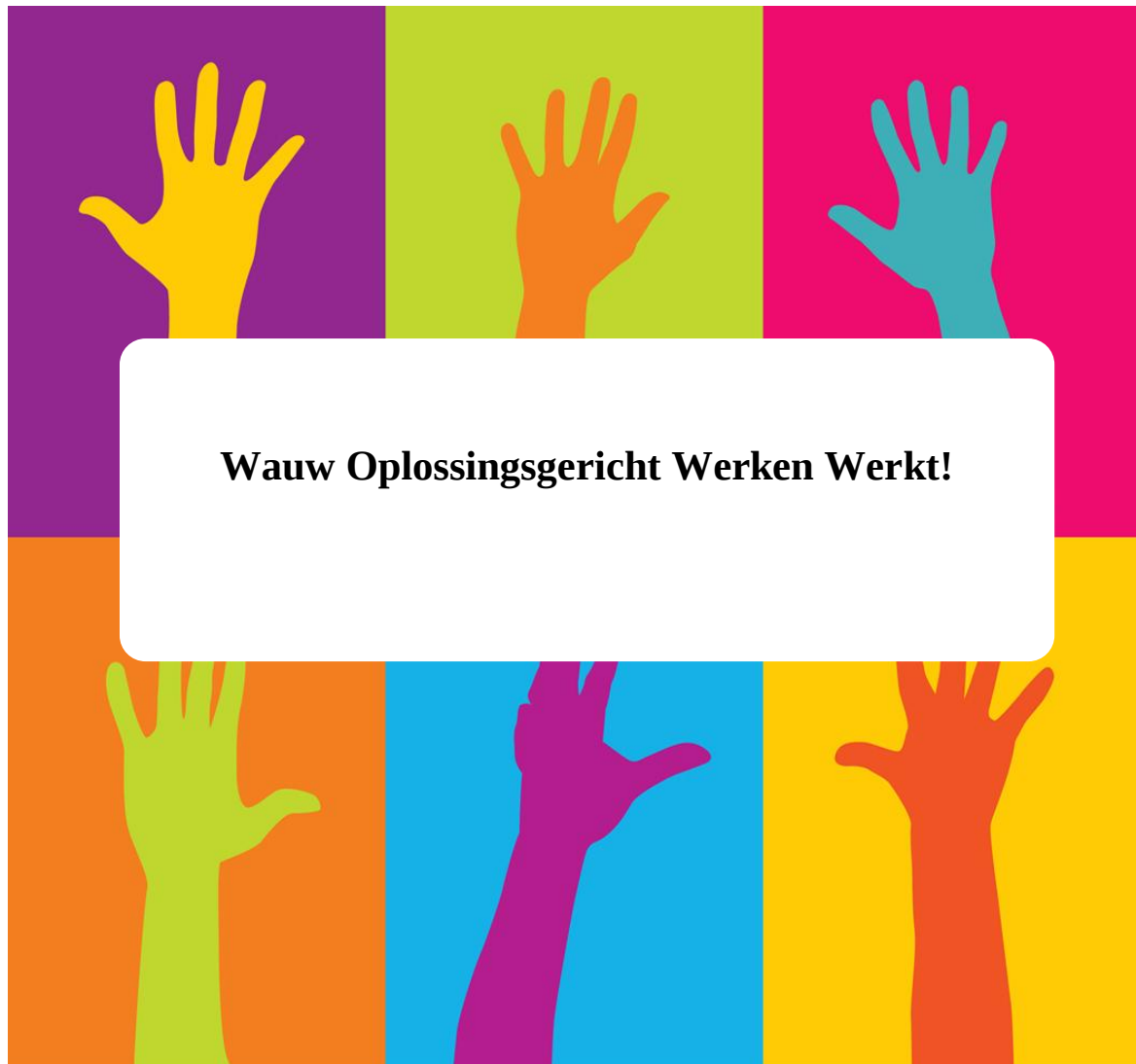




Jeanne Schellekens

Studentnummer 2133696

“WOWW approach” Working On What Works

Wauw Oplossingsgericht Werken Werkt!

Master Special Educational Needs (MSEN)

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg

Leerroute Intern Begeleider

Begeleid door Louise Corvers

Inhoudsopgave

	Blz.
Inhoudsopgave	2
Samenvatting	5
Inleiding	7
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling	10
1.1 Aanleiding	10
1.2 Onderzoeksvraag	10
1.3 De aanpak	11
1.4 Het doel	12
1.5 Resultaten	12
1.6 En nu verder...	13
Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing	14
2.1 WOWW approach	14
2.2 Classroom solutions	15
2.3 Pedagogisch handelen en klassenmanagement	15
2.4 Oplossingsgericht werken	17
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	19
3.1 Kwantitatief of kwalitatief	19
3.2 Onderzoeksvragen	20
3.3 Verzamelen onderzoeksgegevens	20
3.3.1 Het interview	20
3.3.2 Observaties	21
3.3.3 De groepssfeermeter	22
3.3.4 Sociogram	22
3.3.5 Enquête dansjuf	22
3.3.6 Enquête ouders	23
3.4 Triangulatie	24

3.5 Verwerking onderzoeksgegevens	24
3.6 Betrouwbaarheid en validiteit	25
3.7 Ethiek	25
Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten	27
4.1 beginsituatie	27
4.1.1 Interview leerkrachten	27
4.1.2 Groepssfeermeter	28
4.1.3 Sociogram	29
4.1.4 Enquête dansjuf	29
4.2 Observaties	29
4.3 Enquête ouders	30
4.4 Tot slot	31
4.4.1 Groepssfeermeter	31
4.4.2 Enquête dansjuf	32
4.4.3 Interview leerkrachten	32
Hoofdstuk 5 Conclusies	35
5.1 Is de sfeer in de groep positief veranderd?	35
5.2 Werkt een oplossingsgerichte houding van de leerkracht ter bevordering van de sfeer?	36
5.3 Werkt de WOWW approach om de sfeer te verbeteren?	38
5.4 Slotconclusie	39
5.5 Aanbevelingen	39
Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek	41
Nawoord	45
Literatuurlijst	46

Bijlagen

1. Plan van aanpak	48
2. Persbericht	50
3. Vragen interview leerkrachten	52
4. Groepssfeermeter	54
5. Sociogram spelen en werken	55
6. Enquête dansjuf	57
7. Enquête ouders	59
8. Interviewmatrix leerkrachten beginsituatie	61
9. Analyse groepssfeermeter begin	65
10. Analyse enquête dansjuf begin en eind	68
11. Analyse observaties	70
12. Complimentenbingo	73
13. Ouderbrief over pluimen geven	75
14. Analyse ouderenquête.	76
15. Analyse groepssfeermeter eind	77
16. Interviewmatrix leerkrachten eind	79

Samenvatting

Wat moest ik doen? Geen erg geven, leek mij voor Louis van Rijn het minst-pijnlijke – maar aan de andere kant had ik ook het vage gevoel: meteen de kop indrukken, meteen bij het eerste begin van spotternij met Louis z'n bochel, ingrijpen. Zo iets is niet gemakkelijk te beslissen. Ik heb ten slotte niets gedaan, en achteraf geloof ik dat dat het beste geweest is ook.

Thijssen (1926, p.13)

Dit citaat uit het boek “De gelukkige klas” van Theo Thijssen beschrijft een van de vele ervaringen van een leerkracht rond 1900. Dit boek spreekt mij aan, omdat ook hij in die tijd zocht naar oplossingen en keek naar wat er werkte.

In mijn onderzoek op basisschool “De Biëncorf” te Oosterhout ben ik ook op zoek gegaan naar oplossingen. Ik heb onderzocht of de WOWW approach “Working On What Works” van de Amerikanen Berg & Shilts de sfeer in groep 3 op een positieve manier kan beïnvloeden. Het WOWW-programma is gebaseerd op een coachend interventieprogramma, wat betekent dat de leraar observeert, verslag uitbrengt en samen met de groep doelen stelt. Er wordt van de volgende oplossingsgerichte interventies gebruik gemaakt:

- complimenten geven,
- contact leggen,
- context verhelderen,
- doelen stellen,
- krachtbronnen aanboren,
- uitzonderingen zoeken,
- toekomst oriëntatie,
- de zeven stappendans. (Cauffman & v. Dijk, 2009)

Samen met mijn collega heb ik de WOWW-approach toegepast in groep 3 en daarbij hebben we gebruik gemaakt van oplossingsgerichte interventies. We zijn begonnen om de huidige situatie vast te stellen. Wij hebben naar aanleiding van een vragenlijst elkaar verteld hoe wij de sfeer in de groep ervaren. Door ons is ook gekeken naar wat er al goed gaat en hoe dat komt. Tevens is aan de ouders, de dansjuf en de kinderen gevraagd hoe zij de sfeer ervaren..

De kinderen hebben de sfeer geschaald op een groepssfeermeter en van daaruit zijn wij gaan werken door elke vrijdagochtend samen met de groep het doel van die dag vast te stellen om de sfeer positief te beïnvloeden..

De WOWW benadering is simpel: gebruik wat werkt. De kracht ligt in het herhalen van wat al goed gaat. Het vraagt om een ander gedrag van de leerkracht. De leerkracht en de leerlingen werken samen om het doel te bereiken. De leerkracht moet gaan denken in vaardigheden in plaats van problemen. We staan met z'n tweeën voor de groep. Dit geeft ons de mogelijkheid om elkaar te observeren en feedback te geven. Tijdens de observatie wordt er gekeken naar de sterke punten om daar mee verder te gaan. Volgens de oplossingsgerichte aanpak denken we positief.

Ook de klas krijgt feedback van ons over wat er al goed is gegaan en of ze het doel bereikt hebben. Successen worden beloond met een kringactiviteit, een spel, vrij spelen of extra buiten spelen.

De sfeer in de groep zien we elke week in de positieve zin veranderen. De kinderen geven niet alleen aan elkaar spontaan complimenten, maar doen dit ook aan de leerkrachten. Het saamhorigheidsgevoel geeft een extra dimensie. Samen willen we eraan werken om het gezellig te maken. Ze zijn enthousiast als er weer een doel wordt gesteld en bereikt. Het halen van het doel geeft ze een kick: "yes!" Je hoort in de wandelgangen van collega's, dat ze zien dat de sfeer in de groep veranderd is. Er is meer saamhorigheid. Er wordt goed samengewerkt. Bovendien is ook de luisterhouding aanzienlijk verbeterd.

Ook buitenstaanders, ambulante begeleiders en stagiaires, merken op dat wij op een oplossingsgerichte manier aan het werk zijn en dat het de sfeer beïnvloedt. De kinderen stralen zelfvertrouwen uit en gaan gezellig met elkaar om. Ze merken dat wij positieve dingen benoemen en negatieve dingen vermijden.

De groepssfeermeter stijgt, de ouders zijn enthousiast, de leerkrachten en kinderen gaan met plezier naar school. De **WOWW** approach is effectief. In de literatuur staat het mooi beschreven, maar ik moet uit ervaring concluderen: de WOWW approach met de oplossingsgerichte aanpak werkt.

Wauw: Oplossingsgericht Werken Werkt!

Inleiding

Mijn naam is Jeanne Schellekens en ik ben al dertig jaar werkzaam in het onderwijs. In 1979 ben ik begonnen op de openbare school de “Sterrendonk” in Oosterhout en ik heb na ongeveer 13 jaar de overstap gemaakt naar de “Rubenshof”.

De “Rubenshof” is een grote school met weinig allochtone leerlingen.

Op beide scholen heb ik de mogelijkheid gehad om in alle groepen les te mogen geven.

In april 2007 kreeg ik de kans om op de basisschool “De Biëncorf” een schakelklas op te richten in groep 3. In een schakelklas worden kinderen geplaatst, die extra taalonderwijs nodig hebben. “De Biëncorf” is een school met veel allochtone leerlingen waarbij de taalachterstand vrij groot is.

Ik heb het de afgelopen jaren naar mijn zin gehad op “De Biëncorf”. De kinderen en de collega’s hebben mij een thuis gevoel gegeven.

Tegelijkertijd realiseerde ik me wel dat er hierna geen vervolg meer was, dus ook geen uitdaging. Een nieuwe uitdaging is voor mij de opleiding Intern Begeleider (IB-er). Ondanks het feit dat er zich niet direct mogelijkheden voordeden om als IB-er te gaan functioneren, heeft mij dat er niet van weerhouden om deze studie te volgen.

.

Het onderwerp van mijn meesterstuk is spontaan opgekomen. Nadat ik enkele weken werkzaam was in mijn nieuwe groep 3 merkten mijn collega en ik al vrij snel op dat we dit jaar te maken hadden met een groep kinderen die niet gezellig met elkaar konden omgaan. De sfeer werd hierdoor negatief beïnvloed en was niet altijd even leuk.

Ik ben gestart met 10 kinderen in een schakelklas groep 3. Het zijn allemaal kinderen die zorg nodig hebben, vooral op het gebied van taal.

De andere groep 3 van mijn collega heeft 14 kinderen met ook de nodige zorgleerlingen. Op vrijdag gaan mijn 10 kinderen naar mijn collega en heeft zij dus 24 kinderen. Op zich geen probleem, maar de twee groepen samen zijn geen eenheid. Mijn collega vindt de sfeer in de groep niet optimaal. De kinderen zijn druk en reageren voortdurend op elkaar. Dit komt de werkhouding en de concentratie niet ten goede.

Gezien de ontwikkelingen op school zullen de kinderen het komende school jaar in één groep bij elkaar komen.

Dit was voor mij de aanleiding om eens goed na te gaan denken over wat ik hierin zou kunnen betekenen.

Mijn plan was een onderzoek te gaan doen wat dicht bij mij lag. Ik zag mogelijkheden om samen met mijn collega de WOWW approach uit te proberen en te onderzoeken of deze aanpak de sfeer in de groep op een positieve manier zou kunnen beïnvloeden.

Vorig jaar heb ik kennis gemaakt met de WOWW aanpak tijdens het eerste jaar van mijn opleiding. Ik heb de dvd "Classroom Solutions" (Huibers & Berg 2007) meerdere malen bekeken en deze aanpak sprak me zeer aan.

Wat zou het toch fijn zijn als we halverwege dit jaar zouden kunnen zeggen: "Dit onderzoek heeft bewezen dat de WOWW approach werkt. Ik heb een geheel andere kijk gekregen op hoe om te gaan met het verbeteren van het pedagogisch klimaat. Door verandering van mijn gedrag naar de kinderen toe, is er een sfeer ontstaan, die veiligheid en vertrouwen uitstraalt.

De verandering van mijn gedrag zit vooral in het leren zien van de goede dingen binnen een minder goede situatie.

Bovendien zou het fijn zijn als het niet bij dit onderzoek blijft, maar dat er een vervolg op is.

Mocht het onderzoek geslaagd zijn, dan wil ik graag meewerken om in het nieuwe schooljaar met de leerkracht van de kinderen de aanpak voort te zetten.

Maar zo ver zijn we nog niet.

Volgens de oplossingsgerichte aanpak moeten we kleine stapjes nemen en met elke kleine vooruitgang tevreden zijn.

Voor mij betekent WOWW: Wauw, Oplossingsgericht Werken Werkt!

In mijn droom zie ik het volgende persbericht voorbij vliegen:

WOWW: WAUW, Oplossingsgericht Werken Werkt!

Basisschool met oplossingsgerichte leraren.(bijlage 2)

Door middel van mijn onderzoek hoop ik dat ik kan aantonen dat de WOWW approach de sfeer positief beïnvloedt, mede doordat mijn collega en ik oplossingsgerichte interventies toepassen.

Oplossingsgericht werken is een routine geworden die ik dagelijks toe kan passen.

Deze routine kan ik inzetten als leerkracht, maar ook als intern begeleider.

Het zal voor mij een andere levenshouding worden door op een andere manier naar problemen te kijken en oplossingen te vinden. Het geven van complimenten doe ik wel, maar het ook doen in situaties als het niet zo lekker loopt, dat is een ander punt.

Door het te doen, hoop ik ervan te leren.

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

1.1 Aanleiding

Het vorige schooljaar ben ik al bezig geweest met het zoeken van een geschikt onderwerp. Aan het eind van het schooljaar heb ik tijdens mijn functioneringsgesprek aangegeven, dat ik naar een onderwerp aan het zoeken was. Mijn directeur kwam met twee ideeën, die mij in eerste instantie wel aanspraken. Maar in het begin van het nieuwe schooljaar ben ik daar toch anders over gaan denken. Na de eerste studiebijeenkomst werd ons verteld: “Kies een onderwerp dat dicht bij je ligt”. Dat heeft mij aan het denken gezet. Beide onderwerpen vond ik niet geschikt. Ze voldeden niet aan het criterium dat het mij moest raken. De niet zo geweldige sfeer in groep 3 lag heel dicht bij me en raakte mij veel dieper. Het aanpakken en verbeteren hiervan vond ik een uitdaging die ik wel heel graag aan wilde gaan. Ik zag daar wel mogelijkheden voor. Dit idee heb ik eerst besproken met mijn collega van groep 3, de IB-er en de directeur. Zij zagen het allemaal wel zitten. Er moest iets gebeuren in die groep om er eenheid van te maken, waarbij kinderen, leerkrachten en ouders zich uiteindelijk prettiger voelen.

Dit jaar zitten de kinderen van de twee groepen 3 een ochtend bij elkaar, maar volgend jaar is het één groep. Mijn collega gaf aan, dat de negatieve sfeer in de groep de leerprestaties niet ten goede komt. Ze wil dit graag met mij proberen te veranderen in een positieve sfeer, waarbij de kinderen op een prettige, vriendelijke en respectvolle manier met elkaar omgaan.

De doelstelling van mijn onderzoek is: samen met mijn collega de sfeer in de groep positief beïnvloeden.

De doelstelling in mijn onderzoek is: kijken of de oplossingsgerichte manier van werken geschikt is om de sfeer in de groep te bevorderen.

1.2 Onderzoeksvraag

In groep 3 zitten 24 kinderen. Individueel zijn het allemaal leuke kinderen, maar bij elkaar heb je het als leerkracht erg zwaar. Ze reageren op elkaar, zijn druk en de

luister- en werkhouding is onvoldoende. Dit is niet bevorderlijk voor de gezelligheid in de klas. Bovendien beïnvloedt deze negatieve sfeer de leerprestaties van de leerlingen. Met het verbeteren van de sfeer zouden we op 2 terreinen winst boeken. De onderzoeksvraag was dus snel gesteld:

“Hoe kunnen wij de sfeer in de groep positief beïnvloeden?”

Mijn deelvragen hierbij zijn:

1. Werkt een oplossingsgerichte houding van de leerkracht ter bevordering van de sfeer in de groep?
2. Werkt de WOWW approach om de sfeer te verbeteren?

De WOWW aanpak van Insoo Kim Berg lijkt mij een goed uitgangspunt om aan de onderzoeksvraag te gaan werken. De verandering begint niet bij de leerling, maar bij de leerkracht.

1.3 De aanpak

“Kunnen wij middels de oplossingsgerichte benadering de sfeer in de groep 3 beïnvloeden?” is een praktische en leerzame onderzoeksvraag. Mijn collega en ik zagen beide de mogelijkheden in om hieraan te werken.

Op vrijdagochtend staan we samen voor de klas en kunnen we elkaar observeren en feedback geven.

Voor mij de taak om in kaart te brengen wat de beginsituatie is. Aan de hand van deze informatie maken we een plan van aanpak waarbij de volgende afspraken worden gemaakt:

- Het nog meer toepassen van de dingen die al goed werken.
- Oplossingsgerichte interventies toepassen om te kijken of deze de sfeer kunnen bevorderen.

De oplossingsgerichte interventies moeten routines worden die duidelijk zichtbaar zijn voor de kinderen, maar ook voor ouders en collega's.

“De grote verandering bij oplossingsgericht onderwijs vindt plaats in het gedrag van de leraar. Het vergt veel training, bewust acteren en reflecteren.”

Van Adrichem (2009 p.26)

De werkwijze vraagt om een ander gedrag van ons, een andere benadering . De overstap van probleemoplossend naar oplossingsgericht werken is nog niet ingeslepen. We hopen dat na verloop van tijd oplossingsgerichte interventies steeds meer als heel natuurlijk aanvoelen.

Gelukkig zie ik in mijn omgeving al heel veel collega's die werken met de oplossingsgerichte aanpak. Het geven van complimenten en benoemen van wat er goed gaat, hoor ik regelmatig in de wandelgangen.

Tijdens vergaderingen zie ik het ook terug. Er wordt benoemd van wat er al goed gaat en dat we daar mee door moeten gaan. Je merkt dat die benadering positieve energie uitstraalt. Het is een stimulans om de draad weer op te pakken als je het even niet ziet zitten. Deze visie en aanpak van de leraar komt tot uitdrukking in de sfeer die in de klas heerst.

Op vrijdagochtend werken we gezamenlijk aan dit project, maar dat betekent niet dat we de rest van de week hier niet aan werken. Het is vanzelfsprekend, dat deze manier van aanpak de hele week wordt doorgevoerd. Het moet voor ons een natuurlijke manier van werken worden, waarbij de kinderen betrokken zijn. Door de leerlingen actiever te betrekken bij de manier waarop ze zich gedragen, worden ze mede verantwoordelijk voor het doel: de sfeer verbeteren en heeft het meer effect. Door regelmatig te reflecteren, elkaar feedback te geven en de leerlingen actief te betrekken bij deze oplossingsgerichte interventies, hopen we ons doel te bereiken. De aanpak zal voornamelijk bestaan uit complimenteren, doorgaan met wat er goed gaat en loslaten wat niet werkt, kleine doelgerichte veranderingen doorvoeren, reflecteren en toekomstgericht, positief denken.

1.4 Het doel

Het doel van deze aanpak is, dat wij de sfeer in de groep positief willen beïnvloeden. Wij willen graag bereiken dat de kinderen op een prettige, vriendelijke en positieve manier met elkaar omgaan en gezellig naar elkaar toe zijn. Iedereen hoort erbij.

1.5 Resultaten

Ze luisteren naar elkaar en werken goed samen. Ik zie dat de kinderen het naar hun zin hebben. Ze weten wat ze moeten doen en vinden het leuk om te doen. De leerprestaties zijn vooruit gegaan. We weten wat er goed gaat en passen dat vaker

toe. We gebruiken verschillende interventies om de sfeer gezellig te houden, zoals complimenten geven, een liedje zingen, een spelletje doen, gezamenlijke doelen stellen. In de klas voel je de positieve energie, omdat alleen gekeken wordt naar wat er goed gaat. Het positieve leerkrachtengedrag heeft invloed op de individuele leerlingen en op de groep. Door deze verandering in het omgaan met elkaar wordt de sfeer in de groep bevorderd.

We kijken met een voldaan gevoel terug op het afgelopen jaar.

En volgens de oplossingsgerichte werkwijze moet je succes vieren en dat gaan we doen met een spetterend afscheidsfeestje aan het eind van het schooljaar.

1.6 En nu verder....

Maar dan.....zijn we nog niet klaar.

Ik vind het heel belangrijk, dat deze aanpak het komende schooljaar wordt voortgezet.

De nieuwe leerkracht moet van het onderzoek op de hoogte zijn en daar gebruik van maken, zodat de kinderen meteen kunnen beginnen in een gezellige, sfeervolle klas met een leerkracht vol positieve energie. Maar ook het team wil ik kennis laten maken met de **WOWW** approach en de oplossingsgerichte aanpak.

Wauw, Oplossingsgericht Werken Werkt!

Als leerkracht maar ook als intern begeleider kan ik hier blijvend gebruik van maken.

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

2.1 WOWW approach “Working On What Works”

Om de sfeer in de groep te beïnvloeden ben ik bij mijn onderzoek uitgegaan van de WOWW approach van Insoo Kim Berg en Lee Shilts om te kijken of dat voor ons werkt.

De Amerikanen Berg & Shilts (2004,2005) ontwikkelden een programma dat gebaseerd is op het principe “werk aan wat werkt”. Je hoeft niet opnieuw het wiel uit te vinden, maar ga door met wat er al goed gaat. Met de leerkracht en leerlingen in de groep wordt gewerkt om na te gaan wat er al werkt. Essentieel in de aanpak is dat de leerkracht in gesprek gaat met de hele groep. De kinderen spelen een belangrijke rol in het veranderingsproces.

Zij zijn de “change agents” in het bespreken van doelen die zij belangrijk vinden. Met “change agents” wordt bedoeld dat de leerlingen de initiatiefnemers en dragers van de gewenste verandering zijn. Kienhuis (2008-2009, p. 4).

Als leerkracht ga je observeren. Er wordt alleen gekeken naar wat er goed gaat en daar kun je meer van doen. Wat niet werkt, gooi dat overboord. Door in gesprek te gaan met de kinderen kan ik met deze aanpak de gezamenlijke verantwoordelijkheid benadrukken, waardoor de kinderen gemotiveerd worden. Samen met de kinderen kunnen de doelen vastgesteld worden en visueel gemaakt worden door middel van een schaal op het bord. Als leerkracht kun je dan terugkijken naar de gemaakte afspraken. Doordat wij, de kinderen en de leerkracht, kleine stappen van vooruitgang zien, kunnen die successen uitgebouwd worden, waardoor het uiteindelijke doel “de sfeer bevorderen” positief beïnvloed wordt. Op de dvd `Classroom Solutions` (Huibers & Berg 2007) is te zien hoe Insoo Kim Berg succes heeft met de WOWW aanpak.

2.2 Classroom solutions

Op de dvd zie je Insoo Kim Berg aan het werk. Ze observeert een groep 7 op de basisschool De Wegwijzer, een groep waar de leerkrachten hun handen vol aanhadden en gaf de groep een 8,5. De leerkrachten van deze groep werden buiten de groep gecoacht en zij deden dat op hun beurt met de leerlingen in de klassensituatie.

Wat werkte bij deze groep was complimenteren en positief zijn. Door te benadrukken wat er goed gaat en dit de leerlingen zelf laten benoemen.

De begeleiding die de leerkrachten hebben gehad in navolging van de WAWW aanpak, heeft ertoe geleid dat er binnen korte tijd een enorme verbetering in de sociale omgang tussen de leerlingen onderling en tussen de leerkracht en leerlingen plaatsvond. Houben (2008-2009, p. 17)

Voor mij is het duidelijk dat een belangrijke bijdrage tot succes het pedagogisch handelen van mij als leerkracht is. Door oplossingsgerichte interventies kan ik de sfeer positief beïnvloeden. Ik zie en benoem alleen wat er goed gaat en geef complimenten. Door het met de kinderen te bespreken kunnen we gezamenlijke doelen bepalen. De kinderen zijn zelf de initiatiefnemers en dragers van de gewenste verandering. Als leerkracht probeer je de negatieve dingen te negeren en vooral te kijken naar de momenten waarop het wel goed gaat of je gaat op zoek naar uitzonderingen. Het pedagogisch handelen van de leerkracht is essentieel.

2.3 Pedagogisch handelen en klassenmanagement

Een goede sfeer in een groep gaat samen met goed pedagogisch handelen en klassenmanagement. Marzano (2010) beschrijft 4 fundamentele strategieën die aantoonbaar positieve invloed hebben op het gedrag van leerlingen in de groep.

1. Regels en routines
2. Omgaan met ordeverstorend gedrag
3. Relatie leraar – leerling

4. Mentale instelling leraar

Alle 4 hebben ze ook invloed hebben op de sfeer in de groep.

De ultieme test is wat werkt in uw groep. Marzano (2010, p.10)

Volgens de WOWW approach is dat ook het uitgangspunt. Kijk naar wat werkt en pas dat toe. Door verandering van mijn gedrag en door gebruik te maken van bepaalde interventies kan dat effect hebben op het gedrag van de leerlingen en zijn prestaties.

Bij de beschrijving van de strategieën door Marzano zie ik duidelijk overeenkomsten met de oplossingsgerichte aanpak, zoals de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Door gezamenlijke doelen te stellen, is de kans op slagen groter geworden. Samen kunnen we er voor zorgen dat de sfeer beïnvloed wordt. Een andere overeenkomst is het gedrag van de leerkracht met het omgaan met ordeverstoring gedrag. Het gedrag van de leerkracht is van wezenlijk belang. Ook in de WOWW approach wordt het pedagogisch handelen benadrukt. De leerkracht verandert zijn houding door niet te kijken naar de problemen, maar naar de oplossingen. Door te kijken naar wat er wel goed gaat en het zien van kansen kunnen we ordeverstoringen voorkomen. En dat zorgt ervoor dat de sfeer beter wordt.

De volgende overeenkomst is dat de relatie tussen de leraar en leerling de basis vormt. Zonder goede relatie zal het moeilijk zijn om te werken aan ordeverstoringen en regels en routines. Hier zullen we eerst aan moeten werken. Ik ben me ervan bewust dat individuele leerlingen specifieke behoeften hebben. Door een goede relatie wordt de sfeer in de groep positief beïnvloed. Zonder goede relatie heeft het geen zin om allerlei interventies te plegen om de sfeer te verbeteren.

Tenslotte is de juiste mentale houding een duidelijke overeenkomst. Kijk door een andere bril naar je eigen handelen. Probeer negatieve gedachten/verwachtingen om te zetten in positieve. Met andere woorden: positief denken.

2.4 Oplossingsgericht werken.

Het positieve denken past uitstekend bij de oplossingsgerichte benadering in de WOWW approach.

Steve de Shazer en Insoo Kim Berg zijn de pioniers van de oplossingsgerichte benadering (Jong, Berg, 2004). Zij gaan uit van de oplossingsgerichte aanpak in plaats van de probleemgerichte aanpak.

Oplossingsgericht denken is niet alleen positief denken, maar ook realistisch denken. Er is een wens tot verandering. Voor ons is de wens tot verandering de sfeer in de groep positief te beïnvloeden. Om die verandering te bewerkstelligen zullen wij eerst een goede relatie moeten opbouwen en daarna kunnen wij het proces begeleiden met behulp van de stappendans. Volgens Cauffman (2009) is de werkrelatie de motor van verandering.

De zeven stappendans



It takes two to tango. Cauffman & v.Dijk (2009, p.81)

Door gebruik te maken van de zeven stappendans, willen wij de sfeer in de groep veranderen. Door de interactie met de kinderen kunnen gezamenlijke doelen gesteld worden om de gezamenlijke verantwoordelijkheid te bewerkstelligen. De doelen willen we bereiken door gebruik te maken van complimenten geven, differentiatie (schaalvragen), uitzonderingen (wat werkt wel) en richten op de toekomst. We gaan uit van de basisregels volgens Cauffman(2009):

1. Als iets niet (goed genoeg) werkt, stop er dan mee, leer ervan EN doe iets anders.
2. Als iets goed genoeg werkt, doe er mee door.
3. Als iets (beter) werkt, doe er meer van.
4. Als iets werkt, leer het (van) een ander.

T.E.A.M. together each achieves more

Oplossingsgericht werken is een visie. De verandering begint niet bij de leerling, maar bij de leerkracht. Kijken naar wat er wel goed gaat en mét de leerlingen praten in plaats van tégen de leerlingen.

De leraar verandert de sfeer tussen hem en de leerling, doordat hij zij zijn eigen focus en daarmee ook zijn eigen onbewuste non-verbale gedrag verandert. De “supporters” zijn trots op hun “idool” omdat het goed gelukt is en omdat ze nu allemaal goed hebben kunnen werken. Dit alles genereert een positieve energie in de klas. Van Adrichem (2008-2009, p.27)

Het is een visie waar ik achter sta, maar ik ben me ervan bewust dat ik deze andere manier van onderwijzen nog moet leren. Het kijken naar oplossingen in plaats van problemen is voor mij nog geen routine. Door middel van dit onderzoek hoop ik het me eigen te maken.

Volgens Måhlberg & Sjöblom (2008) is de oplossingsgerichte manier van denken, denken dat er voortdurend veranderingen plaatsvinden.

Door de oplossingsgerichte manier van denken en handelen, wordt het pedagogisch handelen en klassenmanagement beïnvloed. De eigen professionele ontwikkeling van de leerkracht staat voorop, maar dit kun je niet alleen.

“Oplossingsgericht zijn”: de hele school doet mee. Laros (2008-2009, p.9)

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

3.1 Kwalitatief of kwantitatief

Er bestaan twee hoofdvormen van praktijkonderzoek: kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Mijn onderzoek is kwalitatief, omdat het direct aansluit bij de onderwijskundige praktijk. Een praktijkonderzoek speelt in op vragen uit de praktijk. Ik neem zelf deel aan het onderzoek. Het doel van het onderzoek is gericht op hoe mijn collega en ik het probleem gaan aanpakken en of deze aanpak ook werkt bij onze onderzoeksgroep, de leerlingen van groep 3.

De onderzoeksvraag probeer ik door observaties, interviews, enquêtes en literatuurbronnen zo open mogelijk en objectief te benaderen en te interpreteren. In tegenstelling tot een kwantitatief onderzoek, waarbij het verzamelen van gegevens centraal staat, die in getallen weer te geven zijn. (Kallenberg, Koster, Onstenk en Scheepsma 2007). Het is een praktijkonderzoek dat gericht is op actieonderzoek, Actieonderzoek is gericht op het verbeteren van de eigen praktijk.

Actieonderzoek is een vorm van onderzoek dat als doel heeft iets te verbeteren of iets nieuws te ontwikkelen. Actieonderzoek kan zowel kwalitatief als kwantitatief van aard zijn. Vaak is het een mix van beide.

(<http://cop.rdmc.ou.nl/WikiRdMC/Wikipagina's/actieonderzoek.aspx>)

Volgens (Kallenberg, Koster, Onstenk, Scheepsma, 2007) gaat het bij actieonderzoek om een adequate oplossing voor het probleem. De nadruk ligt op de oplossingsgerichte interventies die wij gebruiken om de sfeer positief te beïnvloeden. Door het actieonderzoek willen wij leren dat de verandering van ons gedrag en ons handelen positieve invloed heeft op de sfeer van de groep. We kijken naar de positieve ontwikkelingen en diepen die uit. Mijn collega, de leerlingen en ik staan centraal in dit onderzoek. Bij een actieonderzoek is een plan van aanpak belangrijk. (bijlage 1)

3.2 Onderzoeksvragen

Met dit onderzoek wil ik er achter komen of wij de sfeer door de WOWW approach en oplossingsgerichte interventies kunnen beïnvloeden in de groep.

Mijn onderzoeksvraag is:

Hoe kunnen wij de sfeer in de groep positief beïnvloeden?

Deelvragen:

1. Werkt een oplossingsgerichte houding van de leerkracht ter bevordering van de sfeer in de groep?
2. Werkt de WOWW approach om de sfeer te verbeteren?

Het verbeteren van het handelen staat centraal om de sfeer te veranderen.

3.3 Verzamelen van onderzoeksgegevens:

Om de beginsituatie, maar ook het uiteindelijke doel goed in kaart te brengen heb ik gekozen voor verschillende manieren om mijn onderzoeksgegevens te verzamelen. Ik heb gekozen voor: interviews, observaties, groepsfeermeter, sociogram en enquêtes.

3.3.1 Het interview

Volgens Kallenberg (2007) is het interview een meetinstrument om te achterhalen wat bij een bepaalde persoon/personen leeft aan ideeën, opinies, meningen en dergelijke. Voor mijn onderzoek kan ik dat goed gebruiken. Het is van belang om te weten hoe mijn collega en ik denken over de sfeer in de groep.

Voor mijn collega heb ik een semi-gestructureerde vragenlijst gemaakt om de beginsituatie vast te stellen. (bijlage 3)

Vooraf de minder gestructureerde vormen lenen zich uitstekend om meer zicht te krijgen op achtergronden, persoonlijke belevingen en motieven van eigen handelen. Harinck (2009, p.94)

Een deel van de vragen is vooraf vastgelegd, zodat ik zeker weet dat ik geen onderwerpen vergeet. Ter voorbereiding heb ik er ook een aantal vragen bijgezet om door te vragen. Tijdens het gesprek kan ik dan bepalen of ze nodig zijn of niet. Ik ga deze vragen in een interview aan haar voorleggen. Het interview met mijn collega wil ik opnemen, zodat zij haar verhaal kan doen en niet op mij hoeft te wachten totdat ik het heb opgeschreven. Dezelfde vragen ga ik daarna aan mezelf voorleggen. Zo kan ik in kaart brengen wat de beginsituatie is.

Het zijn open vragen. Door naar sleutelbegrippen te zoeken probeer ik patronen te ontdekken, waardoor de sfeer wordt beïnvloed. Dit doe ik aan het eind nog een keer om tot een conclusie te kunnen komen. Doordat ongeveer dezelfde vragen gesteld worden, kan ik zien of er stappen van vooruitgang te zien zijn.

3.3.2 Observaties

Een andere belangrijke onderzoeksmethode is observeren. Door te observeren krijg je informatie over het gedrag van de leerling, maar je kan ook je eigen gedrag als leraar observeren. Voor mijn onderzoek is het van belang dat wij ons gedrag als leerkracht gaan observeren. (Kallenberg, Koster, Onstenk, Scheepsma, 2007)

Wij gaan elkaar observeren met als doel om ons gedrag in kaart te brengen, zodat wij onze interventies daarop kunnen aanpassen of veranderen. Door de observaties kan ik waarnemen of de oplossingsgerichte manier van handelen van de leerkracht wat verandert aan de sfeer in de groep. Ik maak daarbij gebruik van semigestructureerde observaties. Bij semigestructureerde observaties bespreek je van tevoren waarop je gaat letten. Omdat wij elkaar observeren is dat de beste methode, omdat je dan gericht kijkt en kunt vergelijken.

Na afloop ga ik met mijn collega de observaties evalueren en geven we elkaar feedback. De feedback is gericht op wat gaat er goed en wat gaan we meer doen om de sfeer te verbeteren.

Door met elkaar te praten over wat we zien en ervaren, leren we van elkaar. Samen onderzoeken we of de WOWW aanpak de methode is die voor ons, bij deze groep

kinderen, in deze situatie, op deze school werkt. In het logboek beschrijf ik nauwkeurig welke stappen er gezet worden en waarom die keuzes gemaakt worden.

3.3.3 De groepssfeermeter

In een persoonlijk gesprek ga ik met behulp van de groepssfeermeter de kinderen bevragen over de sfeer in de groep. (bijlage 4) Dit wil ik twee keer doen. In het begin om vast te stellen hoe de kinderen de sfeer ervaren en aan het eind of daar verandering in is gekomen. Omdat de kinderen nog niet goed kunnen lezen en schrijven heb ik een eenvoudige 4-puntschaal gebruikt, waarbij ze aan mij kunnen vertellen wat zij van de sfeer vinden. De smiley's geven aan, dat de sfeer dicht bij het lachende gezicht ligt of meer bij het verdrietige gezichtje.

3.3.4 Sociogram

Bij de leerlingen heb ik een sociogram afgenomen. Het sociogram geeft mij informatie over de onderlinge relaties in de klas op het gebied van werken en spelen. Ik kan dat gebruiken om de kinderen in bepaalde groepjes te zetten, waarvan ik denk dat het beter is voor de sfeer of waardoor ze beter kunnen samenwerken of samenspelen.

3.5.5 Enquête dansjuf

De enquête is een vragenlijst, waarbij de vraagstelling van tevoren nauwkeurig is vastgelegd en alle respondenten krijgen dezelfde vragen. Deze methode wordt vaak gebruikt wanneer je hoge eisen stelt aan de vergelijkbaarheid. (Kallenberg, Koster, Onstenk, Scheepsma, 2007). Het doel is om erachter te komen hoe mijn collega de sfeer in de groep ervaart. Ik wil haar mening weten over de sfeer in de groep. Aangezien zij maar één dag op school is en dan geen tijd heeft, wil ik haar vragen om aan de hand van de vragen de beginsituatie in kaart te brengen. Het zijn een aantal vragen, waarbij ik de 5-puntschaal heb gebruikt, die gebaseerd is op de frequentie (hoe vaak?). Het voordeel is, dat het voor haar makkelijk is om in te vullen.

(bijlage 6) De vragen zijn gericht op de sfeer en de invloed van de leerlingen daarop. Daarnaast heb ik haar gevraagd de sfeer in de groep te schalen met een punt en dat toe te lichten en eventuele suggesties of verbeterpunten aan te geven. Aan het eind van mijn onderzoek vraag ik haar dit nog een keer in te vullen. Ik vind twee keer genoeg, omdat ik het proces van het onderzoek ook de tijd moet geven.

3.3.6 Enquête ouders

Ook de ouders wil ik in het onderzoek betrekken. Zij zijn ook betrokken bij het welzijn van het kind, wat invloed kan hebben op de sfeer in de groep. Door aan hun kind te vragen naar de bevindingen van de dag, krijgen zij informatie over de sfeer in de groep. Ik ben me ervan bewust, dat niet alle kinderen daarover vertellen en dat de ouders zelf de sfeer niet ervaren hebben. Toch neemt niet weg, dat ouders ook een mening kunnen hebben over de sfeer in de groep, ook al kunnen ze de sfeer niet dagelijks proeven. Middels de enquête wil ik te weten komen hoe de ouders denken dat hun kinderen de sfeer vinden en hoe de sfeer tussen de leerkracht en het kind wordt ervaren. (bijlage 7)

Hiervoor heb ik gebruik gemaakt van een 5-puntschaal, zodat er geen antwoorden gegeven konden worden, waar ik als onderzoeker niks mee kan doen. De vragen zijn zo beperkt mogelijk gehouden, zodat de drempel om de vragenlijst in te vullen zo laag mogelijk was. De vragen bestaan uit twee subgroepen: 1. Hoe het kind de sfeer in de groep ervaart. 2. Het gedrag van de leerkracht naar het kind.

Tenslotte heb ik ook aan de ouders gevraagd een cijfer te geven tussen 0 en 10 over de sfeer in de groep en waarop ze dit baseren.

Tijdens de ouderavond ligt de enquête klaar en kunnen ouders die het willen meteen invullen en in de brievenbus stoppen. Ik kan ze daarbij ook nog persoonlijk vragen of ze de lijst willen invullen en benadrukken dat het anoniem is. Daarnaast geef ik ze ook de mogelijkheid om het thuis in te vullen en het in de loop van de week in de brievenbus te deponeren.

3.4 Triangulatie

De triangulatie is een heel belangrijk kwaliteitscriterium in het praktijkonderzoek. Triangulatie betekent volgens Harinck (2009) het gebruik van meerdere onderzoeksbronnen. Ik wil dit laten zien door verschillende typen informanten in mijn onderzoek te betrekken. Door vanuit verschillende invalshoeken de onderzoeksvraag te bekijken, wordt de triangulatie bevorderd.

1. Mijn collega
2. De dansjuffrouw
3. De ouders
4. De leerlingen
5. Mezelf

Daarnaast maak ik gebruik van verschillende informatiebronnen (gesprekken, observaties, interviews en literatuurstudie). De resultaten van mijn onderzoek worden van meerdere kanten en bronnen bekeken. Het kan misschien anderen helpen bij hun eigen handelen.

3.5 Verwerking onderzoekgegevens

De gegevens van de groepssfeermeter verwerk ik in een cirkeldiagram. De gegevens van het sociogram heb ik via een internetsite(<http://www.sociogram.nl/>) ingevoerd en zij verwerken dat in een grafiek met een korte toelichting van kinderen die elkaar hebben gekozen of die niet gekozen zijn. De interviews verwerk ik in een matrix en ik kijk hierbij naar patronen die de sfeer beïnvloeden. Aan het eind kan ik dat gebruiken om mijn conclusies te trekken.

Uit de observaties en het logboek gebruik ik de betekenisvolle momenten en wat we daarmee gedaan hebben. De vragenlijst van de ouders verwerk ik in een matrix en beschrijf de eventuele opmerkingen erbij. Deze gegevens leg ik naast die van de kinderen, zodat ik kan zien hoe de sfeer in de groep wordt ervaren.

3.6 Betrouwbaarheid en validiteit

Met betrouwbaarheid wordt verwezen naar de herhaalbaarheid, de nauwkeurigheid van een “meting”.

Met validiteit bedoelen we: heeft het instrument wel datgene te pakken wat we willen weten? Harinck (2009, p.73, 74)

Om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen is mijn onderzoek transparant. Ik beschrijf zo nauwkeurig mogelijk wat ik gedaan heb en waarom ik dat op die wijze heb gedaan. Wat ik doe wordt vastgelegd in een logboek, zodat iemand anders mijn stappen kritisch kan bekijken. Verslagen van observaties worden aan mijn collega voorgelegd. Bij observaties worden feiten en interpretaties gescheiden. De oplossingen die we hebben bedacht voor het probleem worden meerdere malen toegepast. Ik zal trachten om alle aspecten die relevant zijn aan de orde te laten komen. Verder maak ik gebruik van de opmerkingen van de critical friends die meedenken over het gebruik van meetinstrumenten en andere facetten van mijn onderzoek. Door gebruik te maken van triangulatie probeer ik de validiteit te waarborgen. Tenslotte probeer ik mijn gezond verstand te gebruiken om de validiteit en betrouwbaarheid te waarborgen.

3.7 Ethiek

Binnen het onderzoek ben ik me bewust van de ethische aspecten en ben ik uitgegaan van principes die staan beschreven in Boerman (2008).

Aangezien een collega en kinderen betrokken zijn bij het onderzoek heb ik toestemming gevraagd aan de schoolleiding en mijn collega. Samen met hen heb ik het doel van het onderzoek besproken en wat de eventuele consequenties kunnen zijn van hun vrijwillige bijdrage. Er is geen sprake van beoordeling of veroordeling. Het doel moet zijn om samen de sfeer positief te beïnvloeden. Ik overleg met mijn collega welke stappen ik onderneem en samen beslissen we hoe we verder gaan. De anonimiteit is gewaarborgd en ik zal mijn collega, ouders en kinderen goed informeren en zo min mogelijk belasten. Dat kan ik doen door de enquêtes en de interviews niet te lang te maken en duidelijke vragen te stellen. Tevens heb ik aan

mijn collega 's toestemming gevraagd voor publicatie van de door hun aangereikte gegevens.

De vragen van de interviews zijn door mijn critical friends geverifieerd. De gegevens heb ik met zorg verzameld en zo nauwkeurig mogelijk vastgelegd. De onderzoekgegevens worden systematisch en zonder direct identificeerbare persoonsgegevens opgeslagen.

Bij de resultaten van mijn onderzoek ga ik uit van transparante en controleerbare gegevens. In mijn selectie van verzamelde gegevens heb ik geen gegevens achtergehouden die voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag niet uitkomen. Het uiteindelijke resultaat mag een ieder lezen en hopelijk kan een ander er gebruik van maken.

De principes zijn ontleend aan de notitie Wetenschappelijk onderzoek: Dilemma's en verleidingen (2005), Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. Ik hoop zo te voldoen aan de twee belangrijkste dimensies van ethiek: plichtdimensie en aspiratiedimensie. Bij plichtdimensie probeer ik me aan de voorgeschreven regels van ethiek te houden en bij aspiratiedimensie hoop ik aan de morele persoonlijke kwaliteiten aandacht te besteden.

Ethiek is de reflectie op het gedrag en op de beweegredenen van het gedrag.

<http://members.home.nl/p.ronnes/ethiek.html>

Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten

In dit hoofdstuk geef ik een presentatie van de verzamelde gegevens omtrent de onderzoeksvraag:” Hoe kunnen wij de sfeer in de groep positief beïnvloeden?

4.1. Beginsituatie.

Om de beginsituatie duidelijk in beeld te krijgen heb ik achtereenvolgens een analyse gemaakt van:

- interview met mijn collega en met mezelf
- groepssfeermeter
- sociogram
- enquête dansleerkracht.

4.1.1 interview leerkrachten

De gegevens van de interviews heb ik verwerkt in een interviewmatrix (bijlage 8). Met dit interview wil ik weten hoe de leerkrachten de sfeer ervaren, wat zij nodig hebben om de sfeer te kunnen beïnvloeden en wat ze belangrijk vinden bij sfeer. Tenslotte vraag ik naar hoe zij de ideale sfeer willen omschrijven.

Bij de eerste vraag over hoe de leerkrachten de sfeer ervaren en wat ze deden, zag ik de volgende overeenkomsten:

Beiden zagen dat de sfeer onrustig was. De structuur was weg op vrijdag, doordat de kinderen bij elkaar werden gezet. Voor sommigen was er een andere leerkracht met andere regels. De leerkrachten zagen dat structuur aanbieden en korte, afwisselende opdrachten het beste werkte.

Bij de tweede vraag over wat je nodig hebt om de sfeer te beïnvloeden, komen de volgende antwoorden overeen. De leerkrachten wilden begrip voor de situatie en ze wilden het gevoel hebben dat ze er niet alleen voor staan.

Voor de kinderen geven ze aan, dat zij structuur nodig hebben en meer aandacht in een goed ingericht lokaal.

Op de vraag wat belangrijk is voor een goed sfeer geven beide leerkrachten aan, dat vertrouwen, humor, gezelligheid en verdraagzaamheid belangrijke aspecten zijn voor een goede sfeer.

Belangrijke verbeterpunten zijn:

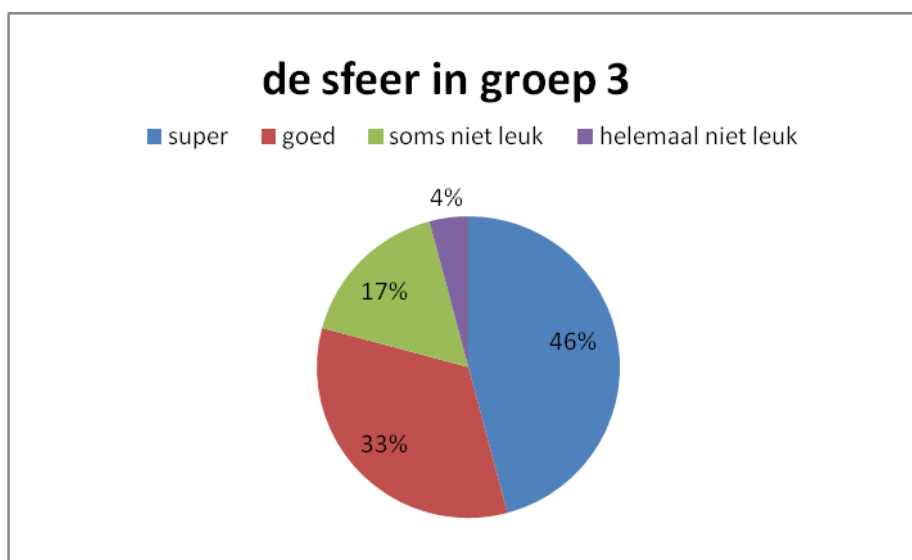
Welbevinden van de kinderen en de leerkracht: samen een goed gevoel hebben.

Op de laatste vraag: “Hoe zou jij de ideale sfeer willen omschrijven?” komen de volgende aspecten overeen: elkaar vertrouwen, respecteren, naar elkaar luisteren, samenwerken en humor.

De leerkrachten geven beide aan dat ze kijken naar wat er goed gaat als kleinste stapje dat ze in die richting willen nemen. Ze zien daar mogelijkheden voor, omdat er al dingen goed gaan.

4.1.2 Groepssfeermeter

Om erachter te komen hoe de kinderen de sfeer in de groep vinden, heb ik eerst uitgelegd wat er met sfeer bedoeld wordt. In de bijlage 9 heb ik een overzicht gemaakt van enkele uitspraken over de sfeer in de groep van de kinderen. In onderstaande cirkeldiagram zijn de resultaten weergegeven.



4.1.3 Sociogram

Door het sociogram (bijlage 5) wil ik de onderlinge relaties in de klas op het gebied van spelen en werken in beeld krijgen. Twee jongetjes worden meerdere malen negatief gekozen, zowel bij werken als spelen. Opvallend is dat veel kinderen bij werken en spelen positief voor elkaar kiezen. De populaire kinderen in de klas zijn bij spelen en werken niet dezelfde en het zijn er maar weinig. Met deze gegevens kan ik rekening houden bij het maken van groepjes en de klassenopstelling.

4.1.4 Enquête dansjuffrouw

De dansjuf geeft op 5 van de 9 vragen aan, dat de onderlinge relatie tussen de kinderen die de sfeer in de groep bepalen, soms goed gaat. Bij de andere 4 vragen geeft ze aan dat de sfeer regelmatig goed is tussen de leerlingen. (bijlage 10)

Ze geeft een 4 voor de sfeer en baseert dat op de volgende positieve aspecten.

- ✓ Enthousiaste groep met kinderen, die zich goed kunnen uiten. Ze zijn dynamisch en hebben veel energie.
- ✓ Zo zijn de kinderen van zichzelf.

4.2. Observaties

Bij de observaties ga ik uit van bij de literatuur genoemde aspecten die belangrijk zijn voor de goede sfeer. De 4 strategieën die Marzano (2010) beschrijft heb ik verwerkt in een tabel (bijlage 11). Samen met mijn collega heb ik de observaties geëvalueerd en daarbij hebben wij gekeken naar wat er al goed gaat op bepaalde momenten. Uit de observaties blijkt dat er heel veel interventies goed gaan. We merkten wel, dat het heel moeilijk is om te observeren zonder je te bemoeien met de les en de kinderen. De kinderen zien beide leerkrachten en spreken beiden aan. Voor ons was het dan zaak om daar niet op in te gaan, maar zo werkte het niet. We hebben daarom besloten om achteraf de ochtend te evalueren en in het logboek op te schrijven wat de ordeverstoringen waren, hoe ze werden opgelost en te noteren wat er goed werkte. Op het bureau lag een blad, waar we opvallende dingen konden opschrijven,

die we bij de evaluatie gebruikten. De dag ervoor bespraken we hoe we de volgende dag zouden aanpakken. In die gesprekken werd vooral gelet op hoe we de dingen die al goed gaan verder kunnen uitbouwen,

Wat gaat goed:

- ✓ Aan de relatie werken
- ✓ Doelen stellen om gezamenlijke verantwoordelijk te bewerkstelligen
- ✓ Complimenten geven en krijgen.
- ✓ Gebruik maken van lichaamstaal
- ✓ Stoppen met wat niet werkt
- ✓ Positief benaderen

Wat hebben we verder uitgewerkt:

- ✓ Aan de relatie werken door belangstelling te tonen en complimenten geven en liedjes te zingen o.a. het vriendenliedje.
- ✓ Doelen stellen door middel van de schaalvraag met een beloning in het vooruit zicht, waardoor de gezamenlijke verantwoording benadrukt wordt.
- ✓ Complimenten geven naar de groep en individueel. Uitgebreid met een complimentenspel (bijlage) en complimentenbingo (bijlage 12) en de ouders erbij betrokken door pluimen uit te delen (bijlage 13)
- ✓ We zijn doorgegaan met het gebruik van lichaamstaal en de positieve benadering en gestopt met dingen die niet werkten.

4.3 Enquête ouders

De vragenlijst is door 14 van de 23 ouders ingevuld. Dat is ongeveer 60 %. Ze geven gemiddeld een 8 voor de sfeer in de groep. Een ouder gaf een 10 voor de juf. Niemand heeft verbeterpunten of suggesties aangegeven. De gegevens heb ik in een tabel verwerkt (bijlage 14). De meeste ouders beantwoordden de vragen met

regelmatig, vaak of altijd, zowel bij de vragen over hoe ze denken dat de kinderen de sfeer ervaren, als bij de vragen die gaan over de relatie leerkracht/leerling. Volgens 9 ouders gaat de leerkracht respectvol met de kinderen om. 2 ouders vinden dat een ruzie (bijna) nooit van verschillende kanten wordt belicht. De sfeer tussen de leerlingen onderling en met de leerkracht wordt als prettig ervaren. Hier geeft niemand het antwoord soms of (bijna nooit). 3 ouders hebben een vraag niet beantwoord, waarvan een ouder aangaf dat hij/zij het niet weet.

4.4 Tot slot

Aan het eind van mijn onderzoeksperiode heb ik de groepssfeermeter, de enquête voor de dansjuf en het interview nog een keer afgenomen om een antwoord te krijgen op mijn onderzoeksvraag en deelvragen.

4.4.1 Groepssfeermeter

Ik heb de groepssfeermeter (bijlage 15) nog een keer op dezelfde manier afgenomen. Er is niemand die de sfeer niet leuk vindt. Het jongetje die dat bij de beginsituatie wel vond, geeft de sfeer nu een goed. Hij gaf aan, dat de juf nu niet meer op hem mopperde, maar complimentjes gaf. In de bijlage staan de opmerkingen van de kinderen waarom ze de sfeer met goed of super hebben beoordeeld. 4% vindt de sfeer nu niet meer super, daarentegen vinden meer kinderen de sfeer goed (17%).



4.4.2 Enquête dansjuffrouw

De dansjuf geeft op 6 van de 9 vragen aan dat de onderlinge relatie tussen de kinderen die mede de sfeer in de groep bepalen vaak goed gaat. Bij de andere 3 vragen geeft ze aan de sfeer regelmatig en soms goed is tussen de leerlingen. (bijlage 10)

Ze geeft een 7 voor de sfeer en baseert dat op de volgende positieve aspecten.

- ✓ Het enthousiasme is meer te sturen, doordat er duidelijke regels zijn en de kinderen spreken elkaar aan op regels.
- ✓ Er wordt veel minder negatief op elkaar gereageerd.

4.4.3 Interview leerkrachten

De vragen zijn nu in de tegenwoordige tijd gesteld en enigszins aangepast, zodat deze beter aansloten bij de eindmeting. De leerkrachten hebben de vragen beantwoord met de antwoorden van de beginsituatie ernaast. In de interviewmatrix (bijlage 16) zijn de gegevens verwerkt.

Met dit interview wil ik weten hoe de leerkrachten de sfeer nu ervaren, wat zij nog nodig hebben om de sfeer te kunnen beïnvloeden en wat ze al terug zien van wat zij belangrijk vinden bij sfeer en de ideale sfeer.

Overeenkomsten bij hoe de sfeer nu ervaren wordt en wat ze nu anders doen, zijn:

- ✓ De sfeer geeft meer tekenen van onderlinge verbondenheid. De groep is meer een eenheid geworden.
- ✓ Er is structuur : de regels en routines zijn nu bekend.
- ✓ Leuke sociale contacten; kinderen gaan bij elkaar spelen..
- ✓ Betere luisterhouding; ze helpen elkaar daarmee.

De leerkrachten geven aan dat ze vasthouden aan wat goed is en dat uitbouwen. Complimenteren en positief denken. Aanbieden van structuur: korte en afwisselende opdrachten. Samen afspraken maken.

Bij de tweede vraag over wat je nodig hebt om de sfeer vast te houden, geven de leerkrachten aan dat ze zien dat het werkt. Die succeservaring maakt dat ze er verder mee willen gaan en geeft een gevoel van saamhorigheid.

Voor de kinderen geven ze aan, dat zij structuur nodig hebben en een consequente leerkracht met een positieve benadering.

Belangrijk voor een goede sfeer vinden zij vertrouwen, humor, gezelligheid, elkaar accepteren en respectvol met elkaar omgaan.

Belangrijke verbeterpunten zijn: blijven werken aan de positieve benadering.

De kinderen willen graag complimentjes, vriendjes en erbij horen.

Op de laatste vraag: Wat zie je al terug van de ideale sfeer? komen de volgende aspecten overeen:

- ✓ Elkaar vertrouwen en respecteren
- ✓ Naar elkaar luisteren

✓ Samenwerken

✓ Humor

Het volgende kleinste stapje in de richting van de ideale sfeer is:

doorgaan met kijken naar wat er goed gaat.

Ze zien daar mogelijkheden voor, omdat er al dingen goed gaan. De kinderen zijn gevoelig voor complimentjes en beloningen.

Hoofdstuk 5 Conclusies

In dit hoofdstuk zal een relatie worden gelegd tussen de verzamelde data, de literatuur en de onderzoeksvragen. Het uiteindelijke doel is een antwoord te geven op de onderzoeksvraag met de daarbij horende deelvragen

“Hoe kunnen wij de sfeer in de groep positief beïnvloeden?”

1. Werkt een oplossingsgerichte houding van de leerkracht ter bevordering van de sfeer in de groep?
2. Werkt de WOWW approach om de sfeer te verbeteren?

De beginsituatie laat zien dat de leerkrachten het minst tevreden zijn over de sfeer. Zij willen de sfeer positief beïnvloeden, zoals ook uit mijn onderzoeksvraag blijkt. Ik zal per onderzoeksvraag conclusies trekken naar aanleiding van mijn bevindingen uit het onderzoek.

5.1 Is de sfeer in de groep positief veranderd?

Uit de interviews en de evaluatiegesprekken met mijn collega komt naar voren dat de sfeer aanzienlijk veranderd is in positieve zin en ik mag concluderen dat het onderzoek geslaagd is. De kinderen gaan nu op een positieve manier met elkaar om. Ze geven aan dat ze meer vriendjes hebben en dat er minder ruzie is. Ze houden rekening met elkaar en zijn behulpzaam naar elkaar.

Het is duidelijk dat de beide leerkrachten een positieve sfeer ervaren, maar belangrijk is ook hoe de kinderen, de ouders en andere collega's de sfeer ervaren.

Van de kinderen vinden alle kinderen de sfeer super of goed, 4% soms niet leuk en niemand vindt de sfeer niet leuk. Hieruit kan ik concluderen dat de sfeer door de kinderen nog niet zo slecht wordt ervaren. In de argumentatie van de kinderen kwam de volgende uitspraak opvallend veel voor: “Ik vind complimentjes krijgen leuk”. De kinderen gaven ook aan, dat ze nu meer vriendjes hebben. En als ik vroeg wie hun

vriendjes waren, werd een paar keer een jongen genoemd, die bij het sociogram negatief werd gekozen.

Ook de collega, de dansjuf, geeft aan dat de sfeer van een 4 naar een 7 is gestegen. Zij geeft aan dat het nu meer een eenheid is geworden, waarmee goed te werken valt. Kinderen reageren nu positief op elkaar. Door onze positieve aanpak is de sfeer in positieve zin veranderd. Hierbij maak ik de opmerking, dat ook zij daaraan heeft meegewerkt.

Uit de enquête met de ouders blijkt dat zij de sfeer tussen de leerlingen onderling en met de leerkracht regelmatig, vaak en altijd goed vinden. Zij geven voor de sfeer een 8 en een ouder zelfs een 10 voor de juf. Dit bevestigt de gedachte dat het met name de leerkrachten zijn die last hebben van de sfeer in de groep. Slechts een paar ouders geven aan wat een 8 inhoudt: ze vinden het fijn dat hun kind zich op zijn gemak voelt bij de leerkracht en dat de kinderen gezellig met elkaar omgaan.

5.2 Werkt een oplossingsgerichte houding van de leerkracht ter bevordering van de sfeer in de groep?

De positieve benadering, waar de oplossingsgerichte aanpak van uitgaat, heeft de sfeer aanzienlijk veranderd. Uit de observaties blijkt dat er heel veel interventies goed gaan. Net zoals bij de oplossingsgerichte manier hebben we gewerkt aan de relatie, het geven van complimenten en het stellen van doelen. We hebben elkaar geobserveerd en van elkaar gezien, dat we beiden op een lijn zitten. We werken nu drie jaar met elkaar samen en geven ook heel veel gezamenlijke lessen. Vandaar dat het niet verwonderlijk is dat onze aanpak op elkaar aansluit. We vullen elkaar goed aan. Had de ene leerkracht een leuke interventie verzonnen, dan wist de andere leerkracht dat uit te breiden. We zagen dat de kinderen heel gevoelig zijn voor belonen. Door met de schaalvraag te beginnen en een beloning in het vooruitzicht te stellen, maakten we van het beloningssysteem gebruik. De kinderen voelden zich mede verantwoordelijk voor het gestelde doel, waar de oplossingsgerichte benadering van uitgaat.

Schaalvragen zijn gericht op vooruitgang, motivatie en vertrouwen. Bannink (2006, p.38)

De schaalvraag motiveerde de kinderen en gaf ze zelfvertrouwen. Bij het vaststellen van het gemiddelde op de schaal, schatten de kinderen hoog in. Dit komt misschien ook wel, omdat ze niet bekend zijn met punten en nog niet goed kritisch kunnen denken. Ondanks dat werkte het wel. Er werd gewerkt om het gezamenlijke doel te halen. Na afloop mochten de kinderen alle positieve zaken benoemen, waardoor we de gezamenlijke verantwoordelijkheid nog een keer naar voren brachten. De gezamenlijke verantwoordelijkheid zag je ook terug tijdens het werken; ze gaven elkaar aanwijzingen of gaven elkaar signalen als het niet zo goed ging. Ook gaven ze elkaar complimenten.

Door de complimenten zag je kinderen groeien letterlijk en figuurlijk. Letterlijk zag je kinderen rechtop gaan zitten met hun neus omhoog en een blij gezicht. Figuurlijk zag je een aanzienlijke verbetering in de werkhouding, het luisteren naar elkaar en het respectvoller met elkaar omgaan. Het geven van complimenten hebben we uitgebouwd met een complimentenspelletje voor in de kring. Het saamhorigheidsgevoel komt tijdens dit spel naar voren, maar ook het benoemen van complimenten. Kinderen geven iedereen een compliment en ze weten er altijd een te vinden. Voor de kinderen die niet zo positief in de groep liggen, is dit een groeimoment. Door het spel en het geven van complimenten werken we verder aan de relatie en leggen we contact, die in de stappendans (Cauffman, v. Dijk 2009) mogelijkheden zijn om tot interactie te komen. Met de complimentenbingo hebben we dit nog verder uitgewerkt. Ook hebben we de ouders erbij betrokken om door middel van een getekende pluim hun kind een compliment thuis te geven. Hierdoor hopen we de ouders deelgenoot te maken van ons proces. Zoals bij een actieonderzoek hoort, is het een proces, waarbij je voortdurend reflecteert en verbetert. (Kallenberg, Koster, Onstenk, Scheepsma, 2007). We kregen hierop leuke reacties. De kinderen kwamen vol trots met hun pluim naar school.

De positieve benadering, waarvan de oplossingsgerichte aanpak vanuit gaat, heeft ons ertoe gebracht om te herkaderen en door te kijken met een andere bril heeft dat deuren geopend. We merkten zelf dat het wel moeilijk was om niet naar negatieve gedragingen te kijken, maar zagen dat het wel wat opleverde. Met name als er een stagiaire voor de groep stond, zag je wat er gebeurde wanneer zij de kinderen negatief benaderde. Kinderen werden onrustig, riepen door de klas, zaten aan elkaar en luisterden slecht. Elke dinsdag kregen de kinderen les van gymstagiaires. Wij

zagen geen positieve benadering en hebben dat met hen besproken. De stagiaires hebben onze tips goed opgepikt en dat resulteerde in gezellige, leerzame lessen. Na afloop van de periode hadden ze een gedicht gemaakt voor de mentoren, waar ze les hadden gegeven. Hier volgt een citaat:

Ja, makkelijk was groep drie niet, maar met de juiste benadering ging dit vriendelijk toch goed.

Jullie hebben ons daarbij geholpen, dat is iets wat ons goed doet.

Na 10 stageweken konden wij merken, dat groep 3 toch een hele fijne groep is om mee te werken.

De tips die we hadden gegeven waren; kijk naar wat er goed gaat en geef complimenten.

5.3 Werkt de WOWW approach om de sfeer te verbeteren?

De eindinterviews bevestigen dat de WOWW approach en de oplossingsgerichte benadering van de leerkracht effect heeft gehad. We hebben ervaren dat de oplossingsgerichte aanpak waarvan de WOWW approach uitgaat voor ons werkt. Vooral het kijken naar wat er wel werkt en dat uitbouwen, hebben we menigmaal succesvol toegepast. De dvd "Classroom solutions" heeft ons laten zien, dat je geen energie moet stoppen in negatief gedrag, maar dat je meer energie krijgt door de positieve benadering. Door negatief gedrag te negeren, merkten we dat het onszelf energie gaf. De energie die je in negatief gedrag steekt, heeft geen effect. We zagen dat met name als er iemand anders voor de groep stond. Dat was voor ons de eye-opener, die ons liet zien dat negatief gedrag benoemen niet werkt. Door negatief gedrag te herkadereën of te negeren bereik je veel meer.

We kwamen wel tot de conclusie, dat wat de ene week goed werkt, een volgende keer niet hoeft te werken. Mahlberg & Sjöblom(2008) benadrukken dat, door erop te wijzen dat je bij het denken op een oplossingsgerichte manier, voortdurend moet denken aan de veranderingen die plaatsvinden.

Mijn collega geeft aan, dat we veel bereikt hebben en voegt daaraan toe: “Ik houd dat vast! Ik neem hier in het komend schooljaar in groep 3 veel van mee in mijn rugzakje”. Ik kan me hier volledig bij aansluiten.

5.4 Slotconclusie

Wanneer ik terugkijk naar mijn onderzoeksvraag, met de daarbij behorende deelvragen, kan ik concluderen dat een leerkracht met een oplossingsgerichte aanpak en daarbij gebruik maakt van de WOWW approach, de sfeer positief kan beïnvloeden. Door gebruik te maken van wat er werkt en daar meer van te doen en de positieve benadering van het geven van complimenten, eigen verantwoording en doelen stellen hebben wij ons doel bereikt. Het onderzoek vond in principe alleen op vrijdag plaats, maar wij hebben de oplossingsgerichte aanpak ook de rest van de week toegepast. Wij hebben door gebruik te maken van deze aanpak de sfeer in de groep op een positieve manier beïnvloed. Samen zijn we ons bewust geworden van het effect van onze gedragsverandering op de sfeer.

5.5 Aanbevelingen

We weten dat het nu niet klaar is. Volgens Kwakman & van den Berg (2004) is actieonderzoek een cyclusproces van ontwerpen en evalueren en wordt het helder op basis van welke argumenten bepaalde beslissingen zijn genomen. We gaan door met deze aanpak en willen onze collega's informeren over wat we hebben gedaan in een bouwvergadering. De leerkracht van groep 4 maakt hier al gebruik van. In bouwvergaderingen hebben we haar enthousiast gemaakt en erover verteld. Volgend schooljaar heeft zij waarschijnlijk deze groep en het zou goed zijn als deze aanpak voortgezet wordt. Ik wil haar aanbevelen om te kijken naar wat er wel werkt en dat uit te bouwen, zoals het geven van complimenten en alleen positieve dingen benoemen.

Ik wil de directie en de intern begeleider vragen om mijn bevindingen te lezen en uit te dragen naar het team. Er wordt al regelmatig gesproken over het toepassen van de oplossingsgerichte aanpak. De Intern begeleider maakt daarvan gebruik tijdens de groepsbesprekingen door oplossingsgerichte vragen te stellen en tijdens

inhoudelijke teambesprekingen. We zijn al een eind op weg, maar het blijft belangrijk om regelmatig met elkaar ervaringen uit te wisselen, zodat iedereen op de hoogte is en gebruik kan maken van elkaars tips en tops. De WOWW approach is zeker nog niet bekend bij een groot deel van het team. Ik wil het team aanbevelen om naar de dvd "Classroom solutions" te kijken, zodat men een idee krijgt wat de WOWW approach inhoudt en daar hun voordeel mee kunnen doen. Ik hoop dat het hen inspireert en stimuleert om na te denken over hun manier van aanpak en daardoor eventueel aanpassingen te doen wanneer dit wenselijk is.

Ik heb gezien en ervaren, welke invloed gedragsverandering van de leerkracht heeft en wat dat doet met de sfeer in de groep. Ik wil daarbij benadrukken dat het belangrijk is om de kinderen deelgenoot te maken en dat je samen doelen stelt om kleine stapjes vooruit te kunnen nemen. In elke groep wil je een optimale sfeer bereiken, waar kinderen gezellig met elkaar omgaan en waardoor je ziet dat het de leerprestaties ten goede komt. Wanneer je achter deze visie staat, wil je niet meer anders.

Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek

Reflectie op het onderzoeksproces

Het doel van het onderzoek was: de sfeer in de groep positief beïnvloeden en kijken of de oplossingsgerichte houding van de leerkracht en de WOWW approach dat mogelijk kunnen maken.

De WOWW approach van Insoo Kim Berg benadrukt een andere manier van kijken. Kijken naar wat werkt en positief denken zijn voor mij de belangrijkste onderdelen van mijn leerproces geweest. Ik ben geneigd om het probleem als uitgangspunt te nemen, terwijl de oplossingsgerichte aanpak niet naar het probleem kijkt maar naar de oplossing.

Ik heb de knop omgezet en ik ben met een andere bril gaan kijken. Voor mij was het fragment op de dvd "Classroom solutions", waarbij de leerlingen geobserveerd werden door Kim en zij de groep een 8,5 gaf, een eye-opener. Ze benoemde alleen de dingen die goed waren gegaan, maar ze kon ook dingen die niet goed gingen herkaderen. Ik denk aan het moment, waarop een kind met een boek wilde slaan, maar doordat Kim keek gebeurde het niet. In de evaluatie ging Kim daarop in, door het als positief te zien: "Ik zag dat jij het boek keurig weglegde". Dit fragment heeft mij geïnspireerd: dit wil ik ook.

Net als in het boek "De gelukkige klas" van Theo Thijssen probeer ik een goede relatie op te bouwen met de leerlingen door na te denken over wat een kind denkt en voelt en wat mijn gedrag daar voor invloed op kan hebben. Mijn grootste drijfveer in dit beroep is mijn eeuwige wens om het steeds beter te doen. Het is een heerlijk gevoel als je het goed doet, dan voel je de waardering. In de klas probeer ik een gezellige sfeer te creëren, een plek waar acceptatie en waardering voor iedereen voelbaar is. Deze basis is volgens mij een voorwaarde voor leerlingen om te kunnen en te willen leren. De oplossingsgerichte aanpak heeft mij geleerd om positief te denken. Voorheen zocht ik de oplossing van het probleem bij het kind en niet bij mezelf. Als kinderen druk zijn, wilde ik het gedrag van de kinderen veranderen. Ik heb geleerd om daar anders tegenaan te kijken. Niet de kinderen hebben een probleem, maar ik. Door mijn verandering van gedrag is het "probleem" aangepakt en heeft het de sfeer veranderd in positieve zin.

De professionele opvoeder is als participant en observator in het interactieproces de spil van analyse en aanpak. Verstegen (2006, p.47)

Mijn critical friends hebben mij daarin goed ondersteund. Door kritische opmerkingen werd ik aan het denken gezet en dat heeft me bewust gemaakt dat mijn gedragsverandering essentieel is. Door de feedback werd ik geholpen om kritisch te blijven kijken naar het proces in het onderzoek, maar ook naar mezelf. Door elkaar te bevragen, te informeren, te bemoedigen en het uitwisselen van informatie heb ik geleerd kritisch naar mijn eigen denken en handelen te kijken. De critical friends zijn een waardevolle aanvulling geweest tijdens mijn onderzoek. Te meer daar het een actieonderzoek betreft, waarbij ik zelf een belangrijke rol vervul. In de toekomst kan ik hier ook gebruik van maken door collega's of goede vriendinnen in te schakelen. Ik heb naast mijn medestudenten en collega's, ook een vriend en een vriendin gevraagd om mijn meesterstuk te lezen. Mijn vriendin is bekend met het fenomeen meesterstuk en mijn vriend is taalkundig goed. Het is prettig als iemand ernaar kijkt, die er niet bij betrokken is. De feedback die ik van hen kreeg, heeft mij geholpen om me goed vast te houden aan de onderzoeksvraag en te letten op de zinsopbouw.

Mijn collega en ik hebben op een fijne wijze samengewerkt. We vormden een team en dat merkten we ook aan de kinderen. Het maakte voor hen niet uit wie er voor de klas stond, ook ouders zagen ons steeds meer als een eenheid. Samen hebben we heel wat uurtjes geëvalueerd. We vulden elkaar aan, ondersteunden elkaar en waren ook kritisch naar elkaar. We waren gedreven om te laten zien dat oplossingsgericht werken werkt. Het was een hele klus, maar het is ons gelukt.

Het onderzoek was praktisch, maar kent ook zijn kanttekeningen. Ik vond het fijn dat mijn collega wilde meewerken, maar van de andere kant vond ik het moeilijk om dingen aan haar te vragen. Ik was bang dat ik haar zou belasten met mijn onderzoek. Dat heeft mij af en toe wel geremd, wat in principe niet nodig was. Ook dat was voor mij een leerproces en uiteindelijk heb ik daar een weg in gevonden. Ik ben daar oplossingsgericht naar gaan kijken, maar ook naar gaan handelen. Voorheen zou ik eerder zeggen hoe iets veranderd kan worden (ik gaf de "oplossing"), maar nu heb ik gekeken naar wat er goed gaat en dat met haar besproken om dit samen uit te kunnen bouwen.

Mijn collega werkt heel gestructureerd, maar vindt het moeilijk om daar van af te wijken. Ik ben meer een type om juist dingen uit te proberen. Structuur vind ik ook belangrijk, maar ik houd daar niet zo aan vast. Zij heeft meer last van geruis in de groep; ik kan dat meer loslaten. Door daar met elkaar over te praten, hebben we kansen gezien om dat te gebruiken. Het zelfstandig werken heeft daardoor vruchten opgeleverd. Ook het samen kijken naar kinderen die blijvend ordeverstorend gedrag opleveren heeft ons gesterkt in de oplossingsgerichte aanpak. Het kind kan er niks aan doen. Ons uitgangspunt was: wij willen voor het kind een gezellige leeromgeving creëren. De sfeer veranderen in positieve zin voor alle kinderen.

Ook de ouders erbij betrekken vond ik moeilijk. Het is niet gemakkelijk om bij de ouders reacties op te roepen. Door middel van de enquête heb ik het geprobeerd, maar uiteindelijk viel de betrokkenheid mij tegen. De vragenlijst is halverwege het onderzoek uitgedeeld, omdat ik op die manier hoopte zoveel mogelijk ouders erbij te betrekken, daar alle ouders op de ouderavond worden verwacht. Uiteindelijk heeft net iets meer dan de helft van de ouders de vragenlijst ingevuld. Relatief niet veel, zeker als je in ogenschouw neemt, dat ouders persoonlijk benaderd zijn. Bovendien twijfel ik aan de betrouwbaarheid, omdat veel allochtone ouders moeite hebben met de taal. Enkele ouders hebben mij gevraagd hen te helpen met het invullen. Toen merkte ik dat het heel moeilijk voor hen is om de vraag te begrijpen. Ook zijn ze niet kritisch naar ons toe. De leerkracht staat bij hen nog op een voetstuk. Het is ook moeilijk om iets over een leerkracht te zeggen, als hij/zij erbij zit. De anonimiteit is weg, maar ik kon het ook niet weigeren, omdat ze het wilden doen en hulp nodig hadden. Ik denk zelfs dat er ouders bij zijn die analfabeet zijn. Hier zal ik een volgende keer nog beter over moeten nadenken hoe ik dit ga aanpakken.

Daarentegen kregen we wel veel reacties op de ouderbrief, waarin we vroegen om de kinderen thuis ook een compliment te geven. Na de vakantie kwamen er veel kinderen met een pluim naar school met de meest uiteenlopende complimentjes.

Door dit actieonderzoek heb ik theorie en praktijk gecombineerd en heb ik geleerd kritisch naar mezelf te kijken, zoals Simons (2003) dit onderscheid maakt in professionaliseren. Theorie, praktijk en reflecteren horen bij elkaar om verbetering van je eigen handelen te bewerkstelligen.

Ik heb geleerd om een onderzoeksmatige houding aan te nemen, die mij bewust heeft gemaakt van het feit dat wanneer een uitspraak niet is onderzocht, de betrouwbaarheid ervan niet volledig is.

Het leren reflecteren op mijn eigen handelen is een leerzaam proces geweest, dat ik in de toekomst kan blijven gebruiken om mezelf te professionaliseren. Door deze houding kan ik blijven werken aan “goed onderwijs” als leerkracht of intern begeleider. Ik hoop nog vaak te denken:

WAUW: Het werkt!!

Nawoord

Mijn meesterstuk is klaar, maar mede door de medewerking van een aantal mensen is het me gelukt . Het verliep niet altijd even vlotjes. Er zitten heel wat uren werk in, maar het resultaat mag er zijn.

Naast een computercursus, heb ik ook geleerd om niet te lang van stof te zijn. Dit zal vast en zeker nog van pas komen in mijn verdere loopbaan. Helaas heb ik niet meer zoveel woorden over voor mijn nawoord.

Al de mensen die mij geholpen en ondersteund hebben mijn hartelijke dank. In het bijzonder mijn critical friends, mijn studiebegeleidster Louise Corvers en natuurlijk mijn collega's, waarvan ik Esther met name wil noemen.

Tot slot wil ik mijn partner en mijn kinderen bedanken voor het begrip, dat ik weinig tijd voor hen had en zeg ik tot besluit:

**MOOI HÈ
ALLES**

Loesje

POSTBUS 1045
6801 BA ARNHEM

Literatuurlijst

Boerman,R. (2008) *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek*. Tilburg: Fontys OSO.

Bosch,K, El-Idrissi, H., de Roode-Zandvoort, L en de Vos-Boonman, J. (2005). Hecht, een bijzonder ouder-kind-school programma. Middelburg: RPCZ.

Caufmann, C & Dijk, D.J.; m.m.v. Martin Santman en Nico Schouwe (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam. Boom Onderwijs.

De Bruyn, A. (2008-2009). Het Brugsmodel: korte, oplossingsgerichte systeemtherapie: oplossingsgerichte stagebegeleiding voor studenten verpleegkunde. *Tijdschrift Zorgbreed*, jaargang 6, nr.23, p 51.

De ethiek pagina(2004). *Reflectie in de betekenis van ethische reflectie versterkt de motivatie van het handelen, geeft aan het handelen meer betekenis en diepgang*. Geraadpleegd op 16 april 2010, via <http://members.home.nl/p.ronnes/ethiek.html>.

Goijaarts, A. (2008-2009) Leerlingen oplossingsgericht betrekken bij het eigen leerproces: in gesprek met leerlingen. *Tijdschrift Zorgbreed*, jaargang 6, nr.23, p. 30 t/m 33

De Jong, P & Kim Berg (2004). *De kracht van oplossingen; Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*.

Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Windesheim OSO-boeken, een initiatief van Windesheim Opleidingen Sociale Onderwijszorg. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Huibers & Berg, (2007) *Dvd " Classroom Solutions"*.

Houben, E. (2008-2009). Micro-analyse van de communicatie: werken aan wat werkt! *Tijdschrift Zorgbreed*, jaargang 6, nr.23, p. 14 t/m 18.

Kallenberg, K., Koster, B., Onstenk, J.,Scheepsmann, W.(2007). *Ontwikkeling door onderzoek; een handreiking voor leraren*. Utrecht/ Zutphen: Thieme Meulenhof

Kienhuis, J (2008-2009) . Oplossingsgericht werken in uw klas: WOWW aanpak "Working On What Works". *Tijdschrift Zorgbreed*, jaargang 6,nr. 23, p.2 t/m 6.

Laros, P. (2008-2009) "Oplossingsgericht zijn": de hele school doet mee! *Tijdschrift Zorgbreed*, jaargang 6, nr.23, p. 9 t/m 13.

Le Fevere de ten Hove, M. (2008-2009) (Op weg) naar een ethisch onderwijs. *Tijdschrift Zorgbreed*, jaargang 6, nr.23, p. 57 t/m 60.

Måhlberg, K., Sjöblom, M. (2008). Vertaling uit het Engels: Judika Peerdeman. *Oplossingsgericht Onderwijzen*. Antwerpen – Apeldoorn: Garant

Malmberg. *Complimentenbingo*. Geraadpleegd maart 2010, via http://www.malmberg.nl/systeem/images/Lessuggestie%20JUF%20onlinedef_tcm6-49817.pdf.

Marzano, R.J., Marzano J.S., Pickering, D.J. (2010) *Pedagogisch handelen & klassenmanagement; Evidence-based strategieën voor iedere leraar*. Vlissingen: Bazalt.

Ophuis, G. (2008-2009). Het intrapersonlijk proces van oplossingsgericht coachen. *Tijdschrift Zorgbreed*, jaargang 6, nr.23, p. 19 t/m 24.

Onderwater, M. (2003). *Sociogram*. Geraadpleegd november 2009, via <http://www.sociogram.nl/#testimonials>

Thijssen, T., (2007). *De gelukkige klas*. Utrecht: Het Spectrum.

Van Adrichem, W. (2008-2009). Oplossingsgericht werken: een self-fulfilling prophecy? *Tijdschrift Zorgbreed*, jaargang 6, nr.23, p. 25 t/m 29.

Verstegen R., Lodewijks H.P.B. (2009) *Interactiewijzer*, Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Bijlage 1

Plan van aanpak

Stappen	activiteiten	Wat wil ik weten?	Hoe?	Doel?
Beginsituatie: Sfeer in kaart brengen	Vragenlijst kinderen Vragen leerkracht	Hoe ervaren kinderen, de leerkracht en de dansjuf de sfeer?	Sfeermeter + gesprek met kinderen interview leerkracht Interview dansleerkracht	In kaart brengen op welk "niveau" de sfeer is
Wat gaat er goed?	Observeer mijn collega En mijn collega mij Vragenlijst ouders	Wat doet mijn collega en wat doe ik om de sfeer te bevorderen. Hoe ervaren de ouders de sfeer?	Observatie: ordeverstoring/oplossing. Enquête over de sfeer in de groep.	Op een rijtje zetten welke oplossingsgerichte interventies gebruikt worden. In kaart brengen mening van de ouders.
Sociogram	Sociogram maken adh van foto's van de kinderen	Wie zijn er bevriend met elkaar? Wie ligt buiten de groep	Dmv 2 vragen: Met wie wil je graag samenwerken? Met wie wil je graag samenspelen?	Bij het maken van groepjes er rekening mee houden of bij het samenwerken.
werken aan sfeer - verbetering	Door leerkrachten	Wat werkt er nog meer?	-Schaalvragen met gemaakte afspraken (gezamenlijk doel). -Doorgaan met wat er wel werkt. -complimenten geven. -alleen positieve dingen benoemen.	De kinderen mede verantwoordelijk maken voor de gewenste veranderingen
Evaluatie en feedback Wekelijks?	Door leerkrachten	Hoe mijn collega en ik de aanpak ervaren?	Elkaar feedback geven en schalen. Waar staan we nu? Welk stapje willen we verder komen?	De stand van zaken. Zijn we een stapje verder gekomen?

			En wat nog meer?	
Resultaat beoordelen	Door leerkrachten.	Of de sfeer positief is beïnvloed door de oplossingsgerich te aanpak en de WOWW approach?	Dmv van de sfeermeter en gesprek met kinderen en Leerkrachten	Is de doelstelling bereikt?

Bijlage 2 Persbericht

WOWW: Wauw, Oplossingsgericht Werken Werkt!

Basisschool met oplossingsgerichte leraren.

Oosterhout, 16 december. Op een basisschool te Oosterhout is bij het “nieuwe leren”gebruik gemaakt van de WOWW aanpak “Working On What Works”. Het principe van deze benadering is simpel: gebruik wat werkt. De interactie tussen de leraar en de leerling staat centraal. Voor leraren betekent dat een andere manier van omgaan met leerlingen. Leerkrachten, leerlingen en ouders zijn enthousiast over de aanpak. In de groep is een klimaat gecreëerd van veiligheid en vertrouwen.

In groep 3 van basisschool “De Biëncorf” is gekozen voor een andere aanpak in de groep om de sfeer te verbeteren. De leerkrachten merkten dat het pedagogisch klimaat niet optimaal was om goed te kunnen presteren. Ze wilden onderzoeken of een andere aanpak de sfeer in de groep kan omzetten. Naar aanleiding van het onderzoek (2002) met de WOWW-aanpak van De Amerikaanse Berg & Shilts, waren zij geïnteresseerd geraakt in deze manier van aanpakken. Na uitgebreid literatuuronderzoek is gekozen voor deze aanpak. Deze praktische aanpak hebben zij toegepast in hun groep.

Het WOWW-programma is gebaseerd op een coaching interventieprogramma, wat betekent dat de leraar observeert, verslag

uitbrengt en samen met de groep doelen vaststelt. Dit gebeurt in de vorm van complimenten geven, het noemen van succes en het stellen van oplossingsgerichte vragen, zoals uitzonderingsvragen, coping vragen, wondervragen en schaalvragen.

Belangrijk is dat de gehele groep deelneemt aan het gesprek en dat kleine stappen genomen worden, zodat deze stappen van succes gebruikt worden om “meer te doen van wat werkt”.

Het uiteindelijke doel: het welzijn, de leercapaciteiten in relatie tot het pedagogisch klimaat in de groep te verbeteren, is door deze aanpak geslaagd. Wat blijkt: kinderen, leerkrachten en ouders zijn enthousiast over deze aanpak.

Deze methode heeft succes. De kinderen gaan met plezier naar school. Ze weten dat ze alles kunnen leren wat nog niet zo goed gaat, maar ook dat daarvoor geoefend moet worden.

In groep 3 heerst een gezellige, rustige sfeer, waar goed gewerkt wordt, waar men luistert naar elkaar en waar ook op tijd gelachen kan worden.

De kinderen hebben zelfvertrouwen en zijn gemotiveerd. Ze stimuleren en helpen elkaar.

De leerkracht heeft weer tijd voor alle kinderen en kan ze de aandacht geven die ze nodig hebben

Bijlage 3

Interview met de leerkrachten van groep 3.

De vragen zijn bedoeld voor mijn collega en voor mij.

Wij willen samen onderzoeken of de WOWW approach en oplossingsgerichte interventies de sfeer in de groep positief beïnvloedt.

5 vragen met eventuele hulpvragen.

A = beginsituatie

B = eind

1 A + B. Hoe heb je het ervaren dat je er op vrijdagmorgen 10 kinderen erbij kreeg?

Wat voel(de) je (nu)?

Wat gebeurde er?

Wat deed je?

Wat lukte goed/minder goed?

Wat is eraan vooraf gegaan?

Wat dacht je?

Hoe denk je dat de leerlingen zich voelden?

Hoe denk je dat de ouders het vinden?

2 A. Wat hebben de kinderen en jij nodig om de sfeer in de groep te verbeteren?

B. Wat hebben de kinderen en jij nodig om de sfeer vast te houden?

Is er voldoende ruimte?

Krijgen ze voldoende aandacht?

Zijn er voldoende materialen?

Wat vind jij belangrijk om de sfeer te verbeteren?

Wat vinden de kinderen belangrijk?

3 A. Wat vind jij belangrijk bij sfeer?

B. Wat jij belangrijk vindt bij sfeer zie je dat nu terug?

Wat vind je belangrijk om de sfeer te verbeteren?

Wat vinden de kinderen belangrijk om sfeer te verbeteren?

4 A. Hoe zou jij de ideale sfeer willen omschrijven?

B. Wat zie je al terug van de ideale sfeer die je hebt omschreven?

Wat is het kleinste stapje dat je in die richting zou kunnen zetten?

Zie je mogelijkheden?

5 A + B. Heeft dit interview je wat opgeleverd?

Bijlage 4

De groepssfeermeter



super

goed

soms niet leuk

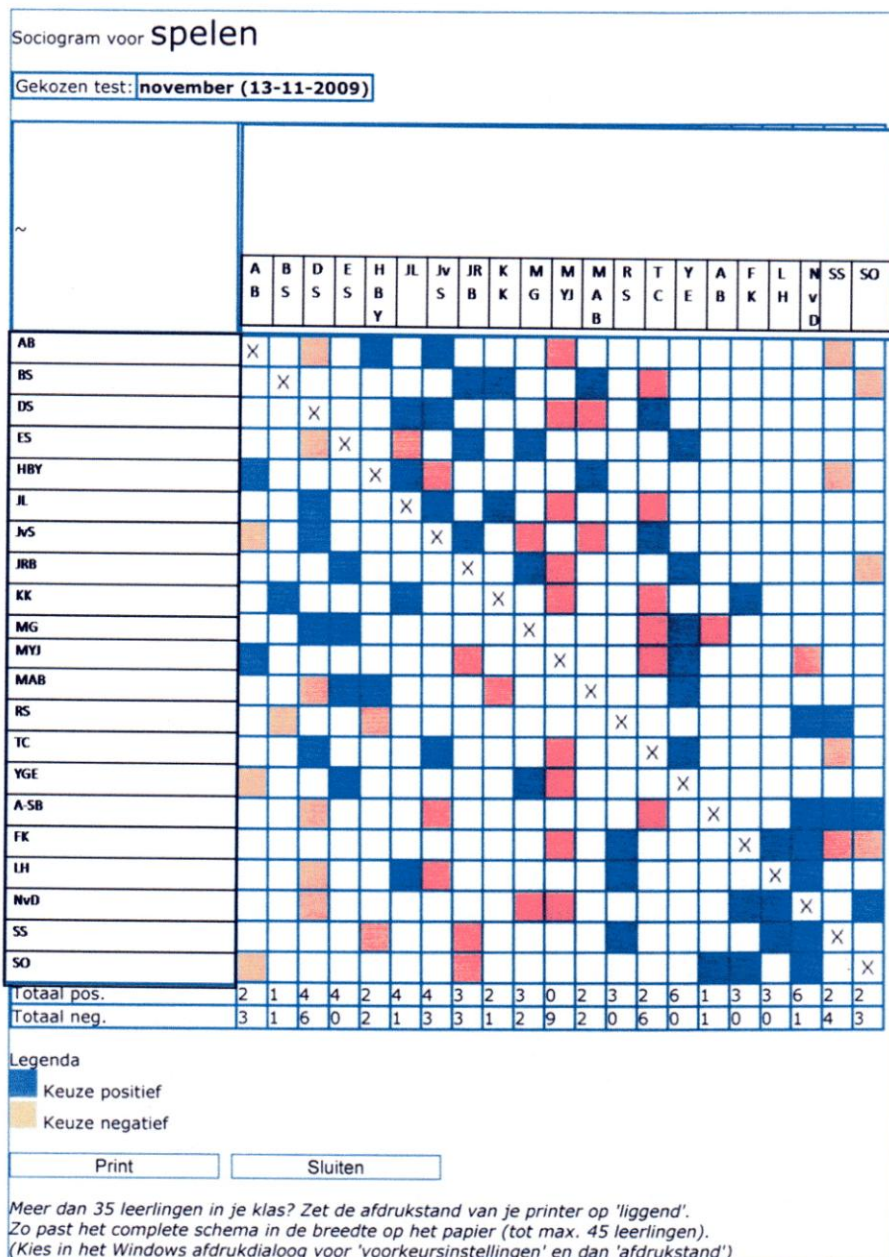
helemaal niet leuk



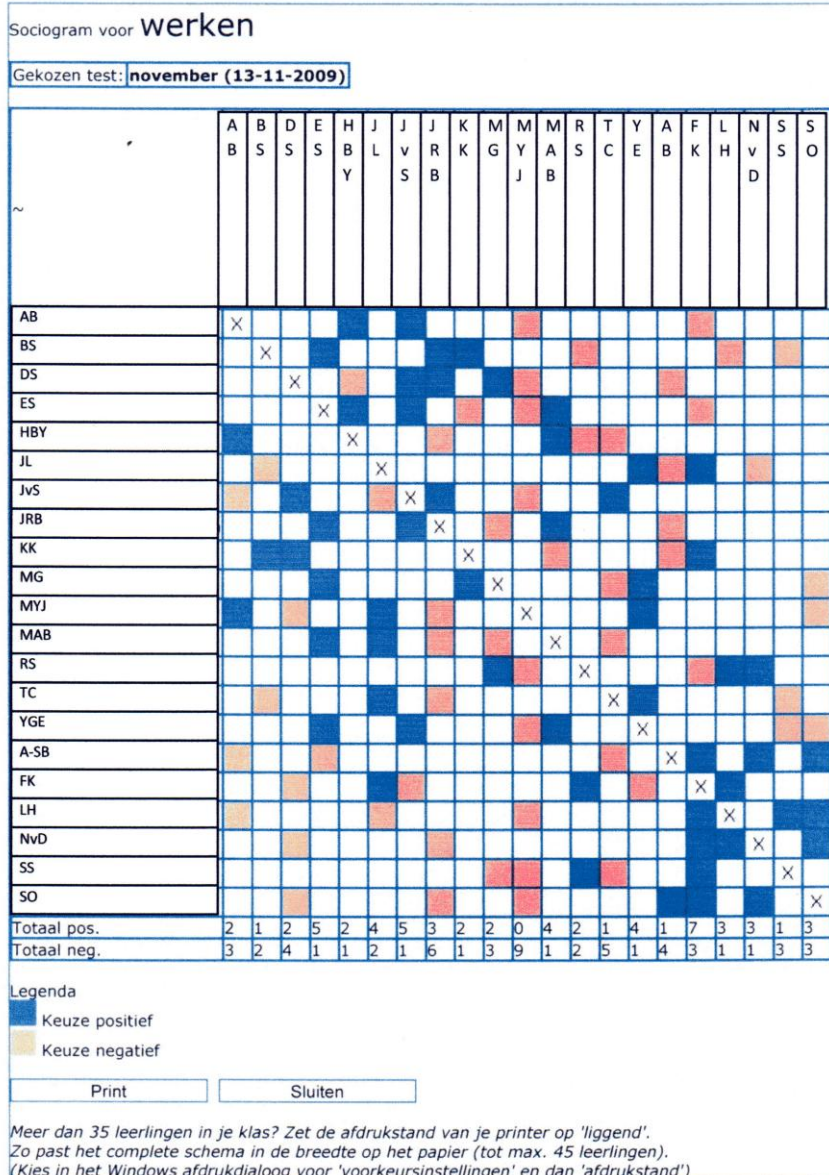
Bijlage 5

Sociogram

Page 1 of 1



<http://www.sociogram.nl/GenereerPlaatje/GenereerPlaatje.aspx?KlasID=101043&Te...> 13-11-2009



<http://www.sociogram.nl/GenereerPlaatje/GenereerPlaatje.aspx?KlasID=101043&Te...> 13-11-2009

Bijlage 6

Hallo,

Januari 2010

Ten behoeve van dit praktijkonderzoek vraag ik je medewerking.

Mijn onderzoeksvraag luidt: Hoe kan ik de sfeer in de groep positief beïnvloeden?

Het doel van dit onderzoek is het verbeteren van de sfeer in de groep.

Ik ben momenteel bezig met het in kaart brengen van de huidige situatie. Wat vind ik van de sfeer? Wat willen we graag anders zien? Waar kunnen we nog aan werken?

Ook wil ik graag weten wat jij van de sfeer in groep 3 vindt.

Jij hebt daar ook zicht op aangezien jij ook lesgeeft aan deze groep.

Alvast bedankt!

Groeten Jeanne

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

De sfeer tussen de leerlingen is prettig	1	2	3	4	5
De leerlingen benaderen elkaar op een vriendelijke manier	1	2	3	4	5
Het taalgebruik van de leerlingen is positief	1	2	3	4	5
De leerlingen reageren op een positieve manier op elkaar	1	2	3	4	5
De leerlingen gaan respectvol met elkaar om	1	2	3	4	5
De leerlingen complimenteren elkaar	1	2	3	4	5
De leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor elkaar	1	2	3	4	5
De leerlingen betrekken andere kinderen erbij	1	2	3	4	5

Als je een cijfer tussen 0 en 10 mag geven, welk cijfer geef je aan de sfeer in deze groep?

.....

Waarop baseer je dit oordeel?

Wat vind ik positieve aspecten van de groepssfeer? Wat gaat er goed?

.....

.....

.....

.....

.....

Wat maakt dat dit goed gaat?

.....

.....

.....

.....

.....

Heb je nog suggesties of verbeterpunten ter bevordering van de sfeer?

.....

.....

.....

.....

.....

Bijlage 7

Oosterhout, 05-03-210

Beste ouders,

Op vrijdagmorgen zitten alle kinderen van groep 3 bij elkaar, zoals u weet. We vinden een gezellige sfeer belangrijk, daarom willen we hier met de kinderen gericht aan werken.

We praten met de kinderen over wat zij gezellig vinden en geven ze complimentjes over de dingen die goed gaan. De kinderen worden betrokken bij het proces en wij hopen ze daardoor te stimuleren om aan de sfeer in de groep mee te werken. Een gezellige sfeer wordt telkens beloond met een leuke activiteit, zoals een spelletje, een liedje zingen, spelen of een kringactiviteit.

Wij willen ook graag weten wat u van de sfeer in de groep vindt op vrijdag.

Wilt u onderstaande vragen voor ons invullen en deze in de “postdoos”deponeren.

Bij voorbaat bedankt voor uw medewerking.

E.H.

J.S.

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

Mijn kind vindt het leuk op school	1	2	3	4	5
Mijn kind vindt het gezellig in de klas	1	2	3	4	5
Mijn kind voelt zich op zijn gemak in de groep	1	2	3	4	5
Mijn kind komt met leuke verhalen over school thuis	1	2	3	4	5
De sfeer tussen de leerlingen is prettig	1	2	3	4	5
De kinderen gaan respectvol met elkaar om	1	2	3	4	5

De leerkracht heeft aandacht voor een goede omgang tussen de leerlingen	1	2	3	4	5
De sfeer tussen de leerlingen en de leerkracht is prettig	1	2	3	4	5
Bij ruzies worden verschillende kanten van de zaak belicht	1	2	3	4	5
De leerkracht complimenteert de leerlingen	1	2	3	4	5
Mijn kind voelt zich op zijn gemak bij de leerkracht	1	2	3	4	5
De leerkracht gaat op een respectvolle manier met de leerlingen om	1	2	3	4	5

Als u een cijfer tussen 0 en 10 mag geven, welk cijfer geeft aan de sfeer in de groep?

.....

Waarop baseert u dit punt?

.....
.....
.....
.....

Heeft u nog suggesties voor verbeterpunten ter bevordering van de sfeer? Of wilt u graag aangeven wat er al goed gaat en waar wij mee door moeten gaan, dan kan u dat hieronder aangeven.

.....
.....
.....
.....
.....

Bijlage 8

Interviewmatrix leerkrachten groep 3

De vetgedrukte vragen zijn de hoofdvragen en daaronder staan de vragen, die gebruikt zijn om door te vragen. De verkregen informatie is in steekwoorden verwerkt in onderstaande matrix.

	Leerkracht 1 (groep 3 - 14 kinderen)	Leerkracht 2 (groep 3 – 10 kinderen)
1. Hoe heb je het ervaren dat je er op vrijdagmorgen 10 kinderen erbij kreeg? .		
Wat voelde je?	Ik had het gevoel dat ik geen grip op de situatie kon krijgen. Ik voelde me in het diepe geworpen. Op vrijdagochtend een groep erbij was een breuk op de structuur. De structuur was weg. Aan het einde van de week zijn de kinderen ook moe. Kinderen konden niet meer de energie opbrengen om te luisteren. Er was geen sfeer.	Ik voelde een onrustige sfeer. Kinderen die niet wisten waar ze moesten zitten. Kinderen die negatief op elkaar reageren. Er was geen structuur meer.
Wat gebeurde er?	Ineens komen er op vrijdagochtend 10 kinderen bij. De sociale verhoudingen binnen de groep werden anders. Na een opdracht kon ik geen eisen meer stellen, omdat van de kinderen te veel verwacht werd. 4 dagen in een zitten de 2 groepen allebei in een kleine groep met veel aandacht en structuur, maar op deze ochtend is de structuur voor de weg. De kinderen hadden een zeer korte concentratieboog. Ik was als leerkracht alleen maar bezig	Ik zag kinderen zoeken naar een plaatsje. Kinderen die op zoek zijn naar hun spullen. Kinderen die roepen en reageren op van alles wat er om hen heen gebeurt. Kleine aanrakingen escaleren. Rustige kinderen zijn druk. Sommige kinderen keken verdwaasd om zich heen. De klas was vol.

	met hoe kan ik het organiseren ? Aan kennisoverdracht kwam ik voor mijn gevoel te weinig toe.	
Wat deed je?	Om hulp vragen. De vraag was concreet: Ik heb handen in de klas nodig. En tegen mezelf zeggen dat ik mijn doelen moest bijstellen. Werken aan de sociale vaardigheden van de groep en korte activiteiten verzinnen. Blij zijn met de dingen die wel goed gaan is belangrijk.	Ik toonde begrip naar mijn collega. Ik hielp haar mee met het sturen, corrigeren en helpen van kinderen.
Wat lukte goed/minder goed?	Goed; korte opdrachten, korte instructies, afwisseling, structuur aanbieden. Minder goed: eisen stellen, kringactiviteiten, samenwerken, zelfstandig werken.	Goed: structuur aanbieden, korte opdrachten en afwisseling in opdrachten. Minder goed: kringactiviteiten, samenwerken, zelfstandig werken.
Wat voelden/dachten de leerlingen?	De leerlingen moesten heel erg wennen aan het groep 3 ritme. We moeten zoveel , hoorde je in de wandelgangen. Ze vonden het niet leuk. Het was allemaal nieuw.	De kinderen wilden spelen. Ze vonden het niet leuk. Ze moesten zoveel. "Wanneer gaan we spelen?" hoorde ik regelmatig iemand zeggen. Ze zijn erg op zichzelf gericht.
Hoe vinden de ouders de sfeer?	Van enkele ouders hoorde je dat de kinderen erg moe waren na een dag school en sommige kinderen gingen niet graag naar school.	Ik heb geen negatieve reacties gehoord.
2. Wat hebben de kinderen en jij nodig om de sfeer te verbeteren?		
De leerkracht heeft nodig:	Ik heb handen in de klas nodig en begrip voor mijn situatie. Ik heb tijd nodig om aan het welbevinden van de kinderen te werken.	Ik heb het saamhorigheidsgevoel nodig van " samen gaan we werken om de sfeer te bevorderen" en succeservaringen, waaraan ik kan zien dat kinderen het leuk vinden.

De kinderen hebben nodig:	De kinderen hebben structuur nodig. Alle kinderen moeten lekker in hun vel zitten, waardoor de leerprestaties beter worden.	De kinderen hebben structuur nodig, een leerkracht waar ze aan op aan kunnen. De kinderen hebben een positieve benadering nodig en het gevoel dat we er samen een gezellige groep van maken.
	Leerkracht 1 (groep 3 - 14 kinderen)	Leerkracht 2 (groep 3 – 10 kinderen)
Is er voldoende ruimte?	In principe wel , maar het lokaal is er nog niet op ingericht om er 10 kinderen bij te krijgen. Er moet veel veranderd worden voor 1 vrijdagochtend in de week. De klassensituatie van maandag tot donderdag vraagt om een andere indeling. Hierin moet een goede combinatie gezocht worden. Zodat het voor alle dagen praktisch en effectief kan werken.	De ruimte is goed , maar de tafeltjes waaraan de kinderen zitten zijn niet goed. Ook is de kringopstelling te klein .
	Leerkracht 1 (groep 3 - 14 kinderen)	Leerkracht 2 (groep 3 – 10 kinderen)
Wat vind je belangrijk om de sfeer te verbeteren?	In eerste instantie het welbevinden van de kinderen en van mij. Als wij samen het gevoel hebben dat we lekker in ons vel zitten kunnen we gaan werken aan de rest.	Het saamhorigheidsgevoel: samen willen we er iets leuks van maken, waarbij iedereen zich thuis voelt
Wat vinden de kinderen belangrijk?	De kinderen willen dat het leuk is en daardoor ontstaat er een gezellige sfeer met humor, het gevoel van waardering door leerkracht en andere kinderen, plaats van eigen gevoel .	Kinderen vinden het belangrijk dat ze met plezier naar school gaan. Ze willen horen dat ze het goed doen . Ze willen vriendjes hebben, erbij horen .
3. Hoe zou jij de ideale sfeer in de groep willen omschrijven?		
Hoe zou jij de ideale sfeer in de	Een ideale sfeer in de groep is	Het zou ideaal zijn als de

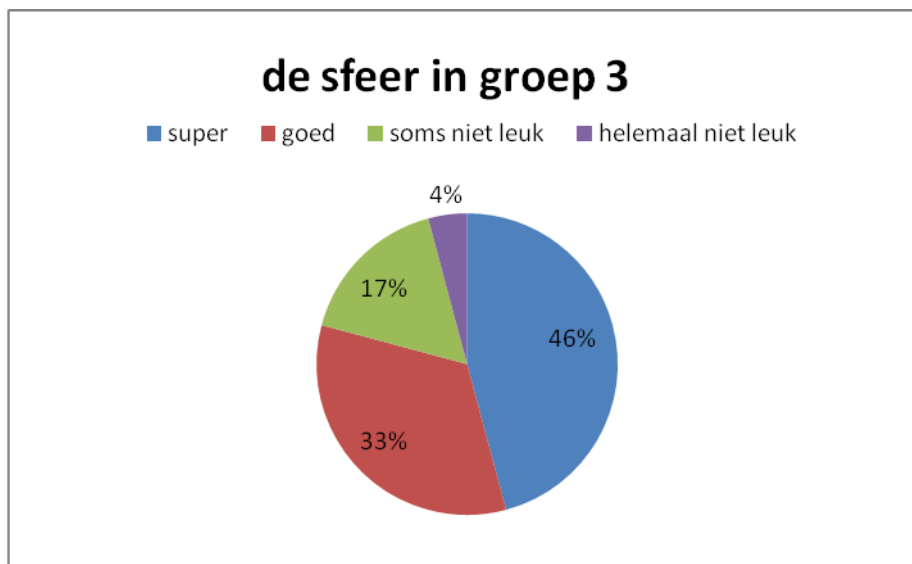
groep willen omschrijven?	het wanneer de kinderen en de leerkracht elkaar vertrouwen, elkaar respecteren , naar elkaar luisteren , samenwerken , elkaar complimenteren, elkaar positief benaderen en als er humor is.	kinderen respectvol met elkaar omgaan, elkaar vertrouwen, goed kunnen samenwerken , luisteren naar elkaar, grapjes maken, iedereen heeft het naar zijn zin.
4. Wat zie je al terug van de ideale sfeer in de groep die je hebt omschreven?		
	- Vertrouwen - enthousiasme	Vertrouwen en enthousiasme
Wat is het kleinste stapje dat je in die richting zou kunnen zetten?	Het kleinste stapje is te kijken naar wat er goed gaat.	Kijken naar wat er goed gaat.
	Leerkracht 1 (groep 3 - 14 kinderen)	Leerkracht 2 (groep 3 – 10 kinderen)
5. Heeft dit interview je wat opgeleverd?		
	Doordat ik mijn verhaal kan vertellen, wordt de druk al minder. Ik zie de toekomst vol vertrouwen tegemoet.	Ik heb nu een beter beeld van wat er zich afspeelt in de groep en begrijp het gevoel van mijn collega.

Bijlage 9

Analyse groepssfeermeter (december 2009)

Op vrijdag zitten er 24 kinderen in groep 3. Om erachter te komen hoe de kinderen de sfeer in de groep vinden, heb ik eerst uitgelegd wat er met sfeer bedoeld wordt. De woorden: de sfeer, accepteren, waarderen en complimenteren worden uitgelegd volgens de woordenschatmethode van Marianne Verhallen (Met woorden in de weer). De kinderen zijn het gewend om op die manier woorden uitgelegd te krijgen. Daarna heb ik in een gesprek gevraagd hoe ze de sfeer in de groep vinden op vrijdag. Daarbij heb ik gebruik gemaakt van de sfeermeter. De kinderen konden kiezen uit de sfeer is super, de sfeer is goed, de sfeer is soms niet leuk of de sfeer is helemaal niet leuk.

In onderstaande cirkeldiagram zijn de resultaten weergegeven.



Enkele opvallende uitspraken van de kinderen bij de verschillende onderdelen zijn:



Super	Goed	Soms niet leuk	Helemaal niet leuk
Het smartbord is leuk	Meer extra werk rekenen; dan wordt het super	Werken is soms niet leuk, omdat je zoveel moet doen. Ik vind het soms moeilijk	Omdat hij steeds moet werken en het erg moeilijk is. Hij wil een beetje werken en dan een beetje spelen.
Het is goed zo. Er hoeft niets veranderd te worden.	Het is best leuk, omdat we veel verschillende dingen doen.	Hij vindt werken leuker dan spelen.	
Super	Goed	Soms niet leuk	Helemaal niet leuk
Alles vindt hij leuk.	Het wordt super als hij als eerste op de computer mag.	Alle dingen die je rustig moet doen.	
Rekenen is het leukst, omdat hij dat thuis veel doet.	Verwennen zijn is fijn en kiezen van werkjes.	Als het moeilijk is en soms wil hij niet naar school. Dan wil hij bij mama zijn.	
Het liefst nog meer spelen.	Rekenen is stom, omdat het zo moeilijk is. Hij wil graag meer geholpen worden.	Schrijven is soms moeilijk.	
Je kunt veel leren en vrienden		Dansen is niet zo leuk, omdat het	

maken.		moeilijk is..	
Super gezellig. School is leuker dan vakantie.		Een jongetje vindt hij niet zo leuk.	
Toneelspelen is het allerleukst.		Letters oefenen vindt hij moeilijk met één oog.	
De klas is gezellig. De kinderen en de inrichting.		Lezen vindt ze niet leuk, omdat ze het voor de tweede keer doet. Soms een beetje buikpijn, omdat ze het moeilijk vindt.	
Het is super gezellig.			

Bijlage 10

Analyse vragenlijst dansjuf begin en eind.

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

De sfeer tussen de leerlingen is prettig	1	2	3	4	5
De leerlingen benaderen elkaar op een vriendelijke manier	1	2	3	4	5
Het taalgebruik van de leerlingen is positief	1	2	3	4	5
De leerlingen reageren op een positieve manier op elkaar	1	2	3	4	5
De leerlingen gaan respectvol met elkaar om	1	2	3	4	5
De leerlingen complimenteren elkaar	1	2	3	4	5
De leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor elkaar	1	2	3	4	5
De leerlingen betrekken andere kinderen erbij	1	2	3	4	5

Rood is ingevuld in januari 2010

Groen is ingevuld in mei 2010

Als je een cijfer tussen 0 en 10 mag geven, welk cijfer geef je aan de sfeer in deze groep?

Beginsituatie een **4** en nu een **7**

Positieve aspecten van de groepssfeer

Enthousiaste groep, kan zich goed uiten, zijn dynamisch en hebben veel

energie.

Zo zijn de kinderen van zichzelf.

Heb je nog suggesties of verbeterpunten ter bevordering van de sfeer?

- duidelijke opdrachten geven.
- Strak houden.
- Goede kaders aangeven, waarbinnen ze toch ruimte hebben voor creativiteit
- Blijven herhalen van regels.
- Positief stimuleren
- Wat niet goed gaat ook blijven benoemen, dat het duidelijk wordt voor de kinderen.

Positieve aspecten van de groepssfeer

Het enthousiasme is meer te sturen.

Doordat er :

- duidelijke regels zijn
- ze spreken elkaar aan op regels.

Er is een positieve sfeer

Heb je nog suggesties of verbeterpunten ter bevordering van de sfeer?

De enkeling die de sfeer negatief maakt in de groep apart nemen, erover praten waarom het kind dit doet.

Bijlage 11

Analyse observaties

Bij de observaties ga ik uit van bij de literatuur genoemde aspecten die belangrijk zijn voor de goede sfeer. De 4 strategieën die Marzano (2010) beschrijft heb ik verwerkt in onderstaande matrix. Het is duidelijk dat niet alle interventies alle dagen optimaal waren. Samen met mijn collega heb ik de observaties geëvalueerd en daarbij hebben wij gekeken naar wat er al goed gaat op bepaalde momenten.

Regels en routines:

	wat gaat goed?	Wat maakt dat het goed gaat?
Kinderen kennen de regels en routines niet	Herhalen regels. Structuur in aanbod en materialen brengen. Lichaamstaal gebruiken Afspraken met elkaar maken, zodat gezamenlijke verantwoording wordt ervaren. Gezamenlijke doelen stellen. Complimenten geven. Korte, duidelijke afspraken.	Kinderen weten wat er van hen verwacht wordt. Korte, duidelijke instructie Consequent optreden; de kinderen weten wat ze van de leerkracht kunnen verwachten. Gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Omgaan met ordeverstoring gedrag

	Wat gaat goed?	Wat maakt dat het goed gaat?
Kinderen die aan elkaar zitten of kletsen.	Kinderen die elkaar daarbij helpen. Kinderen de ruimte geven) Lichaamstaal gebruiken. Complimenten geven.	Ze helpen elkaar door op de gezamenlijke verantwoording te wijzen. Er zijn kinderen die het benoemen, andere maken

	Negeren. Een ander plaatsje geven.	een sst-gebaar, weer een ander negeert het, waardoor de ander ophoudt. Ze hebben de ruimte in de kring. De opdracht boeit. Ze kunnen allemaal meedoen. Beloning
Kinderen die niet op hun beurt kunnen wachten of roepen door de klas.	Negeren. Een compliment geven als hij/zij het goed doet.	Compliment geven wanneer hij/zij het goed doet.
Kinderen die niet weten wat ze moeten doen.	Extra instructie geven. Een kind dat het goed doet een compliment geven en benoemen wat dat kind goed doet. Stil leggen en nog een keer uitleggen. Planbord uitleggen. Materialen klaar leggen	Instructie en verlengde instructie Planbord gebruiken Complimenteren Goede voorbereiding. Elkaar laten helpen.
Kinderen die de concentratie niet meer op kunnen brengen.	Stoppen en andere activiteit aanbieden. Complimenten geven.	Stoppen; liedje zingen, Bewegingsspelletje, kringspelletjes, andere activiteit

Relatie leraar-leerling

	Wat gaat goed?	Wat maakt dat het goed gaat?
Werken aan relatie door:	Complimenten geven. Eigenaar maken,	Belangstelling tonen. Complimenten geven.

	gezamenlijke verantwoordelijkheid. Belonen. Feedback geven. Negeren van negatief gedrag. Consequent zijn. Luisteren en belangstelling tonen succeservaringen	Luisteren. Benoemen van gedrag. Belonen.
--	---	--

Mentale instelling leerkracht

	Wat gaat goed?	Wat maakt dat het goed gaat?
Pedagogisch handelen en klassenmanagement	Preventieve maatregelen nemen Afwisselende activiteiten Positieve benadering Humor Structuur aanbieden herkaderen	Goede voorbereiding en organisatie. Afwisseling Positieve instelling en benadering. Humor. Duidelijkheid Consequent zijn. Met een andere bril kijken.

Bijlage 12

Complimentenbingo

JUF online | Lessuggestie | Mijn Malmberg

Complimenten-bingo

Wat zeg jij vaker: hou nou eens op of goed gedaan?

En wat horen jouw kinderen liever:

Stop daarmee of wat lief van je?

Tuurlijk, herrieschoppers zullen geen engeltjes worden, maar met complimenten-bingo krijgen alle kinderen een extra prikkel om goed hun best te doen en aardig voor elkaar te zijn. En het houdt je als leerkracht scherp om aan iedereen leuke complimentjes uit te delen.

Zo werkt het:

- Kopieer het werkblad, zie volgende pagina en knip de kaarten los. Elk kind krijgt een kaart.
- Als een kind een complimentje (uitspraak) hoort die op de kaart staat, mag hij het vakje kleuren.
- Je kunt de complimentjes zelf 'uitdelen'. Maar ook kun je ervoor kiezen om kinderen elkaar complimentjes te laten geven.
- Zijn alle vakjes gekleurd? Bingo! Spreek af

welke 'prijsjes' een volle kaart oplevert,
bijvoorbeeld: vijf minuten computeren, galgje,
vijf minuten voorlezen, een clipje kiezen op
clipjes.nl en deze op het digibord bekijken.

- In plaats van alle kinderen, kun je de kaart ook gebruiken voor een of meer kinderen die dit extra nodig hebben.

© Malmberg, 's-Hertogenbosch blz. 1 van 2

JUF online | Lessuggestie | Mijn Malmberg

Wauw!

Goed gedaan! Prima!

Top!

Je hebt

verdiend!

Daar kun je

trots op zijn!

Dat heb je goed

opgelost.

Super!

Wat lief

van je.

Dat is knap!

Wat ben je

vrolijk!

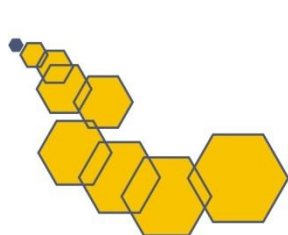
Netjes!

Wat heb jij

hard gewerkt! Wat een

mooie

Bijlage 13



basisschool
de biëncorf

Slotjesveld 11
4902 ZP Oosterhout

Oosterhout, 27 april 2010

Beste ouders,

Op school heeft uw kind gesproken over het geven en krijgen van complimentjes. Het is fijn, als een ander je een compliment geeft.

Soms kun je zeggen: **Je verdient een pluim!**

Wij vragen u de komende weken eens te praten over dingen die uw kind goed doet en die u leuk of goed vindt.

Misschien verdient uw kind wel een pluim, omdat hij of zij u zo goed geholpen heeft, of omdat hij of zij zo lief met broertje of zusje speelt, of omdat hij of zij elke dag **oefent met lezen**, of.....

U weet vast wel een compliment te geven.

Maak samen met uw kind één of meerdere pluimen. Deze kunt u uitknippen uit het werkblad. U kunt ze ook nog mooi versieren en erop schrijven waarom uw kind deze pluim verdient!

Om de pluim steviger te maken, kunt u hem op een satéprikker of rietje plakken.

Uw kind mag de pluimen na de vakantie mee naar school nemen en daarbij aan de kinderen vertellen waarom hij of zij deze pluim heeft verdiend.

Alvast een fijne vakantie en voor de moeders een gezellige Moederdag. Wat ons betreft verdient u op die dag een mooie pluim.

Met vriendelijke groet,

E H en J S

Bijlage 14

Analyse ouderenquête

De enquête is door 14 van de 23 ouders ingevuld. Dat is ongeveer 60 %. Ze geven gemiddeld een 8 voor de sfeer in de groep. Enkele ouders gaven daar een toelichting op. Ze vonden dat hun kind zich op zijn gemak voelt en dat de kinderen gezellig met elkaar omgaan. Een ouder gaf een 10 voor de juf. Niemand heeft verbeterpunten of suggesties aangegeven.

1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<i>(Bijna) nooit</i>	<i>soms</i>	<i>regelmatig</i>	<i>vaak</i>	<i>altijd</i>					
<i>Mijn kind vindt het leuk op school.</i>						1	4	2	7
<i>Mijn kind vindt het gezellig in de klas</i>						1	4	3	6
<i>Mijn kind voelt zich op zijn gemak in de groep.</i>						1	5	3	5
<i>Mijn kind komt met leuke verhalen over school thuis.</i>						1	3	7	2
<i>De sfeer tussen de leerlingen is prettig.</i>							7	5	2
<i>De leerlingen gaan respectvol met elkaar om.</i>						3	3	4	3
<i>De leerkracht heeft aandacht voor een goede omgang tussen de leerlingen.</i>							5	3	6
<i>De sfeer tussen de leerlingen en de leerkracht is prettig.</i>							6	3	5
<i>Bij ruzies worden verschillende kanten van de zaak belicht.</i>					2	1	2	4	4
<i>De leerkracht complimenteert de leerlingen.</i>						1	3	3	5
<i>Mijn kind voelt zich op zijn gemak bij de leerkracht</i>							5	2	7
<i>De leerkracht gaat op een respectvolle manier met de leerlingen om.</i>						1	3	1	9

Twee ouders hebben een vraag niet beantwoord, waarvan een ouder aangeeft dat hij/zij het niet weet. De meeste antwoorden worden in de laatste 3 kolommen gegeven.

Bijlage 15

Analyse groepssfeermeter

Van de 23 kinderen hebben er 2 kinderen 2 antwoorden gegeven. Ze vonden de sfeer goed en soms niet leuk, die heb ik ook in de cirkeldiagram verwerkt. Niemand vond de sfeer niet leuk.

In onderstaande cirkeldiagram zijn de resultaten weergegeven.



Enkele opvallende uitspraken van de kinderen bij de verschillende onderdelen zijn:



Super	Goed	Soms niet leuk	Helemaal niet leuk
Ik krijg geen straf, maar complimentjes.	Met andere kinderen samenwerken. Complimentjes krijgen	Soms is het een beetje moeilijk.	

Super	Goed	Soms niet leuk	Helemaal niet leuk
Gewoon alles.	Nu zijn de kinderen liever.	Als een kind vervelend doet.	
Met de juf een spelletje doen. Er hoeft niets veranderd te worden.	Leuk spelen en werken. De juffen zijn lief.		
Het liefst nog meer spelen.	Veel vriendjes		
Alles is leuk.	Hij vindt alles leuk, maar wil graag met andere kinderen samenwerken.		
Super gezellig.	Kinderen zijn lief voor elkaar.		
Buiten spelen en complimentjes krijgen.	Spelletjes doen in de kring.		
Veel vrienden.	j. en de meisjes zijn gezellig.		

Bijlage 16

Interviewmatrix leerkrachten groep 3 eind

	Leerkracht 1 (groep 3 - 14 kinderen)	Leerkracht 2 (groep 3 – 10 kinderen)
1. Hoe heb je het ervaren dat je er op vrijdagmorgen 10 kinderen erbij kreeg? .		
Wat voel je nu?	- Steeds meer grip op de situatie. Een groep waarmee je continu je doelen en aanbod moet blijven bijstellen. - De structuur, regelmaat is aanwezig wanneer hierop een goede manier een beroep wordt gedaan. - Op deze momenten is er sprake van een beter ontwikkelde luisterhouding ten aanzien van het begin. - De sfeer geeft meer tekenen van onderlinge verdraagzaamheid. Kinderen hebben meer plezier met elkaar.	- een andere sfeer. - Kinderen die positief op elkaar reageren. - er is structuur. - Een groep waar je wel steeds je doelen moet bijstellen. - Gezellige sfeer - vertrouwen
Wat gebeurt er nu ?	- Steeds “normaler” dat er 10 kinderen extra zijn op een bepaald moment. - Meer verdraagzaamheid - Leuke sociale contacten binnen de groep. Kinderen spreken na schooltijd met elkaar af. - Rustige kinderen komen meer tot hun recht. - Er kan op een effectieve manier een beroep gedaan worden op de vaardigheden die nodig zijn bij de inhoud van lessen.	- kinderen weten waar ze moeten zijn. - we zijn gewend aan de situatie. - er wordt leuker gereageerd op elkaar - Kleine aanrakingen die escaleren zijn beduidend minder. - Rustige kinderen komen tot bloei.
Wat doe je nu anders?	- Doelen bijstellen - Geen frustratiegevoel toelaten nu de leerresultaten minder zijn dan eerdere jaren. - Werken aan de sociale vaardigheden. - Kort maar krachtige activiteiten. - Vasthouden aan wat goed gaat en dit uitbouwen	- herkaderen - positief denken - kijken naar wat werkt - wat niet werkt; niet meer doen

	Leerkracht 1 (groep 3 - 14 kinderen)	Leerkracht 2 (groep 3 – 10 kinderen)
Wat lukt goed/minder goed?	Goed: - korte opdrachten, korte instructies, afwisseling, alles in structuur aanbieden. - Complimenteren en positief denken - Zie hierboven voor meer informatie Minder goed: - Werken aan de instructietafel - Zo de leesresultaten opvrijzelen van zwakke lezers. - Herhaaldelijk zeer ordeversturend gedrag van een beperkt aantal leerlingen bijna geheel de kop indrukken heeft meer tijd nodig. Bij een twee- drietal leerlingen zijn hiervoor meer middelen noodzakelijk (externe hulp). Deze kinderen blijven in de groep erg sfeerbepalend.	Goed: complimenteren, positief denken. En doorgaan met wat werkt. Minder goed: individuele hulp bieden en positief blijven op herhaald ordeversturend gedrag.
Wat voelen/denken de leerlingen nu?	- Medeverantwoordelijkheid - Groepsgevoel - Ze vinden het leuker. - Succeservaringen	- medeverantwoordelijkheid - groepsgevoel - - ze vinden het leuker.
Hoe vinden de ouders de sfeer?	Zie vragenlijst ouders	Zie vragenlijst ouders.
2. Wat hebben de kinderen en jij nodig om de sfeer vast te houden?		
De leerkracht heeft nodig:	- saamhorigheidsgevoel - succeservaringen. - Doortastende en positieve houding naar zichzelf en de kinderen	- saamhorigheidsgevoel - succeservaringen.
De kinderen hebben nodig:	- structuur. - een consequente leerkracht. - Doorzettingsvermogen - De intrinsieke motivatie om te willen leren en dit leuk te gaan vinden - een positieve benadering	- structuur. - een consequente leerkracht.. - positieve benadering
Is er voldoende ruimte?	- ja, nu beter op ingesteld	- ja, nu beter op ingesteld
Krijgen de kinderen voldoende aandacht?	- Hierin zie ik een positieve ontwikkeling die ik aan moeten blijven pakken om dit steeds verder uit te bouwen.	- gaat beter - moet alert blijven.

	Leerkracht 1 (groep 3 - 14 kinderen)	Leerkracht 2 (groep 3 – 10 kinderen)
3. Wat jij belangrijk vindt bij sfeer zie je dat nu terug?		
	Ja, ik heb het gevoel dat iedereen respectvol met elkaar omgaat. Er is: - Vertrouwen in elkaar. - nieuwe vriendschappen ontstaan. - Humor en gezelligheid. - Ieder kind is zichzelf! En dit wordt geaccepteerd. - Grenzen zijn voor het grootste gedeelte van de groep duidelijk. Hierdoor kan er meer gedaan worden wat sfeerbevoorrend kan werken. - Structuur in de organisatie en het aanbod. Kinderen hebben houvast dit geeft rust.	Ja, ik heb het gevoel dat iedereen respectvol met elkaar omgaat. Er is: - vertrouwen. - vriendschap. - humor. - gezelligheid. - elkaar accepteren..
Wat vind je nu nog belangrijk om de sfeer te verbeteren?	Blijven werken aan de positieve benadering.	Blijven werken aan de positieve benadering.
Wat vinden de kinderen belangrijk?	- complimentjes krijgen. - vriendjes hebben - erbij horen.	- complimentjes krijgen. - vriendjes hebben - erbij horen.
4. Wat zie je al terug van de ideale sfeer in de groep die je hebt omschreven?		
	Al heel veel: - respectvoller met elkaar omgaan. - vertrouwen. - samenwerken. - luisteren naar elkaar - grapjes maken Zie punt 3!	Al heel veel: - respectvoller met elkaar omgaan. - vertrouwen. - samenwerken. - luisteren naar elkaar - grapjes maken.
Wat is het kleinste stapje dat je nu nog in die richting zou kunnen zetten?	Doorgaan met kijken naar wat er goed gaat.	Doorgaan met kijken naar wat er goed gaat.
Zie je mogelijkheden?	Ja, ik heb ervaren dat de kinderen heel gevoelig zijn voor complimentjes en belonen.	Ja, ik heb ervaren dat de kinderen heel gevoelig zijn voor complimentjes en belonen.
5. Heeft dit interview je wat opgeleverd?	Ja, ik zie de positieve veranderingen nu op een	Ja, ik zie de positieve veranderingen nu op een rijtje

	rijtje staan. We hebben veel bereikt en dat houd ik vast! Ik neem hier in het komende schooljaar in groep 3 veel van mee in mijn rugzakje!	staan. Het geeft mij een goed gevoel.
--	---	--