

Mijn groep in beeld



Met de WAWW-methode de sfeer in de klas verbeteren

Naam: Evelien van de Rest

Studentnummer: 2176848

Leerroute: Gedragsspecialist

Mater Special Educational Needs

Fontys opleidingscentrum Speciale onderwijszorg

Begeleid door: Han Jaspers

Mei 2012

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
Inleiding	7
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling.....	10
1.1 Aanleiding.....	10
1.2 Onderzoeksvraag.....	11
1.3 Gewenste situatie	11
1.4 Wat is er al bekend of al eerder gedaan over dit onderwerp?.....	11
1.5 Wat denk ik te kunnen bereiken?	12
Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing	13
2.1 Pedagogisch klimaat.....	13
2.1.1 Basisbehoeftes van een groep	14
2.1.2 Een positieve groep	14
2.2 Oplossingsgericht werken	15
2.2.1 De zevenstappendans	16
2.2.2 WAWW-methode (werken aan wat werk)	16
2.3. Het pedagogisch handelen van de leerkracht.....	17
2.4 Samenvattig	18
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie.....	19
3.1. Opbouw van het onderzoek	19
3.2 Onderzoeksvorm.....	19
3.3 Verzamelen van onderzoeksgegevens.....	19
3.3.1 Observaties	19
3.3.2 Reflecteren	20
3.3.3 Klimaatschaal	20
3.3.4 De vragenlijst	20

3.3.5 Schaalvraag	21
3.4 Planning.....	21
3.5 Validiteit, triangulatie en betrouwbaarheid	23
3.6 Ethische kwesties	23
Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten.....	24
4.1 Klimaatschaal.....	24
4.1.1 Resultaten klimaatschaal	24
4.1.2 Betekenis resultaten.....	25
4.2 Schaalvragen	26
4.2.1 Resultaten schaalvragen.....	27
4.2.2 Betekenis resultaten	28
4.3 Vragenlijsten	28
4.3.1 Resultaten vragenlijsten	28
4.3.2 Betekenis vragenlijsten.....	29
4.4 Observaties	30
4.4.1 Resultaten observaties	30
4.4.2 Betekenis resultaten	31
4.5 Reflecties.....	31
4.5.1 Resultaten reflecties	31
4.5.2 betekenis reflecties	34
Hoofdstuk 5 Conclusies	35
5.1 Is de sfeer in de groep verbeterd?.....	35
5.1.1 Is de sfeer in de groep volgens de leerlingen verbeterd?.....	35
5.1.2 Is de sfeer in de groep volgens de leerkrachten verbeterd?	36
5.2 Kan oplossingsgericht werken bijdrage aan het verbeteren van het groepsklimaat?	36
5.3 Werkt een oplossingsgerichte houding van de leerkracht ter bevordering van de sfeer in de groep ?	37

5.4	Slotconclusie.....	37
5.5	Aanbevelingen	38
Hoofdstuk 6	Evaluatie.....	39
Nawoord.....		42
Literatuurlijst		43
 Bijlagen:		
Bijlagen 1	Optimale sfeer volgens de leerlingen	45
Bijlage 2	Beginmeting leerlingen.....	46
Bijlage 3	Eindmeting leerlingen.....	47
Bijlage 4	Beginmeting leerkrachten	48
Bijlage 5	Eindmeting leerkrachten	49
Bijlage 6	Uitspraken leerlingen.....	50
Bijlage 7	Complimenten van leerlingen	51
Bijlage 8	Reflectie model Bateson	52

Samenvatting

Als leerkracht vind ik het belangrijk dat er een prettige sfeer in de groep heerst. Een sfeer waarin leerlingen zich veilig voelen, respect hebben voor elkaar en goed samen kunnen werken. In een positieve groep is er ruimte voor persoonlijk contact. Leerlingen doen aardig tegen elkaar.

In mijn onderzoek heb ik onderzocht of ik via de WAWW- methode ‘ Werken Aan Wat Werkt’ de sfeer in mijn klas kan verbeteren. De WAWW-methode is een oplossingsgerichte methode ontwikkeld door Lee Shilts en Insoo Kim Berg. Deze methode stimuleert leraren om met een groep samen te werken in het stellen van doelen, het opperen van ideeën voor oplossingen en het zoeken naar kleine successen om op voort te bouwen. Bij de WAWW-methode wordt ervan uit gegaan dat leerlingen beter gemotiveerd zijn om goed hun best te doen als ze een goede relatie hebben met de leerkracht. Er wordt gebruik gemaakt van verschillende oplossingsgerichte interventies zoals: contact maken, complimenten geven, doelen stellen, krachtbronnen aanboren, uitzonderingen zoeken en schaalvragen.

Het onderzoek heb ik uitgevoerd in mijn eigen groep, een combinatie groep 3/ 4 op een Montessorischool. Ik heb 22 leerlingen in de klas. De sfeer onderling is prettig maar zou nog wel verbeterd kunnen worden. Tijdens het werken is het vaak onrustig. Leerlingen storen elkaar en klagen dat ze zich niet kunnen concentreren.

Het doel van het onderzoek is de sfeer in de groep te verbeteren. Ik wilde een positieve groep creëren. Een positieve groep waarin mijn leerlingen respect hebben voor elkaar, samen kunnen werken, elkaar helpen, rekening houden met elkaar en zelfstadig kunnen werken.

Mijn Onderzoeksvraag:

Hoe kan ik op een oplossingsgerichte manier de sfeer in mijn groep verbeteren?

Mijn deelvragen hierbij zijn:

1. Aan welke voorwaarden moet het pedagogisch klimaat in de klas voldoen wil het bevorderlijk zijn voor het leren?
2. Kan oplossingsgericht werken bijdrage aan het verbeteren van het groepsklimaat?
3. Werkt een oplossingsgerichte houding van de leerkracht ter bevordering van de sfeer in de groep?

Aan de start van het onderzoek ben ik gaan observeren wat er allemaal goed gaat in de klas. Deze observaties heb ik gedeeld met mijn leerling. Vervolgens hebben we een gesprek gehad over de sfeer in de klas. De leerlingen hebben benoemd hoe volgens hen de ideale sfeer eruit ziet. Aan de hand van schaalvragen hebben de leerlingen bepaald waar de klas staat. Daarna hebben we gezamenlijk 3 doelen bepaald waar we aan wilden werken om zo een stapje hoger op de schaal te komen. Vervolgens heb ik elke dag de sfeer in de groep positief beïnvloed door het geven van complimenten, het benoemen/herhalen van onze doelen en het negeren van ongewenst gedag. Ook ben ik gaan kijken naar oplossingen en ben vaker in gesprek gegaan met mijn leerlingen. Ik heb interesse in mijn leerlingen getoond. Bij problemen onderling heb ik mijn leerlingen geholpen om zelf oplossingen te bedenken. Dit heb ik gedaan door goed naar mijn leerlingen te luisteren, krachtbronnen aan te boren en door te vragen.

Aan het begin en aan het eind van mijn onderzoek hebben mijn leerlingen, duo-collega, gymleerkracht en ikzelf de sfeer beoordeeld. Na de resultaten naast elkaar gelegd te hebben kan ik tot de conclusie komen dat de sfeer in mijn klas is verbeterd. De verschillende oplossingsgerichte interventies hebben bijdragen geleverd aan het verbeteren van de sfeer. Tijdens de werkmomenten heerst er een rustige sfeer. Mijn leerlingen helpen elkaar, werken samen en kunnen rustig zelfstandig werken. Ze storen elkaar aanzienlijk minder. Ik heb mijn leerkrachtengedrag aangepast en heb als persoon veel bijgeleerd.

Het benoemen van goed gedrag en het geven van complimenten geeft mij als leerkracht een goed gevoel. Ik zie steeds meer goed gedrag. Mijn leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor onze gezamenlijke doelen. Ze hebben elkaar geholpen om de doelen te halen, om een stapje verder te komen op de schaal. Het is goed om te zien dat mijn leerlingen met plezier naar school komen, elkaar helpen en complimentjes geven.

De WAWW-methode lijkt makkelijk toepasbaar, dit is niet het geval. Het vergt veel discipline en geduld om het onder de knie te krijgen. Oude gewoontes leer je niet zo makkelijk af. Ik merk dat ik elke dag bewust moet denken aan de WAWW- principes. De WAWW-methode zorgt ervoor dat ik met mijn leerlingen samenwerk, dat mijn leerlingen gemotiveerd zijn en trots op hun eigen prestaties. De WAWW-methode werkt!

Inleiding

Ik sta sinds 7 jaar als leerkracht voor de klas. Toen ik zelf een kleuter was wist ik al dat ik leerkracht wilde worden. Die wens is tijdens de middelbare school op de Havo alleen maar groter geworden. In 2001 ben ik met de opleiding aan de PABO begonnen. Het contact met de leerlingen voelde meteen natuurlijk aan. Na het behalen van mijn PABO diploma in 2005 ben ik direct gaan werken als leerkracht op een Montessorischool.

Ik ben werkzaam op een Montessorischool, waar we veel aandacht besteden aan de individuele ontwikkeling van onze leerlingen. Mijn school heeft veel ervaring opgedaan met zorgleerlingen, met en zonder een rugzak. In voorgaande jaren heb ik zelf een verlamd meisje in een rolstoel, een jongen met Asperger, een jongen met autisme, en een zeer moeilijk lerend meisje (IQ van 54) in de klas gehad.

Momenteel heb ik 22 leerlingen. 8 Leerlingen in groep 3 waarvan 4 jongens en 4 meisjes en 14 leerlingen in groep 4 waarvan 6 jongens en 8 meisjes. De sfeer in mijn klas ervaar ik als prettig. Onderling hebben de leerlingen soms onenigheid. Hierdoor is het soms onrustig tijdens de werkmomenten. Ik heb een goed contact met mijn leerlingen. In mijn groep zijn een aantal leerlingen met extra behoeftes. Zo heb ik een meisje dat slechthorend is, ze heeft een gehoorapparaat. Ze ligt goed in de groep. Ze heeft wel een behoorlijke leerachterstand doordat zij haar eerste levensjaren niet goed heeft kunnen horen. Dit meisje heeft dus een aangepast programma nodig en veel verlengde instructie. Verder heb ik een jongen in de klas met complex en sterk uitdagend gedrag, een meisje met een lage intelligentie, drie hoogbegaafde kinderen en een jongen met zware dyslexie.

Door de nieuwe ontwikkelingen wat betreft passend onderwijs zullen er steeds meer ‘zorg’ leerlingen in het reguliere basisonderwijs naar school gaan. Ik denk dat het belangrijk is dat een klas een afspiegeling is van de maatschappij. Hierdoor leren kinderen samen spelen en samen werken met kinderen met een beperking. Ze leren elkaar accepteren. Het VN verdrag over inclusie (Rijksoverheid, 2012) beschrijft dat iedereen gelijke kansen verdient. Een kind in een rolstoel bijvoorbeeld hoeft niet per definitie naar speciaal onderwijs. In de praktijk mag inclusief onderwijs niet ten koste gaan van goed onderwijs, er zijn dus grenzen! Hierbij staat voor mij centraal: dat je iedereen in de klas dezelfde kansen moet kunnen bieden. Vanuit mijn eigen praktijk merk ik wel dat het erg pittig is om zorgkinderen in de klas te hebben. Ik vind daarom dat leerkrachten goed toegerust moeten zijn om het regeringsbesluit over passend onderwijs uit te kunnen voeren.

Ik vind het belangrijk om mezelf te blijven ontwikkelen. Naast het behalen van het Montessori diploma heb ik verschillende workshops gevolgd, onder andere over dyslexie, ADHD, faalangst en momenteel doen wij als school mee aan een pilot over het verbeteren van het leesonderwijs.

Doordat er steeds meer kinderen met verschillende problemen in de klas komen en ik niet over voldoende kennis beschik heb ik besloten om de Master SEN opleiding tot gedragsspecialist te gaan volgen. Ik wil bekwaam worden in het omgaan met leerlingen met verschillende gedragsproblemen en stoornissen. Het afgelopen jaar heb ik al veel kennis opgedaan over hoe je kunt voorzien in de verschillende onderwijsbehoeftes van kinderen.

Ik ben van mening dat de leraar een sleutelrol heeft bij het realiseren van goed onderwijs. De leerkracht moet het doen, de leerkracht moet ervoor gaan zorgen dat alle leerlingen de zorg krijgen die ze nodig hebben. Tevens moeten de leerkrachten ervoor zorgen dat de opbrengsten optimaal zijn. Onze stichting is actief bezig met het opbrengstgericht werken.

Ik wil mij als leerkracht inzetten om kwalitatief onderwijs aan alle leerlingen te kunnen bieden. Goed onderwijs begint volgens mij bij een prettige groepssfeer. Een groep waar kinderen zich goed voelen, zich gehoord voelen, waar ze zichzelf kunnen zijn. Wanneer het pedagogisch klimaat optimaal is voelen leerlingen zich fijn en gaan ze met plezier naar school en kunnen ze de leerstof eigen maken.

Daarom heb ik gekozen om te onderzoeken hoe je het pedagogisch klimaat op een positieve manier kan beïnvloeden. In de praktijk ben ik hier vooral onbewust mee bezig. Vorig jaar merkte ik dat de sfeer in mijn klas gespannen was. Er ontstonden veel ruzies er heerste geen optimaal leef- en leerklimaat. Ik merkte dat ik niet goed wist waardoor dit kwam en hoe ik met deze situatie om kon gaan. Ook binnen onze school merkte ik dat ik hier niet goed bij kon worden geholpen. Meerdere collega's hebben wel eens te maken gehad met een negatieve groepssfeer. Door er met mijn collega's over te praten merkte ik dat er vooral intuïtief gehandeld wordt binnen onze school. Door dit onderzoek wil ik bewust bekwaam worden en dit ook kunnen delen met mijn collega's.

Ik verwacht dat ik door dit onderzoek een beeld krijg van mijn eigen klas en vaardig word in het oplossingsgericht werken en zo een positieve groep kan gaan creëren. Ik vind het belangrijk theoretische kennis op te doen en te gaan uitproberen, om er zo achter te komen wat helpt. Mijn leerlingen verdienen het om met plezier naar school te gaan. Ik ga

onderzoeken of ik de sfeer in mijn groep kan verbeteren door oplossingsgerichte interventies, via de Werken Aan Wat Werkt- methode (WAWW-methode).

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

In dit hoofdstuk beschrijf ik wat mij bewogen heeft om de oplossingsgerichte aanpak te gaan onderzoeken. Ik geef mijn onderzoeksvraag en bijbehorende deelvragen weer. Daarnaast beschrijf ik mijn huidige situatie en wat ik denk te kunnen bereiken met dit onderzoek.

1.1 Aanleiding

Elk schooljaar doe ik als leerkracht mijn best om een positieve groep tot stand te brengen. Het ene jaar is het andere niet. Vorig jaar had ik een klas waar de sfeer niet zo goed was. Onderling waren er ruzies, in de pauze werd er veel gestoeid en tijdens het zelfstandig werken was het onrustig. Er was geen prettige leerklimaat voor mijn leerlingen en geen prettig werkklimaat voor mezelf. Dit jaar heb ik een leuke groep. Er heerst een prettige sfeer, de leerlingen hebben onderling een leuk contact. Ik denk wel dat de sfeer nog verbeterd kan worden. Tijdens de werkmomenten is het onrustig. Er wordt gepraat en het samenwerken en elkaar helpen gaat nog niet goed. Ik zou graag willen proberen de sfeer te veranderen in een positieve sfeer waarin mijn leerlingen rekening houden met elkaar, elkaar helpen en samenwerken. Een sfeer waarbij mijn leerlingen op een prettige, vriendelijke en respectvolle manier met elkaar omgaan. Ik wil dus dat mijn leerlingen beter gaan samenwerken en elkaar helpen. Dit wil ik gaan bereiken door oplossingsgericht te gaan werken met mijn leerlingen.

Door de opleiding ben ik enthousiast geworden over het oplossingsgericht werken. Het oplossingsgericht werken is in het onderwijs nog niet vanzelfsprekend. Durrant (2007) schrijft dat leerkrachten veronderstellen dat problemen op school altijd wel aan iemand te wijten zijn. Hij stelt dat een probleem op school vaak blijft voortduren omdat de leerling, en/of de leerkrachten, en/of de ouders er zodanig op blijven reageren dat het daardoor onbedoeld in stand wordt gehouden. De oplossingsgerichte benadering is een aanpak die gedrag en betekenissen probeert te veranderen zonder verstrikt te raken in diep gegraveerd naar oorzaken. Dit lijkt mij een prettige, effectieve werkwijze. Ik wil de theoretische kennis die ik heb opgedaan over het oplossingsgericht werken in de praktijk gaan toepassen.

De doelstelling van mijn onderzoek is: de sfeer in mijn groep positief beïnvloeden, zodat er onderling ook een positieve sfeer ontstaat waarin mijn leerlingen rekening houden met elkaar.

De doelstelling in mijn onderzoek is: onderzoeken of ik de sfeer in mijn groep kan verbeteren door gebruik te maken van oplossingsgerichte technieken. Mijn leerkrachtgedrag zal ik hiervoor aan moeten passen. Ik zal moeten gaan kijken naar wat goed gaat in de klas.

Positieve punten benoemen en negatief gedrag negeren. Samen met de leerlingen doelen stellen en met behulp van de schaalvraag kijken waar we nu staan en bespreken wat er nodig is om een stapje verder te komen. Ik voer dit onderzoek uit als leerkracht in mijn eigen klas, maar wil hieruit ook leren voor een mogelijke taak als gedragsspecialist bij ons op school. Ik hoop door dit onderzoek mijn collega's te kunnen ondersteunen in het oplossingsgericht werken.

1.2 Onderzoeksvraag

Hoe kan ik op een oplossingsgerichte manier de sfeer in mijn groep verbeteren?

Mijn deelvragen hierbij zijn:

1. Aan welke voorwaarden moet het pedagogisch klimaat in de klas voldoen wil het bevorderlijk zijn voor het leren?
2. Kan oplossingsgericht werken bijdrage aan het verbeteren van het groepsklimaat?
3. Werkt een oplossingsgerichte houding van de leerkracht ter bevordering van de sfeer in de groep?

1.3 Gewenste situatie

In de ideale situatie gaan alle kinderen met plezier naar school. Voelen al mijn leerlingen zich veilig en kunnen ze zich optimaal ontwikkelen. Ze luisteren naar elkaar en werken goed samen. Ik zie aan mijn leerlingen dat ze het naar hun zin hebben. Tijdens de werkmomenten heerst er een rustig werksfeer, waarin ze elkaar helpen. Mijn leerlingen weten wat ze moeten doen.

Ik ben tevreden als:

- Ik weet hoe ik kan handelen om een positieve groep te creëren.
- Ik op een oplossingsgerichte manier mijn leerlingen kan benaderen om zowel preventief als curatief te werken aan een prettige sfeer.
- Ik oplossingsgerichte technieken kan toepassen in mijn groep.
- Het pedagogisch klimaat in mijn groep verbeterd is.
- Het storende gedrag in de klas niet de meeste aandacht krijgt.

1.4 Wat is er al bekend of al eerder gedaan over dit onderwerp?

In mijn praktijk zijn er geen collega's die hier onderzoek naar hebben gedaan. Ik heb gemerkt dat er weinig kennis binnen de school is op dit gebied. We streven op school wel naar een goed pedagogisch klimaat. Hiervoor hebben we de methode; 'Goed Gedaan' op school. Er is

voldoende literatuur te vinden over dit onderwerp, zodat ik mijn collega's hierover kan adviseren. Ons bestuur wil de oplossingsgerichte aanpak gaan implementeren in de scholen. Momenteel krijgen de directeuren hier lezingen over.

Er zijn andere onderzoeken naar dit onderwerp gedaan. Onderstaand noem ik een aantal relevante onderzoeken:

- E. Jansen (2011), *Interventies in een moeilijke klas*.
- J. Schellekens (2011), *Wauw Oplossingsgericht Werken Werkt!*
- S. Leijtens (2010), *Wij vormen samen een GROEP!*
- T. Schonewille-Booy(2011), *Een veilig klassenklimaat als basis voor groei*.

1.5 Wat denk ik te kunnen bereiken?

Door mijn kennis te vergroten kan ik leren hoe ik om kan gaan met een onrustige klas en hoe ik kan voorkomen dat een klas onrustig wordt. Ik zal vaardig worden in het oplossingsgericht werken. Ik zal als leerkracht kijken naar wat er goed gaat in de klas. Positieve punten benoemen, complimenten geven en negatief gedrag negeren. Samen met de leerlingen doelen stellen en met behulp van de schaalvraag kijken waar we nu staan en bespreken wat er nodig is om een stapje verder te komen. Positief leerkrachtengedrag heeft invloed op mijn leerlingen. Door de verandering in het omgaan met elkaar en door gezamenlijke doelen na te streven zal de sfeer positief verbeteren. Mijn leerlingen houden rekening met elkaar, kunnen beter samenwerken en helpen elkaar. Het contact met mijn leerlingen zal verbeteren.

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

In dit hoofdstuk geef ik een korte beschrijving van de gebruikte bronnen. Ik behandel: het pedagogisch klimaat, oplossingsgericht werken en het pedagogisch handelen van de leerkracht.

2.1. Pedagogisch klimaat

‘ Voor een kind is de belangrijkste voorwaarde dat het zich veilig en vertrouwd voelt in de leeromgeving’ (Onstenk, 2011 p. 56). Alleen in een bemoedigend, veilig en uitdagend klimaat kan een kind tot leren komen. Een goed pedagogisch klimaat is dus van belang.

In een goed pedagogisch klimaat is er een goede relatie tussen de leerlingen onderling en tussen de leerlingen en de leerkracht. Een leerling voelt zich veilig waardoor het zichzelf kan ontwikkelen. Maslow (1954) onderscheidt de behoeftes waar ieder mens in wil voorzien in vijf lagen: fysiologisch, veiligheid, liefde & erbij horen, respect & aandacht en zelfontplooiing.



Figuur 1: Piramide van Maslow ¹

Van Lieshout (2009) onderstreept de behoeftes die Maslow onderscheidt. Ze geeft aan dat gevoelens van veiligheid, contact, zelfvertrouwen en vertrouwen in de ander essentieel zijn voor effectief leren. Ze zegt hierbij ook dat door voortdurende positieve feedback de houding van een negatieve leerling kan veranderen.

Volgens van Engelen (2010) vervullen groepen een belangrijke rol bij het voorzien in de vijf behoeftes uit de piramide van Maslow. Een groep leerlingen op een school wordt bij elkaar geplaatst in een klas. Volgens van Engelen (2010) zullen ze als groep moeten functioneren om zo tot leren te komen. Ik deel de mening van Van Engelen dat het effectief leren pas mogelijk is als er een prettig leefklimaat heerst. Dus een positief leefklimaat is volgens mij een

¹ Behoeftepiramide van Maslow marketing4results.eu

voorwaarde voor een goed leerklimaat. Leerlingen kunnen zich beter richten op de lesstof als hun aandacht niet wordt opgeëist door het leefklimaat.

2.1.2 Basisbehoeftes van een groep

Mensen willen zich veilig voelen. Om zich veilig te kunnen voelen spelen volgens, Gielis, Konig en Lap (2010) de volgende 3 basisbehoeftes een belangrijke rol:

- bij de groep horen
- invloed hebben
- persoonlijk contact

Bij de groep horen

Van Engelen (2010) zegt dat iedereen als een volwaardig lid bij de groep wil horen. Dit is zowel voor volwassenen als voor kinderen belangrijk. Je moet jezelf kunnen zijn en geaccepteerd worden. Deze behoefte speelt vooral bij de start van een nieuwe groep. Je gaat dan aftasten wat je moet doen of laten om bij de groep te horen. Leerlingen vinden hun plaats in de klas belangrijk.

Invloed hebben

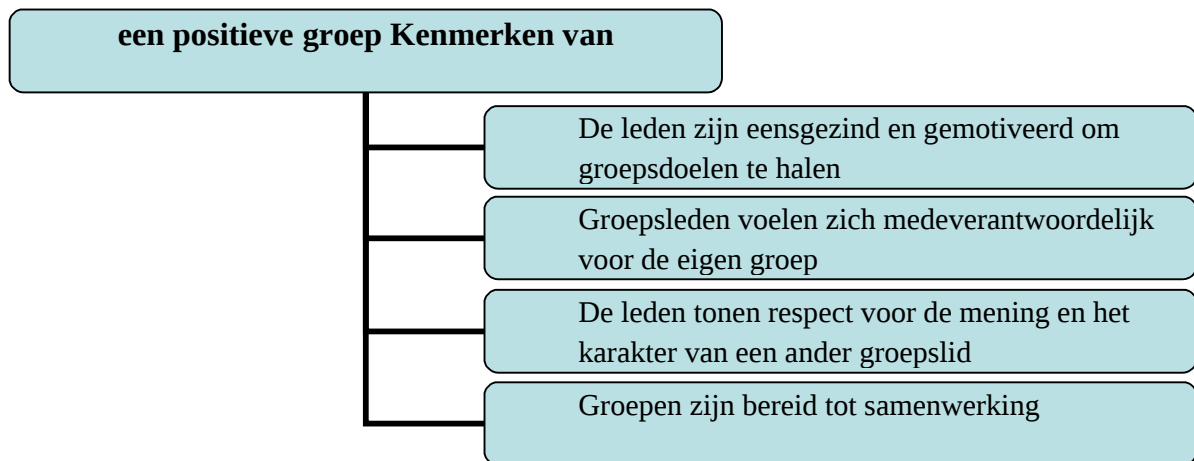
Als je weet hoe je bij de groep moet horen is het als tweede basisbehoefte belangrijk hoe je invloed krijgt binnen de groep. Je wilt dat er naar je mening en ideeën geluisterd wordt. De ene leerling zal meer invloed willen hebben dan de andere. De ene leerling zal een leidende positie willen hebben in de groep en de ander wil wat meer op de achtergrond blijven. Dat zie je ook bij volwassenen terug.

Persoonlijk contact

Als de eerste 2 behoeften vervuld zijn volgt de behoefte van persoonlijk contact. Je wilt op je eigen manier contact hebben met andere personen binnen de groep. Er kunnen vriendschappen ontstaan.

2.1.3 Een positieve groep

In een positieve groep, zoals Bakker-de Jong en Mijland (2009) beschrijven, is er ruimte voor persoonlijk contact. Leerlingen doen aardig tegen elkaar. Je mag gezien worden en zijn wie je wilt zijn. De groepsnormen zijn positief. De kenmerken van een positieve groep zijn hieronder weergegeven:



Figuur 2: Kenmerken van een positieve groep ²

2.2. Oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken is een toekomst georiënteerde visie, die hoop put uit het haalbare en kracht uit de overtuiging dat alle personen over voldoende resources beschikken om er zelf iets moois van de maken (Cauffman en van Dijk, 2009). Bij oplossingsgericht werken gaat men gericht op een respectvolle en doelgerichte manier naar een oplossing toe werken. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van de krachtbronnen van de ander. De ander wordt geholpen tot een oplossing te komen door te kijken naar wat goed gaat en over welke mogelijkheden de ander beschikt ondanks alle problemen. Men kijkt met de ander mee. "From one step behind" (de Shazer, 1994).

De basis van oplossingsgericht werken is;

- als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders;
- als iets wel werkt, doe er meer van;
- als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders. (van Dijk, 2010)

² Kenmerken van een positieve groep (Engelen, R. van, 2007, p. 23).

2.2.1 De zevenstappendans

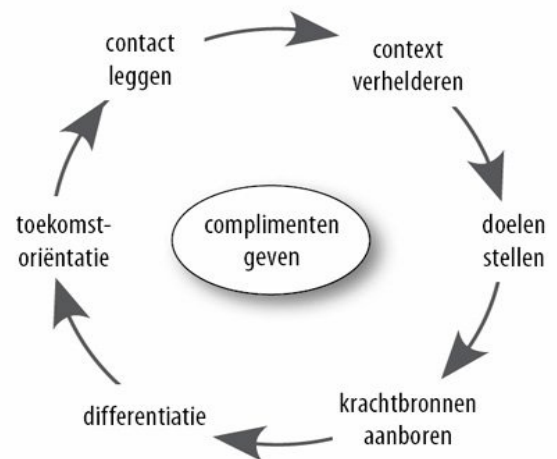
De zevenstappendans is een manier waarmee je in een gesprek op een gestructureerde manier tot oplossingen kan komen. De zevenstappen helpt om een goede relatie op te bouwen en te onderhouden. De stappen hoeven niet in de juiste volgorde doorlopen te worden. Alleen de eerste stap is altijd noodzakelijk; contact maken. De eerste stap is contact maken, dit zorgt ervoor dat de ander zich op zijn gemak voelt. Men zorgt ervoor dat de ander zich gehoord voelt, serieus genomen.

Tijdens een gesprek worden alleen de stappen genomen die op dat moment van belang zijn. “Je probeert op een zo harmonieus mogelijke manier samen te bewegen: Je leidt, je volgt, je danst in verschillende ritmes en je combineert de verschillende passen” (Cauffman & van Dijk, 2009, p. 55).

Complimenten geven is een belangrijk aspect binnen het oplossingsgericht werken. Door een compliment te geven krijgt de ander een goed gevoel. ‘Door dat goede gevoel functioneer je beter en sta je meer open voor de dingen die om je heen gebeuren’ (Cauffman & van Dijk, 2009, p. 66). Je wordt op een positieve manier beïnvloed.

2.2.2 WAWW-methode (*werken aan wat werk*)

De WAWW-methode is een oplossingsgerichte methode te gebruiken in het werken met groepen. Deze methode is ontwikkeld door Insoo Kim Berg en Lee Shilts (2005), stimuleert leraren om met een groep samen te werken in het stellen van doelen, het opperen van ideeën voor oplossingen en het zoeken naar kleine successen om op voort te bouwen. Bij de WAWW-methode wordt ervan uitgegaan dat leerlingen beter gemotiveerd zijn om goed hun best te doen als ze een goed relatie hebben met de leerkracht. ‘Onderzoek wijst uit dat een ondersteunende aanpak beter werkt dan een straffende, het voorbouwen op succes is gemakkelijker dan het aanvullen van gebreken’ (Berg & Shilts, 2005, p.24). De WAWW-methode stimuleert leraren om met kinderen samen te werken, samen doelen te stellen, te kijken naar oplossingen en te zoeken naar kleine successen om op voort te bouwen (Berg & Shilts, 2005). De eerste stap is observeren in de klas, er wordt gekeken naar wat goed gaat.



Figuur 3: Zevenstappendans ³

³ http://www.oplossingsgerichtwerkeninhetonderwijs.nl/synopsis/deel_i_fundament/4_de_zevenstappendans

Deze positieve elementen worden benoemd. De klas krijgt positieve feedback en hun gedrag als groep wordt geplaatst op een schaal van bijvoorbeeld 1 tot 10. Samen met de leerlingen wordt besproken waar alle cijfers op de schaal voor staan. Vervolgens worden er doelen gesteld. Door doelen te stellen, deze doelen te bespreken en te kijken hoe deze doelen behaald kunnen worden, wordt er gericht gewerkt aan oplossingen, kleine veranderingen. De leerlingen geven zelf aan welke doelen zij willen bereiken.

2.3. Het pedagogisch handelen van de leerkracht

Een belangrijk persoon voor het pedagogische klimaat in de klas is de leerkracht. “Het gaat om de manier hoe jij met de kinderen omgaat, hen stimuleert, complimenteert, betrokken bent en op welke manier jij de lessen geeft’ (Marzano & Pickering, 2011). In “Wat werkt op school“ staat beschreven welke factoren volgens Marzano (2011) bijdragen tot betere prestaties en ontwikkeling van de leerling. Duidelijk is dat een goede leraar de prestaties van leerlingen kan verbeteren.

Onderzoek heeft aangetoond dat er vier soorten strategieën zijn die positieve invloed hebben op het gedrag van leerlingen:

1. regels en routines
2. omgaan met orde verstorend gedrag
3. relatie tussen leraar en leerlingen
4. mentale instelling van de leraar (Marzano & Pickering, 2011).

Door samen te werken met leerlingen, is de kans van vooruitgang groter. Marzano (2011) beschrijft het belang van specifieke verwachtingen, regels en routines. De leerling moet weten wat er van hem verwacht wordt. Het hoogste effect treedt op wanneer leerlingen betrokken worden bij het opstellen van de regels. Volgens Marzano (2011) heeft elke leerling behoefte aan feedback met betrekking tot zijn gedrag. Een combinatie van belonen en straffen is volgens hem het meest effectief. Positieve reacties van een leerkracht maken het voor de leerling duidelijk wat gewenst gedrag is. Tevens is het volgens hem van belang om duidelijke grenzen aan ongewenst gedrag te stellen en het ongewenste gedrag systematische bij te houden. De relatie tussen leraar en leerling is het fundament om regels, routines en ordemaatregelen te laten werken. De leerling is eerder geneigd om de regels, routines en ordemaatregelen te accepteren als de leraar een goede relatie met de leerling heeft. Om een

goed contact tot stand te brengen is het belangrijk dat een leraar inspeelt op de verschillende behoeftes van zijn leerlingen. Hierbij is het belangrijk dat de leerkracht persoonlijke interesse in de leerling toont. Daarnaast moet de leerkracht rechtvaardig en positief gedrag vertonen. De laatste factor ‘mentale instelling van de leraar’ heeft volgens Marzano (2011) de grootste invloed op het hanteren van een goed klassenmanagement. De leerkracht moet bewust zijn van de omgeving en direct reageren op wat er in de omgeving gebeurt. Op probleemgedrag moet de leerkracht adequaat reageren. Daarnaast moet de leerkracht emotioneel objectief zijn. De leerkracht moet zich niet laten meeslepen door het moment maar een professionele houding aannemen en negatieve emoties zoals boosheid niet aan de leerlingen tonen.

2.4 Samenvatting

Er zijn duidelijke overeenkomsten tussen de aanpak van Marzano en de WAWW-methode. Bij beide aanpakken wordt er verwezen naar het belang van specifieke verwachtingen en het opstellen van doelen. Wat ook in beide aanpakken naar voren komt is het benoemen en het belonen van positief gedrag. Bij de WAWW-methode is het kijken naar wat goed gaat en het geven van complimenten van groot belang. Het benoemen en belonen van positief gedrag is hierbij van belang. Een goede relatie met je leerlingen is bij beide aanpakken essentieel. Een goede relatie tussen leraar en leerling is volgens Marzano (2011) het fundament om regels en routines en ordemaatregelen te laten werken. Bij de WAWW-methode wordt ervan uit gegaan dat leerlingen beter gemotiveerd zijn om goed hun best te doen als ze een goede relatie hebben met de leerkracht. Van Lieshout (2009) beschrijft dat veel positieve feedback en een goede relatie met je leerlingen essentieel zijn voor een goed pedagogisch klimaat. Om de sfeer in mijn groep te verbeteren ga ik mij richten op de samenwerking tussen mij en mijn leerlingen. Dit ga ik doen doormiddel van de WAWW-methode.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk zet ik uiteen hoe mijn onderzoek is opgebouwd.

3.1. *Opbouw van het onderzoek*

In mijn onderzoek staat centraal hoe ik op een oplossingsgerichte manier de sfeer in mijn groep kan verbeteren. Mijn handelen staat hierin centraal. Doormiddel van de WAWW-methode wil ik samen met mijn leerlingen doelen gaan stellen, om zo de sfeer in de groep te verbeteren.

Hieruit zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

- Aan welke voorwaarden moet het pedagogisch klimaat in de klas voldoen wil het bevorderlijk zijn voor het leren?
- Hoe kan oplossingsgericht werken bijdrage aan het groepsklimaat?
- Verbetert de sfeer in de groep door een oplossingsgerichte houding van de leerkracht?

3.2 *Onderzoeksvorm*

Ik ga een kwalitatieve onderzoeksstrategie toepassen, mijn onderzoek sluit direct aan bij mijn onderwijskundige praktijk. Ik zal zelf aan de onderwijsactiviteiten meedoen terwijl ik het onderzoek uitvoer (Kallenberg, Koster, Onstenk & Scheepsma, 2007). Mijn onderzoek zal een actieonderzoek worden, het verbeteren van mijn handelen staat centraal. Ik ga onderzoeken hoe ik door mijn leerkrachtengedrag de sfeer in mijn groep kan verbeteren. Ik zal hierbij gerichte informatie verzamelen over mijn handelen en hier regelmatig op reflecteren. Volgens Kallenberg, Koster, Onstenk en Scheepsma (2007) is het uiteindelijke doel bij een actieonderzoek dat er resultaten worden geboekt die het eigen onderwijs blijvend verbeteren.

3.3 *Verzamelen van onderzoeksgegevens*

Ik ga op verschillende manieren mijn onderzoeksgegevens verzamelen om zo de beginsituatie en de ontwikkelingen goed in kaart te brengen. Ik ga gebruik maken van: observaties, reflecties, sociogram, klimaatschaal, vragenlijsten en schaalvragen.

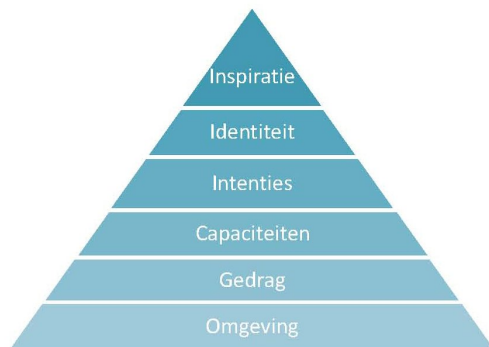
3.3.1 *Observaties*

Door te observeren krijg ik informatie over het gedrag van mijn leerlingen. Ik ga gericht kijken naar wat er goed gaat in mijn klas. Deze observaties ga ik bespreken met mijn leerlingen. Tevens ga ik mijn eigen leerkrachten gedrag observeren aan de hand van video-

opnamen. Tijdens deze observaties ga ik kijken of het mij lukt om negatief gedrag te negeren en mijn positief gedrag te inventariseren. Doormiddel van turflijstjes ga het aantal complimenten en het aantal keer dat ik corrigeer bijhouden.

3.3.2 Reflecteren

Ik ga reflecteren op mijn eigen handelen met het model van Bateson. Bateson gaat er van uit dat een verandering in één laag veranderingen in andere lagen veroorzaakt.



Figuur 4: reflectiemodel van Bateson ⁴

Des te hoger in het model wordt aangesloten tijdens een veranderingsproces, des te fundamenteeler de verandering zal plaatsvinden. Dit zal ik elke week gaan doen. Ik zal hiervoor de videobeelden gebruiken, om zo op mijn eigen handelen te reflecteren. Ik zal vooral letten op mijn gedrag. Hierdoor wil ik een beter beeld krijgen op de veranderingen die ik als leerkracht door maak. 'Reflectie is een van de methoden om greep te krijgen op eigen opvattingen, de waarden, de emoties, of de zin die men aan het eigen onderwijs toekent en de veranderingen die daarin (moeten) plaatsvinden' (Kallenberg, Koster, Onstenk & Scheepsmma, 2010, p.113).

3.3.3 Klimaatschaal

Ik neem de klimaatschaal af om zo in kaart te brengen hoe de onderlinge relaties op het gebied van kwaliteit en sfeer in de klas zijn. Zo kan ik de beginsituatie vastleggen. Na 5 weken te werken volgens de WAWW-methode neem ik de klimaatschaal nogmaals af om vast te kunnen stellen of de kwaliteit en de sfeer in mijn klas veranderd is.

3.3.4 De vragenlijst

Doormiddel van de vragenlijst wil ik te weten komen hoe mijn collega's over de sfeer in de groep denken. Deze vragenlijst heb ik gemaakt voor de collega's die ook direct met mijn klas

⁴ <http://remmeltmeijer.wordpress.com/2009/09/24/te-druk-met-business-voor-spiritualiteit/>

te maken hebben. Dit is de gymleerkracht en mijn duo-collega die op maandag de groep draait. Met deze vragenlijst kan ik de beginsituatie vaststellen en aan het eind van het onderzoek kijken of de beginsituatie veranderd is. Zo zorg ik voor triangulatie in mijn onderzoek. Ik wil weten hoe ze de volgende punten op een schaal van 1-10 ervaren:

- de sfeer tussen de leerlingen
- de leerlingen benaderen elkaar op een positieve manier
- de leerlingen kunnen op een prettige manier samenwerken
- de algemene sfeer in de klas

3.3.5 Schaalvraag

Ik ga de schaalvraag gebruiken om vast te stellen hoe mijn leerlingen de onderlinge sfeer en de werksfeer in de klas ervaren. Deze schaalvraag ga ik twee keer toepassen. Aan het begin van mijn onderzoek om de beginsituatie vast te stellen en aan het eind van mijn onderzoek om te kijken of er veranderingen hebben plaatsgevonden. Alle leerlingen geven individueel aan op een schaal van 1-10 hoe ze de sfeer en de werksfeer in de klas ervaren. De gegevens zal ik verwerken in een staafdiagram.

3.4 Planning

	Planning
Week 1	Beginpunt bepalen doormiddel van: 1. Klimaatschaal afnemen 2. Start observatie van een half uur. Hierin noteer ik positieve aspecten tijdens de werktijd. Wat gaat goed tijdens het zelfstandig werken. Mijn notaties ga ik met de klas bespreken. 3. WAWW gesprek met mijn leerlingen. Hoe ziet een klas op een schaal van 1-10 eruit die tijdens de werktijd een 10 verdient. Ik laat met mijn leerlingen aangeven hoe de 10 eruit ziet. Vanuit daar ga ik samen met mijn leerlingen doelen stellen waar we de komende weken aan gaan werken.

	4. Schaalvragen in laten vullen door mijn leerlingen 5. Vragenlijst gymleerkracht en duo collega in laten vullen
Week 2	6. 3x per week ga ik een turflijstje bijhouden (di-woe-do). Op dat turflijstje noteer ik hoe vaak ik een compliment geef en hoe vaak ik corrigeer. 7. Aan het begin van de werktijd kom ik terug op de afgesproken doelen. Ik vertel hoe lang we gaan werken. Tijdens het zelfstandig werken let ik op mijn leerkrachtengedrag. Ik geef kinderen complimenten en negeer ongewenst gedrag. Ik neem de tijd voor persoonlijk contact door regelmatig een kletspraatje te maken met mijn leerlingen. 8. Aan het eind van de werktijd mogen de kinderen vertellen wat er goed is gegaan. 9. Einde van de week schrijf ik aan de had van het reflectiemodel van Bateson (bijlage 8) een reflectie over de week. Ik zal vooral op mijn leerkrachtengedrag gaan letten.
Week 3	Punt 6,7,8 en 9 herhalen
Week 4	Punt 6,7,8 en 9 herhalen
Week 5	Punt 6,7,8 en 9 herhalen
Week 6	Ik ga de begin meting herhalen: 10. Klimaatschaal afnemen 11. Evaluatie klassengesprek over de sfeer 12. Schaalvragen door mijn leerlingen laten invullen 13. Vragenlijst gymleerkracht en duo collega Bij de schaalvragen voor mijn leerlingen heb ik nu het kopje: ‘ Wat is er nu anders’ toegevoegd. Hier kunnen ze aangeven wat er nu anders is dan voorheen. Zijn er veranderingen en zo ja welke veranderingen zijn er.

3.5 Validiteit, triangulatie en betrouwbaarheid

Om mijn onderzoeksvraag te beantwoorden zal ik meerdere technieken toepassen zoals: observaties, reflecties, vragenlijsten en schaalvragen. Deze technieken zal ik meerdere malen herhalen. Hierdoor kan ik de verschillende metingen naast elkaar leggen om te kijken of ze dezelfde uitkomsten laten zien. Ik maak gebruik van triangulatie door verschillende percepties van verschillende belanghebbenden te toetsen (Harink, 2010). Ik gebruik hiervoor verschillende informanten:

- de leerlingen
- de gymleerkracht
- mijn duo collega
- mezelf

Door gebruik te maken van triangulatie en de verschillende onderzoekstechnieken verhoog ik de validiteit en betrouwbaarheid van mijn onderzoek.

3.6 Ethische kwesties

Ik ben me bewust van de ethische aspecten binnen mijn onderzoek. Ik hou rekening met de privacy van de betrokkenen. De anonimiteit van mijn collega's en leerlingen zal ik waarborgen. Ik zal de resultaten transparant en navolgbaar weergeven. Alle verkregen resultaten zal ik beschrijven in mijn stuk. De onderzoeksinstrumenten die ik ga inzetten zal ik zorgvuldig uitvoeren, gelet op privacy en betrouwbaarheid van de meetinstrumenten. Om ervoor te zorgen dat ik de juiste meetinstrumenten gebruik zal ik deze bespreken met mijn critical friends. Alle betrokkenen bij het onderzoek zal ik inlichten en om toestemming vragen.

Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten

In dit hoofdstuk presenteer ik de data die antwoord geven op mijn onderzoeksvraag: 'Hoe kan ik op een oplossingsgerichte manier de sfeer in mijn groep verbeteren?'

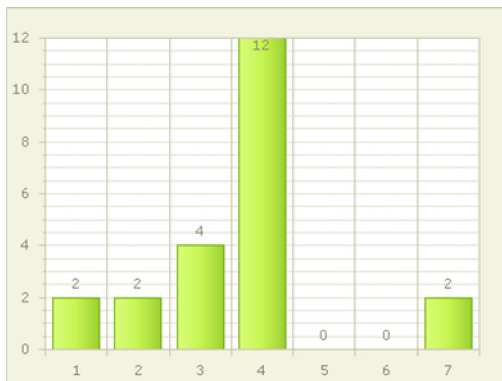
4.1 Klimaatschaal

De klimaatschaal geeft de kwaliteit van de onderlinge relatie en de sfeer in de klas weer. De klimaatschaal heb ik ingezet om zowel de beginsituatie als de eindsituatie in beeld te brengen. De leerlingen hebben de klimaatschaal samen met mijn onderwijsassistent op de computer ingevuld. De klimaatschaal bundelt de antwoorden in een overzichtelijke grafiek op de punten kwaliteit van de onderlinge relaties en sfeer in de klas. Hierbij wordt op de horizontale as gebruik gemaakt van de cijfers 1 t/m 7 als normering. Op de verticale as wordt het aantal leerlingen aangegeven.

4.1.1 Resultaten klimaatschaal

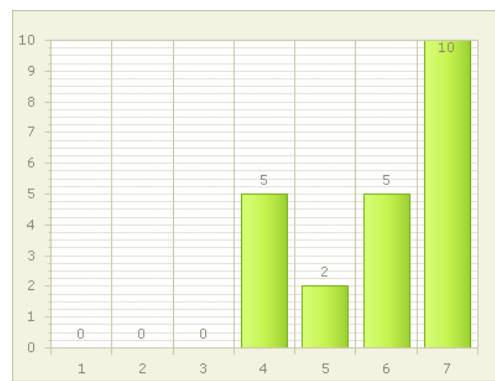
In onderstaande grafieken zijn de gegevens van de beginmeting en de eindmeting af te lezen van de onderlinge relaties en de sfeer in de klas.

Gegevens onderlinge relaties:



Gemiddelde = 3,64

Grafiek 1: kwaliteit onderlinge relaties beginmeting



gemiddelde = 5,91

Grafiek 2: kwaliteit onderlinge relaties eindmeting

De linker grafiek geeft de beginsituatie van de onderlinge relaties weer, de rechter grafiek de eindsituatie. De groene staven geven het aantal leerlingen aan, het bijbehorende cijfer op de horizontale balk geeft het behaalde resultaat aan, met de betekenis:

1=zeer laag

2=laag,

3=onder gemiddeld

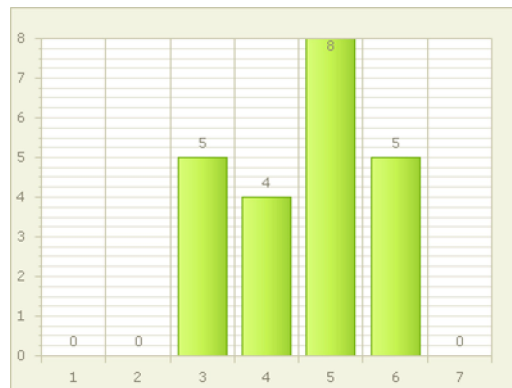
4=gemiddeld

5=bovengemiddeld

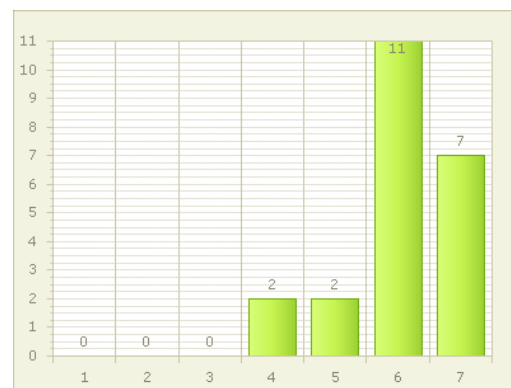
6=hoog

7=zeer hoog

Gegevens sfeer in de klas:



Gemiddelde = 4,59



Gemiddelde = 6,05

Grafiek 3: sfeer in de klas beginmeting

Grafiek 4: sfeer in de klas eindmeting

De linker grafiek geeft de beginsituatie van de sfeer in de klas weer, de rechter grafiek de eindsituatie. De groene staven geven het aantal leerlingen aan, het bijbehorende cijfer op de horizontale balk geeft het behaalde resultaat aan, met de betekenis:

1=zeer laag

2=laag

3=onder gemiddeld

4=gemiddeld

5=bovengemiddeld,

6=hoog

7=zeer hoog

4.1.2 Betekenis resultaten

Uit de eerste meting blijkt dat de kwaliteit van de onderlinge relaties door 8 van de 22 leerlingen (36%) onder gemiddeld of lager wordt beoordeeld. En 14 van de 22 leerlingen (44%) beoordeelt de kwaliteit van de onderlinge relaties gemiddeld of hoger. De sfeer in de

klas wordt door 5 van de 22 leerlingen (22,7 %) onder gemiddeld of lager beoordeeld. En 17 van de 22 leerlingen (77,3 %) beoordeelt de sfeer in de klas gemiddeld of hoger.

Betekenis beginmeting volgens Donkers:

“In vergelijking met de normgroep scoort deze klas op de kwaliteit van de onderlinge leerling-relaties onder gemiddeld en op de sfeer in de klas bovengemiddeld. Dit is een onvoldoende en een ruim voldoende resultaat. De onderlinge leerling-relaties zijn daarom een aandachtspunt voor deze klas”(Donkers, 2012).

Uit de eindmeting blijkt dat de kwaliteit van de onderlinge relaties door 0 van de 22 leerlingen (0%) onder gemiddeld of lager wordt beoordeeld. En 22 van de 22 leerlingen (100%) beoordeelt de kwaliteit van de onderlinge relaties gemiddeld of hoger.

De sfeer in de klas wordt door 0 van de 22 leerlingen (0 %) onder gemiddeld of lager beoordeeld. En 22 van de 22 leerlingen (100 %) beoordeelt de sfeer in de klas gemiddeld of hoger.

Betekenis eindmeting volgens Donkers:

“In vergelijking met de normgroep scoort deze klas zowel op het cluster van de kwaliteit van de onderlinge leerling-relaties en op de sfeer in de klas zeer hoog. Dit is een uitstekend resultaat. Je hebt blijkbaar de meest ideale klas! Zowel de onderlinge leerling-relaties als de sfeer in de klas zijn uitstekend”(Donkers 2012).

4.2 Schaalvragen

Schaalvragen zijn een onderdeel van oplossingsgericht werken, waarbij in deze situatie de leerlingen moesten benoemen hoe de ideale sfeer op onderling en werkgebied eruit ziet. Vervolgens hebben de leerlingen aangeven waar zij vinden dat de klas staat op een schaal van 1 tot 10.

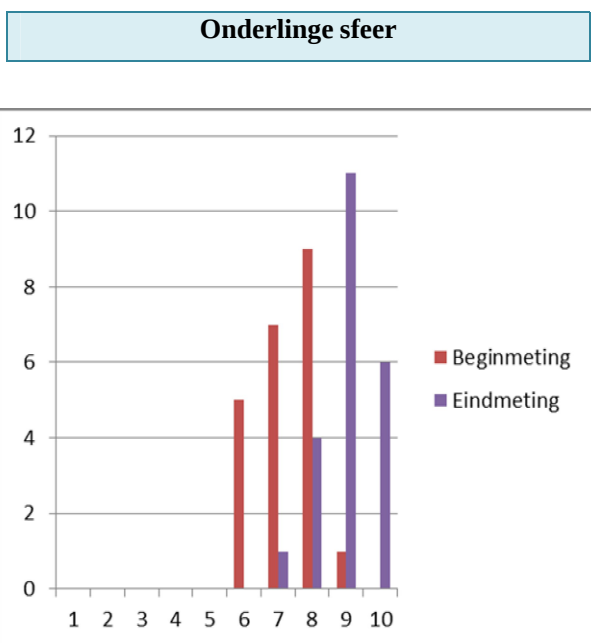
Ik ben als volgt te werk gegaan. Ik heb met mijn klas naar twee onderdelen gekeken. Naar de onderlinge sfeer en de werksfeer. Ik heb met mij leerlingen besproken wat ze onder onderlinge sfeer en werksfeer verstaan en hoe de sfeer er in een optimale situatie uitziet. In bijlage 1 staat beschreven hoe volgens de leerlingen een optimale sfeer eruit ziet. Daarna hebben de leerlingen individueel aangegeven waar zij vinden dat de klas staat. In bijlage 2 vind je de schaalvragen die die leerlingen hebben ingevuld bij de beginmeting. En in bijlage 3 de schaalvragen van de eindmeting.

Vervolgens hebben we samen gekeken aan welke elementen we kunnen gaan werken om de sfeer te verbeteren. De leerlingen hebben aangegeven de werksfeer te willen verbeteren. De volgende doelen zijn daar uit gekomen:

1. Tijdens het werken houden we rekening met elkaar.
2. We werken met een zachte stem.
3. Tijdens het werken zitten we goed op onze stoel en werken we netjes.

4.2.1 Resultaten schaalvragen

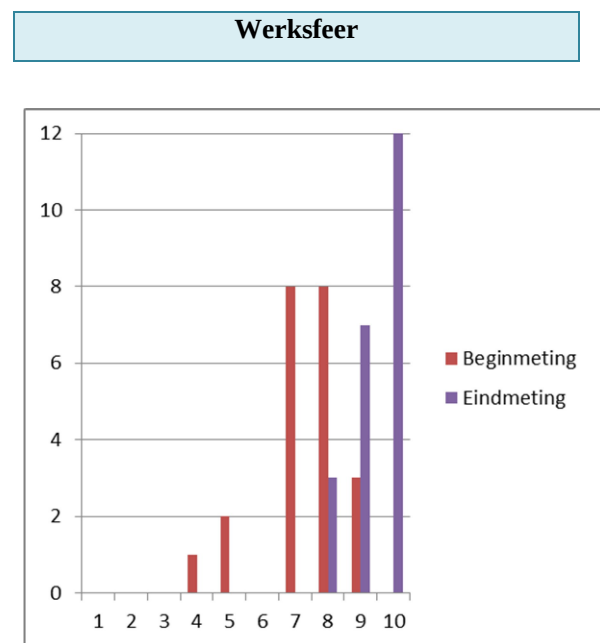
In de onderstaande staafdiagrammen zijn de resultaten van de beide schaalvragen weergegeven. Daarbij geven de rode staven de beginmeting weer en de blauwe staven de eindmeting. Op de horizontale as de normering van 1 tot 10 en op de verticale as het aantal leerlingen.



Grafiek 5: onderlinge sfeer

 Gemiddelde = 7,3

 Gemiddelde = 9



Grafiek 6: werksfeer

 Gemiddelde = 7,3

 Gemiddelde = 9,4

4.2.2 Betekenis resultaten

Bij de beginmeting geven de leerlingen zowel de onderlinge sfeer als de werksfeer geven de gemiddeld een 7,3. Op een schaal van 1 tot 10 is dit een goede score op beide gebieden. Wel zie je dat een aantal leerlingen op het gebied van werksfeer een score onder de 6 geeft. Dit is niet het geval bij de onderlinge sfeer.

Bij de eindmeting is scoort de groep op zowel onderlinge sfeer als werksfeer hoog. Er is een goede vooruitgang geboekt op beide onderdelen. De scores zijn uitstekend.

4.3 Vragenlijsten

De vragenlijsten heb ik gebruikt om de beginsituatie en de eindsituatie volgens de leerkrachten in kaart te brengen om zo eventuele veranderingen aan te kunnen tonen. De vragenlijst bestaat uit 4 schaalvragen waarvan 2 over de onderlinge sfeer en 2 over de werksfeer in de groep. Daarnaast staat er een openvraag, op de beginmeting wordt gevraagd wat er verbeterd kan worden en op de eindmeting wordt er gevraagd welke veranderingen er merkbaar zijn. In bijlage 4 en 5 vind je de vragenlijst van beginmeting en eindmeting. De gymleerkracht van mijn groep, mijn duo-collega die op maandag de groep draait en ikzelf hebben de vragenlijst ingevuld.

4.3.1 Resultaten vragenlijsten

		Score Beginmeting	Score Eindmeting
Onderlinge sfeer	Sfeer onderling		
	Gym leerkracht	7	7
	Duo collega	6	7
	Ikzelf	7	8
	Benadering		
	Gym lk	5	6
	Duo collega	6	7
	Ikzelf	6	7
Werksfeer	Samenwerken		
	Gym lk	6	7
	Duo collega	5	7
	Ikzelf	5	7

	Werksfeer		
	Gym lk	5	7
	Duo collega	4	6
	Ikzelf	5	7

Verbeterpunten:

Opmerkingen gymleerkracht:	Opmerkingen duo collega:	Opmerkingen van mezelf:
- Tijdens de uitleg kletsen de kinderen regelmatig met elkaar. - Tijdens samenspel ontstaan er regelmatig conflicten.	- Tijdens het werken is het onrustig, ik moet vaak waarschuwen. - De kinderen storen elkaar tijdens het werken. - Veel kinderen storen mij terwijl ik op de les kruk zit.	- Tijdens het werken heerst er onrust. Er wordt veel gepraat. - De kinderen praten met een te harde stem. - Wanneer kinderen samenwerken, storen ze hun klasgenootjes.

4.3.2 Betekenis vragenlijsten

Uit de eerste vragenlijst (beginmeting) die ik heb afgenomen komt op het gebied van onderlinge sfeer een gemiddelde van 6,2 op een schaal van 1 tot 10. En op het gebied van werksfeer komt er een gemiddelde score van 5 op een schaal van 1 tot 10. De gemiddelde score van de leerkrachten ligt lager dan de gemiddelde score die die leerlingen geven. De leerkrachten ervaren de sfeer minder goed dan dat de leerlingen dat doen.

Uit de tweede vragenlijst (de eindmeting) komt op het gebied van onderlinge sfeer in de groep een gemiddelde score van 7 op een schaal van 1 tot en met 10. En op het gebied van werksfeer komt er een gemiddelde score van 6,8 op een schaal van 1 op 10. De gemiddelde score is met 1.8 punten omhoog gegaan. Dit is een aanzienlijk hogere beoordeling.

Op de vraag; Wat is er anders? Komt het volgende:

Wat is er anders volgens de gymleerkracht	Wat is er anders volgens mijn duo collega	Wat is er anders volgens mezelf
- Er heerst een prettige positieve sfeer. - Kinderen geven elkaar complimenten. - Tijdens het omkleden heerst er een rustigere sfeer bij de jongens dan voorheen. Het stemgeluid is minder hard.	- Tijdens de werkmomenten is het rustiger, de kinderen houden rekening met elkaar. - Ik krijg complimentjes van de kinderen. - Ze lijken rustiger en minder 'pieperig' over wat iemand wel of niet gedaan heeft.	- De leerlingen werken stiller. - De leerlingen helpen elkaar en daarbij is het stemgeluid minder hard als voorheen. - De leerlingen storen elkaar een stuk minder tijdens de werkmomenten. - De leerlingen geven complimenten aan elkaar.

4.4 Observaties

Bij mijn observaties heb ik gekeken hoe ik als leerkracht reageer op de groep. Ik heb dit gedaan met behulp van turflijsten. Deze turflijsten heb ik drie keer per week ingevuld op vaste momenten en per keer heb ik 20 minuten geobserveerd. In deze turflijsten heb ik bijgehouden hoe vaak ik een compliment geef en hoe vaak ik corrigeer.

4.4.1 resultaten observaties

In onderstaande tabel zijn de resultaten van mijn observaties weergegeven.

Turflijst	complimenten			
	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Gemiddeld
Week 1	8	7	8	7,7
Week 2	8	9	8	8,3
Week 3	10	9	9	9,3
Week 4	12	11	12	11,6

Turflijst	corrigeren			
	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Gemiddeld
Week 1	11	8	9	9,3
Week 2	5	4	3	4
Week 3	3	2	2	2,3
Week 4	0	1	0	0,3

4.4.2 Betekenis resultaten

In de complimenten turflijst is af te lezen dat het aantal complimenten toeneemt met 3,9 complimenten tussen week 1 en week 4. Het geven van complimenten neemt toe.

Het aantal keer dat ik corrigeer is met 9 afgenomen tussen week 1 en week 4. Het negeren van gedrag gaat steeds beter.

4.5 Reflecties

Aan de hand van reflecties volgens het Batesonmodel (zie bijlage 8) heb ik 4 weken lang bijgehouden welke veranderingen ik als leerkracht heb doorgemaakt. Hieronder heb ik puntsgewijs de belangrijkste veranderingen beschreven. In de e tabel hieronder heb ik aan de linkerkant de beginsituatie geschetst en aan de rechterkant de eindsituatie.

4.5.1 Resultaten reflecties

In onderstaande tabel zijn de resultaten van mijn reflecties weergegeven.

Beginsituatie		Eindsituatie	
Omgeving	Tijdens de uitleg kletsen de kinderen regelmatig met elkaar. Tijdens samenspel ontstaan er regelmatig conflicten. Tijdens het werken heerst er onrust. Er wordt veel gepraat. De kinderen praten met een te harde stem. Wanneer kinderen samenwerken, storen ze hun klasgenootjes.	Omgeving	De leerlingen werken stiller. De leerlingen helpen elkaar en daarbij is het stemgeluid minder hard als voorheen. De leerlingen storen elkaar een stuk minder tijdens de werkmomenten. De leerlingen geven complimenten aan elkaar. De WAWW-methode werkt! De sfeer is aan het verbeteren.
Gedrag	Ik spreek kinderen aan op negatief gedrag. Ik spreek heel de groep aan wanneer het onrustig is tijdens de werkmomenten. Ik geef complimenten aan de kinderen.	Gedrag	Ik heb nu regelmatig een praatje met mijn leerlingen. Ik geef vaker individueel complimenten. Ik geef de klas complimentjes. Ik kijk naar wat er goed gaat.
Bekwaamheden	Ik zie het goede van elke leerling. Ik sta open voor mijn leerlingen. Ik kan gedrag herkaderen.	Bekwaamheden	Ik heb oplossingsgerichte gesprekken. Ik stel doelen met mijn leerlingen. Ik kijk naar oplossingen. Ik kan schaalvragen toepassen.
Overtuigingen	Een leerkracht moet open staan voor elke leerlingen. De positieve kanten kunnen zien. Elke leerling moet zich	Overtuigingen	Het contact maken is belangrijk. In elke situatie kijken naar de positieve aspecten. Samenwerken met je leerlingen is

	prettig voelen in de klas, met plezier naar school, zichzelf kunnen zijn. Ben ervan overtuigd dat elke leerling zijn kwaliteiten heeft.		essentieel. Het heeft zin om opzoek te gaan naar oplossingen, blijf niet hangen in het probleem. Het kijken naar oplossingen, kijken naar wat goed gaat geeft energie.
Identiteit	Ik ben een positieve juf. Een zorgzame collega die altijd voor een ander klaar staat. Ik ben een juf die altijd tijd maakt voor zijn leerlingen en de ouders.	Identiteit	Ik ben een positieve juf. Een zorgzame collega die altijd voor een ander klaar staat. Ik probeer nu de oplossing bij de ander te halen. Ik kijk naar dat wat goed gaat. Ik ben een juf die altijd tijd maakt voor zijn leerlingen en de ouders.
Betrokkenheid	Ik streef ernaar om samen te werken met mijn leerlingen. Ik wil doelen stellen met mijn klas. Negatief gedrag kunnen negeren en positief gedrag terugkoppelen aan mijn leerlingen. En oplossingsgerichte gesprekken houden waarbij ik de ander oplossingen laat bedenken.	Betrokkenheid	Ik Kijk naar wat goed gaat. Ik geef complimenten. Ik negeer negatief gedag. Ik zie bij elke leerling positieve veranderingen. Mijn leerlingen zie ik groeien, ze vinden het fijn om complimenten te krijgen. Het kijken naar wat goed gaat en het geven van complimenten geeft mij energie.

4.5.2 betekenis reflecties

Als ik nu terugkijk op mijn reflecties ben ik gaan kijken naar de dingen die goed gaat. Ik kan nu negatief gedrag negeren en ik zie de dingen die mijn leerlingen goed doen. Het contact met mijn leerlingen en het contact onderling is verbeterd. Leerlingen geven elkaar complimenten en ik merk dat leerlingen zich vrij voelen om met mij een praatje te komen maken. De sfeer in de groep is merkbaar verbeterd. Tijdens het werken is het stiller. Mijn leerlingen werken zachtjes samen en helpen elkaar.

Hoofdstuk 5

Conclusies

Tijdens mijn onderzoek heb ik onderzocht of ik op een oplossingsgerichte manier de sfeer in mijn groep kan verbeteren.

In dit hoofdstuk beschrijf ik de conclusies die ik kan trekken uit de verkregen onderzoeksresultaten. Ik zal antwoord geven op mijn onderzoeksvraag en de daar bijhorende deelvragen. Tot slot zal ik mijn aanbevelingen geven.

5.1 Is de sfeer in de groep verbeterd?

Naar aanleiding van mijn observaties en reflecties kan ik concluderen dat de sfeer in de groep positief verbeterd is. Mijn leerkrachtengedrag heb ik aangepast. Ik kijk nu naar wat goed gaat, koppel dit terug aan mijn leerlingen en kan samen met mijn leerlingen doelen stellen. Het geeft mij energie om via de WAWW-methode te werken. Ik vind dat de sfeer verbeterd is.

Hieronder zal ik weergeven of mijn leerlingen en collega's ook vinden of de sfeer in de groep verbeterd is.

5.1.1 Is de sfeer in de groep volgens de leerlingen verbeterd?

Uit de resultaten van de klimaatschaal, de schaalvragen en de opmerkingen van de kinderen kan ik opmaken dat de sfeer in de groep is verbeterd.

De klimaatschaal

Uit de resultaten van de klimaatschaal blijkt dat de gemiddelde score op de **onderlinge relaties** van een 3,64 naar een 5,51 is gegaan op een schaal van 7. Dat is **een verbetering van 1,87 punten**. De gemiddelde score van **de sfeer** in de klas is van 4,59 naar 6,05 gegaan op een schaal van 7. Dat is een **verbetering van 1,46 punten**.

Volgens Donkers (2012) scoort de groep in de tweede meting zowel op de kwaliteit van de onderlinge leerling-relaties als op de sfeer in de klas **zeer hoog**.

De schaalvraag

Bij de schaalvraag geven de leerlingen bij de start van het onderzoek de onderlinge sfeer gemiddeld een 7,3 en de werksfeer ook een 7,3. Voor de huidige situatie geven de leerlingen voor de onderlinge sfeer gemiddeld een 9 en voor de werksfeer gemiddeld een 9,4.

Dat is een **verbetering van 1,7** op de onderlinge sfeer en een **verbetering 2.1** van op de werksfeer.

Uitspraken leerlingen

Uit de opmerkingen van de leerlingen kwamen duidelijk positieve veranderingen naar voren. Dit maak ik op uit antwoorden als:

‘De kinderen in de klas zijn nu liever’

‘Iedereen praat veel zachter’

‘Er wordt steeds minder gepraat, hierdoor kan ik me beter concentreren’

Meer uitspraken van mijn leerlingen vind je terug in bijlage 6.

Op basis van bovenstaande cijfers en uitspraken kan ik concluderen dat **de leerlingen de sfeer in de groep als verbeterd beschouwen**.

5.1.2 Is de sfeer in de groep volgens de leerkrachten verbeterd?

Uit de open vragen blijkt dat de leerkrachten positieve veranderingen hebben opgemerkt. Uit de schaalvragen blijkt dat ze zowel de onderlinge sfeer als de werksfeer verbeterd zijn. In eerste instantie gaven de leerkrachten bij de onderlinge sfeer een gemiddelde score van 6,2 (op een schaal van 1 tot 10) en bij de werksfeer een gemiddelde score van 5. Op de eindmeting geven de leerkrachten bij de onderlinge sfeer een gemiddelde score van 7 en bij werksfeer een gemiddelde score van 6,8.

Dat is een **verbetering van 0,8** op onderlinge sfeer en een **verbetering van 1,8** op werksfeer.

5.2 Kan oplossingsgericht werken bijdrage aan het verbeteren van het groepsklimaat?

Ja, het samen met de leerlingen kijken naar wat er al goed gaat, complimenten aan elkaar te geven en samen doelen te stellen heeft ervoor gezorgd dat de sfeer verbeterd is. Door samen met de leerlingen doelen te stellen hadden we een gezamenlijk plan om de sfeer in de groep te verbeteren. ‘Doelen zijn de richtingwijzers die de gedachten, emoties en gedragingen de weg wijzen naar mogelijke oplossingen’ (Cauffman & van Dijk, 2009, p 59). Door te benoemen wat er allemaal goed ging in de klas ontstond er positieve energie.

De leerlingen kwamen regelmatig vragen of ik weer ging kijken wat ze allemaal goed deden. Veel leerlingen waren trots op zichzelf en gingen ook benoemen wat goed ging. Ik merkte dat

de leerlingen elkaar steeds meer complimentjes gingen geven (zie bijlage 7). Elke dag hebben we stil gestaan bij de voorgenomen doelen waardoor de leerlingen bewust gingen handelen. De leerlingen voelden zich verantwoordelijk voor het behalen van de doelen. De betrokkenheid was groot. Zoals Berg en Shilts (2005) zeggen stimuleert de WAWW-methode leraren om in dit geval met de klas samen te werken in het stellen van doelen, het opperen van ideeën voor oplossingen en het zoeken naar kleine succes om op voort te bouwen.

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

Ja, door negatief gedrag te negeren zag ik steeds meer positieve aspecten van de klas. In het begin kostte het mij nog wel moeite om het negatieve gedrag te negeren. Door hier bewust mee bezig te zijn en te merken aan de leerlingen dat het effect van negeren en het geven van complimentjes werkt lukte het me steeds beter om negatief gedrag te negeren. De WAWW - methode gaat ervan uit dat het voortbouwen op succes makkelijker is dan het aanvullen van gebreken (Berg & Shilts, 2005). En dat blijkt in de praktijk ook zo te werken. Door op een oplossingsgerichte manier met mijn leerlingen te werken heb ik een beter contact gekregen met mijn leerlingen. Ik heb meer tijd gestoken in kletspraatjes. Het maken van contact is de eerste stap van de zevenstappendans. Deze stap maakt het mogelijk om tot interactie te komen. Het is dus belangrijk een goede relatie op te bouwen. Zoals Cauffman en van Dijk (2009) zeggen is een goede relatie de motor van verandering. Door het geven van complimenten krijgen mijn leerlingen de bevestiging dat ze het goed doen. Volgens Cauffman en van Dijk (2009) functioneer je beter met een goed gevoel en sta je meer open van wat er om je heen gebeurt. Mijn positieve reacties maakte het voor de leerlingen duidelijk wat ik van ze verwacht. In mijn onderzoek ben ik met mijn leerlingen gaan kijken naar wat er al goed gaat en wat er verbeterd kan worden. We hebben samen doelen bedacht om aan te werken. We zijn naar de toekomst gaan kijken door bezig te zijn met datgene wat mijn leerlingen zelf veranderd wilde zien. Zoals Durrant (2007) zegt: ‘ het meest zinvol blijft de benadering die zich op datgene richt wat de leerling zelf veranderd wil zien’.

5.4 Slotconclusie

Het is mij gelukt om door een oplossingsgerichte houding de werksfeer te verbeteren. In mijn onderzoek heb ik bewust ander gedrag toegepast en heb dit vastgelegd en het effect op mijzelf en de groep gemeten. Het contact met mijn leerlingen is verbeterd, de sfeer onderling is

verbeterd, mijn leerlingen hebben respect voor elkaar en tijdens de werkmomenten heerst er een betere werksfeer.

De resultaten zijn in korte tijd enorm verbeterd. Omdat de sfeer in de klas al goed was hebben de verbeteringen in korte tijd plaats kunnen vinden. In een andere situatie zal dit wellicht meer tijd in beslag nemen.

De betrokken collega's stonden los van dit onderzoek. Ik heb ze wel ingelicht over de stappen die ik ging ondernemen in de klas.

5.5 Aanbevelingen

Door het toepassen van de WAWW-methode ben ik ervan overtuigd dat een oplossingsgerichte manier van werken bij kan dragen aan het verbeteren van de sfeer. Zoals in de literatuur beschreven staat zorgt de WAWW-methode binnen een school voor saamhorigheid onder het personeel, leerlingen en andere betrokkenen. De methode zorgt voor een algemeen welbevinden en zal de sfeer in de school verbeteren. Het geeft een gevoel dat elk doel bereikt kan worden op een gezamenlijke, vriendschappelijke manier (Berg & Shilts, 2005).

Implementatie op mijn school:

Ik denk dat bij ons op school deze methode zowel preventief als curatief ingezet kan worden om 'probleem' gedrag te voorkomen of aan te pakken. Door positief gedrag te benoemen kunnen wij de leerlingen duidelijk maken wat er van ze verwacht wordt. Om dit te bewerkstellen zal eerst ons team enthousiast gemaakt moeten worden. Dit kan doormiddel van dit onderzoek en de dvd "Classroom solutions". Vervolgens zal de WAWW-methode uitgelegd moeten worden, dit kan doormiddel van een presentatie. Er zal een stappenplan moeten komen op deze methode te implementeren in de school, een coach die de leerkrachten kan begeleiden in de klassen. Ik ben van mening dat een gedragsspecialist deze taak, samen met de directie en internbegeleider, op zich kan nemen. Ik wil de functie als gedragsspecialist gaan vervullen en ons team coachen en begeleiden in deze oplossingsgerichte benadering. De positieve sfeer die zal ontstaan zal het effectief leren vergroten.

Hoofdstuk 6 Evaluatie

Hieronder beschrijf ik hoe ik het proces doorlopen heb. Ik vertel wat ik geleerd heb en hoe ik het als persoon ervaren heb.

Hoe heb ik deze periode ervaren

Het verloop van het onderzoek heb ik als wisselend ervaren. Het was voor mij de eerste keer dat ik een onderzoek heb uitgevoerd. Vooral de opstart was lastig. Het doorlopen van de juiste stappen en het maken van een goede planning vond ik lastig. Ik ben een doener en wilde dan ook gelijk aan de slag in de praktijk. Door het doen van dit onderzoek heb ik geleerd dat het belangrijk is om eerst helder te krijgen wat en hoe je gaat onderzoeken. Het onderzoeksplan heeft voor helderheid en structuur gezorgd. Door het bestuderen van de theorie wilde ik gelijk aan de slag. Het praktisch bezig zijn ging goed. Samen met mijn leerlingen doelen stellen, complimenten geven en kijken naar wat goed gaat heeft ervoor gezorgd dat de sfeer in de groep positief verbeterd is. Het is prettig om samen te werken met de leerlingen. Ik heb een betere band gekregen met mijn leerlingen. Vooral in het begin was het nog wel lastig om gedrag te negeren. Ik reageerde automatisch wanneer ik het onrustig vond. Door er bewust mee bezig te zijn kon ik dit steeds beter negeren. En daardoor zag ik ook steeds meer positieve aspecten van mijn leerlingen.

Ik vond het lastig om te beginnen met schrijven, de literatuur te verwerken en alle resultaten op de juiste manier op papier krijgen. Het schrijven van dit onderzoek heeft mij veel tijd gekost. Eenmaal aan het schrijven raakte ik wel elke keer in een flow en kreeg ik zelfs plezier in het schrijven. Ik heb veel steun gehad van mijn critical friends. Het is prettig als anderen met je meekijken en doorvragen.

Door telkens terug te kijken naar mijn onderzoeksvraag en de bijbehorende deelvragen is het gelukt om kritisch naar mijn eigen onderzoek te kijken en de juiste koppeling te maken met de literatuur. Het volgen van de verschillende modules, het doen van onderzoek en daarnaast 4 dagen werken heb ik als zwaar ervaren. De tijdsdruk heb ik gevoeld.

Tijdens het doen van mijn onderzoek had ik mijn collega's er meer bij willen betrekken. Ik had ze graag op de hoogte willen houden van mijn doelen vooraf en tussentijds mijn ervaringen willen delen. Dit is mij niet gelukt. Ik heb veel vergaderingen en activiteiten zoals bijvoorbeeld het openingsfeest van onze nieuwe school moeten missen. Ook privé heb ik een

stuk minder tijd gehad voor mijn sociale contacten. De laatste loodjes van dit onderzoek waren zwaar. Het maken van planningen hebben mij geholpen om telkens de deadline te halen.

Het doen van dit onderzoek heeft mij ook veel gebracht. Ik zie het belang van een goede voorbereidingen en het maken van planningen. Ik heb geleerd om structuren te zien en hoe ik resultaten kan vast leggen. Als aankomend gedragsspecialist gaat mij dit zeker helpen.

Als persoon sta ik open voor de ander, ik heb geleerd om te kijken en te luisteren naar mijn leerlingen. Mijn leerkrachten gedrag is veranderd, ik kijk naar wat goed gaat, werk samen met mijn leerlingen, geef gerichte complimenten en streef samen met mijn leerlingen gezamenlijke doelen na.

In mijn achterhoofd hoor ik regelmatig de zin: ‘het voortbouwen op succes is gemakkelijker dan het aanvullen van gebreken’ (Berg & Shilts 2005). En niet alleen als leerkracht maar ook als mens zie ik het goede van de ander, ik sta minder snel met een oordeel klaar. Ik kijk op een positieve manier naar alle situaties. En wanneer collega’s, ouders of leerlingen met een probleem bij me komen ben ik niet meer degene die gelijk met een oplossing komt. Ik probeer de oplossing bij de ander te laten. Ik ben me ervan bewust dat de oplossing van de ander veel meer waarde heeft.

Ik straal meer rust uit, ik kan achteroverleunen en luisteren naar de ander, doorvragen en feedback geven op de positieve aspecten. Het oplossingsgericht werken en denken moet nog verder ingeslepen worden. Ik ben er nu bewust mee bezig. Het is nog niet vanzelfsprekend, daarvoor was mijn onderzoek te kort. Ik zal hier bewust mee bezig moeten blijven om het oplossingsgericht handelen mij helemaal eigen te maken. Door mijn onderzoek ben ik op de goede weg en zijn de eerste stappen gezet.

Keuze van het onderwerp

Tijdens de opleiding hebben we een aantal modules over oplossingsgericht werken gehad. Door deze modules en de studie tweedaagse van Dick van Dijk ben ik enthousiast geworden over oplossingsgericht werken. Oplossingsgericht werken is er vooral op gericht om op een respectvolle en doelgerichte manier naar oplossingen toe te werken, waarbij je gebruik maakt van de krachtbronnen van de ander. Je helpt de ander tot een oplossing te komen. Je kijkt met de ander mee. “From one step behind” (de Shazer, 1994). Ik vind dit een mooie, positieve

manier om met problemen om te gaan. Ik wist dus al snel dat ik de oplossingsgerichte aanpak wilde gaan uitproberen in mijn klas.

Deze aanpak sluit aan hoe ik mezelf als leerkracht wil profileren. Als leerkracht wil ik mij vooral richten op de oplossing in plaats van de oorzaak van het gedrag. Ik ben een leerkracht die positief is ingesteld. Ik zie in elk kind de leuke eigenschappen. Tijdens de opleiding heb geleerd om een probleem te herkaderen zodat je met andere ogen naar je leerlingen, collega's en de ouders kunt kijken. Zelf geeft het mij veel energie om op een positieve manier naar 'alle' kinderen te kijken.

Uitproberen in mijn eigen groep

Door het doen van dit onderzoek wilde ik ervaren hoe het is om volgens de WAWW-methode met heel mijn klas te werken. Lukt het om via de WAWW-methode de sfeer positief te verbeteren? Lukt het om negatief gedrag te negeren? Kan ik met mijn klas doelen bepalen en samen met mijn leerlingen deze doelen behalen?

Ik vond het prettig om dit onderzoek in mijn eigen groep te kunnen uitvoeren. Ik wilde graag mijn eigen leerkrachtgedrag verbeteren. Ik wilde meer grip krijgen op mijn eigen handelen. Welk leerkrachtgedrag kan een bijdrage leveren aan een prettige sfeer? Hoe kan ik zelf op een positieve manier de sfeer in mijn groep verbeteren? Dit wil ik kunnen overdragen aan mijn collega's en toekunnen passen in mijn toekomstige groepen.

De volgende stap

De WAWW-methode kan ik in de praktijk toepassen en de volgende stap is om dit over te dragen aan mijn collega's. Door het schrijven van dit onderzoek heb ik geleerd kleine stapjes te zetten om zo mijn doelen te bereiken. Dit geeft mij rust, problemen hoeven niet in 1 keer opgelost te worden. Mijn kennis over het oplossingsgericht werken is vergroot, mijn leerkrachtgedrag is veranderd, ik beheers vaardigheden die ik in de praktijk kan toepassen en kan overdragen aan mijn collega's. In het boek oplossingen in de klas van Berg en Shilts (2005) staat een Chinees spreekwoord:

'Een reis van duizend kilometer begint bij de eerste stap. Als je eenmaal de eerste stap in de goede richting hebt gezet, kom je er uiteindelijk wel'.

Daar sluit ik mij helemaal bij aan. Ik zag er tegenop om dit 'meesterstuk' te schrijven, maar door kleine stapjes te zetten is het gelukt en ben ik trots op mezelf en het behaalde resultaat.

Nawoord

Het schrijven van dit stuk is gepaard gegaan met een lach en een traan. Ik ben trots op het resultaat. Op school heb ik alle ruimte, tijd en medewerking gekregen om mijn onderzoek uit te voeren. Ik wil mijn collega's bedanken voor hun medewerking, het invullen van de vragenlijsten en hun begrip dat ik niet altijd tijdens de vergaderingen aanwezig kon zijn.

Ik wil mijn begeleidster Han Jespers bedanken voor de begeleiding, het meedenken en de feedback. Ook mijn critical friends van de opleiding hebben mij geholpen om de juiste stappen te zetten en ze waren een stimulans om door te gaan.

Tot slot wil ik ook mijn partner Edgar bedanken voor het meelesen, meedenken en voor het begrip in deze af en toe heftige periode.

Literatuurlijst

Boeken

- Ausum, J.(2010), *Het spel van lesgeven, Reageren op lastige situaties in de klas*, Amersfoort, CPS onderwijs ontwikkeling en advies, Enschede, Ipskamp Drukkers.
- Baarda, D.B. & Goede, M.P.M.de, (2006), *Basisboek Methoden en Technieken, Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwantitatief onderzoek*, Groningen, Houten, Noordhoff Uitgevers.
- Cauffman, L., van Dijk, D.J. (2010). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma
- Deley, T., (2004), *Denken, voelen, doen. Sociaal-emotionele ontwikkeling in het basisonderwijs (+ DVD)*, Antwerpen/Apeldoorn, Uitgeverij Garant,www.garant-uitgevers.nl.
- Durrant, M., (2007), *Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school*, Antwerpen/Apeldoorn, uitgeverij Garant, www.garant-uitgevers.nl.
- Engelen, R. van, (2010), *Grip op de Groep, Jeugd in School en Wereld (JSW) boek 36*, Amersfoort, uitgeverij ThiemeMeulenhoff.
- Evers, M., Soepboer, W. & Loman, E. (2004). *Kinderkwaliteitenspel*. Amersfoort: CPS.
- Piet Gielis, A. K. (2010). *Begeleiden van de groep*. Houten: EPN.
- Jeninga, J.(2010). *Professioneel omgaan met gedragsproblemen. Praktijkboek voor het primair onderwijs*. Baarn. Uitgeverij: Thieme Meulenhoff.
- Jong, P en Kim Berg I. (2004). *De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*. Amsterdam: Harcourt Book Publishers.
- Marzano, R.J., Pickering, D.J.&Pollock, J.E.,(2010), *Wat werkt in de klas, research in actie. Didactische strategieën die aantoonbaar effect hebben op leerprestaties*, uitgeverij Bazalt, www.bazalt.nl, Middelburg, Drukkerij Meulenberg.
- Onstenk, J.,(2011), *pedagogiek in de onderwijspraktijk, een geïntegreerde benadering*, Bussem, uitgeverij Countinho bv.

Artikelen:

- Boerman,R. (2008) *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek*. Tilburg: Fontys OSO.
- ECBO (2010). *Groeiend aantal zorgleerlingen vraagt om visie op leerlingenzorg*.
- ECPO (2010). *Op weg naar passend onderwijs 2*.
- Ministerie van onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2011). *Beleidsbrief naar passend onderwijs*.
- Schuurman, H.(2007). *Passend onderwijs – pas op de plaats of stap vooruit?* verschenen in *Tijdschrift voor orthopedagogiek* nr.46, p.266-278

Websites

- Boom Lemma. (2010). *Toepassingen*. Geraadpleegd 16 januari 2012 via <http://www.oplossingsgerichtwerkeninhetonderwijs.nl>
- Cauffman, L. (2005). Geraadpleegd 13 januari 2012, via <http://www.louiscauffman.com>
- Van Dijk, D. *Wat is oplossingsgericht?* Geraadpleegd 16 januari 2012 via <http://www.dickjvandijk.nl/>

- Jeninga & Donkers,(2010) ,*Klimaatschaal*, Fontys, Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg. Op 15 november 2011 gevonden via www.klimaatschaal.nl.
- Rijksoverheid. Passend onderwijs. Geraadpleegd op 16 januari 2012, via http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs?ns_campaign=Thema-Onderwijs_en_wetenschap&ro_adgrp=Passend_onderwijs&ns_mchannel=sea&ns_source=google&ns_linkname=passend%20onderwijs&ns_fee=0.00

DVD

- Huibers & Berg, (2007) *Dvd “ Classroom Solutions”*.

Bijlagen 1

Optimale sfeer volgens de leerlingen

Wat zie je terug bij een 10:

- *Je werkt stil*
- *We helpen elkaar*
- *Je soort elkaar niet*
- *Je werkt hard*
- *Iedereen krijgt zijn werk af*
- *Je werkt netjes*
- *De juf hoeft niet te bellen*
- *Je zit goed en werkt netjes*
- *Je stoort de juf niet*
- *Wanneer je hulp nodig hebt vraag je dat zachtjes aan een ander*
- *Je stoort de juf niet als ze op een les kruk zit*
- *We zijn lief voor elkaar*
- *Je luistert naar elkaar*

Bijlage 2

Beginmeting leerlingen:

De sfeer in de groep is:



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

De werksfeer in de groep is:



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Bijlage 3:

Eindmeting leerlingen

De sfeer in de groep is:



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

De werksfeer in de groep is:



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Wat is er nu anders:

Bijlage 4

Beginmeting leerkrachten

Hoe ervaar je op een schaal van 1 tot 10:

De sfeer tussen de leerlingen:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

De leerlingen benaderen elkaar op een positieve manier:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

De leerlingen kunnen op een prettige manier samenwerken:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Tijdens de werkmomenten heerst er een rustige werksfeer:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Op welke punten zou je verbetering willen zien:

Bijlage 5

Eindmeting leerkrachten

Hoe ervaar je op een schaal van 1 tot 10:

De sfeer tussen de leerlingen

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

De leerlingen benaderen elkaar op een positieve manier

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

De leerlingen kunnen op een prettige manier samenwerken

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Tijdens de werkmomenten heerst er een rustige werksfeer

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Heb jij de afgelopen weken veranderingen gezien? Zo ja welke:

Bijlage 6

Uitspraken van leerlingen

‘Ik vind dat het beter gaat in de klas, we storen elkaar niet’

‘De juf hoeft niet meer zo vaak te bellen’

‘We praten zachtjes met elkaar’

‘De juf hoeft niet meer sssst te zeggen’

‘Het is stiller in de klas’

‘De kinderen in de klas zijn liever’

‘Nu we regels hebben gemaakt vind ik het beter in de klas gaat’

‘De klas is stiller en W is niet meer zo boos’

‘Ik vind het leuker in de klas’

‘Ik vind het nu leuker, eerst had ik veel meer ruzie’

‘Iedereen praat veel zachter’

‘Ik vind dat ik beter werk’

‘Ik vecht niet meer’

‘De juf is stiller’

‘Er wordt steeds minder gepraat en daardoor kan ik me beter concentreren’

Bijlage 7

Complimenten van leerlingen

‘Ik kon vandaag lekker werken’

‘D werkte goed vandaag’

‘De nakijkbak zit helemaal vol’

‘Ik vond W vandaag erg lief’

‘Ik werd niet gestoord ik kon goed werken’

‘J en N werkte rustig’

‘S stoorde mij helemaal niet’

‘Ik ben trots op de klas’

‘Y werkte stil’

‘N komt steeds minder naar je toe juf’

‘S en ik hebben helemaal geen ruzie gehad’

‘We hebben rekening met elkaar gehouden’

Bijlage 8

Reflectiemodel Bateson



Zingeving/ wat wil ik, waar ben ik op uit?	
Identiteit/ wie (wat) ben ik?	
Waarden, overtuigingen en normen/ waar geloof ik in, wat vind ik?	
Capaciteiten/ wat kan ik?	
Gedrag/ wat doe ik?	
Omgeving/ waar ben ik?	

⁵ <http://remmeltmeijer.wordpress.com/2009/09/24/te-druk-met-business-voor-spiritualiteit/>