

Meesterstuk Mirjam Crezée

Interactieverbetering tussen docenten en leerlingen



**Master Special Educational
Needs**

**Fontys Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg**

**Leerroute: IB Deeltijd
2-jarige opleiding**

Studentnummer: 230854

**Begeleid door:
Drs. Frans Kemmeren**

Januari 2011

Interactie

Een mens kan niet zonder.

Gemaakt om Interactie te hebben.

Zonder Interactie geen leven.

Hebben van Interactie maakt een mens compleet.

Leven wordt aangenamer door positieve Interactie.

Compleet wanneer mensen positief Interactief zijn.

(M. Maureau-Crezée, januari 2011)

Inhoudsopgave

Samenvatting

Inleiding

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

Hoofdstuk 4 Data-analyse en resultaten

Hoofdstuk 5 Conclusie

Hoofdstuk 6 Evaluatie

Literatuurlijst

Bijlagen:

Bijlage 1 De interactievragenlijst mentorleerlingen

Bijlage 2 Complimentenposters

Bijlage 3 Powerpoint presentatie Handout

Bijlage 4 Opdracht week 1t/m4

Bijlage 5 Evaluatie week 1t/4

Bijlage 6 Vragenlijst docenten

Bijlage 7 Uitkomsten vragenlijst in matrix

Bijlage 8 Staafdiagram

Samenvatting

Dit meesterstuk betreft een praktijkonderzoek naar het effect van complimenten in de klas op de interactie tussen docenten en leerlingen. Er wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag:

Hoe kan ik als IB 'er door gerichte oefeningen die gericht zijn op complimenten de docent beïnvloeden zodat de interactie tussen leerlingen en docent verbetert.

In de inleiding wordt de school beschreven. Ook licht ik de motivatie en de relevantie van dit te houden onderzoek toe. Ik maak duidelijk welke onderwerpen er in de theorie aan bod gaan komen, namelijk: Oplossingsgericht werken, positive behaviour support en verandermanagement.

In hoofdstuk 1 maakt de lezer kennis met de probleemstelling van het onderzoek. Je leest wat de aanleiding is geweest om dit onderzoek uit te voeren. De onderzoeksvraag en deelvragen worden geformuleerd. Ik leg uit wat ik denk te bereiken met dit onderzoek en daaraan gekoppeld het belang voor de school.

Hoofdstuk 2 beschrijft de theoretische onderbouwing naar aanleiding van de onderzoeksvraag en de deelvragen.

Hoofdstuk 3 schetst welke onderzoeksvormen ik hanteer tijdens het uitvoeren van het onderzoek. Het betreft een actieonderzoek. Ik beschrijf aan de hand van fases hoe het verloop van het onderzoek er in de praktijk uit gaat zien.

In hoofdstuk 4 analyseer ik de data en resultaten van de vragenlijst die door de docenten is ingevuld. Per vraag maak ik een overzicht van de antwoorden die collega's hebben gegeven en een conclusie. Verder zijn de gegevens uit de interactievragenlijst die de leerlingen hebben ingevuld terug te vinden in dit hoofdstuk.

In hoofdstuk 5 worden de antwoorden van het praktijkonderzoek gekoppeld aan het theorieonderzoek en beantwoord ik de deelvragen.

Hoofdstuk 6 is een evaluatie van het praktijkonderzoek. Je leest wat het onderzoek persoonlijk heeft opgeleverd. Wat de theorie heeft betekend en wat het in de praktijk heeft voortgebracht.

Inleiding

Ik voer dit onderzoek uit in het kader van de opleiding Master Special Educational Needs aan de Fontys Hogeschool Tilburg. Mijn naam is Mirjam Maureau-Crezée en ik ben werkzaam op een middelbare school in Waalwijk. Toen in 2009 de nieuwe functie IB werd ingevoerd, besloot ik om te solliciteren. Ik werd aangenomen en werd IB'er voor de onderbouw VMBO theoretische leerweg. Omdat ik me graag wilde bekwamen in het vakgebied van de intern begeleider besloot ik om de opleiding intern begeleider te gaan doen. Er was echter één obstakel. Ik ben werkzaam in het voortgezet onderwijs en de opleiding bestond alleen nog maar voor het primair onderwijs. Na gesprekken met de opleidingscoördinator begreep ik dat ik de opleiding IB gewoon kon volgen maar dan op maat. Het eerste jaar stond in het teken van de Intern begeleider algemeen en het tweede jaar zou ik me verder kunnen specialiseren in de gebieden waar ik me nog moest ontwikkelen. Dat heeft er in geresulteerd dat ik uiteindelijk een viertal modules heb gevolgd in verschillende lesplaatsen uit de opleiding zorgcoördinator deze modules sloten naadloos aan op mijn onderwijspraktijk. Mijn onderzoek wordt uitgevoerd in mijn mentorklas 1 VMBO theoretische leerweg. Dit is een klas met 20 leerlingen en er geven 12 docenten les aan deze klas. Ik ben ook IB'er van deze leerlingen. De school is echter een brede scholengemeenschap met VMBO, HAVO, VWO en Gymnasium en telt zo'n 1300 leerlingen. Ik beperk me in dit onderzoek tot de groep waar ik IB'er van ben en krijg te maken met 12 docenten die lesgeven aan deze leerlingen waaronder een 6-tal mentoren.

Motivatie

Het onderzoek wat ik ga uitvoeren betreft interactie tussen de docenten en leerlingen. Hoe kan ik als IB'er deze interactie zo beïnvloeden dat deze interactie tussen docenten en leerlingen verbetert. Terugkijkend naar de leeronderzoekslijn bijeenkomsten van vorig jaar kwam er telkens één bepaald thema bovendrijven wat mij het hele jaar heeft beziggehouden. Namelijk hoe kan ik de interactie van collega docenten zo beïnvloeden, zodat ook zij op een positieve manier gebruik zullen maken van hun interactie naar de leerlingen. Ik liep er vooral tegen aan dat docenten vaak alleen kijken naar de negatieve kant van bijvoorbeeld een leerling met een gedragsstoornis of leerstoornis. Deze negatieve kant is dan zo zwart dat er eigenlijk geen lichtpuntjes meer worden gezien bij zo'n betreffende leerling. Ik merk dat dit vooral speelt bij leerlingen met gedragsstoornissen. Kijkend naar de toekomst denk ik niet dat het aantal leerlingen met gedrags- en leerstoornissen zal afnemen maar juist toenemen. Niet dat deze leerlingen er vroeger ook niet geweest zijn. Maar tegenwoordig worden deze leerlingen veel meer gelabeld dan vroeger. Wanneer vroeger een kind druk was, dan zeiden ze deze jongen of dit meisje heeft veel energie en deze leerlingen verlieten vaak vroegtijdig de school en gingen aan het werk. Doordat er nu zo veel veranderd is op dit gebied denk aan leerplicht tot 18 zie je dat docenten tegenwoordig veel meer te maken krijgen met dit type leerlingen. Er spelen echter nog meer dingen mee. Onstabiele thuissituaties kunnen een bepaald gedrag versterken. Denk aan kinderen van gebroken gezinnen. Het wetenschappelijk onderzoek van Amato en Keith (1991) wijst uit dat kinderen van gescheiden ouders veel meer gedragsproblemen hebben. In 2001 voerde deze mannen exact hetzelfde onderzoek uit en wat bleek. De problemen waren alleen maar toegenomen. Het wordt dan ook de hoogste tijd om het tij te keren en iets te veranderen. Mijn drive is mede ontstaan door mijn teamleidster. Zij is 60 jaar en bruist van positieve energie. Zij is mijn critical friend in mijn werkomgeving. We hebben al heel wat gespard met betrekking tot dit onderwerp en mede door haar ben ik extra gemotiveerd om een positieve verandering te weeg te brengen.

Relevantie

Wanneer ik mensen bewust kan maken van hun manier van communiceren en interactie zal dit op de lange termijn winst betekenen. Ik wil dus collega's door middel van gerichte oefeningen zo beïnvloeden dat de interactie tussen hen en de leerlingen verbetert. Wanneer ik hier in slaag zal dit zich niet beperken tot alleen de docenten en leerlingen ik denk dat je als collega's onderling hier ook van kunt profiteren. Een aantal docenten zullen zich meer bewust worden van het belang van een goede interactie in de klas.

Theorie

De theorie die ik ga beschrijven omvat de thema's interactie, oplossingsgerichte gesprekken en veranderingsprocessen. Ik heb deelvragen geformuleerd om mijn onderzoek nog beter te onderbouwen. Ik neem mijn visie en die van de teamleidster als uitgangspunt namelijk dat je met een positieve interactie meer zult bereiken.

Competenties

Door middel van dit onderzoek wil ik me bekwamen in de volgende competenties:

- Implementerend handelen (het invoeren van vernieuwingen)
- Een team van docenten aansturen.

Het onderzoek zal er uiteindelijk toe moeten leiden dat docenten bewuster met hun manier van interactie zullen omgaan richting leerlingen maar ook onderling. Ik hoop dat door dit onderzoek de positieve interactie verbetert gaat worden d.m.v. mijn interventies. En dat docenten meer gebruik zullen maken van complimenten. Er valt voor mij ook nog veel te ontwikkelen op het gebied van het aansturen van een team. Ik heb me tot nu toe eigenlijk beperkt tot individuele docenten. Wanneer een docent problemen heeft, komt hij of zij bij mij en proberen we samen tot een oplossing te komen. Dit komt echter nog maar mondjesmaat voor. Omdat ik zie dat veel docenten toch sneller naar de zorgcoördinator toe stappen. Op zich is dat niet zo vreemd. De functie van intern begeleider bestaat nog maar een jaar en is dus nog volop in ontwikkeling. Door dit onderzoek wil ik me echter ook gaan richten op het team 1 VMBO. Ik zal hen tijdens de teamvergadering gaan informeren over mijn onderzoek en vragen om hier aan mee te werken. Hier ligt een grote uitdaging. Ik krijg te maken met een 12 tal docenten, die variëren in leeftijd. Er zijn een 4-tal docenten die eigenlijk nog maar net voor de klas staan, anderzijds krijg ik ook te maken met docenten die al jaren ervaring hebben. De leeftijd varieert van 22 tot 60. Ik hoop uiteindelijk een stap vooruit te komen. Ik weet dat ik met weerstand te maken ga krijgen. Dit vind ik altijd een moeilijk onderdeel, maar ik heb vorig jaar geleerd dat weerstand vooruitgang betekent. In de theorie van Paul Kloosterboer (2008) staat geschreven dat *er zonder weerstand geen verandering kan plaatsvinden*. Ik hoop dan ook door middel van een oplossingsgerichte manier van denken te werk te gaan en deze weerstand tegemoet te zien als iets positiefs.

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

Aanleiding

Doordat ik ontdekte dat ik telkens werd geconfronteerd met een terugkerend thema namelijk positieve interactie. Heeft dit ertoe geleid dat ik uiteindelijk heb besloten om hier mee aan de slag te gaan. Ik hoor collega's nu te vaak klagen over leerlingen en klassen die "problemen" geven. Ik ben van mening dat er altijd sprake is van een wisselwerking. Hoe sta ik zelf in een bepaalde situatie? Hoe reageer ik zelf op bepaald gedrag? Ik snap dat allerlei factoren meespelen in mijn gedrag en interactie die ik als docent hanteer, maar ik ben ook van mening dat ik als docent constant tot zelfreflectie moet komen en kritisch naar mezelf moet durven kijken. Dit valt niet mee, want dit kan soms te dichtbij komen. Ik merk nu nog te veel dat docenten moeite hebben met kritisch naar zichzelf te kijken. Nou is het natuurlijk ook niet de bedoeling dat we in het negatieve blijven hangen, maar het zou juist zo mooi zijn wanneer je als mens je bewust bent van negatieve eigenschappen, maar hier tegelijkertijd de uitdaging ziet liggen. Er zijn volop mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen! Elkaar te helpen, stimuleren en motiveren. Dat brengt ons ook op interactie. De van Dale definieert dit als volgt: Wisselwerking. Voor een wisselwerking heb je collega's en leerlingen nodig. In mijn vooronderzoek heb ik dan ook een interactie vragenlijst afgenomen bij mijn mentorklas. Die je in de bijlage terug kunt vinden. De vragenlijst die ik heb gemaakt voor mijn mentorklas heb ik samengesteld naar aanleiding van een vragenlijst uit de klimaatschaal van Ad Donkers. Ik heb daar echter zelf nog wat vragen aan toegevoegd die gericht zijn op complimenten. Ik hecht veel waarde aan de antwoorden van mijn mentorleerlingen. Naar aanleiding van de uitkomsten van de vragenlijsten die ik mijn mentorklas heb laten invullen ben ik rond de tafel gegaan met mijn teamleider en directeur. We hebben de uitkomsten besproken en mijn teamleider wil dat dit onderzoek in alle 1 vmbo en vmbo/havo klassen wordt afgenomen. Wanneer we dit daadwerkelijk willen gaan uitvoeren in alle eerste klassen wil mijn directeur dat we van te voren goed nadenken over hoe we dit naderhand gaan aanpakken met de resultaten. In het verleden is er gebruik gemaakt van kwaliteitscholen. Leerlingen moesten bepaalde vragenlijsten invullen met betrekking tot allerlei onderwerpen die invloed hebben op de kwaliteiten van een docent. Het resultaat was dat er naderhand ontzettend veel onvrede was met betrekking tot de uitkomsten. Docenten kregen een uitkomst op een papertje in de vorm van een zonnetje of donderwolk. Er werd volop over gesproken in de personeelskamer en dit zorgde er voor dat de sfeer negatief werd beïnvloed. Ik heb duidelijk gemaakt dat mijn doel is om uit te gaan van de krachten van de docenten. Na het afnemen van deze vragenlijst heb ik besloten om in te zoomen op één onderdeel waar ik me de komende vier weken intensief mee bezig ga houden. Als ik kijk naar de uitslag van de vragenlijst zoals die er nu uit ziet zou ik eigenlijk uit willen gaan van vraag 8 (*deze docent geeft gedurende de les complimenten*) uit de vragenlijst. Uit de afname van deze lijst is gebleken dat alle docenten op dit punt nog behoorlijk wat kunnen verbeteren. Er worden in de praktijk nog veel te weinig complimenten gegeven. Toch zijn de effecten van complimenten groot zo blijkt uit verschillende theoretische benaderingswijzen. Zowel het oplossingsgericht gedachtegoed (Bannink, 2007) als positive behaviour support (Golly&Sprague, 2011) zijn beiden voor een positieve benadering van de leerling. De docent geeft gedurende de les complimenten. Je krijgt dan niet een onderlinge strijd, maar een gemeenschappelijke deler. Alle docenten zouden op dit gebied winst kunnen behalen.

Onderzoeksvraag

Ik wil er naar toe dat docenten leerlingen positiever benaderen door gebruik te maken van complimenten. Dat docenten niet altijd van het negatieve uitgaan, maar juist het positieve bij de leerlingen kunnen benoemen. Ook de bijzondere leerlingen die extra aandacht vragen.

Mijn onderzoeksvraag luidt als volgt:

Hoe kan ik als IB 'er door gerichte oefeningen die gericht zijn op complimenten de docent beïnvloeden zodat de interactie tussen leerlingen en docent verbetert.

Mijn deelvragen voor dit onderzoek zijn:

- Wat is goede interactie?
- Wat zijn gerichte oefeningen om het complimenteren te verbeteren?
- Wat is een goede strategie om docenten aan te sturen?

Wat denk ik te gaan bereiken?

Ik hoop een gedragsverandering te weeg te brengen en mensen zich bewuster te maken van hun interactie en wat de gevolgen zijn van complimenten gedurende de interactie tussen docent en leerling. Ik word in dit onderzoek aangedreven door mijn eigen normen en waarden op het gebied van dit onderwerp. Vanuit eigen ervaring kan ik zeggen dat het veel prettiger werken is wanneer je een positieve kijk hebt. Dit geldt niet alleen voor je werk, maar ook je privé situatie. Het klinkt cliché maar alles ziet er een stuk mooier uit wanneer je door een positieve bril naar de wereld kijkt. Het geeft je energie om er voor te gaan en het draagt op een positieve manier bij aan je fysieke en psychische gesteldheid. Omdat ik dit persoonlijk zo mag ervaren wil ik het graag delen met de mensen om mij heen. Wanneer collega's gaan zien dat zo iets kleins een bijdrage kan leveren aan een verbetering van hun werkklimaat is wat mij betreft mijn onderzoek geslaagd. Eigenlijk heeft dit hele onderzoek te maken met een andere manier van denken. Iets kan in de praktijk hetzelfde blijven, maar door jouw andere kijk kan het toch compleet verandert zijn. Ik ga sowieso tegen weerstand aanlopen, omdat een aantal mensen geneigd zijn obstakels altijd vanuit een negatieve kant te belichten, maar ik hoop door middel van de literatuur handvatten aan te kunnen gaan reiken en deze weerstand om te buigen tot vooruitgang. Wanneer het positieve effect bij een aantal collega's bewerkstelligd zal worden, ben ik er van overtuigd dat de rest ook zal volgen. Het spreekwoord luidt immers: Wanneer er één schaap over de dam is, volgen er meer. Ik denk dat vooral mijn jonge collega's erg enthousiast zullen zijn en hoop via hun de olievlek over de rest van het team te verspreiden.

Wat is het belang voor de school?

Ook hier geldt, wanneer iets als een klein olievlekje begint kan het uiteindelijk steeds groter worden en hoop ik dat deze manier van interactie uitgebreid zal worden in de andere lagen van de school. Aangezien we volop bezig zijn met passend onderwijs en als school al behoorlijk op de goede weg zitten, denk ik dat ook voor dit thema goede interactie niet zal mogen ontbreken. Door de toekomstplannen met betrekking tot dit passend onderwijs is het van groot belang dat er een verandering zal plaatsvinden in het denken. Het is een gegeven dat er door te korten binnen onze school behoorlijk wat bezuinigingen doorgevoerd gaan worden. Er is ons laatst al gepresenteerd dat de klassen groter gaan worden. Dit heeft de sfeer niet op een positieve manier beïnvloed. Het is van groot belang dat collega's een ander kijk gaan krijgen. Ik wil collega's motiveren om positiever naar de leerlingen te laten kijken.

Op die manier vergroot je het werkplezier van de docenten en zie je dat ook weer terug in de klas. Vanuit de literatuur blijkt dat het leerrendement van de leerlingen nauw samenhangt met de relatie. Luc Stevens (2002) zegt: "Eerst relatie dan prestatie". Het mes snijdt dus aan twee kanten. Door te werken aan een positiever klassenklimaat kun je het leerrendement verhogen. Mijn focus ligt nu op mijn mentorklas en de 12 docenten uit team 1VMBO, maar het is wel de bedoeling dit uit te breiden naar de andere 1 VMBO/HAVO klassen. Mijn verwachtingen met betrekking tot dit onderzoek zijn dat de sfeer binnen onze afdeling VMBO onderbouw zal verbeteren. Dat collega's positiever zullen worden naar de leerlingen toe, maar ook naar elkaar. Dat ze zullen ervaren hoe leuk het is om met complimenten te werken en zelf complimenten te ontvangen.

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

Alvorens te starten met mijn theorieonderzoek, heb ik de volgende deelvragen geformuleerd:

- Wat is goede interactie?
- Wat zijn gerichte oefeningen om het complimenteren te verbeteren?
- Wat is een goede strategie om docenten aan te sturen?

Martine Delfos (2000) beschrijft in haar theorie dat er een aantal voorwaarden zijn voor communicatie met pubers. Aangezien wij als docenten met pubers te maken hebben, leek het mij wel relevant om deze theorie expliciet te vermelden in dit onderzoek. Deze voorwaarden kunnen bijdragen aan een goede interactie.

1. Vertellen stimuleren. Houding men wil luisteren en het verhaal horen, vertellen stimuleren door vragen te stellen en door te vragen op onderwerpen waarvan we voelen dat de ander die belangrijk vindt.
2. Gericht doorvragen. Gericht op het belang van de ander.
3. Waardering voor het denkproces uiten. Contact wordt beter wanneer je als volwassene erkent dat het inzicht van de puber jou iets heeft opgeleverd.
4. Je moet echt zijn. Doe je niet anders voor. Blijf wie je bent.
5. Bereidheid tonen te leren. Je kunt als volwassene heel veel leren van de inzichten die pubers hebben.

Deze bovenstaande punten zeggen alles over de volgende competenties. Je moet je als docent kunnen verplaatsen in de ander. Je moet duidelijk kunnen zijn. Kritiek moet adequaat zijn en je moet zorgzaam zijn. Deze vaardigheden zou je kunnen onderbrengen onder relationele vaardigheden. Eigenlijk is relatie een uitgangspunt voor een veilige leer en werkomgeving. Wanneer je hier in investeert kan dit bijdragen tot een goede interactie. Dit is iets wat ik vanuit de praktijk kan beamen. Relationele vaardigheden behoren tot mijn sterke kant. Ik merk dat wanneer je leerlingen vraagt naar bepaalde persoonlijke gebeurtenissen en je inleeft in een bepaalde situatie of een compliment geeft met betrekking tot zijn of haar persoonlijkheid dat dit de positieve interactie ten goede komt. Dit brengt mij ook op het punt, waar je bent als docent voordat de les begint. Volgens Christine Brons (2001) begint de les al voordat hij in werkelijkheid begonnen is. Een ontvangst bij de deur is een pre. Deze plek, voorafgaand aan de les, opent de situatie van wederkerigheid. Het maakt babbeltjes mogelijk, stelt leerlingen in staat om nog even iets te melden, geeft gedragsinstructie vanuit de leraar een kans. Legt de lijn tussen jou en hen en dus de basis voor een goede interactie.

Uit onderzoek van Argyle (1975) en Schefflen & Schefflen (1972) blijkt dat lichaamstaal ook een grote invloed heeft op de interactie. Lichaamstaal heeft namelijk een vijfmaal sterker effect dan verbale inhoud. Uitdrukken van sympathie gebeurt zelf voor slechts 7% via een verbale boodschap, voor 38% via intonatie en voor 55% via gezichtsuitdrukking. Hieruit kan ik concluderen dat je hele houding een grote rol speelt bij goede interactie. Je moet je dus als docent erg bewust zijn van hoe jij voor de klas staat en hoe je reageert niet alleen verbaal maar ook non-verbaal. Je moet er dus voor zorgen dat wanneer je als docent een bepaalde lichaamshouding of mimiek gebruikt dit wel overeenkomt met de verbale boodschap die je uitzendt. Wanneer je twee compleet tegenstrijdige signalen uitzendt kan de ontvanger in de war raken. Bijvoorbeeld: je praat heel boos omdat een leerling een regel heeft overtreden, maar je doet dit met een lachend gezicht. Dit kan dan erg verwarrend overkomen. Docenten

moeten zich dus bewust worden wat voor een effect hun lichaamstaal op het gedrag van kinderen heeft.

In de theorie van Golly en Sprague (2011) staat dat gedrag dat beloond wordt zich vermoedelijk vaker zal voordoen, terwijl genegeerd gedrag direct of na enige tijd vermoedelijk zal ophouden. Wanneer je dus de nadruk legt op het positieve gedrag zal dit meer uitwerking hebben dan je te focussen op het negatieve gedrag. Dit is een concrete aanpak die we als docenten in de praktijk kunnen uitvoeren.

Ook denk ik dat oplossingsgericht werken zou kunnen bijdragen aan de verbetering van de interactie. De Shazer, Berg en hun collega's van het Brief Family Therapy Center in Milwaukee, VS. bouwden voort op bevindingen van Watzlawick, Weakland en Fisch (1974). Die ontdekten dat inzicht in het ontstaan van een probleem niet productief waren om bij te dragen aan de oplossing. Sterker nog, men bleef vaak hangen in het probleem. Wanneer je oplossingsgericht bezig bent, ga je niet uit van het probleem. Je stelt juist de vraag: "Hoe kom je tot een oplossing?". Alleen dit uitgangspunt, zorgt al voor een heel andere kijk. Een positievere kijk. Wanneer er dus storingen zijn in de interactie, ga je in plaats van op het probleem te duiken, kijken naar wat ik nodig heb om tot een oplossing te komen. Door gebruik te maken van oplossingsgerichte vragen zou ik collega's kunnen uitdagen om niet langer in het probleem te blijven hangen, maar ons te richten op een oplossing. Bij oplossingsgericht werken ga je niet uit van het beginpunt, maar het eindpunt. Wat wil ik bereiken? En wat heb ik nodig om daartoe te komen?

Selekman (1993) formuleerde 10 uitgangspunten voor het oplossingsgerichte werken. Bannink (2006) heeft daar een aantal zaken aan toegevoegd. Een aantal van die uitgangspunten van Bannink zou ik in willen gaan zetten gedurende mijn onderzoek. Ik heb ze hieronder beschreven.

1. Benader cliënten vanuit een samenwerkingspositie, dan vanuit een positie van macht, controle en weerstand.
2. Lok complimenten uit door het stellen van competentievragen. Bijvoorbeeld: Hoe kwam je op dat goede plan?
3. Je moet eigenaar zijn van een eigen situatie of probleem. Het moet passen binnen je eigen uniciteit.

Ik hoop naar aanleiding van mijn onderzoek bovenstaande punten te kunnen gaan inzetten om een verandering bij mijn collega's te weeg te brengen.

Het is volgens Kloosterboer (2008) belangrijk dat ik de te nemen stappen zowel schriftelijk als mondeling overbreng. De kern ligt echter in de mondelinge communicatie. Kijkend naar de praktijk, sluit ik me hier helemaal bij aan. Het blijkt gewoon dat wanneer je afspraken mondeling communiceert het in de praktijk meer effect heeft dan wanneer je iets schriftelijk brengt. Ik zie dat ook met begeleidingsplannen die ik schrijf. Vaak komen mensen er niet aan toe deze te lezen. Het lijkt me dus van groot belang om mijn plannen mondeling toe te lichten.

Volgens Furman (2007) zijn er bepaalde stappen die bijdragen aan een verandering. De eerste stap in het proces wordt gemaakt door het ontwikkelen van een visie, een droom over hoe je dingen in de toekomst wilt zien en het zoeken van een specifiek plan van aanpak omdat doel te bereiken. Coöperatief te werk gaan is van groot belang. Je hebt elkaar nodig om iets te bereiken. Het spreekwoord luidt: Samen staan we sterk! Je kunt een leuk idee hebben, maar wanneer je geen medestanders hebt, komt dat idee niet van de grond. Ik wil mijn collega's motiveren om mee te werken aan dit onderzoek en aan deze manier van

werken. Volgens deze kijk zijn er een vijftal stappen voor het krijgen van motivatie om de doelen te bereiken.

1. You feel the goal is yours.
2. The goal is valuable to you.
3. You have confidence that you can make it.
4. You experience progress.
5. You are prepared to deal with possible setbacks.

Om gemotiveerd te raken moet je er dus vanuit gaan dat je het doel gaat bereiken en dat het een doel is waar ik zelf helemaal achter sta. Ik moet er zeker van zijn dat het doel haalbaar is. Ik moet vertrouwen hebben dat het doel binnen handbereik is. Om gemotiveerd te blijven moet ik kunnen zien dat ik vooruitgang maak. Tot slot moet ik voorbereid zijn op eventuele obstakels of weerstand. Maar volgens Kloosterboer (2008) is er zonder weerstand geen verandering mogelijk. Wanneer er weerstand ontstaat kun je er vanuit gaan dat het kwartje is gevallen. Het is dan erg belangrijk om als volgt te werk te gaan.

Ik zal de noodzaak voor een bepaalde verandering moeten aantonen. Vervolgens medewerkers moeten inspireren en het consistent voorleven, daarnaast is het noodzakelijk om veiligheid te creëren tot slot moet er voor collega's de mogelijkheid zijn om hun vaardigheden te vergroten. Deze punten zorgen er voor dat we van weerstand overgaan op draagvlak.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

Mijn onderzoeksvraag luidt als volgt:

Hoe kan ik als IB 'er door gerichte oefeningen die gericht zijn op complimenten de docent beïnvloeden zodat de interactie tussen leerlingen en docent verbetert.

Mijn deelvragen voor dit onderzoek zijn:

- Wat is goede interactie?
- Wat zijn gerichte oefeningen om de interactie te verbeteren?
- Wat is een goede strategie om docenten aan te sturen?

Om dit te onderzoeken maak ik gebruik van het actieonderzoek. Het actieonderzoek is onderzoek dat gericht is op het eigen handelen van de leraar en de situatie waarin dat handelen plaats vindt (Harinck, 2009).

Het onderzoek heeft de volgende kenmerken:

- a) Het gebeurt meestal in dialoog met collega's.
- b) Er is een plan voor het handelen.
- c) Er is een plan voor het onderzoeken.
- d) Reflectie om het handelen en onderzoeken aan elkaar te koppelen.

Ik heb gekozen voor deze manier van onderzoeken omdat mijn onderzoeksvraag er één is die gericht is op mijn handelen als IB'er. Namelijk hoe kan ik als IB'er door gerichte oefeningen die gericht zijn op complimenten de docent beïnvloeden zodat de interactie tussen leerlingen en docent verbetert. Het actieonderzoek wordt omschreven als cyclisch. Het verloopt volgens een aantal opeenvolgende fases. Wanneer de cyclus is afgerond, kunnen er weer nieuwe vragen ontstaan. Daar kan dan weer een nieuw onderzoek uit voortkomen.

Fase 1 Planmatig handelen

In deze fase heb ik theorie bestudeerd met betrekking tot interactie. In dit stadium heb ik ook mijn deelvragen geformuleerd. Door me te verdiepen in literatuur levert dat verschillende inzichten op die ik in de praktijk mee kan nemen voor mijn onderzoek. Een van die inzichten is dat wetenschappelijk is bewezen dat je door middel van positief geformuleerde regels leerlingen tot bepaald gewenst gedrag kunt aanzetten. Vooral de literatuur met betrekking tot Positive Behaviour Support heeft er toe bijgedragen dat ik praktische handvatten heb gekregen om mijn onderzoek uit te voeren. Ik had gerichte oefeningen nodig om mijn collega's gedurende vier weken gericht te laten werken met positieve interactie. Vanuit Positive Behaviour Support heb ik een aantal opdrachten (zie bijlage 4) kunnen formuleren. Deze zorgen er voor dat mijn onderzoek in de praktijk uitgevoerd kan worden.

Fase 2 Onderzoek

Ik wil me in deze fase richten op de leraren van mijn mentorklas 1tl1. Dat zijn 12 docenten en 20 leerlingen. Ik kan naderhand het onderzoek nog uitbreiden tot het gehele team

onderbouw. Maar gezien de tijd lijkt het me verstandig me nu te beperken tot een kleinere groep. Doormiddel van een korte powerpoint presentatie (zie bijlage 3) wil ik mijn collega's eerst bewust maken van het effect van complimenten en ze een stukje theoretische onderbouwing meegeven. Door gerichte oefeningen in te zetten hoop ik uiteindelijk over een aantal maanden daadwerkelijk een verandering in interactie aan te treffen wanneer ik nogmaals de vragenlijst bij mijn mentorklas afneem. Dit houdt in dat mijn onderzoek enerzijds kwantitatief van aard is. Ik ben begonnen met de interactievragenlijst bij mijn mentorklas en eindig met dezelfde interactievragenlijst in mijn mentorklas alleen de tweede keer toegespitst op de vraag met betrekking tot het complimenten geven. Ik zal uiteindelijk de gegevens van het begin en eind naast elkaar kunnen leggen om te kijken of er een verandering heeft plaatsgevonden. Deze gegevens zal ik uitwerken in staafdiagrammen. Zowel in meting 1 als meting 2 zal procentueel worden weergegeven of er een verandering heeft plaatsgevonden in het complimenten geven en de positieve interactie van alle vakdocenten die lesgeven aan mijn mentorklas. De docent voor geschiedenis is vervangen door de docent die ook Nederlands geeft. Ik heb er voor gekozen om een andere docent die geen les geeft aan mijn klas mee te laten doen en haar gevraagd het onderzoek uit te voeren in haar eigen mentorklas. Anderzijds is mijn onderzoek ook kwalitatief. De evaluatie met mijn collega's die mee werken aan dit onderzoek en de vragenlijst die ik hen op het einde zal laten invullen levert mij niet direct valide gegevens op. Toch vind ik persoonlijk deze gegevens heel waardevol. Uiteindelijk kan ik hier belangrijke gegevens uithalen. Hoe hebben zij het ervaren? Is er iets veranderd? Ik heb gekozen voor de vragenlijst naar aanleiding van de literatuur van Petra Ponte (2006). In haar boek schetst zij de voor en nadelen van het gebruik van een vragenlijst. Aangezien ik met een grote groep docenten ben twaalf in totaal. Zie ik het qua tijd niet te zitten om een interview af te nemen. Ik kies er wel voor om deze vragenlijst af te nemen in de wekelijkse evaluatiebijeenkomst die ik gedurende mijn onderzoek wekelijks heb gepland. Op die manier kan ik eventuele onduidelijkheden vanuit mijn vragenlijst verhelderen. Ik wil ze ook motiveren om de vragenlijst kritisch en goed onderbouwd in te vullen. Dus dat ze de open vragen niet alleen met ja en nee zullen beantwoorden. Op die manier krijg ik nog meer gegevens en inzicht in het verloop van mijn onderzoek en hoop ik natuurlijk ook vanuit de vragenlijst inzicht te krijgen of er een verandering heeft plaatsgevonden. Vooral met vraag 8 en 9 hoop ik duidelijk inzicht te krijgen of er een verandering bij mijn collega's heeft plaatsgevonden. Beide vragen zijn schaalvragen. Wanneer collega's zich bij de tweede schaalvraag een hoger punt geven zou dat betekenen dat er wel degelijk een verandering heeft plaats gevonden. De gegevens blijven echter kwalitatief. Deze gegevens zal ik verder uitwerken in hoofdstuk 4.

Plan van aanpak

Gedurende 4 weken zoom ik wekelijks in op een onderdeel met betrekking tot complimenten. Ik heb gebruik gemaakt van de theorie uit het oplossingsgericht werken en positieve behaviour support. Ik start met een powerpoint met uitleg over complimenten en heb posters (bijlage 2) gemaakt die ik in de school heb opgehangen. Na deze powerpoint presentatie deel ik de weekopdracht uit. In deze weekopdrachten zit een opbouw. We beginnen in week 1 simpel met het geven van directe complimenten. De opdrachten nemen telkens in moeilijkheidsgraad toe. Ook mijn mentorklas op wie dit onderzoek voornamelijk is gebaseerd, zijn ingelicht. Ik heb ook mijn mentorleerlingen de opdracht gegeven om directe complimenten te maken. Om mijn collega's te motiveren heb ik tussentijds kleine opstekers. Bijvoorbeeld een geurkussentje met het volgende compliment: Een compliment is als een geur die zich door de ruimte verspreidt. Op die manier hoop ik mijn collega's ook een positieve boost te geven omdat het onderzoek in eerste instantie al een hoop weerstand opriep. Voornamelijk werd er geroepen: "Maar we hebben het al zo druk". "Moeten we dit nu ook nog erbij gaan doen."

Fase 3 Reflectie

In deze fase wil ik de uitkomsten uit de interactievragenlijst van mijn mentorleerlingen en de vragenlijsten van mijn collega's die ik onder heb gebracht in staafdiagrammen en *(twijfel op dit moment nog over de matrix of vignettebenadering heb deze lijst nog niet afgenomen bij de collega's)* interpreteren en er conclusies aan verbinden.

Het volgende is dan van belang:

- Wat zijn de belangrijkste conclusies?
- Heeft er een verandering plaatsgevonden in interactie en dan met name op het gebied van complimenten?
- Hoe gaan we nu verder?
- Wat heb ik geleerd van dit onderzoek?

Het bovenstaande zal ik beschrijven in hoofdstuk 5: De conclusie.

Validiteit en betrouwbaarheid

Zoals ik al eerder heb beschreven zijn de uitkomsten enerzijds betrouwbaar. Kijkend naar de interactievragenlijst die bij mijn mentorleerlingen wordt afgenomen krijg ik een betrouwbaar beeld omdat ik gebruik maak van herhaling. De eerste keer zijn er gegevens uitgekomen en ik hoop dat bij een tweede meting, herhaling van deze lijst op het gebied van complimenten de leerlingen bij alle docenten aangeven dat er een verbetering heeft plaatsgevonden.

Doordat we de afgelopen vier weken intensief zijn bezig geweest met complimenten en ik de docenten heb aangestuurd en gemotiveerd om met een viertal opdrachten aan de gang te gaan op het gebied van complimenten, denk ik dat je uiteindelijk naar aanleiding van de uitkomsten van de leerlingen zou moeten kunnen vaststellen dat het onderzoek betrouwbaar is. Harinck (2009) schrijft dat bij een herhaling en de nauwkeurigheid van de meting je er van uit mag gaan dat de betrouwbaarheid goed is.

Ook het feit dat mijn critical friends naar mijn meetinstrumenten hebben gekeken en feedback hebben gegeven, draagt bij aan de validiteit. Uiteindelijk geeft het instrument een uitslag over dat wat ik wil weten namelijk: Docenten geven gedurende de les complimenten.

Aangezien ik vanuit meerdere gezichtspunten dit praktijkonderzoek belicht te weten de docenten, maar ook de leerlingen en teamleider kan ik spreken van triangulatie. De literatuur van Harinck (2009) beschrijft dat wanneer je gebruik maakt van kwalitatieve gegevens en kwantitatieve gegevens er sprake is van een speciale vorm van triangulatie. In mijn onderzoek maak ik gebruik van beiden. De uitkomsten van de leerlingen zijn kwantitatief en geven mij een cijfermatige uitkomst, de gegevens van de docenten zijn kwalitatief en verrijken en verdiepen mijn uitkomsten.

Omdat ik te maken heb met een elftal collega's en ik rekening moet houden met de ethische aspecten heb ik ervoor gekozen in de staafdiagrammen afkortingen te gebruiken van de docenten zoals wij die hanteren bij ons op school. Uiteraard heb ik van te voren toestemming gevraagd om hun afkortingen te publiceren in mijn meest.

Hoofdstuk 4 Data-analyse en resultaten

Datapresentatie

Hieronder beschrijf ik de uitkomsten van de vragenlijst (ingevuld door de docenten die hebben meegewerkt aan mijn onderzoek) in steekwoorden. De belangrijkste punten heb ik in een matrix (bijlage 7) gezet. Op die manier ontstaat er een duidelijk overzicht. Je kan aflezen wat een docent heeft ingevuld per vraag. Ook in deze matrix heb ik weer gebruik gemaakt van de afkortingen van de docenten. Iedere afkorting verwijst naar een docent die lesgeeft aan mijn mentorklas. Een aantal vragen zijn gekoppeld vanwege een duidelijke samenhang. Ook de antwoorden van de leerlingen op de interactievragenlijst die ik heb verwerkt in staafdiagrammen zul je hieronder kunnen aflezen. Ik zal de conclusie die je naar aanleiding daarvan kan trekken hieronder beschrijven.

Data-analyse vragenlijst docenten

Kijkend naar iedere vraag afzonderlijk zie ik overeenkomsten en verschillen. Deze zal ik met elkaar in verband brengen.

Vraag 1 Wat deed die powerpoint presentatie met jou?

Negen van de twaalf docenten waren bij de powerpoint presentatie aanwezig. De andere twee konden niet vanwege andere verplichtingen. Een zag het niet te zitten om hier aan mee te werken.

De collega's die de presentatie bijwoonden, waren erg enthousiast. Zij wilden de uitdaging aangaan en besloten zich de komende vier weken in te zetten. De opdrachten die ik tijdens deze presentatie voor hen had, maakten ze erg nauwkeurig.

De conclusie die ik hieruit trek is dat de presentatie goed was. Mijn collega's waren gelijk bereid om mee te werken. Ze wilden de uitdaging aangaan en waren benieuwd hoe het zou gaan verlopen (mijn mentorklas is nogal een bewerkelijke klas). Op de informatie die ik tijdens deze presentatie aanbood, kreeg ik van alle collega's positieve reacties. Een collega had al eerder met deze manier van werken te maken gehad op een vorige werkplaats en had daar hele positieve ervaringen mee.

Vraag 2 Wat vind je positief aan het werken met complimenten?

Elf collega's reageren positief. De antwoorden zijn verschillend en variëren van vrolijkere, positievere leerlingen tot een verandering bij henzelf. (zie bijlage 7) Leraren geven aan dat ze zelf ook positiever zijn geworden doordat ze op een andere manier zijn gaan kijken. Een collega gaf aan dat je er meer voor terug krijgt dan dat je er zelf instopt. Een aantal collega's geeft aan dat je met complimenten meer bereikt dan met negativiteit. Een collega geeft aan dat hij niets positief vindt aan het werken met complimenten in mijn mentorklas. De klas is te druk om er mee aan de slag te gaan.

De conclusie is dat wanneer je werkt met complimenten er een duidelijke verandering plaatsvindt bij leerlingen en bij jezelf. Het vraagt wel om doorzettingsvermogen en deze manier van werken moet bij je passen.

Vraag 3 Heb je verbeterpunten?

Een tweetal collega's geeft aan dat ze graag wat meer tijd hadden gehad tussen de opdrachten. Een andere collega stelt voor om een pilot te houden in een minder bewerkelijke klas. Een collega gaf aan dat de evaluatie nog verbeterd zou kunnen worden. Deze was nu te algemeen. Een drietal collega's geeft aan dat het een verandering vraagt bij henzelf. Zij zullen het zelf moeten proberen vol te houden en één van de collega's zegt zelfs dat het een manier van leven moet worden ook buiten school.

Conclusie:

Collega's zijn positief. Ik vind zelf ook dat de tijd beperkt was. Dit was ook één van de redenen dat ik voor week 4 gekozen heb voor een herhaling van alle opdrachten. Doordat er inderdaad dagen uitvielen vanwege vakantie mis je gelijk een stukje om intensief bezig te zijn met de opdrachten. Hier valt dus zeker nog winst te boeken. Wellicht dat wanneer je langer bezig kan zijn met een opdracht je het nog meer mogelijk maakt om het te laten inbedden en bekrachtigen. Aan de andere kant mag hetgeen we tot nu toe bereikt hebben gevierd worden. Volgens Kloosterboer (2008) moet je het niet nalaten om successen bewust te vieren. Juist de ervaring dat het nieuwe goed werkt en een positieve bekrachtiging daarvan trekt mensen definitief naar de aanvaardingsfase. Naar aanleiding van deze literatuur is dit mijn volgende te zetten stap. Ik wil het succes graag vieren met mijn collega's en denk nog na over een leuke manier om te celebreren.

Vraag 4 Wat is sterk aan deze aanpak?

De meerderheid van mijn collega's geeft aan dat het effect tweeledig is enerzijds vindt er een verandering bij de leerlingen plaats (zij gaan harder werken, groeien van complimenten) anderzijds ook bij de docenten zelf. Het verbetert de werksfeer. Met positiviteit bereik je meer dan met negativiteit. Een collega geeft aan dat de relatie met de leerlingen verbetert. Een collega zei het volgende: "Het is zo simpel maar o zo moeilijk!" Een andere collega zei dat het wat doet met je als persoon. Ook ik kan dit beamen. Ik was al positief voordat ik met dit onderzoek begon, maar door er zo mee bezig te zijn heb ik zelf gemerkt dat je nog positiever wordt en ook beter om kunt gaan met de negatieve dingen die op je pad komen. Kijk naar wat wel lukt of werkt en focus niet op dat wat verkeerd gaat. Dit valt niet mee, maar doordat ik met deze positieve manier van werken zo intensief ben bezig geweest heb ik zelf ervaren dat dit kan. Het is onderdeel geworden van mijn systeem. Stel dat het onderzoek niet zo goed had uitgedaan, dan was het voor mijzelf het mooiste onderzoek geweest dat ik ooit had kunnen doen. Het was een feest om uit te gaan van de positieve aanpak. Het geeft jezelf een geweldig gevoel en ik raad het iedereen aan om uit te proberen.

Er was ook één collega die aangaf dat ze het jammer vond dat het effect van een compliment zo snel voorbij was terwijl ze hoopte op een langer resultaat.

Een collega gaf geen commentaar.

Conclusie:

Eigenlijk is het merendeel van de collega's heel enthousiast en het erover eens dat je met deze aanpak zo veel kan bereiken. De relatie met leerlingen verbetert, leerlingen gaan harder werken voor een compliment. De werkhouding verandert. Het is simpel toe te passen, het vergt niet veel tijd. Je wordt er zelf ook positiever van en kan het weer toepassen op andere klassen. Het is aanstekelijk. Een collega is niet voor deze aanpak. Ik vind dat je vooral iets moet doen wat bij je past en respecteer zijn/haar mening. Als het niet bij je past, prikken leerlingen er zo door heen. Zo gaf één van mijn mentorleerlingen in een

mentorgesprekjes aan dat een collega de complimentenkaartjes had uit gedeeld, maar dat er bij iedere leerling hetzelfde op stond. Hij vond dit persoonlijk erg jammer. Hij zei dat die collega het dan maar beter niet had kunnen doen. Ik ging met hem in gesprek en vroeg wat er wel positief was aan deze actie. Toen moest hij beamen dat het wel positief was dat de collega in ieder geval bezig was met de complimenten en dat het in ieder geval een vooruitgang was. Van niets naar iets. Het heeft ook tijd nodig om dit te laten beklijven. Het vergt een hele nieuwe manier van denken.

Vraag 5 Wat heeft het opgeleverd voor de leerlingen van mijn mentorgroep?

Twee collega's geven aan dat de klas beter te corrigeren is, sinds deze manier van werken. Ook wordt opgemerkt dat er meer aandacht gaat naar de leerlingen die normaal niet direct de aandacht opeisen. Sommige leerlingen zijn actiever en harder gaan werken. Een collega ziet geen verschil. Een andere collega geeft aan dat drie of vier bijzondere leerlingen de complimenten teniet doen door hun negatieve gedrag. Een collega had de beste les van het jaar!

Vraag 6 Merk je ook effect bij andere groepen? Zo ja, hoe komt dat?

Een viertal collega's merkt geen effect in andere groepen. Zij geven niet aan dat ze er in de andere klassen mee aan de slag zijn gegaan. Het onderzoek richtte zich immers op 1t1. Een vijftal collega's zijn er mee aan de slag gegaan in de andere klassen. Zij geven voornamelijk aan dat een omschakeling bij henzelf daar verantwoordelijk voor is. Doordat je er zo mee bezig bent let je er ook meer op. Een collega probeerde dit altijd al. Een collega was niet werkzaam in mijn mentorgroep maar heeft wel meegedaan aan het onderzoek omdat ze wel in mijn team zit. Zij heeft het in alle andere klassen uitgeprobeerd en gaf aan dat je in alle klassen kunt zien dat het positief werkt.

Vraag 7 Merk je ook effect bij collega's? Zo ja beschrijf dit?

De antwoorden komen op het volgende neer. Het merendeel van de collega's geeft aan weinig effect te zien bij collega's. Drie geven aan dat de mensen die hebben meegedaan positief zijn. Het contact is verbeterd en persoonlijker. Een geeft aan dat sommige er tegen aanschoppen en dat anderen echt op een andere manier met elkaar omgaan. Het brengt in ieder geval de discussie op gang.

Vraag 8 Zou je willen blijven werken op deze manier en zo ja wat heb je daarvoor nodig?

Tien van de elf geeft aan door te willen gaan met deze manier van werken. Een collega ziet het niet te zitten. Hij/zij gaf eigenlijk al van het begin aan dat dit niet zijn/haar manier van werken is. De collega heeft jarenlang ervaring en zag het niet te zitten om in eens een andere aanpak te hanteren. Gedurende het onderzoek heb ik geprobeerd door de opstokers en uitnodigingen hem/haar er bij te betrekken, maar helaas is het niet gelukt om deze collega zo te motiveren er mee aan de slag te gaan. Hij/zij was duidelijk geen klant. Een klant wil graag geholpen worden. Volgens Bannink (2007) kun je een cliënt die bezoeker is complimenteren en proberen mee te gaan in zijn/haar wereldbeeld. Dit heb ik gedurende mijn onderzoek gedaan. Ik heb meegegeven en geprobeerd d.m.v. van oplossingsgerichte vragen (Wat gaat er wel goed? Wat heb je nodig om leerlingen wel te complimenteren?) hem/haar alsnog zo ver te krijgen er iets mee te doen. Deze collega heeft niet meegedaan aan mijn onderzoek, maar ik werd wel verblijd met een vragenlijst die mij werd toegestuurd. Dit vond ik voor mezelf een enorme winst. De volgende benodigheden worden genoemd:

- Collega's die er voor gaan
- Een handelplan op het gebied van complimenten geven.

Verder zegt een aantal collega's dat ze proberen zich zelf er toe te zetten.

Vraag 9 Voordat ik met dit onderzoek begon, gaf ik mijzelf voor het werken met complimenten het volgende punt: Zie tabel onder

Vraag 10 Nu na dit onderzoek, geef ik mezelf voor het werken met complimenten het volgende punt: Zie tabel onder

Afkorting docenten	Cijfer voor werken met complimenten voor het onderzoek.	Cijfer voor werken met complimenten na het onderzoek.
MUGD	6	8
WSWI	Geen commentaar	Geen commentaar
PSTN	3	7
VPGS	4	6
VYBI	7	7,5
BRAK	7	8
AELO	6,5	8,5
BTBV	7	7
KGFA	7	6
BEEN	Niet ontvangen	Niet ontvangen
ZTIN	4	6,5
JNWI	6	8

Conclusie: Negen collega's geven aan progressie gemaakt te hebben. Deze uitslag vind ik erg positief. Het onderzoek heeft effect gehad.

Data-analyse van de vraag uit de interactievragenlijst (Gedurende de les geeft deze docent complimenten) ingevuld door de leerlingen.

Interpretatie staafdiagrammen:

In mijn mentorklas zitten 20 leerlingen samen zijn 20 stemmen goed voor 100%

Bij 1 stem heb je dus een percentage van 5%

Uitgangspunt was de interactievragenlijst (zie bijlage 1) vraag 8 deze docent geeft gedurende de les complimenten. De leerling vult een kruisje in als de docent wel complimenten geeft en vult niets in wanneer de docent niet complimenteert. Er zijn dus twee keuze mogelijkheden, namelijk: ja en nee

Interactievragenlijst vraag 8		
Deze docent geeft gedurende de les complimenten		
Afkorting docenten	1 ^e meting aantal stemmen + het daarbij behorende percentage	2 ^e meting aantal stemmen + het daarbij behorende percentage
MUGD	10 - 50%	19 - 95%
WSWI	3 - 15%	2 - 10%
PSTN	5 - 25%	13 - 65%
VPGS	1 - 5%	2 - 10%
VYBI	3 - 15%	8 - 40%
BRAK	9 - 45%	9 - 45%
AELO	6 - 30%	10 - 50%
BTBV	3 - 15%	4 - 20%
KGFA	0 - 0%	8 - 40%
BEEN	3 - 15%	15 - 75%
ZTIN	4 - 20%	4 - 20%

Kijkend naar de uitslagen van mijn onderzoek bij de leerlingen kan ik concluderen dat 8 docenten van de 11 progressie hebben gemaakt. Hun percentages zijn gestegen, zij hebben na de onderzoeksperiode meer stemmen gekregen. Een tweetal collega's zijn blijven steken op hetzelfde percentage als de eerste meting en bij één collega is het percentage afgenomen.

Conclusie uit het bovenstaande is dat mijn onderzoek geslaagd is. Er is volgens de leerlingen bij de meeste collega's echt iets veranderd in de lessen met betrekking tot het geven van complimenten gedurende de les. Docenten geven meer complimenten, dat zie je terug in het aantal stemmen die de leerlingen aan de docenten geven. De collega waar het percentage is afgenomen wilde niet meewerken met mijn onderzoek. Hij/zij was niet gemotiveerd om mee te werken. Blijkbaar heeft mijn onderzoek effect gehad op de docenten die wel mee wilden werken. Docenten geven meer complimenten, dat zie je terug in het aantal stemmen die de leerlingen aan de docenten geven.

Hoofdstuk 5 Conclusies

Voor mijn literatuuronderzoek heb ik de volgende deelvragen geformuleerd:

- Wat is goede interactie?
- Wat zijn gerichte oefeningen om het complimenteren te verbeteren?
- Wat is een goede strategie om docenten aan te sturen?

Gedeeltelijk kun je de antwoorden op bovenstaande vragen terugvinden in mijn praktijkonderzoek. Deze antwoorden zijn gebaseerd op mijn onderzoek dat vier weken heeft plaatsgevonden en op de vragenlijst die ik de docenten heb afgenomen en de interactievragenlijst die ik de leerlingen heb laten invullen. Uit deze antwoorden heb ik onder andere conclusies kunnen trekken. Ook heb ik uit deze vragenlijsten waardevolle informatie gekregen. Wat het onderzoek nou met mijn collega's persoonlijk heeft gedaan. Welke verbeterpunten er zijn. In hetgeen hieronder beschreven is zal ik een koppeling maken tussen de theorie-praktijk.

Wat is goede interactie?

Martine Delfos (2000) beschrijft in haar theorie dat er een aantal voorwaarden zijn voor communicatie met pubers. Relatie is er één van. Eigenlijk is relatie een uitgangspunt voor een veilige leer en werkomgeving. Wanneer je hier in investeert kan dit bijdragen tot een goede interactie. Nog een belangrijke voorwaarde die Delfos beschrijft is waardering voor het denkproces uiten. Pubers, adolescenten hebben iets te bieden vanuit hun denken. Inzichten waarop de volwassene niet gekomen was, een perspectief dat de volwassene niet hanteerde. Hierdoor leert men wat van de puber. Deze ziet dat al aan de ogen van de volwassene. Vaak laten volwassenen zich niet kennen, terwijl het contact zoveel beter wordt als de volwassenen waardering uit voor het inzicht dat hij of zij door het gesprek met de adolescent heeft gekregen. Juist dat woord waardering sluit aan bij het complimenten geven. Je kunt leerlingen complimenteren door leerlingen te vragen hoe ze tot zo'n goed inzicht zijn gekomen? Indirect zal de leerling zichzelf complimenteren. Je kunt door middel van een compliment ook je waardering laten zien. Door het intensief bezig zijn met mijn onderzoek en de opdrachten, geven docenten aan dat de relatie tussen leerlingen is verbeterd. Eigenlijk kan ik niet meer spreken over mijn onderzoek. Het is ons onderzoek geworden. We zijn er samen met het team voor gegaan en zonder hen was het niet gelukt om zulke positieve resultaten te krijgen. Door bezig te zijn met positief gedrag, verbetert de sfeer. Ook dit komt de interactie weer ten goede.

Wat zijn gerichte oefeningen om het complimenteren te verbeteren?

Binnen het oplossingsgericht gedachtegoed (Visser, 2005) zijn er een aantal manieren om te complimenteren.

- Het geven van directe complimenten over wat de persoon doet, zegt, maakt of over zijn/haar uiterlijk.
- Gebruik het complimenten-ABC. De A staat voor accuraat. Het compliment moet verwijzen naar iets dat de gecomplimenteerde heeft gedaan. De B staat voor believable. Het compliment moet wel geloofwaardig zijn. Niet overdreven. Het moet op een realistische manier beschrijven wat er is gebeurd. De C staat voor

constructive. Het compliment moet opbouwend zijn. Het moet de ander stimuleren om stappen vooruit te zetten.

- Het uitlokken van complimenten (indirecte complimenten) die de persoon zichzelf kan geven door het stellen van competentievragen: 'Hoe deed je dat? Hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Hoe kwam je op dat goede idee?
- Ook het vragen naar uitzonderingen, momenten waarop het de leerling lukt het probleem niet of minder te hebben, kan als een compliment worden opgevat. De leerling deed op die momenten immers iets wat werkte. Door hier aandacht aan te besteden kan de professional de aandacht van de leerling richten op diens mogelijkheden in plaats van beperkingen.
- Herkaderen is het herformuleren van een uiting door er een positieve betekenis aan te geven, zodat er ruimte ontstaat voor nieuwe en constructieve gezichtspunten. Bijvoorbeeld in plaats van "je bent teleurgesteld in zijn keuze": "je wilt het beste voor hem" Een drukke leerling wordt een leerling die ontzettend veel energie heeft.

Doordat we naar aanleiding van mijn presentatie hier al in de praktijk mee bezig zijn geweest door gerichte oefeningen o.a een herkaderopdracht uit de module intern begeleider als coach en een opdracht uit het boek van Bannink (zie bijlage 3) heb ik mijn collega's bewust gemaakt van de bovenstaande literatuur. Dit was het vertrekpunt voor mijn onderzoek. Naar aanleiding van het bovenstaande gingen mijn collega's aan de slag met de eerste weekopdracht. Mijn collega's zouden gedurende de week de leerlingen directe complimenten geven. Het is wel belangrijk dat die complimenten voldeden aan het complimenten-ABC. Het moet namelijk niet zo zijn dat je maar complimenten geeft om complimenten te geven, het moet natuurlijk wel ergens op gebaseerd zijn. De meeste collega's ging dit goed af. Ook leerlingen waren enthousiast. Zo kwam er ook een leerling trots vertellen dat hij een complimentenkaartje had ontvangen tijdens een les. Deze leerling zat niet eens in mijn mentorklas. Ik vroeg hem wat hij voor bijzonders had gedaan, omdat je die kaartjes niet zomaar kon krijgen. Hij vertelde dat hij uit zichzelf een meisje had geholpen. Ik vroeg hem hoe hij op dat goede idee was gekomen? Op die manier kon ik hem indirect nogmaals complimenteren. Hij straalde helemaal. Door intensief met complimenteren bezig te zijn, merkte ik dat dit ook invloed had op collega's uit een ander team. Die vingen wel eens wat op van de collega's uit mijn team en begonnen dan ook spontaan te complimenteren. Ik was verbaasd dat je in zo'n korte tijd al een soort van sneeuwbal effect kon bereiken. Die olievlek waar ik in het begin van dit meesterstuk naar refereerde was bezig om zich verder uit te breiden.

In de theorie van Golly en Sprague (2011) staat dat gedrag dat beloond wordt zich vermoedelijk vaker zal voordoen, terwijl genegeerd gedrag direct of na enige tijd vermoedelijk zal ophouden. Wanneer je dus de nadruk legt op het positieve gedrag zal dit meer uitwerking hebben dan je te focussen op het negatieve gedrag. Dit is een concrete aanpak die we als docenten in de praktijk hebben uitgevoerd. In week drie lag de focus op het negeren van negatief gedrag en het belonen van positief gedrag met complimenten. De conclusie die ik uit mijn praktijkonderzoek kan trekken is dat een aantal collega's aangaven hier heel veel moeite mee te hebben. Als ik naar mezelf kijk begrijp ik dit wel. In de evaluatie kwam naar voren dat het niet mee valt om in eens over te schakelen. We zijn zo geneigd om te letten op dat wat verkeerd gaat en nu moet je eigenlijk het omgekeerde doen. Dit vraagt om discipline en verandering van denken. Toch bleek bij aanhouden dat mijn collega's wel degelijk ontdekten dat het effect heeft. Ze vertelde dat een aantal van mijn bijzondere leerlingen hier heel goed op reageerde. Ik zelf had hier ook een mooie ervaring mee. Een leerling uit mijn klas die moeilijk gedrag vertoont (roepen, lopen, schreeuwen, aandacht trekken) negeerde ik. Het vroeg wel wat van mijn uithoudingsvermogen maar uiteindelijk ging hij netjes rustig achter in de klas zitten en toen kon ik hem een compliment geven dat hij netjes op zijn stoel zat. Voor deze leerling geldt aandacht is aandacht! Negatief of positief het

maakt hem niet uit. Wij als docenten moeten dit niet belonen ook ten opzichten van de leerlingen die altijd rustig op hun plaats blijven zitten en doen wat hen wordt gezegd. Nu gebeurt het nog te vaak dat de schreeuwers alle aandacht krijgen. Dat klopt natuurlijk niet. We hebben het er met het team over gehad en afgesproken met zijn allen consequent proberen dit negatieve gedrag te negeren. Ik ben benieuwd of het gaat lukken en zijn vruchten gaat afwerpen.

Wat is een goede strategie om docenten aan te sturen?

Ik heb persoonlijk ervaren dat de theorie van Furman (2007) in de praktijk echt werkt. Ik startte mijn onderzoek vanuit een droom/visie een verbetering van de interactie gericht op complimenteren tussen de docenten en de leerlingen. Daarbij moest ik een vijftal stappen doorlopen.

1. You feel the goal is yours.
2. The goal is valuable to you.
3. You have confidence that you can make it.
4. You experience progress.
5. You are prepared to deal with possible setbacks

Fase 1 was vanaf het begin voelbaar. Doordat ik vanuit mijn intrinsieke motivatie aan de slag ging wist ik dat ik mijn doel zou bereiken. Doordat het hele onderzoek verweven was in alles wat ik deed, leerde ik dat mijn doel haalbaar zou zijn. Ook wanneer er een kleine verandering zou plaatsvinden mocht ik tevreden zijn. Daardoor kreeg ik het vertrouwen dat ik het kon. Ik ontdekte gedurende de weken dat er progressie in mijn onderzoek zat doordat ik in de praktijk een gedragsverandering zag plaatsvinden bij vooral mijn collega's en daaropvolgend de leerlingen. Ik had me voorbereid op mogelijke terugslagen. Een ervan was in eerste instantie een beetje moeilijk. Een collega die niet bereid was om mee te werken aan mijn onderzoek en hier erg negatief in stond. Toch ontdekte ik al vrij snel dat ik ook hier mocht proberen positief te zijn. Mede door de vele gesprekken met mijn critical friend op mijn werk (mijn teamleidster), ontdekte ik dat de veranderingen die wel plaatsvonden mijn uitgangspunten mochten zijn. Kijken naar dat wat wel lukt, ook al is de stap nog zo klein. Achteraf gezien is mijn bovenstaande collega geen klant geweest. Zoals in het oplossingsgericht werken (Bannink, 2007) wordt geschetst. Mensen die zich verzetten tegen, zijn nog geen klant, maar een klager. Wanneer ik beter had doorgevraagd had ik misschien een klant van hem kunnen maken. Ik had door middel van mijn vraagstelling kunnen proberen op zoek te gaan naar de oplossing. Coöperatief werken was mijn uitgangspunt, we zouden het samen doen en zo heb ik dat ook achteraf mogen ervaren. Wekelijks kwamen we bij elkaar om de opdracht te evalueren en de nieuwe opdracht te bespreken. Dit verbeterde de contacten tussen de docenten onderling. Daarnaast heb ik geprobeerd mijn collega's te inspireren en het consistent voorleven van mijn missie. Door hen wekelijks te bemoedigen, te complimenteren heb ik geprobeerd hen uit te dagen dit ook weer door te geven. Het merendeel van de collega's is dit gelukt. Ik zie dat terug in de uitkomsten van de leerlingen die ik in de staafdigrammen heb verwerkt (zie bijlage 8).

Hoofdstuk 6 Evaluatie Onderzoek

Alvorens ik dit onderzoek begon is er een hele zoektocht aan vooraf gegaan wat ik nou precies zou gaan onderzoeken. Ik wist dat ik iets wilde met positivisme, maar dit is uiteraard een breed begrip. Aangezien positiviteit als een rode draad door de opleiding heenliep en dit vooral als thema naar boven kwam tijdens de leeronderzoekslijn bijeenkomsten met de critical friends kon het niet missen dat ik hier iets mee zou gaan doen. Iedere casus die ik inbracht had zo'n beetje hetzelfde thema. Hoe kan ik er voor zorgen dat de interactie tussen collega's en de leerlingen verbetert? Een echte drijfveer wat mij in het dagelijks leven bezighoudt. Dit komt voort uit mijn christelijke levensovertuiging. Daarnaast sluit het heel mooi aan bij het oplossingsgericht werken dat werkt vanuit de oplossing in plaats van het probleem. Als je in oplossingen kunt gaan denken werk je in een stijgende lijn. Wanneer je uitgaat van een probleem heb je de neiging om daar in te blijven hangen. Voordat ik echter zo ver was dat ik ook daadwerkelijk in de praktijk mijn onderzoek zou uit kunnen voeren gingen er heel wat denkuurtjes voorbij. Het is mij vorig jaar duidelijk geworden dat ik een echte denker ben en wil ik juist handelen, dan moet ik de KOLB helemaal doorlopen. In de module IB 06 leer- en onderzoekslijn kwam de volgende literatuur aanbod. De leerstijlen van Kolb zijn gebaseerd op een theoretisch model van vier denkstappen (zie figuur)



Het gaat me steeds beter af, maar ook nu werd ik er door mijn critical friends op geattendeerd dat ik maar gewoon tot doen over moest gaan. Enfin uiteindelijk ben ik dus inderdaad gaan doen. Dit onderzoek heeft er toe bijgedragen dat ik in plaats van dingen bedenken ze ook zelf in de praktijk mocht brengen. Ik moest er zelf mee aan de slag. Ook zou ik me deze keer niet beperken tot één collega, maar ik zou ook mijn team gaan aansturen om mijn onderzoek in de praktijk te brengen. Dit vond ik erg spannend omdat ik nog nooit eerder een groep mensen had gecoacht. Laat staan een powerpointpresentatie geven aan een groep collega's. Dat is normaal niet mijn ding. Voordat ik met de opleiding begon had ik nog nooit een powerpointpresentatie gemaakt. Ook op het ict vlak heb ik mijn kennis behoorlijk uitgebreid. Toch ging het me goed af. De collega's die waren gekomen, deden enthousiast mee en toonden hun betrokkenheid door de opdrachten goed uit te voeren. Door de tijdsdruk kon ik ook niet anders dan mezelf aan te zetten tot het maken van een goede planning. Een ding is me duidelijk geworden, deze opleiding heeft er toe bijgedragen dat ik op een geheel andere manier te werk ben gegaan dan alle voorgaande opleidingen. Dan was ik namelijk altijd van het laatste moment, dat is nu wel veranderd. Ik denk dat het inzicht in die KOLB leerstijlen er zeker toe heeft bijgedragen. Doordat ik me nu bewust ben van mijn leerstijl en je de meeste resultaten bereikt wanneer je de vier stappen doorloopt. Kan ik nu sneller tegen mezelf zeggen ik ga het doen in plaats van ik zal er nog eens over nadenken. Een van de grote voordelen is ook dat het mij extra tijd oplevert.

Dit onderzoek is erg bijzonder geweest vooral persoonlijk. Wanneer er geen verbetering was opgetreden in de reacties van de leerlingen was mijn onderzoek toch zeker geslaagd. Het heeft namelijk iets gedaan met mij persoonlijk. Ik was altijd al een positivist maar kon ook snel meegetrokken worden door personen die negatief zijn. Wanneer je je onder meerdere mensen bevindt die negatief getint zijn, zou ik voorheen sneller beïnvloed worden. Nu ben ik standvastiger geworden. Ik probeer mensen op een andere gedachten te brengen door iets positiever in te kleuren, waar ik voorheen waarschijnlijk mee zou zijn gegaan in een negatieve conversatie. Wat je natuurlijk niets oplevert. Negatieve conversaties kosten veel energie. Ik heb ook geleerd om van kleine stapjes uit te gaan. Ik was zo geneigd om grote sprongen te nemen. Voorheen zou ik met een te kleine stap niet tevreden zijn geweest, nu denk ik daar heel anders over. Vooruitgang is geen stilstand. En wanneer je in beweging bent kun je in ieder geval vooruitgang boeken. Of de stap dan groot is of klein. Juich toe dat er beweging in zit. Je krijgt er ook zo veel voor terug. De spreuk die ik mijn collega's meegaf in de laatste onderzoeksweek heb ik echt in werkelijkheid mogen ondervinden. *Wie het goede zoekt, zal waardering vinden (spr 11:27a)*. Mijn onderzoek ging uit van het goede zoeken en ik heb daar heel veel waardering voor terug mogen krijgen. Een lieve reactie van een collega, een compliment, stralende collega's, een positieve werksfeer, prachtig! De wijsheid die ik hieruit meeneem is dat het de kleine dingen zijn die het doen. Ik mag dus wel concluderen dat dit onderzoek een echte verrijking is geweest. Het klinkt misschien alsof ik helemaal geen tegenslag heb gehad. Nou die momenten waren er ook zeker.

Zo had ik er in eerste instantie voor mezelf veel moeite mee dat één collega niet bereid was om mee te werken. Ik betrok dit erg op mezelf. Wat heb ik nou verkeerd gedaan dat hij niet mee wil werken? Toen besepte ik dat ieder autonoom is om keuzes te maken en dat het belangrijk is dat we een ander die autonomie gunnen. Wilde ik echt hetgeen ik zo duidelijk op papier had staan in de praktijk verwezenlijken dan moest ik ook dit los laten. Eerlijk is eerlijk dat kostte mij wel moeite, maar ik kan wel zeggen dat het is gelukt. Ook hierin heb ik de kracht van het loslaten mogen ervaren, want afgelopen dinsdag kreeg ik van deze collega wel een vragenlijst. Dat vond ik erg waardevol ongeacht wat voor een feedback en antwoorden er in stonden. Het feit dat deze collega de moeite had genomen om mij alsnog een vragenlijst toe te sturen terwijl hij/zij gedurende het onderzoek er zo negatief tegenover stond was voor mij als de kers op de taart. Ook hier zag ik een verandering. Misschien een minuscule maar het was er één. Uiteraard heeft dit alles bijgedragen aan mijn professionaliteit die je als IB'er behoort te hebben. Als IB'er moet je transparant kunnen blijven en nooit zo maar een waardeoordeel uitspreken. Je moet je vooroordelen aan de kant schuiven. Het principe van het oplossingsgerichte werken (Bannink, 2007) sluit hier ook zo mooi bij aan. Wanneer iemand niet bereid is mee te werken dan weet je dat de persoon blijkbaar nog geen klant is. Hij heeft nog geen klacht. Of toch wel? Het is dan aan mij als IB'er door middel van de juiste vraagstelling een collega uit te dagen om toch klant te worden. Dat neem ik dus zeker mee. Ik had hier achteraf misschien nog iets meer winst kunnen boeken. Ik heb geprobeerd die collega te benaderen en oplossingsgerichte vragen te stellen, maar op een gegeven moment heb ik het opgegeven. Via de mail heb ik wel gedurende het onderzoek geprobeerd hem/haar te benaderen en de opstakers heb ik uiteraard in zijn/haar postvak gedaan. Ik had misschien toch beter voor de persoonlijke benadering kunnen blijven gaan. Dit neem ik mee en dit is natuurlijk iets dat je in iedere situatie kan toepassen. Gaan voor het persoonlijk contact.

Nawoord

Mijn samenwerking met mijn critical friends verliep aan het begin van dit jaar moeizaam. Gaandeweg de rit ging het beter. Misschien lag dit ook wel aan mijn fanatieke inzet. Uiteindelijk vond ik de bijeenkomsten erg waardevol. Vaak was het voor mij net dat extra duwtje in de rug wanneer ik weer eens was vastgelopen. Het is erg goed om vanuit verschillende kanten een zaak te belichten. Vier weten meer dan één. Het is fijn om vragen te kunnen stellen en elkaar aan te moedigen er voor te gaan. Het is als een hardloophwedstrijd, het is erg fijn wanneer je aangemoedigd wordt. Dat geeft je net dat beetje extra stimulans om er voor te gaan. Ook de samenwerking met mijn collega's vond ik erg waardevol. Door hun enthousiasme en inzet is dit onderzoek zeker geslaagd. Ik hoop dat we kunnen voortborduren op dit succes en dat de olievlek zich zal verspreiden over de hele school.

Literatuur

Argyle, M. (1975). *Bodily Communications*. London: Methuen.

Bannink, F. (2006). *Oplossingsgerichte vragen* Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering. Amersfoort: Wilco

Brons, T.C. (2001) *Communicatie als factor; Video opnames in de klas*. Christine Brons bv.

Créton, H. & Wubbels, Th. (1984). *Ordeproblemen bij beginnende leraren*. Utrecht: Uitgeverij W.C.C.

Furman, B, Ahola T. (2007) *Change through cooperation. Handbook of reteaming. The art of motivation people to change what they want to change*. Helsinki: Helsinki Brief Therapy Institute (reader Fontys Hogeschool module IB04)

Golly, A. en Sprague, J. (2009) *Positive Behaviour Support. Goed gedrag kun je leren! Doelmatige strategieën voor in de school*. Huizen: Uitgeverij Pica

Harinck, F. (2009) *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen: Uitgeverij Garant

Kloosterboer, P. (2008). *Voor de verandering over leidinggeven aan organisatieverandering*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv

Ponte, P. (2006). *Onderwijs van eigen makelij*. Soest: Uitgeverij Nelissen

Scheflen, A. en Scheflen, A. (1972). Body language and social order; communications as behavioral control. Vertaling: *Lichaamstaal en menselijke relaties*. Bloemendaal, Nelissen.

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

Vaane, S. (2007). *Werken met de Roos van Leary*. Amsterdam: Uitgeverij Nelissen.

Visser, C.F. (2005). *Doen wat werkt*. Oplossingsgericht werken in organisaties. Deventer: Kluwer

Bijlage 1 Interactievragenlijst mentorleerlingen

Vragenlijst

Onderstaande tabel is in het enkelvoud geschreven, maar wanneer een vraag op meerdere docenten van toepassing is, mag je bij meerdere docenten een kruisje zetten.

Vragen	mu gd	ws wi	ps tn	vp gs	vy bi	br ak	ae lo	bt bv	kg fa	be en	zt in	ht gs
1. Ik heb graag les van deze leraar. De lessen van deze leraar vind ik prettig												
2. Deze leraar vindt het leuk om les aan onze klas te geven.												
3. Deze leraar zegt regelmatig dat de leerlingen goed gewerkt hebben.												
4. Deze leraar stelt leerlingen op hun gemak als ze een proefwerk moeten maken.												
5. Bij deze leraar kan ik met mijn problemen terecht.												
6. Deze leraar besteedt voldoende tijd aan alle leerlingen.												
7. Deze leraar laat duidelijk merken als je iets goed hebt gedaan.												
8. Deze leraar geeft gedurende de les complimenten.												
9. Deze leraar heeft een goede bui.												
10. Bij deze leraar is het rustig tijdens de les.												
11. Het kost deze leraar veel tijd om onze klas rustig te krijgen.												
12. Er wordt in deze klas bij deze leraar veel lawaai gemaakt tijdens de lessen.												
13. Omdat het zo onrustig is tijdens de les van deze leraar kan ik in deze klas moeilijk opletten.												
14. Ik vind deze leraar aardig.												
15. Deze leraar begroet ons altijd bij binnenkomst.												
16. Bij deze leraar kunnen we tijdens de les onze vragen stellen.												
17. Bij deze leraar voel ik me echt veilig in de les.												
18. Ik vind dat de lessen bij deze leraar rommelig verlopen.												

Open vragen

Vul deze vragen zo eerlijk mogelijk en serieus in.

- Leg de volgende vraag uit. Wat zorgt er voor dat je het bij docenten fijn vindt in de les?.....
.....
- Wat moet een docent doen om een les goed te laten verlopen?.....
.....
- Wanneer vind je een docent aardig?.....
.....
- Hoe ziet de ideale les er voor jou uit?
.....
.....
- Hoe kun je zien dat een leraar het leuk vindt om les te geven aan de klas?

.....
.....
Bijlage 2 complimentenposters



Je inspireert me

Ik vind het fijn om je te horen lachen

Je bent een schat

Je hebt een geweldige lach

Je bent een prachtig mens

Je ziet er goed uit vandaag

Je bent erg lief

Je straalt

Je bent sociaal

Je kan goed lesgeven

Je bent creatief



**Neem een
momentje**

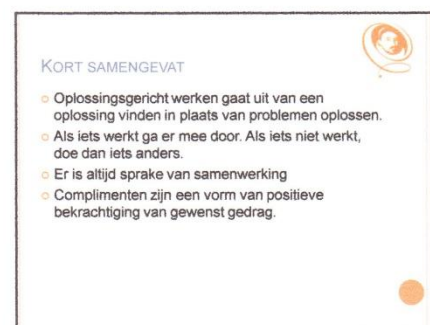
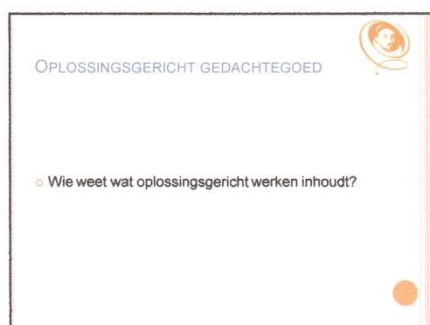
**Voor een
complimentje**



Waardeer en
krijg.....**Meer!**

Bijlage 3: Powerpoint presentatie Handout

4-4-2011



COMPLIMENTEREN IN HET OPLOSSINGSGERICHT WERKEN.

- Het geven van directe complimenten over wat de persoon doet, zegt, maakt of over zijn/haar uiterlijk.
- Het uitlokken van complimenten (indirecte complimenten) die de persoon zichzelf kan geven door het stellen van competentievragen: 'Hoe deed je dat? Hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Hoe kwam je op dat goede idee?'
- Ook het vragen naar uitzonderingen, momenten waarop het de leerling lukt het probleem niet of minder te hebben, kan als een compliment worden opgevat. De leerling deed op die momenten immers iets wat werkte. Door hier aandacht aan te besteden kan de professional de aandacht van de leerling richten op diens mogelijkheden in plaats van beperkingen.
- Herkaderen is het herformuleren van een uiting door er een positieve betekenis aan te geven, zodat er ruimte ontstaat voor nieuwe en constructieve gezichtspunten. Bijvoorbeeld in plaats van 'je bent teleurgesteld in zijn keuze': 'je wilt het beste voor hem'. Een drukke leerling wordt een leerling die ontzettend veel energie heeft.

OPDRACHT HERKADEREN

- Probeer met een collega's de volgende opmerkingen te herkaderen.

DOEN WAT WERKT!

- Complimenteer over wat belangrijk is voor de ander. Het compliment is gekoppeld aan een doel.
- Gebruik het complimenten ABC
A: accurate De feiten waarop je positieve opmerking gebaseerd is moeten kloppen.
B: believable, een compliment moet geloofwaardig zijn dus overdrijf niet.
C: constructive dat wil zeggen dat de boodschap ook relevant moet zijn voor de ontvanger. Is dat niet het geval dan wordt jij als bemoeizuchtig gezien.
- Complimenteer vragend. Hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Om dat zo snel af te hebben? Op die manier activeer je de ander. Je zet hem of haar aan tot denken.

OEFENING

Geef in het eerstvolgende gesprek dat je voert en dat langer dan 5 minuten duurt de ander minimaal drie complimenten en let op hoe de sfeer van het gesprek verandert. Een **direct compliment** kan gaan over iets dat de ander heeft gezegd, gemaakt, gedaan of over het uiterlijk van de ander. Een **indirect compliment** bestaat uit oplossingsgerichte vragen naar competenties om zelfcomplimenten bij je collega uit te lokken: Hoe is het gelukt om....? Hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Hoe ben je op dat goede idee gekomen? Een compliment kan ook de vorm hebben van een **positieve karakterduiding**: Jij moet dus wel een echte doorzetter zijn.... vertel eens? Je moet wel veel verantwoordelijkheidsgevoel hebben om.....

HOE NU VERDER?

- 4 weken oefenen in de klas
- Per week een nieuwe oefening gericht op positief benaderen en complimenten.
- Iedere week een korte evaluatie van ongeveer 15 min
Wat ging er goed? Wat kan beter? Wat kunnen we van elkaar leren? Misschien leuke voorbeelden vanuit de praktijk?
- Hopelijk brengt dit na 4 weken een positieve verandering te weeg!

Week 1: dinsdag 12 april tot en met dinsdag 19 april

Opdracht 1:

We beginnen niet te moeilijk. Gedurende de 4 weken zullen de opdrachten in moeilijkheid toenemen. Na deze powerpoint hebben jullie inzicht gekregen in de wereld van de complimenten. De meeste van jullie hadden al behoorlijk wat kennis op het gebied van complimenten. Maar om kennis in de praktijk om te zetten is oefening nodig. Komende week ga je aan de slag met directe complimenten. Directe complimenten zeggen iets over het doen, het zeggen en het uiterlijk van de leerling/collega. Het zou fijn zijn als jullie vooral de focus leggen op 1t1, maar alle andere klassen en collega's mogen natuurlijk ook. Probeer tijdens de les die je geeft aan 1t1 zo veel mogelijk directe complimenten uit te delen. Heel veel succes!

Het eerste compliment is voor jullie.

Ik vind jullie kanjers dat jullie mij de komende weken willen helpen met mijn onderzoek!

Mirjam

Week 2 opdracht 2

Iedere collega ontvangt een spieken. Op het spiekbriefje heb ik de opdracht voor deze week geschreven. Omdat deze opdracht wat moeilijker is, kunnen ze gedurende de week deze pen er bij houden. Als de collega's de opdracht vergeten zijn, kunnen ze even spieken.

De opdracht luidt als volgt:

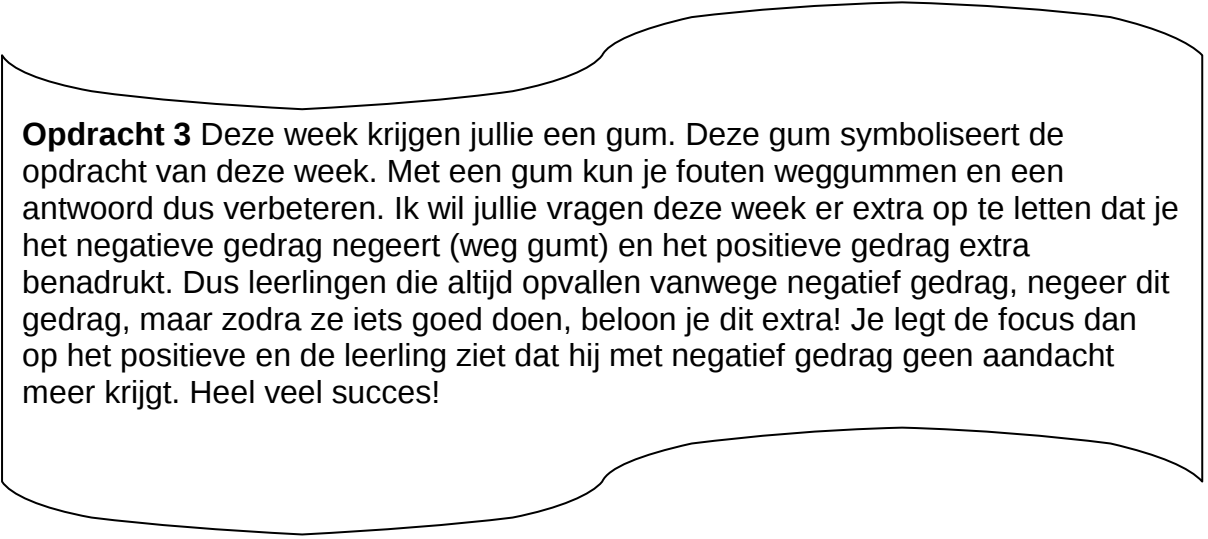
Let erop dat je deze week gebruik maakt van positief geformuleerde regels. Onderzoek heeft duidelijk uitgewezen dat leerlingen vaker voldoen aan positief gestelde regels (wil je) dan aan negatieve regels (wil je niet)

Bijvoorbeeld: Wil je rustig lopen in de gang i.p.v. niet rennen in de gang.

Halverwege de week krijgen mijn collega's een chocolade lammetje in hun postvak met kaartje en lintje. Met een Paaswens, maar ook het volgende compliment.

Een compliment maakt een mens een dartelend lammetje in de wei!

Week 3 opdracht 3



Opdracht 3 Deze week krijgen jullie een gum. Deze gum symboliseert de opdracht van deze week. Met een gum kun je fouten weggummen en een antwoord dus verbeteren. Ik wil jullie vragen deze week er extra op te letten dat je het negatieve gedrag negeert (weg gumt) en het positieve gedrag extra benadrukt. Dus leerlingen die altijd opvallen vanwege negatief gedrag, negeer dit gedrag, maar zodra ze iets goed doen, beloon je dit extra! Je legt de focus dan op het positieve en de leerling ziet dat hij met negatief gedrag geen aandacht meer krijgt. Heel veel succes!

De opsteker van deze week, was een zakje met dropjes in de vorm van een bijenkorf en honingraad met de volgende spreuk:

Een vriendelijke uitspraak is een korf vol honing, zoet voor de ziel en gezond voor het lichaam.

Spreuken 16:24

Week 4 opdracht 4

Beste collega's,

De laatste opdracht is al weer aangebroken. Omdat er vakantie tussen heeft gezeten en in de vorige oefenweek ook een paar dagen tussenuit zijn gevallen, heb ik er voor gekozen om deze laatste oefenweek alle opdrachten samen te voegen. Een uitdaging dus. Ik heb een tweetal symbolen in deze opdracht verwerkt. Allereerst de pijl naar boven die de vorm van dit briefje heeft. Volgende week zullen de leerlingen de vraag met betrekking tot het geven van complimenten opnieuw gaan invullen. Dit wordt dan de tweede meting. Ik hoop dat uit dit onderzoek zal blijken dat wij als docenten op het gebied van complimenten geven een ontwikkeling hebben doorgemaakt (*de pijl naar boven*) Het tweede symbool is het vlindertje wat zich op het knijpertje bevindt. Voordat een vlinder zo ontzettend mooi wordt, moet hij/zij zijn buikje als rups rond eten. Ik zie het zo: Voordat er een verandering kan plaatsvinden zal er moeten worden geoefend. Het spreekwoord luidt: Oefening baart kunst! Door te oefenen kunnen we ons op het gebied van complimenten geven ontwikkelen. Ik hoop dan ook dat jullie deze laatste oefenweek extra jullie best zullen doen om hetgeen wat ik jullie op papier heb aangedragen in praktijk te brengen. Hieronder nog een keer de opdrachten kort samengevat. Ik ga er vanuit dat alle voorwerpen die jullie in de afgelopen weken hebben ontvangen ertoe hebben bijgedragen dat jullie ze nog niet zijn vergeten.

1. Geef gedurende de les zoveel mogelijk directe complimenten.
2. Formuleer regels positief i.p.v. negatief
3. Focus op positief gedrag, negeer het negatieve.

Heel veel succes met deze week!

Groetjes,

Mirjam

De opsteker voor deze laatste week was een Ferrero Rocher met de volgende spreuk:

Wie het goede zoekt, zal waardering vinden.

Spreuken 11:27a

Bijlage 5 evaluaties week 1t/m4

Evaluatie week 1:

Tijdens de evaluatie stel ik de volgende vragen:

Wat heeft deze week je opgeleverd?

Collega's geven aan dat ze proberen positiever naar de klas te zijn en dat een aantal leerlingen die heel negatief waren heel gevoelig zijn voor complimenten en daardoor toch beter hun best zijn gaan doen. Ze geven aan dat het wel nodig was, omdat we met zijn allen zo negatief tegen mijn mentorklas aankeken. Juist door positiever te zijn, vallen de positievere dingen ook op. Een aantal collega's geven aan dat ze uitkijken naar de kleine verrassing die ik weer voor ze heb bedacht. Dit motiveert hen om nog beter hun best te doen.

Heb je iets bijzonders meegemaakt?

Collega's zijn spontaner.

Collega's geven elkaar complimenten. Zelfs collega's die niet met het onderzoek mee doen, maar wel collega's uit mijn team naar elkaar complimenten horen maken, gaan spontaan mee doen met complimenteren. Een leerling uit een andere klas die eigenlijk niet meedeelde kwam trots vertellen dat hij bij één van mijn collega's een complimenten kaartje had gekregen. Ik vroeg hem: "Wat heb jij voor bijzonders gedaan dat je dat kaartje hebt verdiend?" Hij vertelde trots en stralend dat hij een andere leerling had geholpen zonder dat de docent het had moeten vragen. Een andere collega is in zijn mentorklas 2tl ook begonnen met complimenten maken. Kinderen uit andere klassen geven complimenten aan elkaar. Of geven complimenten aan mij.

Een collega mailde mij het volgende: Verder vind ik zelf fijn als docent om meer complimenten uit te delen. Ik moet opletten op mijn verwoording. Ik zei tegen een jongen: "Je doet het goed." Toen vroeg hij: "Hoe zie je dat ik het goed doe? Wat is het dat ik goed doe?" Dus specifieker zijn gedrag benoemen.

Mooi om te zien dat de leerlingen ook kritisch zijn.

Is er iets veranderd?

In een week tijd zijn we positiever geworden. De sfeer is verbeterd.

Evaluatie week 2:

Deze week evalueer ik met twee groepen op andere tijdstippen. Van een aantal collega's heb ik de evaluatie digitaal aangeleverd gekregen.

Ik vind het erg opvallend dat de groep collega's die ik 's ochtends spreek en de collega's die via de mail aanleveren heel positief zijn. De groep waar ik 's middags tijdens teamtijd mee evalueer is over het algemeen negatief over de resultaten van deze week.

Wat heeft deze week je opgeleverd?

Het merendeel van de collega's geeft aan dat het jammer is dat de vrije dagen tussen de opdrachten zaten waardoor ze voor hun gevoel niet nauwkeurig genoeg zijn bezig geweest met de opdracht van afgelopen week. Ik vraag hen of ze de opdracht dan misschien nog bij een andere klas hebben uitgevoerd. Zes collega's geven aan dat ze in de andere klassen ook bezig zijn met de opdrachten. Ze geven aan dat het je bewuster maakt. Het moet echter wel eigen worden en dat heb je niet met een paar uurtjes voor elkaar. Het is ook moeilijker wanneer je een drukke klas voor je hebt. Dan schiet je al weer sneller in de verdediging. Verder hangt het ook samen met de binnenkomst van de leerlingen. Waar komen ze vandaan?

Een collega mailde mij het volgende: Het werkt overduidelijk om leerlingen positief iets te vragen. Wel blijf ik het lastig vinden om "wil je alsjeblieft"... te blijven zeggen als ze het voor de 3e keer doen. Ik weet nog niet zo goed of ik het dan na 3 keer wel op een wat negatievere manier mag zeggen of dat ik het dan nog steeds vol moet houden. Maar over het algemeen heb ik er wel positieve ervaringen mee en ik merk dat ik dingen ook minder vaak hoeft te herhalen.

Ik ben benieuwd naar de volgende opdracht, tot nu toe werkt het echt positief!

Heb je iets bijzonders meegemaakt?

Een leerling die normaal door veel collega's als negatief wordt gezien, lijkt gevoelig voor deze aanpak. Regels op een positieve manier formuleren in plaats van een negatieve manier lijkt effect te hebben. Ik krijg van bijna alle collega's te horen dat ze het deze week ontzettend goed heeft gedaan.

Is er iets veranderd?

De helft van de collega's geeft aan dat ze zich meer bewust zijn geworden van het positief formuleren van regels en dat ze zien dat het effect heeft. Een tweetal collega's geeft aan dat het positieve formuleren vertrouwen wekt bij de leerlingen.

Drie collega's geven aan dat de positieve leerlingen positiever worden, maar dat ze bij de negatievere leerlingen niet echt een verbetering zien. Zij denken dat het in hun ogen negatieve resultaat van deze week nauw samenhangt met de twee dagen vakantie en dan nu weer vier dagen naar school.

Evaluatie week 3:

Deze week was ik niet in de gelegenheid om met mijn collega's bij elkaar te komen. We hadden een sponsorloop voor Edukans tijdens teamtijd. Wij als mentoren moesten daarbij aanwezig zijn. Ik heb mijn collega's gevraagd via de mail te reageren. Ik heb van een drietal collega's een evaluatie ontvangen.

Wat heeft deze week je opgeleverd?

De meningen waren verschillend. Twee van de drie collega's die hadden gereageerd waren positief en zagen dat het iets doet met de leerlingen. Vooral één leerling die nogal al luidruchtig is en constant de aandacht vraagt op een negatieve manier, reageerde redelijk positief. Door aan de kleine negatieve gedragingen zo min mogelijk aandacht te schenken en juist wanneer hij iets goed doet hier extra op te reageren zie je een verbetering. Er werd wel duidelijk vermeld dat het behoorlijk wat energie kost. Het volhouden is moeilijk omdat er in mijn klas behoorlijk wat bijzondere leerlingen zitten. Mijn collega docent LO merkte op dat het niet werkte in haar lessen negatief gedrag negeren en positief gedrag belonen. Wellicht speelt hier mee dat het een vrije situatie is en dat je het dan niet kunt permitteren om negatief gedrag te negeren. Veiligheid speelt hier natuurlijk ook een grote rol. Zij gaf wel duidelijk aan dat de andere 2 opdrachten die ze had uitgevoerd wel degelijk positief gedrag hadden opgeleverd.

Is er iets veranderd?

Een collega geeft aan dat de vertrouwensband met de leerlingen sterker is geworden. Dit vind ik persoonlijk erg mooi.

Een andere collega geeft aan dat het effect op een tweetal van mijn mentorleerlingen groot is sinds we hier zo mee zijn begonnen.

Bijlage 6: Vragenlijst docenten

Vragenlijst:

Ik wil je een paar vragen stellen over het werken met complimenten en de ervaring die je er tot nu toe mee hebt.

In april heb ik een presentatie gegeven over het effect van complimenten in de klas.

1. Wat deed die powerpoint presentatie met jou?

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

2. Wat vind je positief aan het werken met complimenten?

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

3. Heb je verbeterpunten?

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

4. Wat is sterk aan deze aanpak?

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

5. Wat heeft het opgeleverd voor de leerlingen van mijn mentorgroep?

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

6. Merk je ook effect bij andere groepen? Zo ja, hoe komt dat?

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

7. Merk je ook effect bij collega's? Zo ja, beschrijf dit.

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

8. Zou je willen blijven werken op deze manier en zo ja wat heb je daarvoor nodig?

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

9. Voordat ik met dit onderzoek begon, gaf ik mezelf voor het werken met complimenten het volgende punt:

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

10. Nu na dit onderzoek, geef ik mezelf voor het werken met complimenten het volgende punt:

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

Bijlage 7: Uitkomsten vragenlijst in Matrix

		Werken met complimenten		Ervaringen van docenten			
Vraag/ Do-cent	1. Power-point presentatie	2. ervaringen	4. De kracht van deze aanpak.	3. verbeterpunten	5/6/7 Opbrengst Lln. mentor-groep en andere klassen en collega's	8. Zou je willen doorgaan. Zo ja wat heb je nodig?	9/10 Schaal-vragen Begin en eind
MUGD		Positief Lln. Lachen en zijn vrolijker dit zie ik ook terug bij collega's.	Positiviteit voert de overhand in plaats van negativiteit dat komt de werksfeer ten goede	Meer tijd per opdracht om deze nog beter uit te voeren.	Lln. >Zijn positiever. Andere klassen> Lln. Gaan zelf ook complimenten geven Collega's> Positief ik zie en grote verandering Persoonlijker en meer contact.	Ja, collega's die er voor willen gaan.	Begin 6 Eind 8
WSWI	Niet gezien	Niets klas is te onrustig ik kom alleen toe aan gemopper en corrigeren	Geen commentaar	Minder zorgleeringen Stuiterballen maken het prettig werken onmogelijk	Lln.> merk geen verschil Andere klassen> Nee Collega's> Nee	Dit is niet mijn aanpak.	Geen commentaar
PSTN	Duidelijk	Op het moment dat je de lln. een compliment geeft veran-	Het attent maken op is al heel belangrijk wij zijn over het algemeen	Nee, het moet gewoon een manier van leven worden ook buiten	Lln.> de klas is beter te corrigeren. Andere klassen> Ja, omdat er een	Ja graag kan bijna niet anders meer.	Begin 3 Eind 7

		dert het gezicht van de lln. Zelf ook positiever geworden	heel negatief.	school.	omschakeling bij mijzelf is gekomen. Ik ben positiever. Collega's> Het brengt de discussie op gang.		
VPGS	Ieder mens heeft behoefte aan positiviteit.	Met complimenten bereik je meer dan negativiteit	Kiezen voor een moeilijke groep getuigt van doorzettingsvermogen	Een pilot in een minder bewerkelijke groep	Lln.> dat is per leerling verschillend Andere klassen> nee Collega's> Die aan de pilot hebben meegedaan zijn sowieso echt positief.	Ja proberen, maar het lukt niet altijd	Begin 4 Eind 6
VYBI	Complimenten hebben een positief effect op je gemoeds toestand. Inzicht in manieren van complimenteren	Reacties van de lln. en het effect van een compliment	Relatie met de lln.	Altijd proberen positief te blijven en bij een negatief gevoel uiteindelijk jezelf proberen om te buigen naar positief	Lln.> aandacht naar leerlingen die de aandacht niet direct opeisen. Andere klassen> Nee Collega's> Positief effect op teamleden, persoonlijker, meer contact.	Ja, geduld en mezelf stimuleren.	Begin 7 Eind 7,5
BRAC	Dacht terug aan mijn	Je krijgt er meer voor	Positief zijn lokt positief	Voor mezelf> volhou-	Lln.> zijn actiever en meer	Ja, ik heb daar collega's	Begin 7

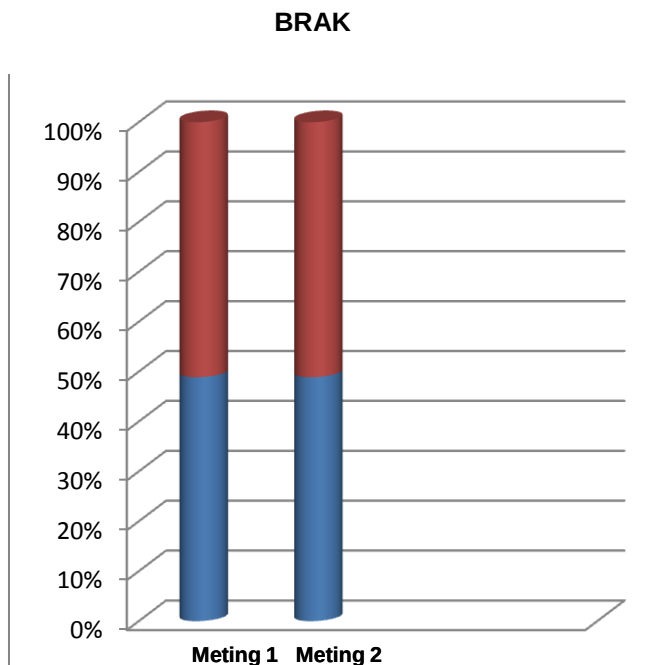
	vorige werk. Fijne manier van werken.	terug dan je er zelf instopt.	gedrag uit. Lln. voelen zich zo eerder gezien en gehoord.	den Voor school> Verder uitbrei- den en strikter hanteren gecombi- neerd met alle andere schoolre- gels	betrokken bij de les. Andere klassen> ik pas het toe in alle groepen, klassen Collega's> Sommige schoppen hier heel erg tegen aan anderen gaan echt op een andere manier met elkaar om.	voor nodig die allemaal hierin dezelfde richting opgaan. Dat zou zeer prettig zijn, maar het hoeft niet perse.	Eind 8
AELO	Tof dat je als mentor bezig bent om lIn. te motive- ren door complimen- ten	Positie- ver naar de klas kijken door het geven van complimen- ten Zelf bewust- er van een positie- ve benade- ring	Het is positief. Bewus- ter naar goede kanten van klas en lIn. kijken. Ook met kleine dingen naar docenten hetzelfde doen.	Mis- schien wanneer mogelijk meer tijd tussen de opdracht -en	LIn.> Af en toe voor bepaalde lIn. meer rust en beter gedrag. Andere klassen> voor leerlingen die gevoelig zijn voor complimen- ten wel. Collega's>	Ik denk het wel, in ieder geval zo af en toe bewust omgaan met complimen- ten geven.	Begin 6,5 Eind 8,5
BTBV	Altijd handig als je stil staat bij een stukje	Leerlin- gen groeien en werken harder	Leerlin- gen groeien de werkmen- taliteit	Tijdens drukke momen- ten tijd vrijma- ken voor	LIn.> sommige gaan harder werken. Bij sommige heeft het	Ja, want dat deed ik al.	Begin 7 Eind 7

	pedagogiek.	door complimentjes	verandert in positieve zin.	positieve leerlingen	meer tijd nodig. Andere klassen> Ik probeer het altijd al dus er is niet veel veranderd. Collega's> Niet veel veranderd.		
KGFA	Was mij wel bekend.	Het is leuker te complimenteren dan te moppen	Het effect van een compliment is jammergenoeg snel voorbij terwijl je hoopt op een langer resultaat.	Altijd	LIn.>Drie of vier lIn. Doen alle complimenten weer te niet. Andere klassen> nee Collega's> nee	Ik blijf mijn best doen maar het is moeilijk negatief gedrag te complimenteren of te negeren.	Begin 7 Eind 6
BEEN	Gegevens niet ontvangen						
ZTIN	Niet aanwezig geweest	De lIn. Reageren vaker positief. Ik weet van mezelf dat ik er moeite mee heb maar als ik me er	Dat je leerlingen positief benadert ,wat hen een fijn gevoel geeft en jezelf ook. Spiraal-effect.	Vraag onduidelijk	LIn> ik had afgelopen vrijdag de beste les van het jaar! Andere klassen> Ja, want ik begin er bij andere groepen ook op te	Ja, een handelplan op het gebied van compliment en geven/positieve insteek. Goede inzet nu, maar wel doorpakken	Begin 4 Eind 6.5

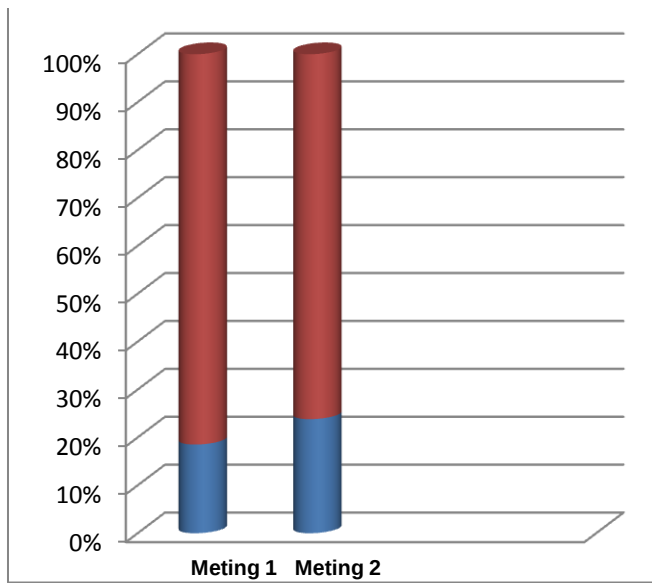
		voor inzet krijg ik het ook weer van de leerlin- gen terug			letten, hoe ik dit doe. Hetzelfde effect als bij 1tl1 Collega's> Heb het er weinig over gehad durf hier weinig over te zeggen.		
JNWI	Een ppt spreekt mij niet zo aan. Het filmpje was erg leuk om te zien en het doel van het onder- zoek was meteen duidelijk	Lln. Reage- ren positief. Zelf word ik er ook positie- ver van	Dat het bij bijna iedere leerling positief werkt en dat het eenvou- dig is om in de praktijk uit te voeren.	Mis- schien een concre- tere evaluatie deze was te alge- meen.	Lln.> Geef geen les aan 1tl1 Andere klassen> Ja, ik heb het bij alle andere klassen uitgevoerd en dat het positief werkt is bij alle klassen te zien. Collega's> niet direct maar als ik de evaluaties hoor, dan ervaart iedereen het positief.	Ik blijf zeker werken op deze manier. Het geeft een prettige sfeer zowel voor jezelf als voor de leerlingen. Ik heb niet specifiek iets nodig maar misschien is het wel prettig om er regelmatig bij stil te staan door met collega's te praten of door een evaluatie- ronde anders schiet het er bij in.	Begin 6 Eind 8

Bijlage 8 staafdiagrammen

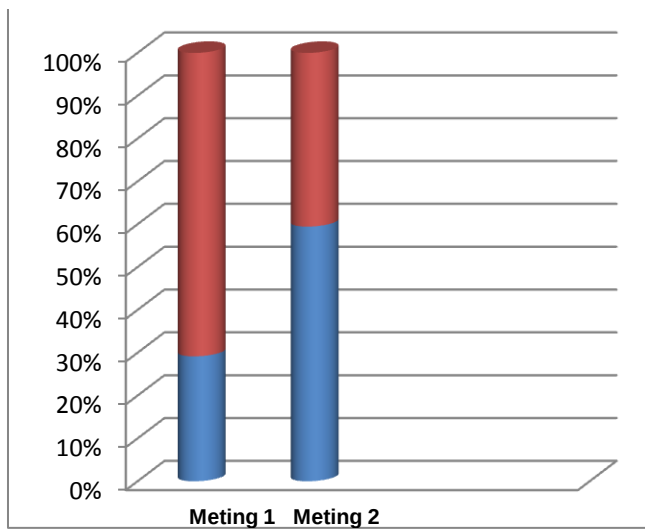
In de staafdiagrammen zie je de uitkomsten van vraag 8 (De docent geeft gedurende de les complimenten.) uit de interactievragenlijst (bijlage 1) ingevuld door de leerlingen. Rood geeft het percentage aan dat nog niet is bereikt, blauw geeft het percentage aan dat al wel is bereikt. Als je de blauwe percentages van meting 1 en meting 2 vergelijkt kun je zien of een docent progressie heeft gemaakt, gelijk is gebleven of is gestagneerd. Uit onderstaande gegevens kun je concluderen of het onderzoek effect heeft gehad op de docenten en er volgens de leerlingen iets is veranderd. Collega HTGS is halverwege mijn onderzoek gestopt met lesgeven aan mijn mentorklas. Vandaar dat je bij hem maar één meting aantreft.



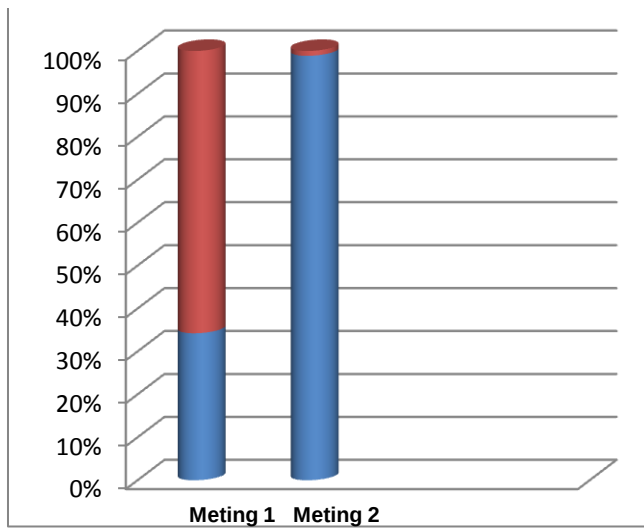
BTBV



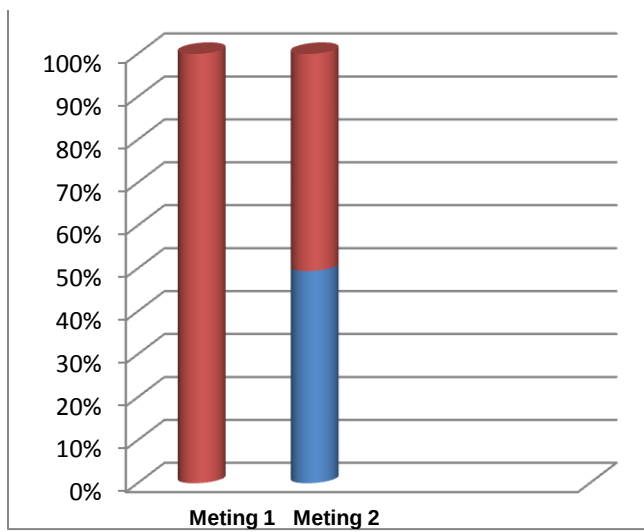
PSTN



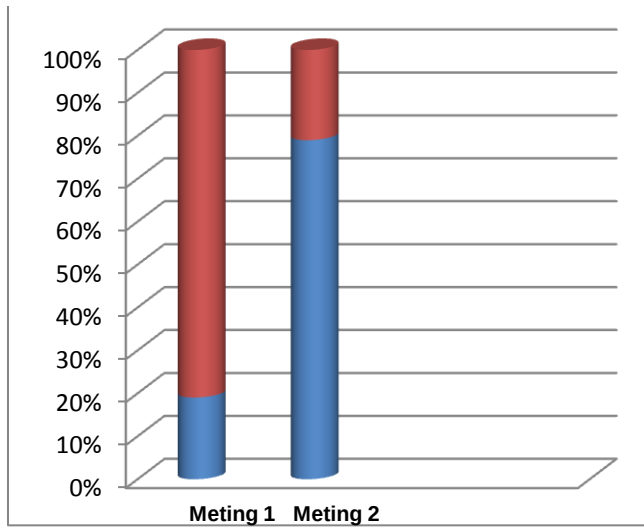
MUGD



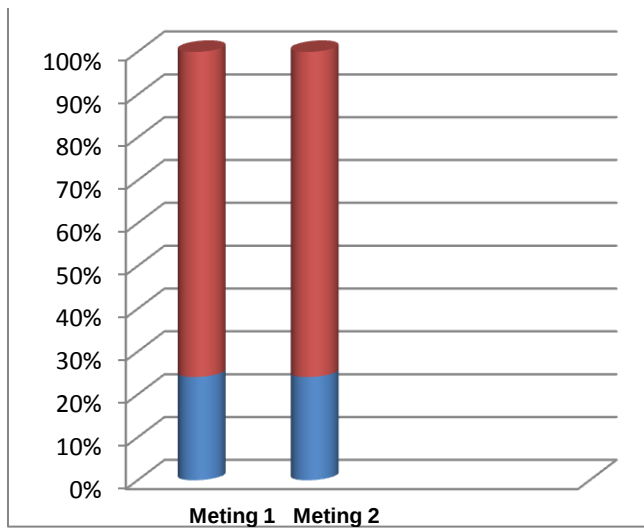
KGFN



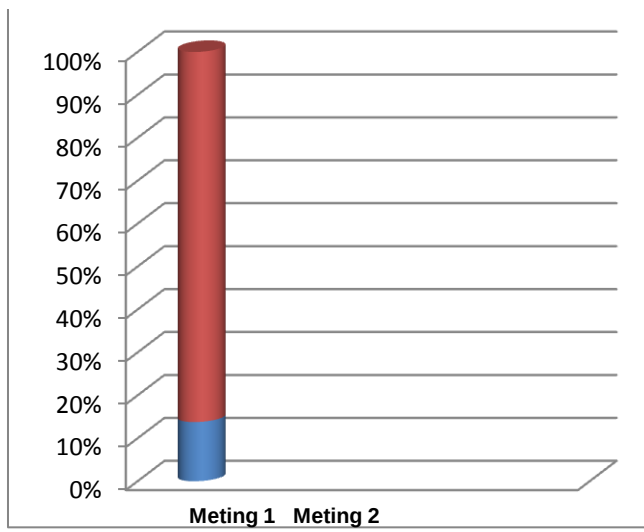
BEEN



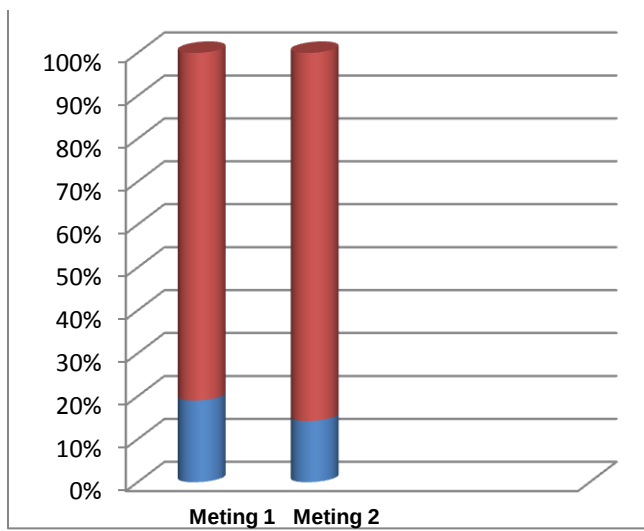
ZTIN



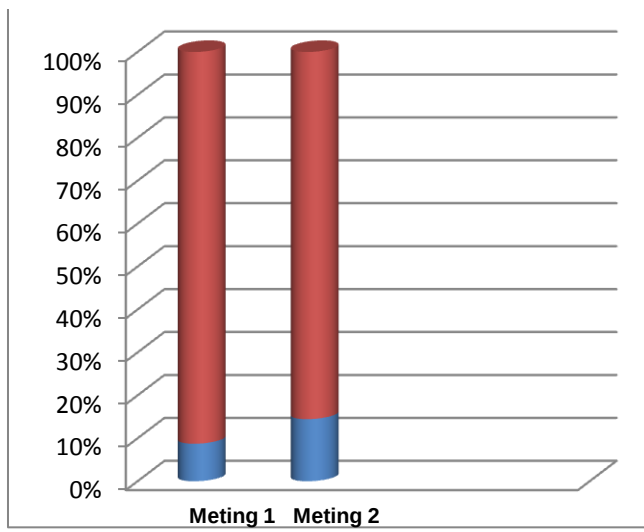
HTGS



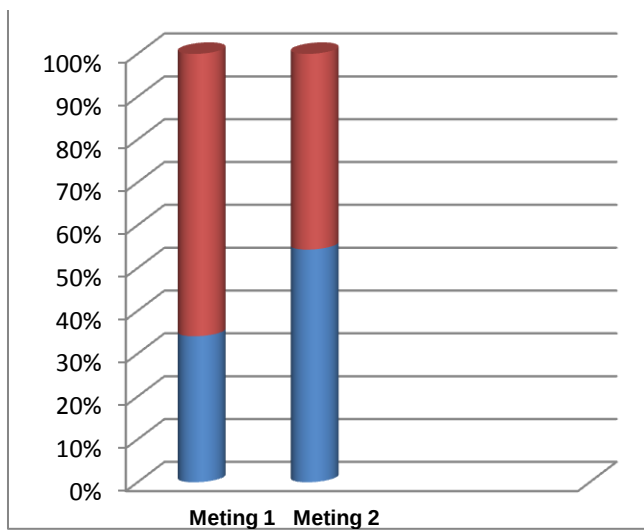
WSWI



VPGS



AELO



VYBI

