

APPRECIATIVE INQUIRY

WAARDEREND ONDERZOEKEN

“ OP ZOEK NAAR HET BESTE ”



Waarderend leren Benjamin Zander

[Waarderend leren](#)



Programma training 7 november 2019

- Kort rondje (voorstellen en?) succeservaringen individueel.
- Videofragment Benjamin Zander
- Duo's reflectie op videofragment
- Theoretische onderbouwing
- Oefening in 3-tallen: Succeservaring vertellen, bevragen aan de hand van de 4 V's, verteller/interviewer/observator. Rollen doordraaien. Plenaire terugkoppeling.
- 12.30-13.30 Lunch
- De wandeling: Half uur naar buiten in groepjes van twee: bespreek wederzijds een onderdeel van kwaliteitsthema. Tweede half uur plenaire terugkoppeling.
- Theepauze.
- Oefenen COACH/~~VISITATIE~~ situatie (coach/coachee)/(~~commissie/panel~~) in twee groepen, in twee rondes, zodat iedereen een keer het waarderend vragen/gesprek kan oefenen.
- Plenaire terugkoppeling, ook over de rest van de training.

AI is een aanpak voor
organisatie-
verandering
lesgeven, coachen
onderzoeken waarbij
mensen samen
onderzoeken wat er
werkt.

OP ZOEK NAAR HET BESTE.

VERHALEN VERTELLEN

AANDACHT RICHTEN EN VRAGEN STELLEN

POSITIEVE EMOTIES EN ENERGIE
LOSMAKEN

DROMEN REALISEREN.

Gaat om waarderend onderzoeken.

Het waarderen van:

- Het beste in mensen
- Het beste in de organisatie
- De wereld daarom heen

Het is een interventiemethode met accent op proces waarbij de 4 stappen betrokkenheid, creativiteit en handelingsvermogen stimuleren

Attitude verandering

Een attitude om te onderzoeken, het innemen van een attitude van 'niet weten'. Het loslaten van oordelen.

AI is een zowel een benadering als een veranderingsmethode.

AI is een benadering die op een positieve manier naar mensen, organisaties en situaties kijkt.

Werken op basis van een positieve houding, waardering en leervermogen.

Appreciative Inquiry: samen onderzoeken wat wél werkt

Alles wat aandacht krijgt, groeit.
Dat is een van de
uitgangspunten van Appreciative
Inquiry.

Waarderend onderzoeken is een
verandervisie- en aanpak
waarbij men met elkaar
onderzoekt wat wél werkt.

Daarbij is de inbreng van alle
betrokkenen (bij een
verandering) cruciaal en van
waarde. A.I. brengt verhalen
samen vanuit alle perspectieven:
leerlingen, docenten, directie,
professionals, ouders en
anderen.

Gezamenlijk onderzoek je wat
werkt en je bouwt daarmee
voort op successen die eerder al
zijn behaald, hoe groot of hoe
klein ook. De werkzame
elementen vormen het vliegwiel
om tot een succesvolle
verandering te komen. De
ervaring is dat focussen op wat
werkt veel kracht en positiviteit
creëert om veranderingen waar
te maken met elkaar

4D-cyclus

Als het centrale thema vaststaat, kunnen het onderzoek en de dialoog beginnen.

Cooperrider ontwikkelde een proces van vier fasen, de vier D's: : Discover, Dream, Design en Destiny.

In het Nederlands mooi vertaald als vier V's:
Verwonderen, Verbeelden,
Vormgeven en Verwerkelijken



Waarderende insteek

- Waardeer wat is?
- Versterk wat is?
- Ga op onderzoek uit?
- Zet in op de relatie?
- Maak energie los?
- Zet is op kleine stappen?

“Waarderend leren is een kunst”

Verkennen, Verbeelden, Vormgeven en Verwezenlijken



Waarderend onderzoeken kent vier fasen waarlangs je het veranderproces kunt vormgeven. De Engelstalige 4D-cyclus is in het Nederlands vertaald tot een 4V-cyclus:



Verkennen ('Discover'): wat goed gaat.

In deze fase verken je met elkaar successen, talenten en krachten die al aanwezig zijn door waarderend met elkaar in gesprek te gaan. Een handig hulpmiddel hierbij is het doen van waarderende interviews.



Verbeelden ('Dream'): gewenst droombeeld.

In deze fase verbeeld je samen de gewenste toekomst, vaak op een creatieve, beeldende manier.



Vormgeven ('Design'): ontwerpen wat nodig is.

In deze fase formuleer je gezamenlijk de ambitie binnen een gestelde termijn. Als je droom...is, waar wil je dan over ... staan?



Verwezenlijken ('Destiny'): ambities waarmaken.

In deze fase ga je aan de slag met acties, projecten, experimenten die nodig zijn om de ambitie waar te maken.

De zes principes van waardierend leren

1. WAARDEER
WAT IS.

2. VERSTERK
WAT WERKT.

3. GA OP
ONDERZOEK UIT.

4. ZET IN OP DE
RELATIE.

5. MAAK
ENERGIE LOS.

6. ZET KLEINE
STAPPEN.

Verkennen, Verbeelden, Vormgeven en Verwezenlijken



Waarderend onderzoeken kent vier fasen waarlangs je het veranderproces kunt vormgeven. De Engelstalige 4D-cyclus is in het Nederlands vertaald tot een 4V-cyclus:



Verkennen ('Discover'): wat goed gaat.

In deze fase verken je met elkaar successen, talenten en krachten die al aanwezig zijn door waarderend met elkaar in gesprek te gaan. Een handig hulpmiddel hierbij is het doen van waarderende interviews.



Verbeelden ('Dream'): gewenst droombeeld. In deze fase verbeeld je samen de gewenste toekomst, vaak op een creatieve, beeldende manier.



Vormgeven ('Design'): ontwerpen wat nodig is.

In deze fase formuleer je gezamenlijk de ambitie binnen een gestelde termijn. Als je droom....is, waar wil je dan over ... staan?



Verwezenlijken ('Destiny'): ambities waarmaken. In deze fase ga je aan de slag met acties, projecten, experimenten die nodig zijn om de ambitie waar te maken.

Werkwijze oefening (trio's)

- A. Een waarderend interview dat wordt afgenomen in tweetallen.
- B. In de eerste ronde wordt A. door B geïnterviewd. (Richttijd 10-15 minuten) A. heeft een situatie voor handen over een aspect van een verandering dat goed is verlopen (kwaliteitsthema's) en vertelt daar over aan B.
- C. Daarna neem je samen de tijd om te bespreken wat in dit interview, het meest belangrijke moment was, wat was het gouden idee, welke (3) thema's zijn het meest bijgebleven. Leg deze punten vast.
- D. Wisselen van rol.

Voorbeeldvragen:

(Let wel dit zijn voorbeeldvragen, wanneer andere vragen helpend zijn om de ervaring verder uit te diepen schroom dan niet om die te gebruiken:

Noem een voorbeeld waarin je de samenwerking rond het onderwerp heel positief hebt ervaren.

Wat is het beste van jezelf dat jij aan deze verandering hebt bijgedragen?

Wat is het beste dat jij van de ander hebt gezien?

Wat maakte dit tot een succes / goed voorbeeld ?

Kun je me iets meer vertellen over deze situatie ? Wat was jouw bijdrage en welk kwaliteiten heb je ingezet ? Wat was het effect daarvan ?

Stel dat ik erbij was geweest wat had ik dan gezien of opgemerkt ?

Wat is je het meest bijgebleven van deze situatie ?

Welke vaardigheden waren zichtbaar in je gedrag, houding, taalgebruik ?

Oefening: aan de hand van een kwaliteitsthema. Beknopte leidraad waardierend gesprek

- ✓ Stel vragen over het potentieel van de ander met de bedoeling om hem volledig tot zijn recht te laten komen
- ✓ Mobiliseer zelfonderzoek door een onvoorwaardelijk positieve vraag te stellen
- ✓ Geef ruimte aan ontdekken, aan dromen en waarmaken
- ✓ Zoek naar verbinding met het grotere geheel waarover gepraat wordt in de vorm van wenselijke capaciteiten, prestaties, kennis, mogelijkheden en toekomst.



Opdracht Dialogoog in Duo's (wandelen)

- Kies een thema en vertel elkaar in duo's over dit thema:
- Kun je een persoonlijke piekervaring beschrijven die voor jou waardevol/leerzaam was.
- Kun je zonder bescheiden te zijn aangeven wat je in het bijzonder waardeert in jezelf, jouw werk en jou organisatie?
- Wat is volgens jou de kernwaarde of kernfactor die leven geeft aan de organisatie en aan jouw werk?
- Als je drie wensen zou mogen doen voor jouw organisatie, werk of voor jezelf, welke zijn dat dan?

Vooraf:

- 1. De interviews vinden plaats in tweetallen en zijn wederkerig, dat wil zeggen dat eerst de ene persoon de ander interviewt en daarna andersom.



De wandeling



Terugkoppeling wandeling

- Hoe ging het?
- Hoe ging het stellen van waarderende vragen?
- OMA thuis?



Panelgesprek

Kwaliteitsthema's



Kwaliteit van de O&O docent



Aanwezigheid van een functionele technasium
werkplaats



Kwaliteit van de O&O projecten



Kwaliteit van het curriculum



Kwaliteit van de meesterproef



Kwaliteit van de samenwerking.

Panelgesprek

Drie groepen: panel en
visitatieteam.

Onderwerp is nu: kwaliteit van de
meesterproef.

Oefening tafel

Maak gebruik van de
voorbeeldvragen.

Nabespreking:
Panelgesprek
(team)
reflectie op:

OMA

Dialogoog

Niet-weten

Fouten maken mag

Reflectie

Wat was volgens jou het meest cruciaal voor het succes in deze situatie ?

Welke elementen uit deze situatie m.b.t. het verandervraagstuk zou je vaker willen toepassen in je werk?

Tips voor de interviewer:

De kwaliteit van het interview wordt in grote mate bepaald door de houding en vraagstelling van de interviewer.

Concentreer je op het verhaal van degene die je interviewt, dit verhaal staat centraal.

Wees oprecht belangstellend naar het verhaal van de ander, neem een houding aan van 'niet weten'.

Gebruik de vragenlijst als richtlijn, maar laat het interview zijn eigen richting en tempo ontwikkelen. Wanneer de geïnterviewde op een vraag geen antwoord heeft laat het dan rusten en ga door naar een andere vraag .

Ga op zoek naar de verhalen en vraag naar het hoe, wat, waar en waarom . Zodat je kan gaan beleven wat er in die situatie gebeurde en waarom juist deze als succesvol ervaren is.

Geef ruimte aan stiltes.

De interviewer brengt niet zijn eigen verhaal in.

Maak kort aantekeningen/steekwoorden over de belangrijkste uitspraken, quotes en belangrijke thema's. Je hoeft geen woordelijk verslag te maken. Je aantekeningen zijn reminders voor de nabespreking .

Vraag naar de beleving van de ander.

**Vertellen
succesverhalen
delen in duo's**

Kies een
kwaliteitsthema.

Vertel over een succes
van jezelf, je team of
technasiumorganisatie

Oefenen Waarderend Coach gesprek

- 1 coach
- 1 coachee
- Observatoren
- Gespreksonderwerp aan de hand van een vraag.
- Pas fasering van waarderend toe.
- Stel waarderende vragen

- Observatoren geven feedback daarna wisselen
- Allen een keer in de rol van coach oefenen.

Succesverhalen delen (Verwonderen)

Bedenk welk succesverhaal het beste past bij de het onderwerp.

Het gaat over een gebeurtenis waarbij jij het gevoel kreeg 'dit is de kroon op m'n werk', of waarbij jij een belangrijke bijdrage leverde.

Vraag jezelf af hoe dat succes tot stand kwam, wat maakte dat jij, het team of jouw organisatie dit succes bereikte ?

Verbeelden

Maak een beeld (metafoor) van het huidige succes/betekenis van het beeld/ wat maakte dat jij het team dit succes had?

Verbeelden

Vertel je droom achtereenvolgens aan elkaar.
Vraag door op dat verhaal met vragen als: wat maakte het tot een succes, voor wie, wie zal er het

meest van merken?

Wat is nodig om dat succes te bereiken?

Noteer: beeld van toekomstig succes/betekenis
beeld/wat is nodig om dat succes te bereiken?

Verbeelden

- Beeld van toekomstig succes/ betekenis van het beeld/ wat is nodig om dat succes te bereiken?

Verwezelijken

- Wat is vervolgens nodig om die metafoor tot uitdrukking te kunnen brengen?
- Welke voorwaarden heb je nodig?
- Bevraag elkaar hierop

- Formuleer 2 acties die hier verband mee houden en waaraan je de komende tijd kan werken

Opdracht Dialogoog in Duo's

- Kun je een persoonlijke piekervaring beschrijven die voor jou waardevol/leerzaam was.
- Kun je zonder bescheiden te zijn aangeven wat je in het bijzonder waardeert in jezelf, jouw werk en jou organisatie?
- Wat is volgens jou de kernwaarde of kernfactor die leven geeft aan de organisatie en aan jouw werk?
- Als je drie wensen zou mogen doen voor jouw organisatie, werk of voor jezelf, welke zijn dat dan?

Evaluatie

- **Aanpassingen in proces evaluatie**
- Hierbij brengen we je op de hoogte van een grote aanpassing in het evaluatieproces van de trainingen in de scholingsweken. Vanaf scholingsweek Midden-Oost worden de trainingen middels een [online tool](#) geëvalueerd. Op deze manier kunnen we de evaluaties sneller en meer gestructureerd verwerken en gebruiken we bovendien ook minder papier. De vragen zijn niet aangepast en zijn hetzelfde als afgelopen schooljaar.
- Het proces ziet er als volgt uit:
- De deelnemers ontvangen tijdens de trainingdagen een mail met een link naar het online evaluatieformulier.
 - Voor de trainingen die alleen in de ochtend plaatsvinden wordt deze mail om **12:00u** verstuurd.
 - Voor de trainingen die de hele dag of alleen in de middag plaatsvinden wordt deze mail om **16:00u** verstuurd.
 - Voor tweedaagse trainingen wordt de mail alleen op de tweede dag van de training (om 16:00u) verstuurd, m.u.v. de tweedaagse trainingen die door twee trainers gegeven worden.
- Deelnemers openen aan het einde van de training hun mail via hun telefoon/tablet/laptop en vullen het evaluatieformulier in nog tijdens de training (manier 1)
- óf
- Deelnemers scannen de QR-code in de presentatie van de training met hun telefoon en vullen het evaluatieformulier in nog tijdens de training (manier 2).
Dit doen ze door met hun telefoon de camera-optie te openen (alsof ze een foto gaan nemen).
De telefoon zal bij het scannen van de QR-code zelf een signaal geven dat het online evaluatieformulier geopend kan worden.
- Wanneer deelnemers er niet uitkomen (geen toegang tot mail, het lukt niet om de QR-code te scannen) dan kunnen ze het evaluatieformulier ook nog ná de training invullen. Echter i.v.m. het responspercentage is evaluatie tijdens de training het meest wenselijk.
-
- Om dit proces zo goed mogelijk te laten verlopen willen we aan jou – als trainer – het volgende vragen:
- Creëer aan het einde van de training ruimte om de deelnemers de evaluatieformulieren te laten invullen (hetzelfde als andere jaren, maar nu via de online tool);
- Benadruk het belang van het invullen van de evaluatie (om trainingen te blijven verbeteren);
- Neem de bijgevoegde QR-code op (knippen-plakken) aan het einde van je presentatie en benoem de twee manieren om de het online evaluatieformulier te openen (via mail of via scannen van de QR-code).
- Mochten de deelnemers vragen hebben over het evaluatieformulier (of toegang ertoe) dan kunnen ze tijdens de scholingsweek terecht bij Wia, Anne of Floris.

Evaluatie QR code



De Rita Pierson School voor Waarderend onderwijs.



Handboek Appreciative Inquiry

Co-creatie van vernieuwing in cultuur,
bedrijf en samenleving

Sociaal constructivisme in de dagelijkse praktijk



Hoofdredactie: Robbert Masselink en Joep C. de Jong