

Oplossingsgericht naar een betere registratie

Een praktijkonderzoek voor de
master opleiding Special Educational Needs
Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg
onder begeleiding van mevr. T. van Alphen



Lilian Huijben - van Berkel

juni 2012

studentennummer 2172842

cursuscode IBD2

Tilburg

Inhoudsopgave.

Samenvatting	4
1. Inleiding	5
1.1. Aanleiding	5
1.2. Probleemstelling.	6
1.3. Doelstelling	6
1.4. Uitkomst	7
2. Theoretische onderbouwing	8
2.1. Oplossingsgericht werken.	8
2.2. Oplossingsgericht coachen.	9
2.2.1. De zevenstappendans.	10
2.2.2. Oplossingsgerichte vaardigheden.	11
2.2.3. Oplossingsgericht sturen.	13
2.2.4. Waarom oplossingsgericht coachen?	14
2.3. De registratie in 1-zorgroute.	15
2.4. Registratie in het zorgplan.	18
2.4.1. Wat is goede registratie?	18
2.5. De intern begeleider als coach.	19
3. Onderzoeksmethodologie	22
3.1. Onderzoeksvorm.	22
3.2. Onderzoeksmethoden.	22
3.3. De onderzoeksgroep.	23
3.4. Het onderzoeksplan.	23
3.5. Triangulatie, betrouwbaarheid en validiteit.	25
3.6. Ethiek.	26

4. Data-analyse en resultaten	27
4.1. Beginsituatie.	27
4.2. Bijeenkomst 1.	28
4.3. Bijeenkomst 2.	29
4.4. Bijeenkomst 3.	32
4.4.1. Procesevaluatie.	33
4.5. Eindmeting.	35
4.6. Beantwoorden onderzoeksvragen.	36
 5. Conclusies	 38
5.1. Antwoord op de onderzoeksvraag.	38
5.2. Antwoord op de deelvragen.	39
5.3. Vervolgstappen op dit praktijkonderzoek.	43
 6. Evaluatie	 45
6.1. De waarde van dit onderzoek.	45
6.2. Aanbevelingen.	45
6.3. Persoonlijke evaluatie.	46
 Literatuur	 48
 Bijlagen	 49
Bijlage 1.	49
Bijlage 2.	52
Bijlage 3.	54
Bijlage 4.	56
Bijlage 5.	57

Samenvatting.

Voor u ligt het verslag van mijn praktijkonderzoek waarin ik me de vraag stel: *“Wat heeft dit team op deze school nodig om de evaluatie van het groepsplan c.q. individueel handelingsplan te verbeteren?”*

Ik wilde d.m.v. oplossingsgericht coachen het team van mijn school competentier maken in het registreren van de evaluaties van de groeps- en handelingsplannen. Uit een enquête en regulier bezoek van de inspecteur bleek dat de registratie onvoldoende was. Hierdoor konden we bij de uitvoering van 1-zorgroute en het daaraan gekoppelde Handelingsgericht Werken onvoldoende inspelen op de onderwijsbehoeften van de kinderen. Het was voor de leerkrachten, voor mij als interne begeleider, maar zeker ook voor de kinderen van onze school van belang dat hier verbetering in kwam.

Ik heb gekozen voor het oplossingsgericht coachen en daaruit voortkomend het oplossingsgericht sturen, om dat deel van het team dat aangaf hier nog niet voldoende bekwaam in te zijn, verder te helpen. Uit eerdere ervaring met deze manier van begeleiden die ik opdeed tijdens het eerste jaar van de opleiding Master SEN, wist ik dat dit bij een deel van het team werkte. En als iets werkt moet je er vooral meer van doen!

Ik heb gebruik gemaakt van de techniek van het schalen om in beeld te krijgen wat deze groep leerkrachten nodig heeft om tot een door de school gewenste registratie te komen. Daarnaast gaven de leerkrachten aan wat voor hen persoonlijk goed registreren is.

Gedurende de twee maanden dat ik bezig ben geweest met het verzamelen van de data en het houden van oplossingsgerichte gesprekken, kan ik zeggen dat ik op mijn onderzoeksvraag en de deelvragen antwoord heb gekregen. Ik weet nu wat mijn team nodig heeft en kan daar vervolgstappen op nemen. Uit het onderzoek zijn bovendien nieuwe vragen ontstaan die onderzocht dienen te worden.

Het oplossingsgericht coachen heeft mijn team enthousiast gemaakt, en dat smaakt naar meer! Het heeft een toegevoegde waarde voor het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs.

Ook voor mijzelf heeft het doen van praktijkonderzoek waarde gehad.

De reflectie op mijn rol in deze en de ervaringen die ik opgedaan heb, hebben mij als intern begeleider meer professionaliteit opgeleverd.

Hoofdstuk 1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding en de probleemstelling van het onderzoek omschreven. Hoe is de huidige situatie aanleiding om het praktijkonderzoek uit te voeren en wat denk ik te bereiken? Vervolgens omschrijf ik de onderzoeksvragen en de deelvragen. Ook geef ik aan wat de doelen zijn en waarom ik dit onderzoek belangrijk vind voor de school waar ik werk en voor mijn persoonlijke ontwikkeling. Tenslotte vermeld ik wat er al bekend is over dit onderwerp.

1.1. Aanleiding.

Vanaf 1998 werk ik als leerkracht op een basisschool in Hilvarenbeek, en sinds 2008 als intern begeleider. In het schooljaar 2009-2010 heeft het team, samen met de andere scholen binnen het bestuur, gekozen voor de invoering van 1-zorgroute¹ in het kader van Passend onderwijs. Vervolgens zijn we in het schooljaar 2010-2011 gestart met de invoering van de 1-zorgroute voor technisch lezen op onze school.

In april 2010, voorafgaande aan de invoering, heeft het team een enquête over competenties die nodig zijn voor de uitvoering van 1-zorgroute ingevuld, om te kijken hoe competent men zichzelf vond. (Clijsen, 2007). We begonnen niet vanaf nul; een aantal onderdelen van 1-zorgroute deden we al, zoals het maken van handelingsplannen en het voeren van groeps- en leerlingbesprekingen. Nu echter, werd het in een cyclus gegoten waarin voor de leerkracht, intern begeleider en ouders duidelijk werd welke stappen er genomen moeten worden om te komen tot een optimale, passende begeleiding van een kind.

De uitslag heb ik aan het team gepresenteerd. De cyclus van 1-zorgroute kun je vergelijken met de cyclus Handelings Gericht Werken (Pameijer, 2009). Na een half jaar volgens de cyclus van 1-zorgroute gewerkt te hebben, heb ik het team wederom de enquête over competenties in laten vullen. Hieruit bleek dat er een aantal competenties waren waarop meer dan de helft laag scoorde. Eén van die competenties was het adequaat registreren van verzamelde gegevens, waaronder de evaluaties van het groepsplan en individueel handelingsplan. Wil je de cyclus van 1-zorgroute goed doorlopen, dan is met name de evaluatie, en inherent hieraan de registratie ervan, een belangrijk onderdeel voor het slagen ervan. Het team herkende dit probleem.

¹ 1-zorgroute is een project van WSNS plus en beschrijft in onderlinge afstemming de stappen die in de groep, de school en het samenwerkingsverband gezet worden in het onderwijs en de zorg aan leerlingen. Centraal in 1-zorgroute staat passend onderwijs waarin alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

In oktober 2011 kreeg onze school een regulier inspectiebezoek. De inspecteur constateerde dat de evaluatie van de groepsplannen en individuele handelingsplannen niet voldeed aan de eisen die de inspectie stelt. Na vragen van de inspecteur bleek dat er wel voldoende geëvalueerd was, maar dat dit niet altijd geregistreerd stond.

1.2. Probleemstelling.

In het schoolplan staat dat we af willen stemmen op de onderwijsbehoeften van een kind teneinde te komen tot Passend onderwijs.

Als de evaluatie niet goed geregistreerd wordt, missen we dus de informatie die ons kan helpen een kind optimaal te begeleiden. In mijn functie van Intern begeleider komt het regelmatig voor dat ik de evaluaties van handelingsplannen moet verzamelen voor een extern onderzoek of een indicatiestelling voor een cluster (het zogenaamde “rugzakje”). Als er dan weinig of niets geregistreerd staat wordt het moeilijk om die evaluatie nog te achterhalen. Voor mijzelf als Intern begeleider zou het dus ook beter zijn als alle evaluaties goed geregistreerd worden. Voor de leerkrachten is het noodzakelijk om een evaluatie van een handelingsplan te hebben, zodat ze kunnen zien wat een bepaalde interventie heeft opgebracht en wat het kind dus nog nodig heeft. Juist ook van handelingsplannen, die in een voorgaand schooljaar uitgevoerd zijn.

Omdat zowel het team, de inspectie en ikzelf graag een goede registratie van de evaluatie van een groeps- of handelingsplan zien, heb ik besloten om dit als onderwerp voor mijn praktijkonderzoek te nemen.

1.3. Doelstelling.

Het doel van mijn onderzoek is een goede registratie van de gegevens die belangrijk zijn voor het uitvoeren van de 1-zorgroute zoals vastgelegd in het zorgplan van de school.

In het onderzoek wil ik antwoord krijgen op de volgende vraag:

Wat heeft dit team op deze school nodig om de registratie van de evaluatie van het groepsplan c.q. individueel handelingsplan te verbeteren?

Daarvoor heb ik onderstaande deelvragen opgesteld:

1. Hoe kan oplossingsgericht coachen helpen om de registratie te verbeteren?
2. Hoe is de manier van registreren omschreven in het zorgplan van de school?
3. Wat vindt de leerkracht dat goed registreren is?
4. Hoe kunnen de teamleden elkaar ondersteunen bij het verbeteren van de registratie?

1.4. Uitkomst.

Om antwoorden hierop te vinden wil ik via oplossingsgerichte gesprekken met teamleden en met behulp van oplossingsgerichte interventies uitzoeken hoe ik het team kan aanzetten tot betere registratie. Tijdens het eerste jaar van de opleiding voor Master SEN heb ik kennis gemaakt met de oplossingsgerichte werkwijze. Dit geldt niet alleen voor het werken met kinderen maar juist ook voor het verbeteren van de schoolorganisatie (Furman & Ahola, 2009).

Ik wil me als intern begeleider meer bekwamen in het coachen van collega's zodat ze eigenaarschap nemen voor het probleem en dit bijdraagt aan hun en mijn professioneel meesterschap (Lingsma, 2009). Daarvoor wil ik mijn rol als teamcoach gaan gebruiken. Ik wil bereiken dat het team door mijn oplossingsgerichte interventies zich inzet voor een goede registratie, door middel van een zelfgekozen werkwijze en in hun eigen tempo. Dit kan voor ieder teamlid nu nog verschillend zijn, maar het resultaat dient een door de school vastgelegde registratie van de evaluatie van een groepsplan en/of handelingsplan te zijn.

Hoofdstuk 2. Theoretische onderbouwing.

In dit hoofdstuk omschrijf ik de volgende domeinen die ik in dit onderzoek wil gaan verkennen:

- Oplossingsgericht werken en coachen.
- Registratie in 1-zorgroute en zorgplan.
- De intern begeleider als coach

Daarna geef ik per domein een theoretische onderbouwing van mijn onderzoeksvragen.

2.1. Oplossingsgericht werken.

Tijdens het eerste jaar van mijn opleiding voor Master SEN werd ik gegrepen door het werken volgens de oplossingsgerichte benadering. Je zou kunnen zeggen dat ik zelf het “licht” zag. Ik voelde meteen dat deze manier van werken bij mij paste want ik ben van nature een positief ingesteld persoon. Vandaar dat ik me meer in de materie wilde verdiepen, maar er vooral ook meer van wilde doen.

Wat houdt oplossingsgericht werken in?

Volgens Visser (2009) is oplossingsgericht werken: “een manier van omgaan met problemen en doelen waarbij wat eerder heeft gewerkt opnieuw wordt toegepast.”

Dit is meteen de essentie van deze aanpak: *“Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders. Als iets wel werkt, doe er meer van.”* (Cauffman & van Dijk, 2009)

De oplossingsgerichte manier van werken werd ontwikkeld door Steve de Shazer en Insoo Kim Berg en hun collega's van het Brief Family Therapy Center in de jaren tachtig van de vorige eeuw in Milwaukee, VS. Zij gebruikten deze aanpak vanuit een specifieke manier van denken over mensen en verandering. Ze gingen uit van een positieve grondhouding: ieder mens is deskundig, vindingrijk en veerkrachtig en beschikt over kwaliteiten om zijn zelfbepaalde doel te bereiken. Door uit te gaan van het positieve in de mens wordt er een perspectief geboden en door het zetten van kleine stappen in het proces beseffen mensen dat ze zelf invloed en controle op hun proces houden.

Deze benadering stond haaks op dat wat al jaren het uitgangspunt in de psychotherapie was: het probleem.

Voorheen ging men tijdens een therapie uit van het probleemgerichte denken. Er werd uitgegaan van het probleem van de cliënt en dit werd vervolgens grondig “ontleed” om bij de oorzaak te komen. Zodra bekend was wat de oorzaak was, was een oplossing voor het probleem dat daar uit voort vloeide nog niet helder. Dit leidde niet tot directe verbetering van

de situatie. Mensen bleven somber of depressief doordat ze zich bleven focussen op wat niet goed ging.

“Praten over problemen creëert problemen – praten over oplossingen creëert oplossingen.”
(Steve de Shazer)

Bij de oplossingsgerichte benadering gaat men op zoek naar kleine stukjes van de oplossing die al voorhanden liggen rondom het probleem. Er wordt gevraagd naar momenten waarop het probleem niet of minder bestaat. Door daarmee aan de slag te gaan ontstaat er een positieve sfeer. Mensen beseffen dat ze de oplossing bij zichzelf kunnen vinden door gebruik te maken van hun eigen krachtbronnen. Zo houden ze zelf de regie op hun weg naar succes. In de loop der jaren werd deze manier van werken gebruikt in een toenemend aantal domeinen waaronder mediation, teambuilding en teamontwikkeling, management development en onderwijs.

2.2. Oplossingsgericht coachen.

Bij het oplossingsgericht coachen hebben we te maken met een aantal elementen.

Het is van belang dat het coachingstraject een kort tijdspad heeft, het stellen van doelen en het zoeken naar oplossingen is belangrijk (het zoeken naar oorzaken neemt veel tijd in beslag) en het team dient competentier te worden. Dit laatste wordt bereikt als het zelfvertrouwen groeit en men grip krijgt op de ontwikkeling door het bewust inzetten van het eigen handelen. Al deze elementen zijn op een overzichtelijke manier terug te vinden in de methode: “de zevenstappendans” van Louis Cauffman (Cauffman & van Dijk, 2009).

De oplossingsgerichte coach dient zich aan te passen aan de manier van samenwerken van de gecoachte. Ze dansen als het ware een “oplossingsgerichte Tango”. De gecoachte leidt, de coach volgt. Ook wel “leading from behind” genoemd (Berg & Szabó, 2005).

De bovengenoemde elementen worden vertaald in zeven stappen die men in een gesprek kan doorlopen.

Het stappenplan geeft aan welke elementen in een oplossingsgericht gesprek aan bod komen. De volgorde van de stappen wordt bepaald door het verloop van het gesprek.

De stappen kunnen in een willekeurige volgorde genomen worden, vandaar de benaming “stappendans”. De eerste en de laatste stap vormen hierop een uitzondering. De eerste stap vormt altijd het begin van het gesprek en met de laatste stap wordt het gesprek afgesloten (Cauffman & van Dijk, 2009).

In een team zullen alle deelnemers hun eigen doel hebben. Bij het coachen van een team probeert men te achterhalen wat het gezamenlijke doel is. (Visser, 2009)

2.2.1. De zevenstappendans. (Cauffman & van Dijk, 2009)

Stap 1: Contact leggen.

Een van de voorwaarden voor succesvol oplossingsgericht coachen is het opbouwen van een goede werkrelatie met de gecoachte. Deze moet vertrouwen in de coach hebben. Daarvoor zijn belangstelling en oprechte betrokkenheid belangrijke factoren. Voor dit socialiseren zijn verschillende manieren te vinden waarvan er geen eenduidige goede manier bestaat. De coach kiest een manier die het beste bij hem en bij de situatie past.

Stap 2: Context verkennen.

Elk probleem speelt zich af in een bepaalde context. Omgevingsfactoren beïnvloeden onze waarneming en bepalen in grote mate hoe we tegen de dingen aankijken die we tegen komen. Daarom is het van belang om helder te krijgen wat de context is van het probleem. Dit betekent niet dat we op zoek gaan naar de oorzaak van het probleem. De oorzaak is niet van belang, alleen het probleem op zich en de context waarin het zich af speelt.

Stap 3: Doelen stellen.

Het is belangrijk om haalbare, nuttige doelen vast te stellen. Van daaruit kan men een manier vinden om naar een oplossing toe te werken. Door vooraf te bepalen waar de finishlijn is wordt de weg er naar toe zichtbaar. "Nuttige doelen hebben de volgende kenmerken: ze zijn realistisch, realiseerbaar, praktisch, in gedragstermen te observeren en opgebouwd van klein naar groot." (Cauffman & van Dijk, 2009)

Stap 4: Gebruik maken van kwaliteiten en krachtbronnen.

Alle mensen beschikken, volgens de oplossingsgerichte werkwijze, over krachtbronnen. In tijden van problemen kan men vaak minder goed (of helemaal niet) toegang krijgen tot die krachtbronnen. Het is de opdracht van de coach om met mensen op zoek te gaan naar zijn kwaliteiten zoals karaktereigenschappen, vaardigheden en kennis om zo weer vertrouwen te ontwikkelen in het construeren van de eigen oplossingen. Een manier hiervoor is het zoeken naar uitzonderingen op het probleem. De coach gaat met de gecoachte op zoek naar situaties waarin het probleem minder was of zich niet voordeed. Als de gecoachte een uitzondering op het spoor komt en deze gedetailleerd omschrijft, kan hij daar snel op voortbouwen.

Stap 5: Complimenten geven.

In de oplossingsgerichte benadering speelt het geven van complimenten een belangrijke rol. Mensen functioneren eenmaal beter na het krijgen van een compliment. Door het geven van een compliment verstevig je het zelfbeeld en het zelfvertrouwen van de ander, creëer je een sfeer van vertrouwen en samenwerking en van je goede bedoelingen. Je geeft de ander het gevoel dat hij kan veranderen.

Je complimenten moet wel gemeend zijn en gerelateerd aan het doel. Ze moeten afgestemd zijn op de situatie en de persoon willen ze het beoogde effect hebben.

Stap 6: Differentiaties aanbrengen.

Wanneer men weet welk doel bereikt dient te worden is het van belang om gradaties aan te brengen in het te behalen doel. Het doel wordt verdeeld in kleine stapjes. Van elk stapje wordt omschreven hoe het eruit ziet, wat er nodig is om het te bereiken en wat het effect hiervan zal zijn. Op deze manier stijgt de kans op succes. Het is immers makkelijker om een kleine stap te nemen dan een grote. Is dit stapje eenmaal gezet dan volgen er meer.

Stap 7: Oriënteren op de toekomst.

In het werken met het oplossingsgerichte model is de toekomst belangrijker dan het verleden. In de toekomst ligt de oplossing voor het probleem. Door de meest ideaal denkbare situatie, het wonder, te bekijken ontdekken we oplossingen die hiertoe leiden. Van daaruit worden realistische doelen geformuleerd die bereikbaar zijn en ons helpen om de juiste stappen te zetten.

2.2.2. Oplossingsgerichte vaardigheden.

Voor het voeren van een oplossingsgericht gesprek worden er van de coach een aantal vaardigheden verwacht. Enkele zijn cruciaal voor het voeren van zo'n gesprek, andere zijn zinvol om te gebruiken. Hieronder omschrijf ik een aantal vaardigheden.

Luisteren:

Voor het voeren van een oplossingsgericht gesprek dien je een actieve luisterhouding te hebben. Dat wil zeggen dat je door je verbale en non-verbale gedrag mensen moet laten zien dat je oprecht luistert. Mensen reageren positief als anderen belangstelling voor hen tonen. Daarvoor is het belangrijk dat je een houding van "niet weten" aanneemt (Cauffman & van Dijk, 2009).

Dit betekent dat je je vooronderstellingen opzij schuift en met een "leeg hoofd" het gesprek ingaat. "Het is belangrijk je te laten leiden door je nieuwsgierigheid en niet door je vooroordelen" (Berg & Szabó, 2005).

Oplossingsgerichte vragen.

Voor het houden van een oplossingsgericht gesprek is het belangrijk dat men de juiste vragen kan stellen. Oplossingsgerichte vragen helpen mensen om oplossingen te bedenken en te realiseren. Daarbij is het belangrijk dat je de vraag niet begint met waarom, maar met wat, hoe, wanneer etc. Bij vragen die beginnen met waarom schieten mensen eerder in de verdediging omdat ze het gevoel hebben ter verantwoording geroepen te worden. Om te komen tot een positieve sfeer is het dus beter dit soort vragen niet te stellen (Bannink, 2009).

De wondervraag.

De wondervraag wordt gesteld om erachter te komen hoe de situatie zou zijn als het wonder zou hebben plaatsgevonden en het probleem dat men nu ervaart zou zijn opgelost. De gecoachte dient in detail te omschrijven hoe zo'n situatie eruit ziet. De aandacht van de gecoachte verschuift dan van het probleem naar de gewenste toekomst. Voorafgaand aan de wondervraag wordt aan de gecoachte toestemming gevraagd om een vreemde vraag te stellen. Daarna gaat de coach een paar vragen stellen waarop deze door de gecoachte makkelijk beantwoord kunnen worden met ja. Dit wordt het creëren van een "Yes-Set" genoemd (Visser, 2009). Het doel hiervan is om mensen voor te bereiden op het beantwoorden van een ongewone vraag.

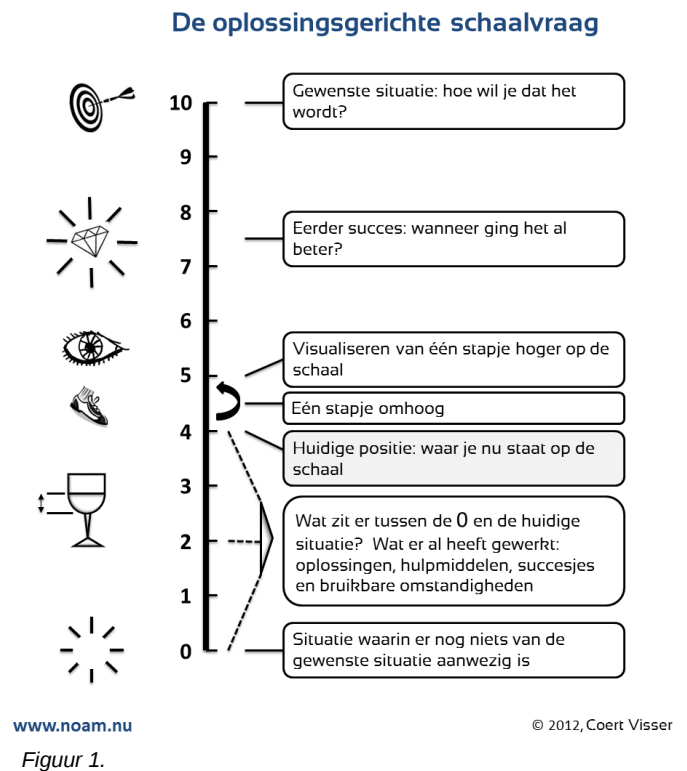
Visser (2009) geeft aan dat je in een team een wondervraag kunt formuleren die leidt tot een teamwonder. Dit kan vooraf gegaan worden door de individuele wondervraag. Dit zou ik in mijn team ook toe kunnen passen zodat ze allemaal hetzelfde doel voor ogen hebben.

Schaalvragen.

Om de ideeën van de gecoachte over het wonder aan de realiteit te toetsen kan gebruik gemaakt worden van schaalvragen. Hierin komen veel kenmerken van het oplossingsgericht werken terug. De werkwijze is als volgt:

1. Uitleg over de schaal: de coach legt uit dat er een schaal van 0 tot 10 gebruikt wordt waarbij 0 staat voor de situatie wanneer het probleem op zijn ergst is en 10 staat voor de situatie wanneer de gewenste toestand is bereikt.
2. Vragen over de score: op welke positie bevindt de gecoachte zich nu?

3. Inzoomen op wat al bereikt is: hoe is de gecoachte op de huidige positie gekomen? Wat heeft hij gedaan om dit te bereiken?
4. Visualiseren van de gewenste toestand: hoe zien de hogere punten op de schaal eruit? Hoe ziet de gewenste toestand er uit?
5. Uitnodigen tot een kleine stap voorwaarts: de coach nodigt de gecoachte uit om een klein stapje voorwaarts te zetten.
(Visser, 2009)

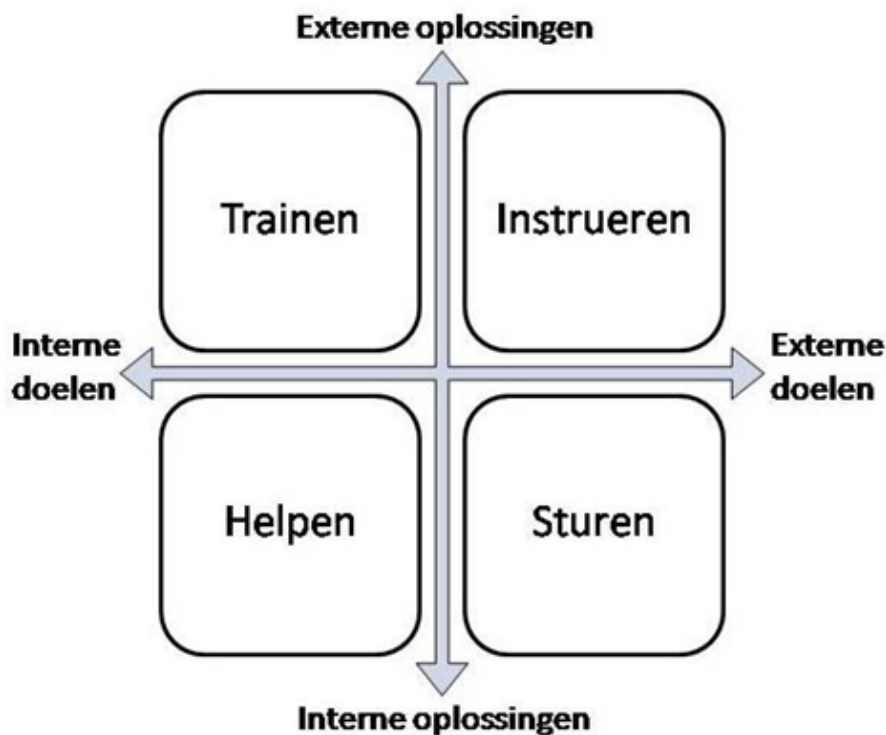


Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot schaalwandelen: het team voert dezelfde handelingen als bij de schaalvraag uit maar bewandelt nu letterlijk deze schaal. Hierdoor worden mensen direct geconfronteerd met hun huidige positie in het proces en op de gewenste situatie.

2.2.3. Oplossingsgericht sturen.

De meest gebruikte manier van oplossingsgericht werken is oplossingsgericht helpen. Coert Visser en Gwenda Schlundt Bodien (2008-2012) bedachten het 4FSC-model: 4 Solutions Focused Competencies-model. Dit model bevat behalve oplossingsgericht helpen ook drie andere benaderingen t.w. sturen, trainen en instrueren. Na bestudering van het model kwam ik tot de conclusie dat voor mijn rol als coach in dit onderzoek het oplossingsgericht sturen zinvol is. Ik heb als coach nl. belang bij de uitkomst van het proces. Welke kenmerken heeft oplossingsgericht sturen?

- Het is geschikt voor leidinggevendenden, docenten en coaches.
- De coach maakt in positieve termen duidelijk wat de bedoeling is en de reden ervan .
- De gecoachte bepaalt zoveel mogelijk hoe de eindsituatie bereikt wordt.
- De coach herhaalt, indien nodig, de bedoeling en de reden van het verwachte resultaat.
- De oplossingen en de reacties van de ander respecteren.
- Vriendelijkheid aan duidelijkheid koppelen.
- Begrip aan vasthoudendheid koppelen.



www.noam.nu

© 2012, Coert Visser

Figuur 2.

Door het stellen van stuurvragen wil ik de mensen activeren om te komen tot betere registratie. Wat vaak goed werkt is om de gecoachte ruimte en bedenktijd te geven waardoor hij zijn houding kan bepalen en zijn gedachten kan ordenen. Dit kan door van tevoren aan te geven wat er van de persoon tijdens de volgende bijeenkomst verwacht wordt.

Een voorbeeld van een oplossingsgerichte stuurvraag is: "Hoe kun jij ervoor zorgen dat..... gerealiseerd wordt, zodat.....?" (Visser, 2009).

2.2.4. Waarom oplossingsgericht coachen?

De keuze voor een onderzoek waarbij oplossingsgericht werken een belangrijk onderdeel van is, was voor mij eigenlijk vanzelfsprekend. Ik wil graag vooruit en ben een positief ingesteld mens. Uit mijn praktijkervaring weet ik dat je door de probleemgerichte benadering blijft hangen in een gevoel van somberheid, machteloosheid en afhankelijkheid. Door met oplossingsgerichte technieken aan de slag te gaan merkte ik het verschil: mensen krijgen weer grip op hun eigen proces en voelen zich autonoom. Die autonomie is voor mij één van de voorwaarden voor goed en passend onderwijs.

Deze opvatting wil ik ook in mijn omgang met collega's uitdragen. Door te kiezen voor de oplossingsgerichte benadering geef ik ook mijn collega's de regie over hun eigen ontwikkeling. Het bekwamen van hun persoonlijk meesterschap komt bij henzelf te liggen.

Dat vind ik voor mijn rol als intern begeleider belangrijk: collega's helpen om een betere professional te worden.

Dit maakt dat je een relatie op basis van respect en vertrouwen creëert. En dat is weer belangrijk voor het werken in een professioneel team.

Ik heb gekozen voor oplossingsgericht coachen omdat ik tijdens het eerste jaar van mijn opleiding voor Master SEN heb ervaren dat deze manier van coachen goed werkt in mijn praktijksituatie. Het groepje collega's waar ik mee werkte was unaniem positief over mijn begeleiding. Al snel zagen zij ook resultaten en hadden ze het gevoel dat het werkte. Een andere reden is dat ik mijn onderzoek in een relatief korte tijd (2 maanden) moet uitvoeren. Oplossingsgericht coachen kan kortdurend zijn als de juiste stappen gevolgd worden. De gecoachte geeft zelf aan wanneer er nog behoefte is aan meer begeleiding en vaak zijn niet veel bijeenkomsten nodig.

Omdat de oplossingen uit de mensen zelf komen, denk ik, nadat ik de theorie bestudeerd heb, dat het effect op de lange termijn groot zal zijn.

Hiermee hoop ik antwoord te krijgen op mijn deelvraag: *Hoe kan oplossingsgericht coachen helpen om de registratie te verbeteren?*

Ik kies niet voor begeleiding van het hele team maar voor een groepje collega's, dat in de enquête over de competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van 1-zorgroute aangaf nog niet bekwaam genoeg te zijn in het registreren van gegevens en evaluatie.

Deze keuze heeft een praktische achtergrond. Ik krijg mijn team nooit in zijn geheel regelmatig bij elkaar binnen de tijd van 2 maanden die ik voor mijn onderzoek heb. Uit de praktijk blijkt dat als het groepje collega's dat ik ga begeleiden succes boekt in het registreren, ze door hun enthousiasme de andere collega's zullen meenemen (Visser, 2009).

Mocht dit niet zo zijn dan kan ik door mijn ervaring met het oplossingsgericht coachen de andere teamleden ook op die manier begeleiden.

Daardoor zal mijn deelvraag: *Hoe kunnen teamleden elkaar ondersteunen bij het verbeteren van de registratie?* wellicht beantwoord worden. Ik wil hiermee bereiken dat het goed registreren zich als een olievlek uitbreidt in het team.

2.3. De registratie in 1-zorgroute.

“In 1-zorgroute staat het handelingsgericht werken met groepsplannen vanuit het ontwikkelingsperspectief van elke leerling centraal, zowel op cognitief en didactisch gebied als op sociaal-emotioneel en pedagogisch niveau” (Clijnen et al, 2007).

Omdat we op mijn school gekozen hebben voor deze zorgstructuur betekent dat, dat we steeds minder gaan werken met individuele handelingsplannen. Ze worden alleen incidenteel opgesteld en is dan een onderdeel of bijlage van het groepsplan. Het individuele handelingsplan is bedoeld voor de leerling die niet voldoende profiteert van het groepsplan of

voor die leerling die een zodanige speciale aanpak nodig heeft dat het niet voldoende gespecificeerd kan worden in het groepsplan. Het is een beschrijving van de specifieke aanpak die een kind nodig heeft met als doel het kind weer te laten profiteren van het groepsplan. Het individuele handelingsplan vind je op mijn school bij de vakken waarvoor nu nog geen groepsplan is ingevoerd t.w. rekenen, begrijpend lezen, spelling en de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Van de leerkracht wordt verwacht dat hij, voor het benoemen van onderwijsbehoeften die omschreven moeten worden in het groepsplan, over de volgende vaardigheid beschikt:

“Relevante gegevens over leerlingen kunnen verzamelen door middel van toetsen observaties, analyses van het werk en gesprekken met kinderen en ouders” (Clijsen et al, 2007).

Onder verzamelen versta ik hier ook goed registreren en opslaan. Daarvoor dient de school te beschikken over het volgende:

“Een leerlingvolgsysteem dat longitudinaal zowel de vakgebieden bestrijkt als de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen, met naast toetsen ook aandacht voor het observeren van kinderen, analyses van werk en gesprekken met kinderen en ouders” (Clijsen et al, 2007)

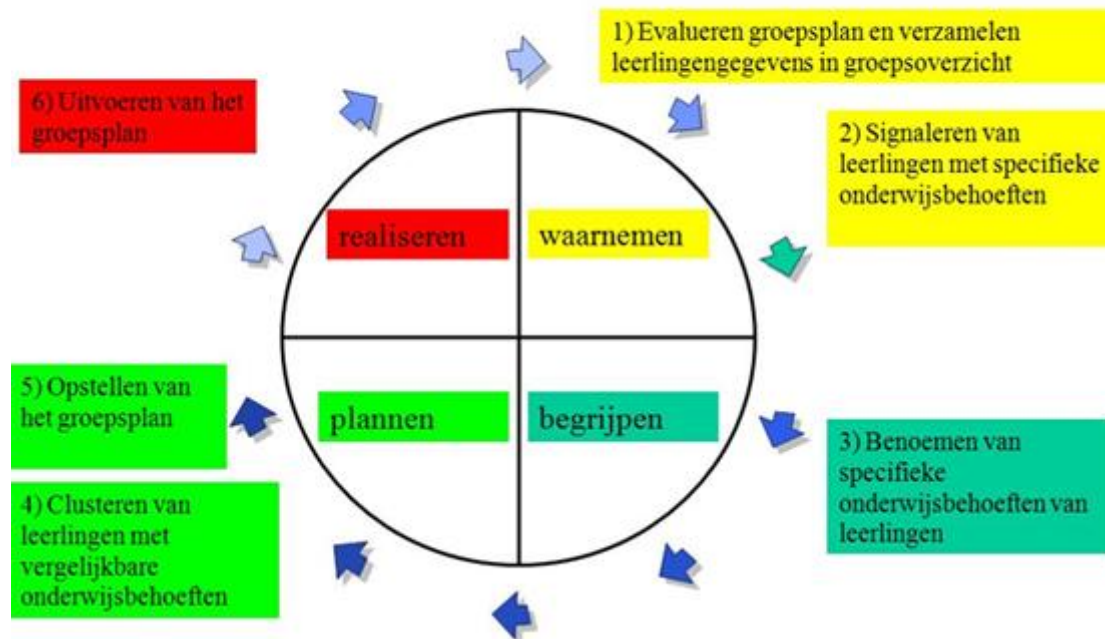
Wat is registreren?

In het woordenboek van Van Dale wordt registreren omschreven als: *“het optekenen door middel van een instrument, t.w. de loop van een werking of verschijnsel.”* (Dale, 2005)

Voor 1-zorgroute houdt dit in dat we gebruik maken van digitale verslaglegging en het optekenen van gegevens die nodig zijn om de onderwijsbehoeften van leerlingen te kunnen bepalen. Doordat we gebruik maken van de cyclus Handelingsgericht werken (voortaan HGW genoemd) komt deze registratie tenminste drie keer per schooljaar terug.

Dit is in onderstaand model te zien bij het onderdeel waarnemen: stap 1.

Handelingsgericht werken



Figuur 3.

Uit: Clijsen, A. et al, 1-zorgroute Naar handelingsgericht werken, 2007.

Bovenstaand model laat zien dat als de verzamelde gegevens uit de fase van waarnemen niet goed geregistreerd worden, dit gevolgen kan hebben voor de volgende fase in het HGW nl. het begrijpen. Bij gebrek aan voldoende gegevens kan een verkeerd beeld ontstaan met betrekking tot de onderwijsbehoeften van het kind.

Voorafgaand aan het opstellen van een groepsplan wordt een groepsoverzicht gemaakt waarin alle relevante gegevens die voor het maken van een groepsplan nodig zijn staan vermeld.

De verzamelde gegevens die geregistreerd dienen te worden in een groepsoverzicht zijn:

- Toetsen
- Leerlingvolgsysteem Sociaal-Emotionele Ontwikkeling (SEO)
- Observaties
- Analyses van werk
- Gesprekken met kinderen

Daarnaast dient het vorig groepsplan geëvalueerd te worden. Hierbij is het belangrijk dat de leerkracht evalueert of de gewenste doelen behaald zijn, of de gekozen aanpak effect heeft gehad en of de geplande organisatie goed verlopen is.

Hij kan dit vastleggen in een vooraf vastgesteld format van het groepsplan en groeps-overzicht.

2.4. Registratie in het zorgplan.

In het zorgplan van mijn school staat nauwkeurig omschreven waar de gegevens van leerlingen moeten worden genoteerd en opgeslagen. Alle informatie is te vinden in het hoofdstuk “Registratie en dossieropbouw”. Het zorgplan is in de teamvergadering besproken en alle teamleden hebben het kunnen lezen.

We beschikken over het leerlingvolgsysteem Parnassys waarin alle toetsuitslagen van niet-methodische toetsen kunnen worden opgeslagen. De uitslagen van de methodetoetsen worden in de toekomst hier ook in genoteerd.

Gekoppeld aan Parnassys is het leerlingvolgsysteem SEO Zien! waar we dit schooljaar mee gestart zijn. Hierin wordt vooralsnog alleen de observatielijst over welbevinden en betrokkenheid van de leerling ingevuld.

In Parnassys worden ook individuele handelingsplannen, notities van oudergesprekken, groeps- en leerlingbesprekingen, overleg met externen etc. opgeslagen.

Voor de observaties kunnen de leerkrachten hun gegevens kwijt in het groepsoverzicht. De evaluatie van het groepsplan wordt nu nog digitaal opgeslagen per groep volgens een vast format. Als document wordt het aan de betreffende groep in Parnassys gehangen.

Op mijn school hebben we voorlopig voor elk kind nog een papieren dossier bestemd voor die gegevens die (nog) niet digitaal worden aangeleverd. Dit kan zijn het verslag van een onderzoek, gegevens van externen etc..

Al deze afspraken zijn tijdens vergaderingen en bijeenkomsten vastgelegd in de notulen en zijn door alle leerkrachten gelezen.

Dit alles in het achterhoofd houdend ben ik benieuwd hoe het komt dat een aantal collega's ondanks alle voorwaarden die geschapen zijn, er toch niet voldoende in slaagt te komen tot een goede registratie.

Ik hoop op de deelvraag: *Wat vindt de leerkracht dat goed registreren is?* antwoord te krijgen door dit onderzoek.

2.4.1. Wat is goede registratie?

Voor mij betekent het goed registreren van gegevens dat je grip houdt op de ontwikkeling van een kind. Ik vind dat het HGW en daaraan gekoppeld 1-zorgroute zorgt voor een goede structuur in de begeleiding van kinderen. Door het vastleggen van allerlei gegevens wordt een doorgaande lijn gerealiseerd en dat zorgt mede voor een optimale ontwikkeling van het kind. Voor mij is die optimale ontwikkeling het doel van ons onderwijs. Dit dient volgens mij binnen de school op een eenduidige en transparante manier te gebeuren zodat het de communicatie met collega's, ouders en externen bevordert. HGW en 1-zorgroute is de matrix waarbinnen dit gerealiseerd wordt. Door de manier van registreren vast te leggen in

het zorgplan weet elke leerkracht wat er van hem/haar verwacht wordt. De voorwaarden voor een goede registratie zijn er. Het team hierin te begeleiden is voor mij een wezenlijk onderdeel van mijn taak als intern begeleider. Hierbij wil ik nog opmerken dat de weg er naar toe voor elke leerkracht anders kan zijn. Het einddoel: een goede registratie, zoals vastgelegd in het zorgplan, dient voor iedereen hetzelfde te zijn.

2.5. De intern begeleider als coach.

In: 1-Zorgroute Naar handelingsgericht werken (Clijsen et al., 2007) staat de rol van de intern begeleider als volgt omschreven: “In 1-zorgroute is de intern begeleider niet een “veredelde remedial teacher”, maar heeft zij naar de leerkrachten een rol als coach.”

In: De beroepsstandaard voor de intern begeleider Functieomschrijving, bekwaamheidseisen en ethische code (LBib, 2010) staat dat de intern begeleider andragogisch competent moet zijn en dat hiervan een van de indicatoren is dat ze een keur aan begeleidingsvormen hanteert waaronder coaching.

In de taakomschrijving van de functie van intern begeleider van het bestuur waaronder mijn school behoort lezen we dat van de intern begeleider verwacht wordt dat zij een coachende rol heeft bij het ondersteunen en begeleiden van de leraar bij de zorg voor de individuele leerling en bij het bewaken en de uitvoering van die zorg.

Men gaat in bovengenoemde profielen er dus vanuit dat de intern begeleider moet beschikken over voldoende vaardigheden voor het coachen van een individu en/of team.

Wat is coachen?

Volgens Lingsma (2009) is coachen: “een begeleidingsstijl om anderen te stimuleren in eigenaarschap voor eigen (competentie)ontwikkeling binnen een werk(context).”

Voor mijn team betekent dat ze eigenaarschap nemen voor het goed registreren van de evaluatie van een groeps- c.q. handelingsplan om zo competenter te worden bij de uitvoering van 1-zorgroute.

De rol van coach vraagt om een aantal basishoudingen (Lingsma, 2009):

- *Het is belangrijk om aansluiting te maken.* Dat wil zeggen dat de coach weet, begrijpt en voorspelt wat er in het team omgaat. Hij maakt aansluiting door taalgebruik, gedrag en door het benoemen van de stemming in het team. Daarbij dient hij wel aan

de zijlijn te blijven te staan en niet deel uit te gaan maken van het team. Hij moet voorkomen om ingezogen te worden.

- *Een goede coach lijkt lui.*

De coach reageert trager zodat teamleden in de groep de gelegenheid krijgen om te reageren. Hierdoor komt het interactieproces binnen de groep op gang. De groep dient het doel duidelijk voor ogen te krijgen. Doordat de coach de tijd neemt om die doelen duidelijk te krijgen worden de groepsleden aangezet tot het vinden van oplossingen.

- *Wees een O.E.N.* Dat wil zeggen ben open, eerlijk en nieuwsgierig.

Open betekent dat de coach zo objectief mogelijk het gesprek aangaat. Hij beperkt zich tot het waarnemen, registreren en accepteren van wat mensen zeggen en hoe ze op elkaar reageren.

Eerlijk betekent dat de coach de communicatie met de groep open en eerlijk moet houden.

Nieuwsgierig betekent dat hij op zoek gaat naar de achterliggende oorzaken van het gedrag van mensen. "Hoe komt het dat.....?"

- *Creëer speelruimte.*

Durf vragen te stellen over de dingen waar niet over gesproken wordt. En houd daarnaast alles bespreekbaar. Door zich op te stellen als een O.E.N. zorg je voor een transparante sfeer.

- *Structuur loslaten.*

De coach richt zich op de interactie. Hij zal sturen door los te laten. Hij zal zichzelf overbodig maken.

- *Zonder reflectie is coachen niet mogelijk.*

Voor een teamcoach betekent reflectie dat hij kritisch terugkijkt op zijn stijl van coachen en zijn invloed op het proces. Door te denken in mogelijkheden kan hij vat krijgen op zijn sterke en zwakke kanten.

Voor mij als coach zijn deze basishoudingen goed te koppelen aan het oplossingsgericht coachen. Je herkent een aantal stappen uit "de zevenstappendans" (Cauffman & van Dijk, 2009) in deze houdingen.

Zo ligt "belangrijk om aansluiting" te maken voor mij heel dicht bij stap 1 "Contact leggen". Bij allebei de punten wordt eerst geïnvesteerd in de relatie. Bij de "coach lijkt lui" is het komen tot een gezamenlijk doel belangrijk. Dit herken ik ook in de stap "Doelen stellen".

In de structuur loslaten herken ik "leading from one step behind". (Bannink, 2009) En een O.E.N. sluit nauw aan bij de luisterhouding van "niet weten" (Berg & Szabó, 2005).

Voor mij passen deze twee theorieën zo mooi in elkaar.

De basishouding “zonder reflectie is coachen niet mogelijk” kan ik weer toepassen op mijn handelen als coach tijdens het onderzoek en geeft me de mogelijkheid om mijn bekwaamheid te vergroten. Daarbij sluit het denken in mogelijkheden eveneens goed aan bij de oplossingsgerichte benadering.

Hoofdstuk 3. Methodologie.

In dit hoofdstuk omschrijf ik de methodologie die ik ga volgen met betrekking tot mijn onderzoek. Ik geef aan welke onderzoeksvorm ik gekozen heb, welke data ik ga verzamelen en welke instrumenten ik daarvoor ga gebruiken. Daarnaast geef ik een verantwoording van triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid. Tenslotte omschrijf ik ook de ethische aspecten van dit onderzoek.

3.1. Onderzoeksvorm.

Het type onderzoek dat ik heb gekozen is actieonderzoek. Dit onderzoek is gericht op het handelen van een persoon of groep. In dit onderzoek is er sprake van individueel en gezamenlijk handelen. Individueel omdat ik door het onderzoek mijn bekwaamheid op het gebied van oplossingsgericht coachen wil verbeteren. Gezamenlijk omdat ik een groepje leerkrachten competentier wil maken in het registreren van gegevens.

Voor mijn reflectie maak ik gebruik van critical friends, een onderzoeksbegeleider en medestudenten.

Het onderzoek is cyclisch, dat wil zeggen dat het verloopt volgens een aantal opeenvolgende fases. De cyclus bestaat uit de volgende fases: planmatig handelen, onderzoeken en reflecteren. Door de reflectie ontstaat er een nieuw plan van aanpak en dan begint de cyclus opnieuw.

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek: het speelt zich af binnen een bepaalde groep. In dit geval de leerkrachten van mijn school. Mijn rol als onderzoeker is die van begeleider die deel uit maakt van de onderzoeksgroep.

3.2. Onderzoeksinstrumenten.

In mijn onderzoek maak ik gebruik van het gestructureerde (groeps)interview. Het interview is gestructureerd omdat ik bij het gesprek gebruik ga maken van het zevenstappenplan van Cauffman (2009). Ik zal m.n. de schaalvragen gaan toepassen om de leerkrachten te begeleiden bij het zetten van stapjes die hen kunnen helpen bij het verbeteren van de registratie. Hierbij wordt de ander bewust van zijn/haar proces volgens een vast patroon van vragen (zie hoofdstuk 2 onder schaalvragen).

Ik maak ook gebruik van een groepsinterview. Hierbij hanteer ik ook de schaaltechniek maar nu met de hele groep. Voordelen hiervan zijn dat de mensen op elkaar kunnen reageren en het levert oplossingen op vanuit verschillende perspectieven. Mensen kunnen met elkaar delen wat werkt. Daarnaast is het tijdbesparend vergeleken met een individueel interview.

Nadeel kan zijn dat het interview moeilijker te structureren is en dat er minder tijd is om goed door te vragen (Ponte, 2010).

Tijdens het gesprek maak ik gebruik van een schema waarop de mensen kunnen schalen. Ik gebruik dit om het proces voor de ander te visualiseren. De schema's worden gebruikt om het effect van het onderzoek te meten. Hiervan zal een schematische weergave worden gemaakt.

Tenslotte maak ik voor het reflecteren op het gesprek een verslag van het interview.

Hierin worden het doel, wat werkt al wel, het volgende stapje en een reflectie op de genomen stap beschreven. Op deze manier wil ik het effect van mijn oplossingsgericht coachen meten en kan de gecoachte bepalen wat de volgende stap zal zijn.

De enquête: "competenties voor de uitvoering van 1-zorgroute" zal dienen als beginsituatie en als eindmeting. Deze enquête is afgenomen bij 15 leerkrachten. Het doel hiervan is om te meten of de teamleden het gevoel hebben dat ze door deze manier van coachen competentier zijn geworden in het registreren van de evaluaties van groeps- en handelingsplannen.

3.3. De onderzoeksgroep.

De groep waarmee ik het onderzoek uit zal voeren zijn 5 leerkrachten van mijn basisschool. Ze vertegenwoordigen de onderbouw (groep 1 t/m 3), de middenbouw (groep 4 en 5) en de bovenbouw (groep 6 t/m 8) van de school. Deze leerkrachten werken allemaal anderhalf jaar met groepsplannen volgens 1-zorgroute. De leerkrachten van groep 3 t/m 8 met het groepsplan technisch lezen en de groepen 1 en 2 met groepsplannen beginnende geletterdheid rondom een aantal thema's. Alle leden van de onderzoeksgroep hebben meegedaan aan de enquête "competenties voor de uitvoering van 1-zorgroute" tijdens studiedagen over 1-zorgroute. N.a.v. voornoemde enquête gaven deze leerkrachten aan dat ze extra ondersteuning wilden voor het verbeteren van de competenties waarin ze nog niet sterk waren.

3.4. Het onderzoeksplan.

Beginsituatie.

De enquête "competenties voor de uitvoering van 1-zorgroute" is gebruikt als aanleiding voor dit onderzoek, maar tevens gebruikt als beginsituatie. (zie bijlage 1.) De beginsituatie is weergegeven in een grafiek.

Tijdpad.

Er zullen in totaal 3 bijeenkomsten zijn over een periode van 2 maanden. De bijeenkomst wordt om de 3 weken gehouden.

Eerste bijeenkomst.

De eerste bijeenkomst is een individueel interview. De reden hiervoor is dat zo duidelijk wordt m.b.v. het schema met schaalvragen hoe ver elke leerkracht vindt dat hij/zij gevorderd is in het registreren van evaluaties. Dit vormt het uitgangspunt voor verder handelen.

In elk interview komen een aantal stappen van het zevenstappenplan (Cauffman & van Dijk, 2009) aan bod. Hierbij zal de stap 1: “contact leggen” minder benadrukt worden omdat er al sprake is van een goede werkrelatie. Deze leerkrachten zijn collega's waar ik al een goede relatie mee heb. Dit hebben zij in het verleden op verschillende momenten aan mij kenbaar gemaakt. De overige stappen zullen bij het schalen wisselend aan bod komen.

Voordat ik met het gesprek begin demonstreer ik de schaalvraag aan mijn collega's zodat zij weten wat de bedoeling hiervan is en wat er van hen verwacht wordt.

Van elke bijeenkomst maak ik een verslag zodat ik weet wat het doel van elk teamlid is.

De teamleden zullen zelf aan het eigen doel gaan werken in de periode tussen de bijeenkomsten.

Tweede bijeenkomst.

De tweede bijeenkomst wordt een groepsbijeenkomst. De teamleden kunnen zo positieve ervaringen uitwisselen en elkaar tot steun zijn. Dit is voor hen geen onbekende werkwijze; op mijn school worden al regelmatig in groepsverband ervaringen uitgewisseld (maatjeswerk).

In deze bijeenkomst wordt ook gebruik gemaakt van de schaalvragen en het schaalwandelen.

Derde bijeenkomst.

Of de derde bijeenkomst een individuele of groepsbijeenkomst wordt zal afhangen van de uitkomst van bijeenkomst 2. Ik kies hiervoor omdat ik dat wil laten afhangen van het verloop en de uitkomst van deze bijeenkomst. Met andere woorden: wat werkt beter?

Het doel van de laatste bijeenkomst zal zijn het vaststellen van de veranderingen die men ervaart en wat dat voor gevolgen zal hebben voor de toekomst. Deze zullen worden weergegeven in een overzicht.

Eindmeting.

Aan het eind van het onderzoek wordt nogmaals de enquête “competenties voor de uitvoering van 1-zorgroute” afgenomen met de onderzoeksgroep als eindmeting. De resultaten worden weergegeven in een grafiek.

Aan de hand van de eindmeting en conclusies zal ik een plan opstellen hoe ik met deze gegevens volgend schooljaar het team ga begeleiden bij de uitvoering van 1-zorgroute en met name bij die competenties die men nog niet verworven heeft.

3.5. Triangulatie, betrouwbaarheid en validiteit.

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens. Om deze gegevens op een betrouwbare manier te kunnen gebruiken is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksinstrumenten. De kwalitatieve gegevens worden gehaald uit een interview, een documentstudie (het zorgbeleidsplan) en een verslaglegging (schaalschema). De kwantitatieve gegevens worden verzameld uit een enquête. Dit betekent dat er sprake is van methodetriangulatie.

De enquête “competenties voor de uitvoering van 1-zorgroute” is al eerder afgenomen onder een grotere groep leerkrachten van het Samenwerkingsverband WSNS Bladel. Deze enquête geldt als begin- en eindmeting om de gegevens op een betrouwbare manier te kunnen vergelijken.

Bij het interview wordt gebruik gemaakt van hetzelfde schaalschema zodat dit voor iedere onderzochte identiek zal zijn. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt volgens een vast format. Tijdens de verwerking van de interviews zullen geen toevoegingen, interpretaties en onjuiste weergave van de werkelijkheid gegeven worden.

Het onderzoek zelf wordt ondersteund door theorie en door adviezen vanuit een studiegroep als critical friends. Feedback op het onderzoek wordt gegeven door de onderzoeker, door een collegastudent en een bevriend psycholoog als critical friend. De deelnemers aan het onderzoek krijgen inzage in de verslagen van het onderzoek om de nauwkeurigheid te garanderen.

Doordat ik als intern begeleider er belang bij heb dat het team beter gaat registreren, wil ik hier wel vermelden dat de neutraliteit van mij als onderzoeker in het geding kan komen. De mogelijkheid bestaat dat de teamleden voor mij wenselijke antwoorden gaan geven vanwege het feit dat ik belanghebbende ben. Dit is voor mij een factor waar ik terdege rekening mee wil houden.

3.6. Ethiek.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door mij als professional, waarbij de relatie met de onderzoeksomgeving een belangrijke rol speelt. Dit heeft als gevolg dat er regelmatig gereflecteerd zal worden op mijn morele persoonlijke kwaliteiten zoals het waarborgen van de anonimiteit van de personen die in het onderzoek voorkomen.

Om de anonimiteit te waarborgen worden er geen namen genoemd. De collega's worden aangeduid met een letter en ook de naam van de school wordt niet vermeld.

Om het onderzoek ethisch verantwoord te laten verlopen heb ik tijdens het schrijven hiervan regelmatig overleg gehad met mijn begeleider, medestudenten en critical friends.

Voor de uitvoering van het onderzoek is door alle betrokkenen toestemming verleend.

De onderzoeksgroep is voor aanvang op de hoogte gebracht van de doelstelling, opzet en inhoud van het onderzoek. Deelname aan het onderzoek is voortdurend gebeurd op basis van vrijwilligheid. Voor het opnemen van de gesprekken op een audio-recorder hebben alle deelnemers toestemming gegeven. Deze opnames zullen gebruikt worden door de onderzoeker voor het maken van het gespreksverslag.

Om de theoretische onderbouwing goed te kunnen verantwoorden, wordt er regelmatig verwezen naar de bronnen die gebruikt zijn. Dit is gedaan volgens de APA-normen².

Voor de volledigheid van het onderzoek zijn alle onderzoeksgegevens verwerkt.

Het praktijkonderzoek wat ik verricht is geen onderzoek in opdracht. Het is een vraagstelling die ik mijzelf gesteld heb vanuit de praktijk van mijn werk en conform de opleidingseisen van Fontys OSO.

De onderzoeksgegevens zijn overlegd met de onderzoeksgroep en zij hebben ingestemd met publicatie op HBO-kennisbank.

² American Psychological Association

Hoofdstuk 4. Data –analyse en resultaten.

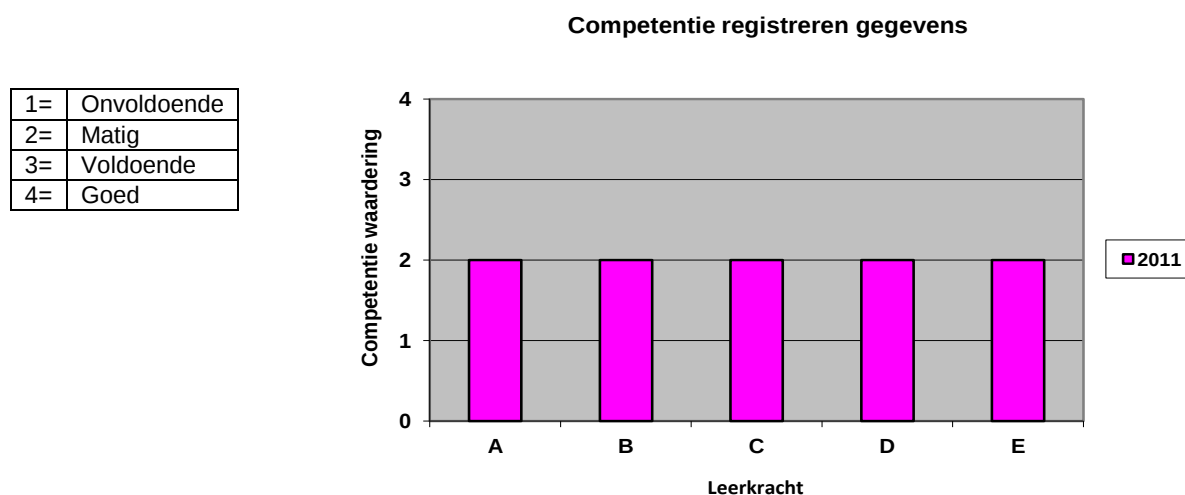
In dit hoofdstuk ga ik met behulp van de oplossingsgerichte gesprekken met leerkrachten, de vragenlijsten en de ingevulde enquête aangeven welke data ik verkregen heb. Mocht dit geleid hebben tot nieuwe data en nieuwe inzichten dan zal ik dat ook vermelden.

Tevens wordt een analyse van de resultaten en bevindingen gegeven en zal ik aangeven wat bijdraagt tot de beantwoording van de onderzoeksvraag en deelvragen.

Het onderzoek is uitgevoerd volgens het onderzoeksplan zoals vernoemd in hoofdstuk 3.

4.1. Beginsituatie.

Aanleiding voor mijn onderzoek en tevens beginsituatie is de enquête “Competenties voor de uitvoering van 1-zorgroute” afgenomen in april 2011. Daaruit bleek dat een aantal leerkrachten zich nog niet competent voelde op het onderdeel: “adequaat registreren van verzamelde gegevens”. Voor de scores van deze leerkrachten zie figuur 1.

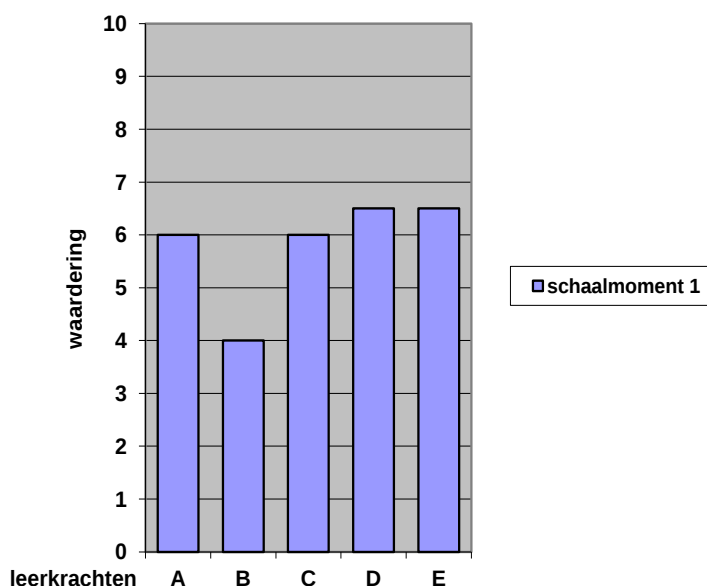


Figuur 1.

Uit bovenstaande grafiek kan men opmaken dat al deze leerkrachten vonden dat ze matig competent waren in het registreren van adequate gegevens. De uitslag van de gehele enquête is in mijn bezit en derhalve in te zien.

4.2. Bijeenkomst 1.

Bijeenkomst 1 was een individuele bijeenkomst. Voorafgaand aan het interview heb ik verteld wat het doel van het gesprek was en heb ik uitgelegd wat schalen is (hfst.2: 2.4). Het doel bepalen vormt een van de stappen uit “de zevenstappendans” (hfst. 2: 2.3 stap 3) maar is ook één van de kenmerken van oplossingsgericht sturen (zie hfst 2: 2.5). Vervolgens heb ik gevraagd of elke leerkracht bekend was met de gewenste registratie van de evaluaties van groeps- en handelingsplan zoals vermeld in het zorgplan van de school (zie hfst 2: 2.8). Alle leerkrachten gaven aan hiermee bekend te zijn. Daarna mocht elke leerkracht aangeven op een schaal van 0 tot 10 waar hij/zij vond dat hij/zij op dat moment stond betreffende het adequaat registreren van de evaluaties van een handelings- c.q. groepsplan. Zie hiervoor schaalmoment 1 in figuur 2.



Figuur 2 : 0=geen registratie, 10= gewenste registratie.

Uit de grafiek is af te leiden dat het merendeel van de leerkrachten op of rond een 6 staat. Voor leerkracht B is dat een 4 omdat ze er enige tijd uit is geweest vanwege zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Ze gaf aan dat ze hierdoor een deel van de uitvoering van de 1-zorgroute had gemist.

Vervolgens heb ik de leerkrachten vragen gesteld volgens de vooraf opgestelde vragenlijst. Deze vragen zijn op een oplossingsgerichte manier gesteld en het zijn open vragen (zie bijlage 2). Dit heeft de volgende informatie opgeleverd (zie figuur 3).

Schaalvragen 1	Clustering antwoorden
Wat heeft ervoor gezorgd dat je op deze plaats bent gekomen?	-Door bewustwording n.a.v. enquête, ziekte collega, gesprekken collega's en Interne begeleiders -Stap voor stap volgen van protocol -Overgang van kleuters naar groep 3
Hoe ziet deze plaats eruit?	-De evaluatie wordt geregistreerd maar: -vaak niet op tijd - niet voldoende - Juist registreren vergt nog veel oefening
Hoe ziet gewenst registreren er voor jou uit?	-makkelijk en snel in te zien -volgens vast format -ook berichtgeving naar ouders - betere registratie van vaardigheden van kleuters
Wat heb je daarvoor nodig?	-Reminder/deadline wanneer alles vastgelegd moet zijn. -Kennis/vaardigheden uitwisselen met en ondersteuning van collega's en/of ib'er -Controle door ib/collega
Welk eerste stapje ga je zetten en hoe ziet dat eruit?	-Alle evaluaties voor de volgende bijeenkomst geregistreerd (2 leerkr) -Hoe registreert een competente collega waardoor ik meer vertrouwen in mezelf krijg. -Op zoek met collega's naar een goed registratiesysteem voor kleuters -Registreren van de sociaal-emotionele ontwikkeling van 2 kinderen in een Soc.-emot. LVS-Zien!³

Figuur 3.

Uit de individuele gesprekken kwam naar voren dat iedereen het gewenst registreren aanvult met eigen punten zoals betere berichtgeving naar ouders, beter registratiesysteem voor de observatie van kleuters en registratie van de evaluatie volgens een vast format.

Alle leerkrachten waren bereid een stapje vooruit te maken.

Door de diversiteit van de groep (onderbouw, middenbouw en bovenbouw) wordt zichtbaar dat de te maken stappen ook divers zijn.

4.3. Bijeenkomst 2.

Bijeenkomst 2 is een groepsbijeenkomst zoals ik vermeld heb in het onderzoeksplan.

De reden van het houden van een groepsbijeenkomst is dat leerkrachten van elkaar kunnen leren en ervaringen kunnen uitwisselen.

In deze bijeenkomst zijn we gaan schaalwandelen: het team voert dezelfde handelingen als bij de schaalvraag uit maar bewandelt nu letterlijk deze schaal (Cauffman & van Dijk, 2009) . Voorafgaand aan het groepsinterview heb ik uitgelegd wat het schaalwandelen inhoudt en aan de groep gevraagd of het duidelijk was wat we gingen doen.

Allereerst zijn de leerkrachten op de plaats gaan staan waar ze aan het begin van de bijeenkomst 1 stonden. Ze moesten aan elkaar vertellen hoe die plaats eruit zag en wat ze gedaan hadden om daar te komen. Ondanks het feit dat 4 van de 5 leerkrachten op of rond

² Zien! is een digitaal leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.

een 6 stonden, zagen die plaatsen er anders uit maar hadden ze ook overeenkomsten (zie hiervoor figuur 3).

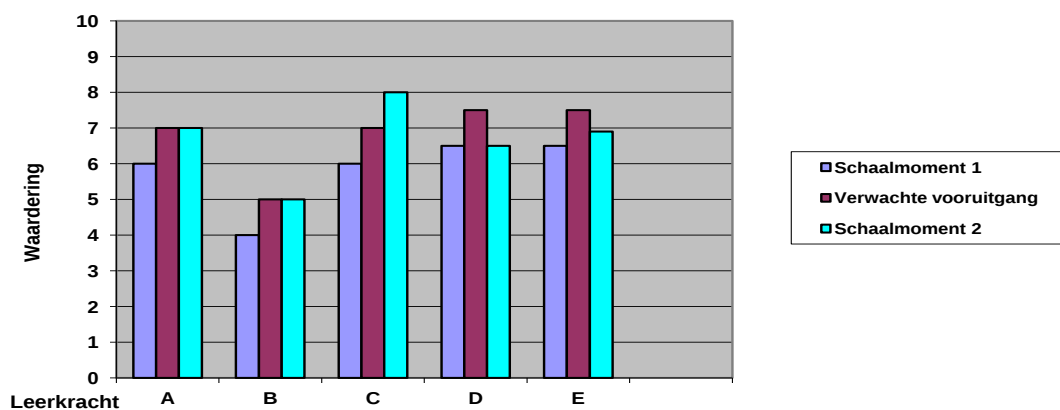
De leerkrachten vertelden ook aan elkaar hoe ze “gewenst registreren” zagen en legden aan elkaar uit wat dat voor hen betekende. De collega’s stelden vragen aan elkaar om duidelijk te krijgen wat de ander bedoelde. Uit de vraag wat ze nodig hebben om dit te bereiken herkende een aantal leerkrachten zich in de punten die anderen aangaven. Zo werd “uitwisseling met collega’s” en “een reminder met controle” als gemeenschappelijke ondersteuning ervaren.

Daarna gingen de leerkrachten staan op de plaats waarop ze zich op dit moment bevonden. Deze plek werd beschreven en ook wat er voor gezorgd had dat ze daar stonden.

Vervolgens gaven ze aan welke stap ze voor de volgende keer gingen maken. (Zie voor het uitgewerkt verslag van bijeenkomst 2 bijlage 3.)

Daarna heb ik de leerkrachten gevraagd de vragenlijst weer in te vullen. Hierbij vulden ze weer in waar ze nu stonden op een schaal van 0 (= niet registreren) tot 10 (= gewenst registreren). Dit is te zien in figuur 4 bij schaalmoment 2.

Het onderdeel “verwachte vooruitgang” geeft aan op welke plaats ze in bijeenkomst 1 verwacht hadden dat ze op schaalmoment 2 zouden staan.



Figuur 4: 0=geen registratie, 10= gewenste registratie.

Uit bovenstaande grafiek is op te maken dat 4 van de 5 leerkrachten vinden dat ze vooruitgang geboekt hebben. Opvallend is dat leerkracht C een grotere stap heeft gemaakt dan dat hij van tevoren had gedacht (zie “verwachte vooruitgang”). Hij gaf aan dat dit kwam door het feit dat hij alle evaluaties voor de tweede bijeenkomst had geregistreerd en dat hij ook alle nieuwe handelingsplannen had gemaakt en vastgelegd. Daardoor was zijn

voortgang groter geworden maar ook zijn zelfvertrouwen gegroeid. Dit verklaarde de grootte van de stap. D en E zijn minder voortgegaan dan dat ze verwacht hadden. Leerkracht D wacht op een gesprek met de directeur over een nieuw aan te schaffen registratiesysteem voor kleuters. Dit heeft door allerlei redenen nog niet plaats kunnen vinden. D is wel vol vertrouwen dat het gesprek er op korte termijn komt. Leerkracht E had verwacht voor 2 kinderen een handelingsplan op sociaal-emotioneel gebied te kunnen maken maar dat is maar voor 1 kind gelukt. Wel heeft ze een uitgebreide observatielijst van deze 2 kinderen ingevuld en vastgelegd in het sociaal-emotioneel LVS Zien!.

Uit de vragenlijst die de leerkrachten aan het eind van bijeenkomst 2 hebben ingevuld zijn de antwoorden geclusterd zoals te zien is in het schema van figuur 5.

Schaalvragen 2	Clustering antwoorden
Wat heeft ervoor gezorgd dat je op deze plaats bent gekomen?	-evaluaties handelingsplannen en nieuw handelingsplan geregistreerd -met collega informatie registreren uitgewisseld -observatielijst sociaal-emotioneel ingevuld
Hoe ziet deze plaats eruit?	- Juist registreren vergt nog veel oefening maar gaat vlotter - inzicht in hoe bekwaamheid eruit ziet -regelen medewerking collega's -meer duidelijkheid op sociaal-emotioneel gebied
Hoe ziet gewenst registreren er voor jou uit?	Aanvulling op deze vraag uit bijeenkomst 2: - uniform opgeslagen groepsplannen.
Wat heb je daarvoor nodig?	Aanvulling op deze vraag uit bijeenkomst 2: -groepsplannen dienen uniform opgeslagen te worden dat is makkelijker voor een duo-collega of invaller.
Welk eerste stapje ga je zetten en hoe ziet dat eruit?	-Aan collega feedback vragen op handelingsplannen/groepsplan -Handleiding methode Estafette lezen m.n. de evaluatie -Standaardbrief maken om aan ouders evaluatie handelingsplan bekend te maken. -Op zoek met collega's naar een goed registratiesysteem voor kleuters - Drie doelen formuleren voor een soc. em.- handelingsplan.

Figuur 5.

Uit het groepsgesprek kwam naar voren dat gewenst registreren door 1 leerkracht aangevuld werd door veranderd inzicht. Voor de andere leerkrachten bleef het gewenst registreren hetzelfde.

Elke leerkracht heeft voor zichzelf weer een nieuwe stap, hoe klein ook, bedacht. Opvallend is dat steun en feedback van collega's een belangrijke factor is om tot gewenste registratie te komen.

4.4. Bijeenkomst 3.

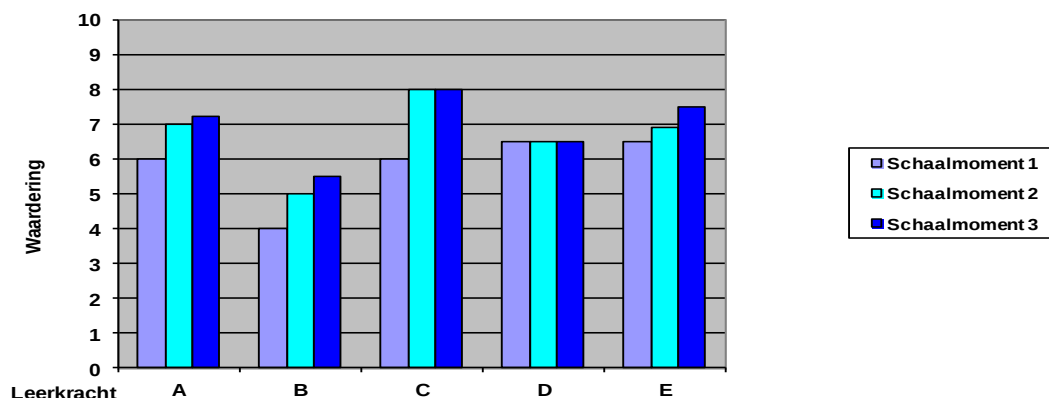
Zoals aangegeven in het onderzoeksplan heb ik de keuze of bijeenkomst 3 een individueel of groepskarakter moest hebben laten afhangen van de uitkomsten uit bijeenkomst 2.

Doordat de groep leerkrachten de tweede bijeenkomst als positief ervaren hadden en veel ervaringen konden uitwisselen heb ik gekozen voor een groepsbijeenkomst. Een andere factor is dat ik, doordat er in individuele gesprekken meer tijd gaat zitten, niet iedereen individueel zou kunnen spreken.

Deze laatste bijeenkomst was naast het schalen, wat we weer gedaan hebben, ook een evaluatiemoment. De vragenlijst zoals ik die gehanteerd heb in bijeenkomst 1 en 2 is hiervoor aangepast (zie bijlage 4.).

Aan de hand van de vragen van de vragenlijst bijeenkomst 3 ben ik weer gaan schalen.

We deden dit gezamenlijk maar nu op papier zodat iedereen kon zien waar de ander stond. Ik heb voor deze manier van schalen gekozen vanwege de beperkte ruimte die we tot onze beschikking hadden waardoor schaalwandelen niet mogelijk was. Vervolgens vertelde elke leerkracht weer welke stap ze hadden genomen, hoe die plaats eruit zag en wat ervoor gezorgd had dat ze daar terecht waren gekomen. Dit is te zien in figuur 6 bij schaalmoment 3.



Figuur 6: 0=geen registratie, 10= gewenste registratie.

Behalve leerkracht D heeft iedere leerkracht vooruitgang geboekt in het registreren van gegevens. Leerkracht D heeft al wel een afspraak gemaakt met collega's voor aanschaf van een registratiesysteem met kleuters en hoopt snel de directeur daarbij te kunnen betrekken. Leerkracht C heeft sinds bijeenkomst 2 geen vooruitgang gemaakt ondanks het feit dat hij wel een stapje gemaakt heeft (maken van ouderbrief over evaluatie handelingsplan). Leerkracht C vond dat dat voor hem niet meer vooruitgang opleverde.

Ook hier heb ik zoals in bijeenkomst 1 en 2 een vragenlijst laten invullen. De vragen die terugkwamen in bijeenkomst 3 en de geclusterde antwoorden hierop zijn weergegeven in onderstaand schema in figuur 7.

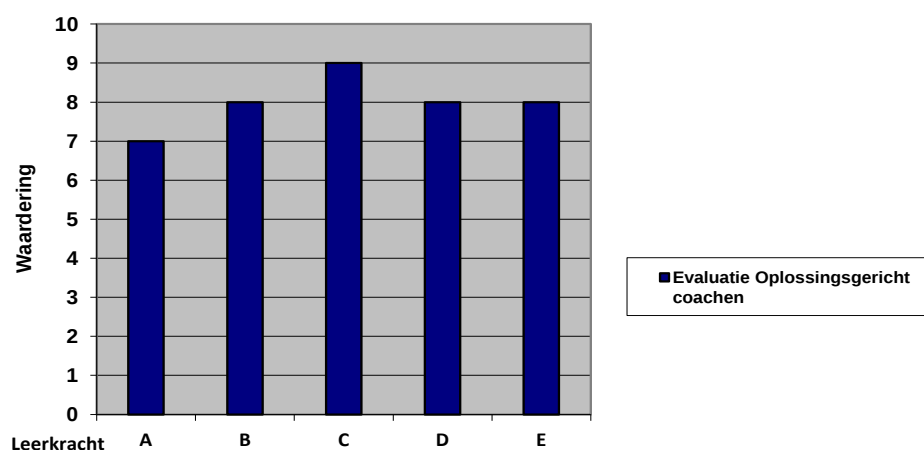
Schaalvragen 3	Clustering antwoorden
Wat heeft ervoor gezorgd dat je op deze plaats bent gekomen?	-overleg met en feedback van collega's en intern begeleider gehad. -verdiepen in evaluatie van methode Estafette
Hoe ziet deze plaats eruit?	- Juist registreren vergt nog veel oefening maar gaat vlotter - Bevestiging van het gebruiken van de juiste evaluatiemiddelen - Registreer nu zoals vermeld in het zorgplan. - Evalueren van observaties in Zien! en daarna handelingsplan maken.

Figuur 7.

Opvalt dat tijdens dit gesprek naar voren kwam dat de feedback van collega's een belangrijke ondersteuning is voor deze onderzoeksgroep.

4.4.1. Procesevaluatie.

Daarnaast heb ik met de onderzoeksgroep geëvalueerd wat het oplossingsgericht coachen voor hen heeft opgeleverd. Hierbij heb ik ook weer een schaalvraag gesteld: "Geef aan op een schaal van 0(=deze manier van coachen levert niets op voor mij) tot 10(=deze manier van coachen is optimaal voor mij) wat je van oplossingsgericht coachen vindt." (zie figuur 8)



Figuur 8.

Uit figuur 8 blijkt dat de leerkrachten het oplossingsgerichte coachen waarderen. Hierbij moet ik wel de kanttekening plaatsen dat ze een sociaal gewenste waardering kunnen hebben gegeven omdat ik als collega/intern begeleider het onderzoek heb afgenomen. Aan de andere kant hebben ze kunnen zien dat ze m.b.v. het oplossingsgericht coachen vooruitgang hebben geboekt op het gebied van het registreren van gegevens.

Op de vraag *“Wat maakt dat je deze plaats gekozen hebt?”* kwamen de volgende antwoorden:

- Ondanks het feit dat ik nog veel moet leren heb ik vooruitgang geboekt.
- Positief gevoel dat ik had bij de gesprekken.
- Dat zaken die op de achtergrond dreigen te raken en wel belangrijk zijn nu toch goed uitgevoerd worden.
- Door de fijne omgang met collega's en dat ik ideeën opgedaan heb.
- Ben nu op dingen gekomen waar ik anders geen tijd voor vrij zou maken.

Hieruit blijkt dat naast het verbeteren van de registratie het oplossingsgericht coachen ook andere positieve punten heeft opgeleverd.

Uit de antwoorden die de onderzoeksgroep heeft gegeven op de vraag: *“Wat heeft deze manier van coachen jou opgeleverd?”* gaf men de volgende antwoorden:

- Veel gericht met groeps- en handelingsplannen bezig.
- Kritischer gaan kijken naar eigen kunnen: ik ben ook bekwaam maar op mijn eigen manier zodat het voor mij werkbaar is.
- De afspraken volgens het protocol worden uitgevoerd binnen de gestelde tijd.
- Bewuster bezig met het onderwerp en alert op het handelen.
- Verdiepen in iets waaraan nog geen aandacht besteed was.

Door de vraagstelling worden de leerkrachten natuurlijk in een bepaalde richting gestuurd. Het woord “opleveren” impliceert immers dat er een verbetering heeft plaatsgevonden. Hier zou je kunnen zeggen dat ik oplossingsgericht gestuurd heb. Ik heb geprobeerd zoveel mogelijk te bepalen hoe de eindsituatie bereikt wordt nl. het registreren volgens het zorgplan van de school.

Om te kijken aan wat voor vorm van gesprek de leerkrachten de voorkeur gaven heb ik de volgende vraag gesteld: *“Waar gaat je voorkeur naar uit: individueel of met een groepje en hoe komt dat?”*

De antwoorden zijn weergegeven in onderstaand schema (figuur 9): 3 leerkrachten gaven aan zowel een individueel of groepsgesprek nuttig te vinden, 2 leerkrachten kozen voor uitsluitend een groepsgesprek.

	Individueel:	Groep
Motivatie	- Helpt je meer als persoon - Kost minder tijd - Eigen probleem kan meer uitgediept worden	- Leren van collega's - Feedback krijgen van collega's - Ideeën opdoen

Figuur 9.

Het soort gesprek is dus afhankelijk van de situatie: een groepsgesprek wordt ervaren als zijnde minder persoonlijke diepgang te hebben en volgens 1 leerkracht kost het meer tijd. De vraag is of dat klopt. De groepsgesprekken duurden ongeveer een half uur tot 45 minuten. De individuele gesprekken namen net zoveel tijd in beslag. Het voordeel van een groepsgesprek is de interactie met collega's waardoor men van elkaar leert.

De laatste vraag die beantwoord diende te worden was: *“Welke argumenten zijn er om met het oplossingsgerichte coachen komend schooljaar verder te gaan?”*

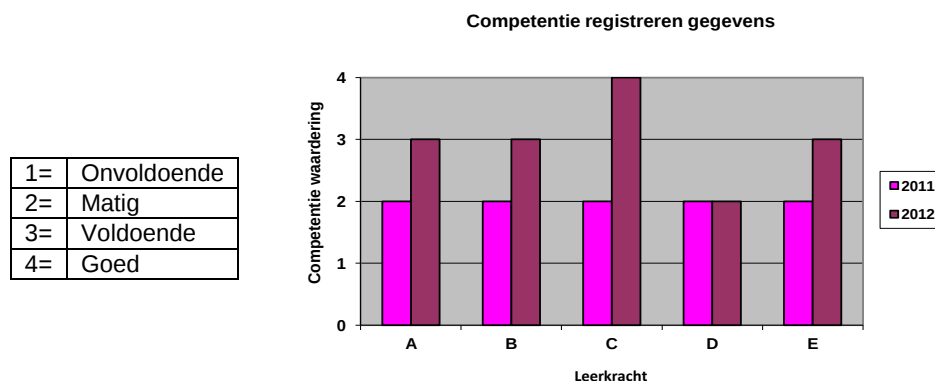
De volgende argumenten werden gegeven:

- De kinderen, ouders en de volgende leerkracht worden hiermee, direct of indirect geholpen.
- Ik gun deze positieve ervaring ook andere collega's.
- Belangrijke zaken die op de achtergrond zijn geraakt worden dan toch goed uitgevoerd.
- De groepsgesprekken, de aansturing zodat je “gedwongen” wordt iets te gaan doen.
- Er is nog meer te leren, dus ik wil hiermee doorgaan.

Ongeacht de argumentatie vindt elke leerkracht het zinvol om deze manier van coachen voort te zetten in de toekomst.

4.5. Eindmeting.

Als eindmeting heb ik wederom de enquête “Competenties voor de uitvoering van 1-zorgroute” afgenomen. Hieronder is in figuur 10 in de grafiek uitsluitend het onderdeel: “adequaat registreren van gegevens” weergegeven zoals bij de beginsituatie ook vermeld is.



Figuur 10.

Op leerkracht D na hebben alle leerkrachten het gevoel dat ze competentier zijn geworden in het adequaat registreren van gegevens die nodig zijn voor het maken van een nieuw groeps- of handelingsplan. Ondanks het feit dat leerkracht D bereid was om een stapje te zetten kwam ze niet vooruit. Wellicht had ik hier dieper op moeten doorvragen. Vanwege het feit dat de laatste 2 bijeenkomsten groepsbijeenkomsten waren werd ik hierdoor belemmerd. Dit punt neem ik mee als leermoment en bespreek ik in het volgende hoofdstuk.

4.6 Beantwoorden onderzoeksvragen.

Tenslotte kan ik constateren dat bovenstaande bevindingen hebben bijgedragen aan het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag:

Wat heeft dit team op deze school nodig om de registratie van de evaluatie van het groepsplan c.q. individueel handelingsplan te verbeteren?

De leerkrachten hebben aangegeven wat ze nodig hebben tijdens bijeenkomst 1 en 2. De bevindingen zal ik uitwerken in het volgende hoofdstuk.

De deelvraag: *Hoe kan oplossingsgericht coachen helpen om de registratie te verbeteren?* kan ik beantwoorden. Door de theorie in praktijk te brengen en door de ervaringen tijdens de bijeenkomsten kan ik een positief antwoord formuleren.

Op de deelvraag: *Hoe is de manier van registreren omschreven in het zorgplan van de school?* heb ik naast de theorie ook van de leerkrachten informatie gekregen waardoor ik op deze vraag naast het antwoord ook een conclusie kan trekken.

Tevens kan ik antwoord geven op de deelvragen:

- *Wat vindt de leerkracht dat goed registreren is?*
- *Hoe kunnen de teamleden elkaar ondersteunen bij het verbeteren van de registratie?*

De leerkrachten hebben dit gedurende het onderzoek vermeld tijdens de gesprekken en m.b.v. de vragenlijsten.

Alle gegevens die ik voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag en de deelvragen verzameld heb, zal ik uitwerken in het volgende hoofdstuk.

Hoofdstuk 5. Conclusies.

In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken uit de verkregen data van het praktijk-onderzoek. Uitgangspunt hierbij is de beantwoording van de onderzoeksvraag en de deelvragen. Voor de beantwoording van deze vragen maak ik gebruik van de bevindingen uit de bestudeerde literatuur beschreven in hoofdstuk 2. Daarnaast maak ik gebruik van de gepresenteerde data en de analyses die weergegeven zijn in hoofdstuk 4.

5.1. Antwoord op de onderzoeksvraag.

Laat ik beginnen met de volgende vraag te stellen: heeft het onderzoek opgeleverd wat ik wilde weten? Kortom: is mijn onderzoeksvraag beantwoord? Ik wilde met dit onderzoek te weten komen *“wat het team van “mijn school” nodig heeft om de registratie van de evaluatie van het groepsplan c.q. individueel handelingsplan te verbeteren”*.

Het antwoord hierop is positief. Ik weet nu wat het team nodig heeft om aan de gewenste registratie volgens het zorgplan van de school te voldoen.

Ik kan concluderen uit de gesprekken die ik gevoerd heb dat deze leerkrachten behoefte hebben aan:

- Een reminder op een vast tijdstip in het schooljaar.
- Controle van de registratie door de intern begeleider.
- Ondersteuning van collega's.
- Uniform vastleggen van het groepsplan.

Dit bleek uit de schaalvragen die ik gesteld heb waarin expliciet werd gevraagd naar wat men nodig had om tot de gewenste registratie te komen (hoofdstuk 4: figuur 3 en 5).

Uit de theorie weet ik dat één van de kenmerken van actieonderzoek is het formuleren van voortschrijdend inzicht (Ponte, 2010). Doordat een leerkracht aangaf dat ze het uniform opslaan van het groepsplan nodig had om beter te kunnen registreren, besepte ik dat dat dus nog niet goed gebeurt. Mijn aanname dat als de manier van registreren vermeld staat in het zorgplan, de leerkrachten zich daar ook aan zouden houden, bleek niet vanzelfsprekend te zijn. De conclusie die ik hieraan verbind is dat ik in de toekomst het eigenaarschap van het uniform registreren bij de leerkrachten moet leggen. Zij zullen moeten gaan beseffen dat het uniform opslaan van het groepsplan ook in hun eigen belang is. Hier ligt voor mij nog een taak om dit weer op een oplossingsgerichte manier te coachen. Ik zal dan wederom gebruik maken van het oplossingsgericht sturen wat ik beargumenteer bij het beantwoorden van deelvraag 1: Hoe kan oplossingsgericht coachen helpen om de registratie te verbeteren?

5.2. Antwoord op de deelvragen.

In hoofdstuk 4: 4.6 heb ik al aangegeven dat ik de antwoorden op mijn deelvragen heb gevonden. Mijn deelvragen waren:

- 1 Hoe kan oplossingsgericht coachen helpen om de registratie te verbeteren?
- 2 Hoe is de manier van registreren omschreven in het zorgplan van de school?
- 3 Wat vindt de leerkracht dat goed registreren is?
- 4 Hoe kunnen de teamleden elkaar ondersteunen bij het verbeteren van de registratie?

Het antwoord op deelvraag 1: *“Hoe kan oplossingsgericht coachen helpen om de registratie te verbeteren?”* Uit de gegevens van de 3 bijeenkomsten en de eindmeting blijkt dat ze op één na allemaal hun competentie vergroot hebben.

Dat één leerkracht niet vooruit is gegaan, kan eerder liggen aan mijn vaardigheid op het gebied van het stellen van oplossingsgerichte vragen dan aan de betreffende leerkracht zelf. Ik had aan de leerkracht kunnen vragen wat ze gedaan heeft om de situatie hetzelfde te houden zoals Insoo Kim Berg & Peter Szabó voorstellen in hun boek *Oplossingsgericht coachen* (2005). Zij is erin geslaagd om een terugval te voorkomen. Bovendien is het niet opmerken van verbeteringen niet hetzelfde als geen verbeteringen tot stand brengen.

Tijdens de procesevaluatie geeft deze leerkracht wel aan dat ze “bewuster bezig is met het onderwerp en alert is op haar handelen”. In die zin is er dus wel sprake van een vooruitgang. Mijn verwachting dat het oplossingsgericht coachen zou aanslaan bij dit deel van het team is dus uitgekomen. Ze hebben in korte tijd vooruitgang geboekt en waren heel tevreden over de wijze van coachen zoals blijkt uit de antwoorden op de vraag in hoofdstuk 4: 4.4.1: *“Wat heeft deze manier van coachen jou opgeleverd?”* en uit de schaalvraag: *“Geef aan op een schaal van 0 tot 10 wat je van oplossingsgericht coachen vindt?”* (hfst 4.figuur 8).

Deze conclusie komt overeen met de theorie van het oplossingsgericht coachen zoals besproken in hoofdstuk 2. Cauffman (2009) betoogt dat het van belang is dat het coachingstraject een kort tijdspad heeft, het stellen van doelen en het zoeken naar oplossingen belangrijk is en dat het team competentier dient te worden. Dit laatste wordt bereikt als het zelfvertrouwen groeit en men grip krijgt op de ontwikkeling door het bewust inzetten van het eigen handelen.

Dat het coachingstraject kortdurend kan zijn heb ik ook ervaren. Eén leerkracht gaf na twee bijeenkomsten aan al zoveel vooruitgang geboekt te hebben dat hij eigenlijk een derde bijeenkomst niet meer nodig vond. Hij heeft nog wel een bijdrage geleverd (en dus nog een klein stapje vooruit gemaakt) door een formulier voor de ouders te maken om ze te informeren over de evaluatie van het handelingsplan. (Zie hiervoor hoofdstuk 4: figuur 6).

Het antwoord op deelvraag 2: *“Hoe is de manier van registreren omschreven in het zorgplan van de school?”* heb ik kunnen beantwoorden vanuit de theorie. In het zorgplan van de school staat precies omschreven hoe en waar alle relevante informatie dient te worden opgeslagen (zie hoofdstuk 2: 2.8). Dit heb ik omschreven tijdens de bijeenkomsten als “gewenst registreren”.

Tijdens het onderzoek, en met name tijdens de eerste individuele gesprekken, kwam ik erachter dat het “gewenste registreren” zoals vermeld in het zorgplan anders kon zijn dat het persoonlijk gewenst registreren. Zo kwamen vanuit de leerkrachten aanvullingen op de in het zorgplan beschreven registratie (zie hoofdstuk 4: figuur 3 en 5). De aanvullingen waren:

- betere berichtgeving naar ouders
- betere registratie van vaardigheden van kleuters

Tevens bleek dat het uniform opslaan van het groepsplan, wat wel vermeld staat in het zorgplan, niet nageleefd werd. Dit vraagt dus om een vervolgactie van mij.

Doordat de leerkrachten meedachten over het gewenste registreren heeft dit voor de school ook een verbetering opgeleverd. Het zorgplan kan nu aangevuld worden met verbeteringen die door deze leerkrachten aangereikt zijn. De rest van het team kan hierop zijn eventuele aanvulling weer geven.

Concluderend meen ik te kunnen zeggen dat door te focussen op een onderdeel van de 1-zorgroute, t.w. de registratie, dit tot kwaliteitsverbetering leidt van het onderwijs.

Clijsen vermeldt dit ook in 1-Zorgroute Naar handelingsgericht werken (2007): *“1-zorgroute biedt impulsen om de kwaliteit van het onderwijs en de leerlingenzorg in school te verbeteren. Leerkrachten en het schoolteam reflecteren in 1-zorgroute systematisch over de kwaliteit en de (leer)opbrengsten van het onderwijs en de zorg aan leerlingen. Invoering van 1-zorgroute biedt aanknopingspunten om in de school aandacht te besteden aan bijvoorbeeld leerlijnen, het leerlingvolgsysteem, de zorgstructuur, de differentiatievormen en het klassenmanagement”*.

Op de derde deelvraag: *“Wat vindt de leerkracht dat goed registreren is?”* heb ik het antwoord gevonden in de gesprekken en vragenlijsten zoals weergegeven in hoofdstuk 4.

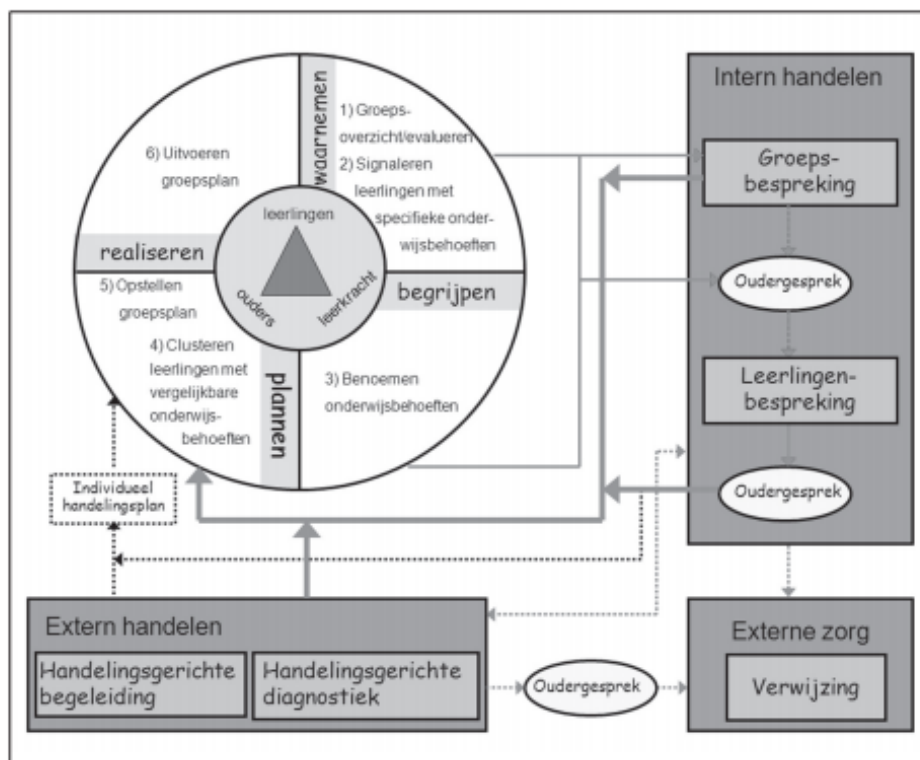
Uit de gesprekken kwamen de volgende antwoorden op de vraag wat volgens de leerkracht gewenst registreren is:

- makkelijk en snel in te zien
- volgens vast format
- ook berichtgeving naar ouders
- betere registratie van vaardigheden van kleuters
- uniform opgeslagen groepsplannen.

De conclusie die ik hieruit kan trekken is dat het de leerkrachten helpt om de registratie overzichtelijk en snel te kunnen verrichten. Hierbij helpen een vast format voor de evaluatie en een uniform opgeslagen groepsplan. Ik kan dus vaststellen dat het vastleggen van het groepsplan met de bijbehorende evaluatie nog enige verbetering behoeft.

Voor wat betreft het punt “ook berichtgeving naar ouders” missen de leerkrachten een belangrijk onderdeel van het HGW. Als we kijken naar onderstaand schema van 1-zorgroute waaraan het HGW ten grondslag ligt, zien we dat de participatie van de ouders een belangrijk onderdeel is. De ouders worden d.m.v. een gesprek regelmatig op de hoogte gehouden van de ontwikkeling van hun kind. Als we op onze school daarin tekortschieten, zoals de leerkrachten aangeven, concludeer ik daaruit dat ik dat we de berichtgeving naar ouders beter moeten registreren. Meteen komt bij mij de vraag naar boven: gaat het hier alleen om de registratie van de berichtgeving of is ook de berichtgeving zelf onvoldoende? Dit vraagt om een vervolgonderzoek!

Schema 1-zorgroute



Uit: Clijsen, A. et al, 1-zorgroute Naar handelingsgericht werken, 2007.

Rest mij nog het punt “betere registratie van vaardigheden van kleuters” te bespreken. Zoals ik al aangaf in hoofdstuk 1 bleek na het inspectiebezoek dat er verbeterpunten waren op het gebied van de registratie van de evaluaties van groeps- en handelingsplannen. De inspecteur gaf in zijn rapport ook aan dat de registratie van de ontwikkeling van kleuters op onze school niet voldeed aan de inspectienorm. We moeten dus op zoek naar een nieuw registratiesysteem. De leerkracht die meedeelde aan het onderzoek en aangaf niet vooruit te zijn gegaan (leerkracht D, zie hoofdstuk 4: figuur 6 en 10) wilde, samen met collega’s en de directeur, op zoek naar zo’n nieuw registratiesysteem. Dat het wat langer duurt dan verwacht heeft te maken met de wisseling van directeur en een grote verbouwing van de school, waardoor de prioriteiten even ergens anders lagen.

Conclusie: voor deze leerkracht kwamen deze gesprekken wat te vroeg, in ieder geval wat betreft het registreren. Haar pogingen om met collega’s en directeur afspraken te maken voor het uitkiezen van een goed systeem werden niet beloond. Toch heeft ze de hoop gehouden om voor het einde van het schooljaar een afspraak te hebben gemaakt.

Deelvraag 4: *“Hoe kunnen de teamleden elkaar ondersteunen bij het verbeteren van de registratie?”* heb ik kunnen beantwoorden vanuit de theorie en m.b.v. de gegevens die ik verzameld heb vanuit de vragenlijsten.

Bij de beantwoording van mijn onderzoeksvraag *“Wat heeft dit team op deze school nodig om de registratie van de evaluatie van het groepsplan c.q. individueel handelingsplan te verbeteren?”* kwam naar voren dat de leerkrachten o.a. ondersteuning van collega’s nodig hadden. Waar moest die ondersteuning dan uit bestaan?

Bij het punt “ondersteuning van collega’s” gaven de leerkrachten aan dat die kan bestaan uit feedback krijgen, uitwisselen van ervaringen en samen opstellen van een handelingsplan. (hoofdstuk 4: figuur 3,5 en 7). Ik trek hieruit de conclusie dat het team openstaat voor elkaar, dat de sociale ondersteuning groot is. Dat wil zeggen dat het team door elkaar te steunen, elkaar aan te spreken maar ook door elkaar te corrigeren de teamspirit verhoogt (Lingsma, 2009). Voor mij de taak om dit in de toekomst te stimuleren door maatjeswerk, collegiale consultatie etc..

In de theorie van “Situationeel Leiderschap” van Hersey en Blanchard werkt men met 4 niveaus waarop een team kan worden ingedeeld: M1, M2, M3 en M4. De M staat hiervoor Maturity oftewel taakvolwassenheid. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen juniorteams (M1 en M2) en seniorteams (M3 en M4). Ik kan concluderen dat mijn onderzoeksteam beantwoordt aan de kenmerken van een M3 team. Hoe zien die eruit?

- De onafhankelijkheid van het team: ze zijn elkaars collega maar vooral teamlid.

- Ze maken zich verantwoordelijk voor de inhoud van het werk, de procedures die nodig zijn om het werk goed te doen en voor het proces dat leidt tot een zinvol resultaat. Het zogenaamde resultaatverantwoordelijke team.
- Op inhoud en procedures weten ze wat ze doen en daarmee willen bereiken.
- In het proces hebben ze de coach nodig. (Lingsma, 2009).

Tijdens het onderzoek kwam ik deze kenmerken bij mijn team tegen. De leerkrachten willen om hun competentie te vergroten zelf werken aan hun professionaliteit, in dit geval een goede registratie, omdat ze zich verantwoordelijk voelen voor een goede ontwikkeling van de aan toevertrouwde kinderen. Ze willen ervoor zorgen dat de uitvoering van de 1-zorgroute verloopt zoals we dat met het hele schoolteam hebben afgesproken.

De leerkrachten dit samen doen met de andere teamleden. Vandaar dat iedereen een groeps gesprek als zinvol ervaart (zie hoofdstuk 4, figuur 9). En vandaar ook dat iedereen het nuttig vond om hier in de toekomst mee door te gaan (zie hoofdstuk 4, antwoorden op vraag: *“Welke argumenten zijn er om met het oplossingsgerichte coachen komend schooljaar verder te gaan?”*). Ik wil hen graag als oplossingsgerichte teamcoach, bij het proces van de uitvoering van de 1-zorgroute, begeleiden.

5.3 Vervolgstappen op dit praktijkonderzoek.

Na dit onderzoek is het van belang dat er een vervolg aan gegeven wordt. Deze leerkrachten hebben aangegeven dat ze een reminder nodig hebben, eventueel een vast moment in het schooljaar waarop de evaluaties geregistreerd moeten zijn. Voor mij de taak om dit voor komend schooljaar vast te leggen in de zorgkalender en er op toe te zien dat het ook gebeurt. Ik zou dit kunnen koppelen aan de groepsbespreking: een week voordat die plaats heeft dient alles geregistreerd te zijn. Om een goede doorgaande lijn te krijgen in de ondersteuning van leerlingen wilde ik dit schooljaar een zorgkalender⁴ invoeren. Deze geeft per leerjaar aan wat en wanneer er op het gebied van de leerlingenzorg acties ondernomen moeten worden. Om diverse redenen is dat er dit schooljaar niet van gekomen. Voor komend schooljaar ga ik ermee aan de slag; alle registratiemomenten zullen hierin opgenomen worden.

Als voorstel aan het team wil ik de teamleden die al wel goed en op tijd hun registratie op orde hebben als maatje koppelen aan een minder competente collega. Hierdoor kunnen ze van elkaar leren, elkaar ondersteunen en feedback geven, nodig om beter te kunnen registreren.

⁴ De Zorgkalender basisonderwijs is ontwikkeld door Hans Janssen van Onderwijspraktijk, 2009, Zoetermeer, Uitgeverij Betelgeuze. ISBN: 978-90-8708-032-7

De leerkrachten vonden het belangrijk dat de berichtgeving naar de ouders betreffende de evaluatie van het handelingsplan verbeterd werd. Bij mij ontstond toen de vraag: moet de registratie van de berichtgeving verbeterd worden of/en de berichtgeving zelf? Dit wil ik komend jaar gaan onderzoeken zodat we dit onderdeel van 1-zorgroute en daarmee de kwaliteit van ons onderwijs verbeteren. Ik verwacht dat vooral de ouders deze verandering als eerste zullen opmerken.

Zoals ik al eerder aangaf dienen we de afspraken over het uniform opslaan van een groepsplan aan te scherpen. Tijdens de komende studiemiddag over 1-zorgroute zal dit als punt op de agenda worden gezet zodat alle teamleden zich er weer bewust van worden.

Omdat de leerkrachten oplossingsgericht coachen waardeerden en er voor hen allerlei redenen zijn om hier een vervolg aan te geven, zie ik deze manier van coachen een goed middel om mijn team verder te ondersteunen bij de uitvoering van 1-zorgroute. We gaan komend schooljaar het groepsplan rekenen invoeren en oplossingsgericht coachen heeft bewezen te werken om het team verder te helpen. Hier ga ik dus meer van doen. Met de woorden van Coert Visser te spreken:” Doen wat werkt!”

Hoofdstuk 6. Evaluatie.

In dit hoofdstuk evalueer ik de uitvoering van dit praktijkonderzoek. Ik kijk terug op wat het onderzoek heeft opgeleverd en ik geef aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

Vervolgens vermeld ik wat het onderzoek voor mij betekend heeft en wat ik als onderzoeker ervaren en geleerd heb.

6.1. De waarde van het onderzoek.

Ik realiseer me dat dit praktijkonderzoek een beperkt onderzoek is. Er kan geen algemene geldigheid aan verleend worden. Maar hetgeen ik in de literatuur heb gevonden en de reacties van de leerkrachten op en tijdens dit onderzoek onderstrepen de opbrengst ervan. Wat heeft dit onderzoek opgeleverd voor mijn school?

Allereerst zijn we als team weer een stapje verder gekomen met de uitvoering van de 1-zorgroute. Het onderzoek heeft duidelijk gemaakt wat een deel van het team nodig heeft om de registratie van gegevens te optimaliseren. Dit heeft ook waarde voor de rest van het schoolteam. Zij kunnen, na de presentatie van het onderzoek, bij zichzelf nagaan of ze zich herkennen in de punten die aangereikt zijn door het onderzoeksteam. Ze kunnen wellicht ook nog punten aangeven die voor hen belangrijk zijn, waarmee we met het hele team na de komende studiedag gaan kijken of we die in het zorgplan moeten vermelden. Op die manier kunnen we samen de registratie verbeteren en optimaliseren. De kinderen en ouders zullen dit merken aan het feit dat ons onderwijs steeds beter afgestemd wordt op de behoeften van het individuele kind.

Ook het oplossingsgericht coachen heeft bijgedragen aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Doordat het succes had bij deze groep leerkrachten kan ik zeggen dat ik geloof dat het ook aan zal slaan bij de rest van het team. Ieder mens is gebaat bij extra ondersteuning en aandacht. Dit kan zijn van de directeur, intern begeleider maar ook van een collega. Daarom kan deze manier van coachen door mij in de toekomst vaker gebruikt gaan worden in de begeleiding van de leerkrachten. Niet alleen bij de uitvoering van de 1-zorgroute, maar ook bij andere veranderingsprocessen.

Dit onderzoek heeft ook opgeleverd dat we kritisch hebben gekeken naar het zorgplan. Het blijkt dat het geen star document is, maar dat het regelmatig een update nodig heeft. Met dit besef in het achterhoofd is de noodzaak ontstaan dit een keer per jaar te gaan doen.

6.2. Aanbevelingen.

Wat uit dit onderzoek naar voren is gekomen, is het onderdeel “berichtgeving naar ouders” nader te onderzoeken. Ik zou dit weer op een oplossingsgerichte manier onderzoeken omdat deze werkwijze voor dit team bewezen heeft te werken. Daarin helpt de techniek van het

schalen om duidelijk te krijgen wat er nodig is voor de verbetering hiervan. En biedt het de leerkrachten hulp bij het maken van kleine stapjes naar verbetering. Ook maakt het dat het team elkaar kan steunen. Hierbij citeer ik Cauffman (Cauffman & van Dijk, 2009):

“Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders.

Als iets wel (beter) werkt, doe er meer van.

Als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders.”

Om eerst met een klein groepje leerkrachten te starten heeft, zoals ik het ervaren heb, als voordeel dat het overzichtelijk is en dat de leerkrachten hun “good practices” uit kunnen wisselen met de rest van het team. Uit het onderzoek blijkt dat ze dat erg belangrijk vinden. Waar ik wel de kanttekening bij moet plaatsen dat ik nog niet ervaren heb of dit zal leiden tot de door mij gewenste uitbreiding van het goed registreren als een olievlek binnen het hele team. Ik wil dit komend schooljaar door het organiseren van intervisiebijeenkomsten met het hele team gaan verwezenlijken.

6.3. Persoonlijke evaluatie.

Dit is de eerste keer dat ik een onderzoek doe en bij aanvang ervan zag ik er toch wel tegenop. Ik had vrij snel mijn onderzoeksvraag en de deelvragen, maar wat een denken, piekeren en raad vragen heeft het me gekost om de juiste theorie te vinden en hoofdstuk 2 te schrijven. Ik ben er altijd vanuit gegaan dat ik een doener ben, maar de afgelopen twee jaar ben ik me steeds meer gaan realiseren dat ik ook een denker ben. Ik moet eerst alles in mijn hoofd geordend hebben voordat ik met iets kan beginnen.

En ik had nooit gedacht dat ik het doen van een praktijkonderzoek zo leuk zou vinden!

Ik heb ervaren dat het onderzoeken en analyseren ervan mij boeit. Ik vind dat ik hierdoor competentier ben geworden en dat betekent voor mij dat ik me als intern begeleider steeds professioneler ga voelen. Dat was ook mijn doel aan het begin van deze opleiding.

Ik heb ook mogen ervaren dat ik voor mijn rol als coach mandaat heb gekregen van het team. Het was fijn te mogen horen dat mijn begeleiding gewaardeerd werd en dat alle leerkrachten er een vervolg aan wilden geven. Wat een kick gaf het mij toen een van de leerkrachten zei: “door jouw vragen kijk ik ineens positiever tegen mijn functioneren aan” en “ik heb niet meer bijeenkomsten nodig, ik weet nu wat me te doen staat”.

Het gevoel gewaardeerd te worden door mijn collega's sterkt mij in mijn opvatting dat ik een bijdrage lever aan de ontwikkeling van anderen.

Dit gevoel werd ook gevoed door de reacties vanuit mijn studentengroep. Om als critical friend een medestudent te kunnen helpen en ondersteunen heb ik als zeer waardevol ervaren. Daarnaast kreeg ik energie van de feedback van mijn critical friends. Ik heb deze ondersteuning gevoeld als een warm bad met respect voor mijn autonomie.

Tijdens dit onderzoek heb ik de nodige leermomenten gehad.

Allereerst het oplossingsgericht coachen: een aantal jaren geleden mocht ik tijdens een lezing kennis maken met Coert Visser en het oplossingsgericht werken. Ik vond dit meteen al bijzonder, maar eerlijk gezegd kon ik toen de koppeling met het onderwijs nog niet maken. Alles viel op zijn plaats toen ik aan het begin van de opleiding Master SEN de module “de intern begeleider als coach” volgde. Hiervan zou ik voortaan meer gaan doen! Vandaar dat ik oplossingsgericht coachen onderdeel maakte van mijn onderzoek. Dat viel in het begin niet mee en dan met name het schalen viel me in eerste instantie tegen.

Ik had als advies van mijn begeleider gekregen om dat vooraf te oefenen en dat bleek geen overbodige raad. Mijn keuze om eerst individuele gesprekken te houden was een schot in de roos: ik kon zo “in het klein” oefenen. Vooral het doorvragen bleek moeilijker dan ik verwacht had. Maar al doende leert men en mijn ervaring nu is dat gedurende het onderzoek het doorvragen me steeds beter afging. Mijn enthousiasme voor deze manier van coachen is alleen maar groter geworden en ik ga er zeker meer van doen!

Het volgende leermoment was dat ik mijn aannames los moest laten en met “een leeg hoofd” het gesprek in moest gaan. Door me als een O.E.N.⁵ op te stellen merkte ik dat het doorvragen steeds makkelijker ging. Ik weet nu dat als ik een gesprek begin met “een leeg hoofd” me dat helpt bij het vinden van oplossingsgerichte vragen.

Ik heb me ook kunnen bekwamen in het ordenen en categoriseren van informatie. Vooral van het omzetten van informatie in tabellen en grafieken heb ik veel geleerd. Hoe maak je grafieken op de computer? Toen het me lukte heb ik mijn hart op kunnen halen. Ik vond het heerlijk om te doen. Weer een nieuwe vaardigheid die ik voor mijn functie van intern begeleider zeker kan gebruiken.

⁵ Open, Eerlijk en Nieuwsgierig.

Literatuurlijst.

- Bannink, F. (2009). *Oplossingsgerichte vragen: handboek oplossingsgerichte gespreksvoering*. Amsterdam: Pearson Assessment and information B.V.
- Berg, I. K., & Szabó, P. (2005). *Oplossingsgericht coachen*. Zaltbommel. Uitgeverij Thema
- Cauffman, L., & van Dijk, D. J. (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Uitgeverij Boom Onderwijs.
- Clijsen, Arjan; W. Gijzen, S. de Lange, G. Spaans. (2007). *1-Zorgroute Naar handelingsgericht werken*. WSNS plus en KPC Groep.
- Dale, I. v. (2005). *Van Dale Groot woordenboek van de Nederlandse taal*. Utrecht: Van Dale Uitgevers.
- Furman, B., & Ahola, T. (2009). *Reteaming: oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Barneveld: Nelissen Uitgeverij.
- Harinck, F. (2010). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn: Frits Harinck & Garant-Uitgevers n.v.
- Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J., & Scheepsmas, W. (2007). *Ontwikkeling door onderzoek: een handreiking voor leraren*. Utrecht/Zutphen: ThiemeMeulenhoff.
- Landelijke begroepsgroep voor intern begeleiders. (2010). *De beroepsstandaard voor de intern begeleider Functieomschrijving, bekwaamheidseisen en ethische code*. Huizen: Uitgeverij Pica.
- Lingsma, M. (2009). *Aan de slag met teamcoaching*. Barneveld: Uitgeverij Nelissen.
- Ponte, P. (2010). *Onderwijs van eigen makelij: procesboek actieonderzoek in scholen en opleidingen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Visser, C. (2009). *Doen wat werkt*. Zutphen: Koninklijke Wöhrman.
- Visser, C., & Schlundt Bodien, G. (2002). *www.noam.nu*. Opgeroepen op februari 24, 2012, van Noam Nieuwsbrief.
- Vrieze, G., & van Gennip, H. (2007). *Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders*. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit Nijmegen.

Bijlagen.

Bijlage 1. Enquête: Competenties voor de uitvoering van 1-zorgroute.

Op de onderstaande lijst zie je een opsomming van de competenties nodig voor de uitvoering van 1-zorgroute. Sommige beheers je helemaal, sommige een beetje, andere weer helemaal niet.

Het is de bedoeling, dat je invult in hoeverre jij de competenties beheerst. Als je de scores van het hele team optelt krijg je er een aardig beeld van in welke richting de professionalisering en begeleiding bij de invoering van 1-zorgroute in eerste instantie moet gaan.

Je vult in: Ik beheers deze competentie:

1	Onvoldoende
2	Matig
3	Voldoende
4	Goed

Stap van de cyclus: 1. Verzamelen van leerlinggegevens in het groepsoverzicht en evalueren van het vorige groepsplan.	Score 1-2-3-4
Ontwikkeling van kinderen observeren	
Gesprekken met kinderen en ouders voeren	
Werk van kinderen analyseren	
Toetsen afnemen en interpreteren	
Sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen volgen	
Interactiepatronen tussen leerkracht en kind en kinderen onderling waarnemen en interpreteren	
Verzamelde gegevens adequaat registreren	
Naast belemmerende factoren ook stimulerende factoren en positieve kwaliteiten bij het kind waarnemen	
Kritisch kijken naar het effect van het eigen didactisch en pedagogisch handelen en bereid zijn de eigen aanpak aan te passen.	

2. Signaleren van leerlingen die extra aandacht nodig hebben.	Score 1-2-3-4
Criteria hanteren voor het signaleren van leerlingen	
Inzicht in cruciale leermomenten in de leerlijn	
Inzicht in mijlpalen in de ontwikkeling van kinderen	

3. Benoemen van onderwijsbehoeften van leerlingen.	Score 1-2-3-4
Op basis van verzamelde gegevens:	
- Kunnen vaststellen welke doelen voor deze leerlingen de komende periode (zone van naaste ontwikkeling) wenselijk en haalbaar zijn	
- Inzicht hebben in de leerlijn van een vakgebied	
- Kunnen vaststellen welke instructie, leerstof, aanpak, werkvormen, leeromgeving en pedagogische maatregelen nodig zijn om de gestelde doelen te bereiken	
- Inzicht hebben in variaties van instructie, leerstof, begeleiding, werkvormen, aanpak en leeromgeving	

4. Clusteren van leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften.	Score 1-2-3-4
Keuze maken voor een passende differentiatievorm waarmee (op haalbare manier) tegemoet gekomen wordt aan de verschillen in onderwijsbehoeften tussen leerlingen in de groep	
Kinderen zodanig clusteren dat ze van en met elkaar leren	
Maatregelen in het klassenmanagement nemen om de gekozen organisatie in de klas uit te kunnen voeren en effectief instructie en begeleiding te kunnen uitvoeren	

5. Opstellen groepsplan.	Score 1-2-3-4
Concrete en meetbare doelen stellen (voor de duur van het groepsplan)	
Inzicht hebben in de leerlijn en de methode	
Inzicht hebben in variaties van instructie, leerstof, begeleiding, werkvormen, aanpak en leeromgeving om de gestelde doelen te bereiken	
Maatregelen nemen in de organisatie en leertijd om het groepsplan uit te voeren	
Vaststellen hoe geëvalueerd wordt of de gestelde doelen bereikt zijn	

6. Uitvoeren groepsplan.	Score 1-2-3-4
Groepsplan uitwerken in een dag- en weekplanning	
Gedifferentieerde instructie en begeleiding kunnen geven	
Gedifferentieerde instructie en begeleiding kunnen uitvoeren (klassenmanagement en zelfstandig werken)	
Reflectie op het resultaat van het eigen handelen en de eigen aanpak	
Op basis van deze reflectie het groepsplan (tussentijds) bijstellen	

Bijlage 2.

Schaalvragen team bijeenkomst 1.

datum.....

Naam:.....

Geen
Registratie

Gewenste
registratie

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1. Omcirkel het cijfer waarop jij je nu bevind.

2. Wat heeft ervoor gezorgd dat je op deze plaats bent gekomen?

3. Hoe ziet deze plaats eruit?

4. Hoe ziet gewenst registreren er uit?

5. Wat heb je daarvoor nodig?

6. Welk eerste stapje op de schaal ga je zetten om daar te komen? Hoe ziet dat eruit?

Bijlage 3.
Schaalvragen team bijeenkomst 2

datum.....

Naam:.....

We gaan schaalwandelen: er wordt uitgelegd wat dat inhoudt.

Geen
Registratie

Gewenste
registratie

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1.Omcirkel het cijfer waarop jij je nu bevind.

2. Wat heeft ervoor gezorgd dat je op deze plaats bent gekomen?

3. Hoe ziet deze plaats eruit?

4. Hoe ziet gewenst registreren er uit? Is dat verandert en zo ja, hoe?

5. Wat heb je daarvoor nodig? En hoe kunnen je collega's je daarbij ondersteunen?

6. Welk eerste stapje op de schaal ga je zetten om daar te komen? Hoe ziet dat eruit?

Bijlage 4.

Verslag bijeenkomst 2.

Bijeenkomst 2: Schaalwandelen met de hele groep.

We gaan schaalwandelen: uitleggen wat dat betekent.

Voor iedereen was het duidelijk wat schaalwandelen inhoudt en we konden beginnen.

1. Geef aan op een schaal van 0 (niet registreren) tot 10(gewenst registreren) waar je de vorige keer stond.
Bijna elke leerkracht had aangegeven dat ze rond de 6 stonden. Ze stonden dus dicht bij elkaar. Leerkracht B gaf aan op een 4 te staan omdat ze er een tijdje uit was geweest.
2. Hoe zag die plaats eruit: bijna allemaal op een 6.
Vertel aan elkaar wat je al deed.
*Voor de leerkrachten maakte dit duidelijk dat het er voor iedereen verschillend uit zag.
Voor leerkracht A,B en C was vooral het gebrek aan tijd de oorzaak dat ze vonden dat ze op dit punt stonden.*
3. Waar sta je nu? Wat is de stap die je gezet hebt? Wat heb je gedaan om daar te komen?
Allemaal gaven ze aan een stapje verder gekomen te zijn. Voor allemaal was het belangrijk dat ze ondersteuning of hulp van collega's kregen. Uit het gesprek bleek dat de punten die anderen aangaven wat hen geholpen had, overgenomen werd door de rest van de groep. Dit was vooral een reminder met controle en hulp van collega, duo, lb tec.
4. Hoe ziet het gewenst registreren eruit? Vertel aan je collega's wat maakt dat dat belangrijk voor jou is.
Is dat verandert en zo ja, hoe?
Het (persoonlijk) gewenst registreren was voor het merendeel niet veranderd. Er zijn wel zaken bijgekomen die ze van andere collega's hoorden.
5. Welke stap ga je nu maken om verder te komen? Geef aan op je eigen lijst.
Twee leerkrachten gaven aan niet verder te kunnen omdat ze of al een grotere stap gemaakt hadden dan ze verwacht hadden, of dat ze nu op dit moment niet verder konden omdat ze afhankelijk waren van de beschikbaarheid van de directeur.
6. Wat heb je daarvoor nodig? En hoe kunnen je collega's je daarbij ondersteunen?
Ga je samen een stap maken? Of leidt dit tot een gemeenschappelijke visie.
Wat als gezamenlijk doel werd geformuleerd, was dat men meer met andere collega's samen wilde ondernemen. De steun vanuit meer competente teamleden was heel belangrijk voor hen. Ze wilden daarom ook proberen om voor de komende periode andere collega's er meer erbij te betrekken.
7. Hoe ziet het stapje eruit dat je nu gaat maken?
Hoe kun jij er voor zorgen dat we de volgende bijeenkomst een stapje verder zijn gekomen met de verbetering van de registratie van de evaluaties zodat ik het team kan laten zien dat we vooruitgang hebben geboekt?
Collega's worden meer om advies en ondersteuning gevraagd of men wil zelf iets voor andere collega's doen om het registreren te verbeteren (ouderbriefje maken + ondersteunen bij uitzoeken nieuw kleuterregistratiesysteem, elkaars handelingsplannen en evaluaties bekijken).

Bijlage 5.
Schaalvragen team bijeenkomst 3

datum.....

Naam:.....

Geen
Registratie

Gewenste
registratie

1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1.Omcirkel het cijfer waarop jij je nu bevind.

2. Wat heeft ervoor gezorgd dat je op deze plaats bent gekomen?

3. Hoe ziet deze plaats er nu uit?

4. Als je terugkijkt op de afgelopen periode, wat heeft deze manier van coachen jou opgeleverd?

6. Waar gaat je voorkeur naar uit: individueel of met een groepje? Hoe komt dat?

5. Geef aan op een schaal van 0 (=deze manier van werken levert niets op voor mij) tot 10 (= deze manier van werken is voor mij optimaal) wat je van het oplossingsgerichte coachen vindt.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Wat maakt dat je deze plaats gekozen hebt?

7. Welke argumenten heb je om hier komend schooljaar mee verder te gaan?
