uit; wat speelt er? • Hoe is dit een probleem voor u? • Hoe is dit een probleem voor die ander? • Waar kunnen we rekening mee houden? • Wat gaat er goed? Luister naar mogelijkheden “achter” het probleem <i>Geen enkel probleem speelt zich af in een vacuüm.</i>
Doelen formuleren (3) • Wat moeten we bespreken zodat dit een nuttig gesprek zal zijn? • Wat wil je minimaal bereiken? • Wat wil je anders als gevolg van het gesprek hier? • Wat doe je anders in je dagelijkse praktijk als het probleem is opgelost? • Welk voordeel heeft dit voor jou, anderen wat nog? <i>Nuttige doelen zijn de bakens voor oplossingen.</i>	Sterke punten zoeken (4) • Luister bij alle vragen naar sterke punten/bronnen van de ander • Wat werkt goed ondanks de problemen (aandacht voor andere gebieden) • Wat heb je al gedaan dat gewerkt heeft? • Wat/Wie heeft je daarbij geholpen? <i>Iedere gesprekspartner heeft sterke punten.</i>

Uitzonderingen zoeken m.b.t. het probleem (5a) Zijn er momenten dat het probleem er niet/minder is? • Wat maakt dat dat zo is? • Wat is er dan anders; wat nog? • Wat doe jij in deze voorbeelden dat je anders niet doet; hoe kreeg je dat voor elkaar; wat heeft je nog meer geholpen? <i>Elk probleem heeft uitzonderingen</i>	Uitzonderingen zoeken m.b.t. het doel (5b) • Lok uit: als het doel is bereikt (of wondergebeurd).....Zijn er al momenten die daar al een beetje op lijken?momenten die daar een beetje op lijken? • Breid uit: Wanneer was de laatste keer...? Hoe was dat? Wat was er anders op dat moment? • Beloon • Verken hoe uitzondering tot stand kwam en vraag naar details <i>De uitzondering is het begin van de verandering.</i>
Complimenteren (6) • Complimenteer authentiek en welgemeend; geloof er in • Complimenteer op maat • Complimenteer zo mogelijk rond uitzonderingen • Complimenteer ook met “gewone”dingen: helder informatie inbrengen, goede	Toekomstprojecties (7a) wondervraag • Vraag toestemming voor “eigenaardige vraag” • Start met een “yes-setting” • Stel...dat vannacht, terwijl je slaapt, gebeurt er een wonder, ’t wonder is dat ’t probleem voldoende is opgelost...voldoende om er mee

observatie gedaan, betrokkenheid, gedrevenheid om het op te lossen • Weet je niks? Wat zou je zelf graag willen horen? <i>Een compliment is een investering die veel rendement oplevert.</i> <i>Geef en je zult krijgen</i>	verder te kunnen...maar je weet 't niet, want je sliep, morgenochtend word je wakker, waaraan zou je dan merken dat dit wonder gebeurd is... • Wat zou je zelf anders doen...wat nog? • Bij iets "niet" doen: wat doe je in plaats daarvan? • Welke mensen in je omgeving (collega's/kinderen/...) merken dat ..., hoe merken ze dat....wat doen zij op hun beurt dan...hoe reageer jij daar op? • Zijn er nu al kleine dingen die lijken op..... (inschalen) <i>Problemen horen tot het verleden, oplossingen bij de toekomst</i>
--	---

Toekomstprojecties (7b) (wondervraag alternatief) • Vraag toestemming voor "eigenaardige vraag" • Start met een "yes-setting" • Stel...dat er een tijdmachine is, die je naar het punt in de toekomst kan brengen, waar de problemen waar we het over hadden, voldoende zijn opgelost,.... voldoende om er mee verder te kunnen....wat zou er dan anders zijn, waaraan merk je dat 't is opgelost, etc • Wat zou je zelf anders doen...wat nog meer? • Bij iets "niet" doen: wat doe je in plaats daarvan? • Welke mensen in je omgeving (collega's/kinderen/...) merken dat ..., hoe merken ze dat....wat doen zij op hun beurt dan...hoe reageer jij	Schalen (8) • Waar zou je zeggen dat je nu staat op een schaal van 1 tot 10, waar 1 staat voor (...) en 10 voor (...) • Wat maakt dat het x is; wat is het verschil met toen het nog x-1 was? • Herhaald verkennen van uitzonderingen (plaats ze op de schaal) • Verken gedetailleerd de 10 (zelf, anderen, wat doe je in plaats van...?) • Wat heb je al gedaan om zo ver te komen? • Wie/wat je heeft je daarbij geholpen; wat nog meer? • Wat kun je doen om op x te blijven? • Wat kun je doen om een kleine stap vooruit te maken? • Stel dat je dat je een stap vooruit bent gegaan, hoe merk je dat dan;.... • Hoe zullen anderen dat merken; • Inschaling vertrouwen dat je de volgende stap zult bereiken, wat geeft vertrouwen? <i>Kleine stappen maken een groot probleem werkbaar.</i>
--	---

daar op? • Zijn er nu al kleine dingetjes die lijken op..... (inschalen) <i>Problemen horen tot het verleden, oplossingen bij de toekomst</i>	<i>Wie de volgende stap kan bedenken kan een volgende sprong maken</i>
Besluit (9) • Hoe nuttig was dit gesprek voor je op een schaal van 1 tot 10? • Wat zijn voor jou de belangrijkste dingen die je meeneemt? • Wat zou je nu concreet kunnen doen? • Wat kan je helpen om je ideeën te gaan toepassen? Wat nog.. • Wat zou je tegen kunnen komen wat het lastig zou kunnen maken; hoe kun je daar mee om gaan? • Inschalen motivatie en vertrouwen • Wat is een goed moment voor ons om weer bij elkaar te komen? <i>Zonder doel geen doelpunten</i> <i>Zelfs een tegenslag kan je helpen je doel te bereiken in plaats van in de weg te staan</i>	