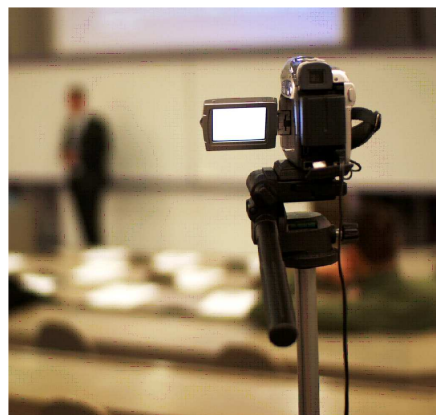


“Door te blijven leren over wat je ziet, zie je steeds meer en waardeer je meer wat je ziet.”

“Wat aandacht krijgt, groeit.”

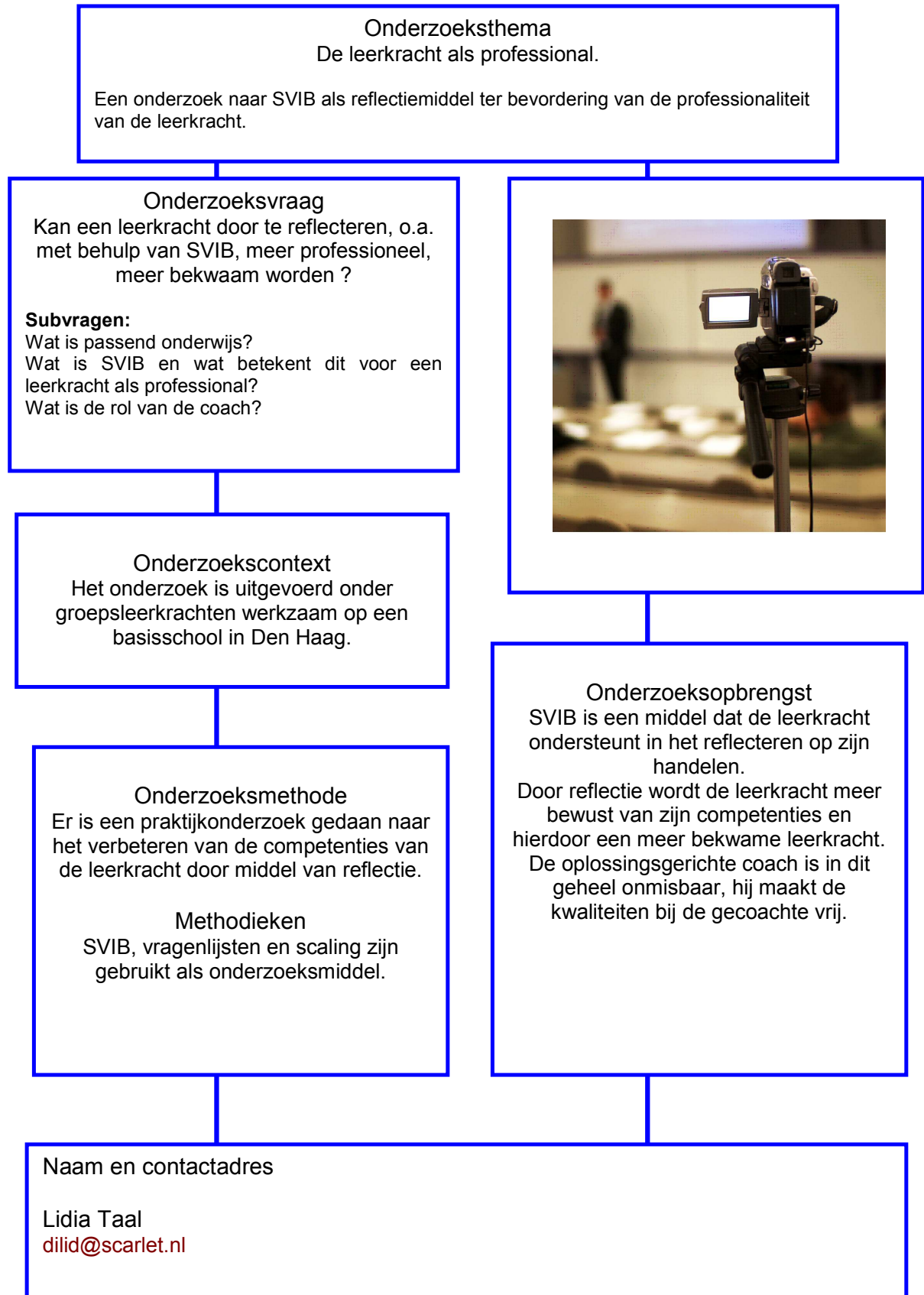


**Student: Lidia Taal
Studentnummer: 2130257
SVIB opleiding 2008-2010**

**Begeleiders: Han Jespers & Wilma Düren
Januari - Juli 2010**

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave			blz. 1
Samenvatting/ Abstract			blz. 2
Introductie			blz. 3
<u>Hoofdstuk</u>	<u>1</u>	<u>De onderzoeksvraag</u>	blz. 4
	1.1	Aanleiding	blz. 4
	1.2	Van een huidige naar een gewenste situatie	blz. 5
<u>Hoofdstuk</u>	<u>2</u>	<u>Theoretische Verkenning</u>	blz. 7
	2.1	Wat is passend onderwijs?	blz. 7
	2.2	Wat is SVIB en de rol van reflectie?	
		Wat betekent dit voor een leerkracht als professional?	blz. 8
	2.3	Wat is de rol van de coach?	blz. 10
<u>Hoofdstuk</u>	<u>3</u>	<u>Onderzoeksmethode</u>	blz. 13
	3.1	Wat voor soort onderzoek?	blz. 13
	3.2	Doelen in het onderzoek	blz. 13
	3.3	De stappen binnen het onderzoek	blz. 13
<u>Hoofdstuk</u>	<u>4</u>	<u>Data verzameling en analyse</u>	blz. 16
	4.1	Uitslag en analyse van de enquête, afgenomen bij het team	blz. 16
	4.2	Opbrengsten van de PowerPoint presentatie	blz. 18
	4.3	Opbrengsten SVIB traject met leerkrachten	blz. 18
	4.4	Opbrengsten voor mij in mijn rol als coach	blz. 22
<u>Hoofdstuk</u>	<u>5</u>	<u>Wat heeft het onderzoek opgeleverd?</u>	blz. 23
	5.1	Start van het onderzoek, de enquête	blz. 23
	5.2	Presentatie naar het team, wat biedt het mij en het team	blz. 23
	5.3	SVIB traject bij leerkrachten	blz. 24
	5.4	Aanbeveling aan de school	blz. 25
<u>Hoofdstuk</u>	<u>6</u>	<u>Nawoord</u>	blz. 26
Bibliografie			blz. 27
Bijlagen			blz. 28



Introductie

In juni 2010 mag ik 38 jaar worden en heb ik soms nog het idee dat ik de jonge vrouw van 20 ben die in 1993 van de PABO kwam. Misschien wel omdat ik een “juf” ben die vanaf dat moment niet gestopt is met leren.

Het is altijd iets vanzelfsprekends geweest dat ik wel een cursus volgde. Soms omdat ik het zelf graag wilde, soms ook omdat het in het belang was van de schoolontwikkeling.

In de jaren dat ik in het basisonderwijs werk heb ik hoogte en dieptepunten mogen meemaken.

Een van de hoogtepunten is dat ik, nadat ik als 25-jarige adjunct mocht worden, de opleiding “adjuncten” in Utrecht aan de Marnixacademie ben gaan volgen.

De groep mensen waarin ik terecht kwam is deels verder gegaan met de schoolleidersopleiding en bestaat anno 2010 nog steeds!

We zorgen elk jaar voor een studietweedaagse en altijd krijgen we te horen dat het zo bijzonder is; een groep die na 10 jaar nog steeds samenkomt en van elkaar leert.

Tijdens een van die studietweedaagse was het onderwerp SVIB.

De cursusdag werd geleid door Christine Brons. Zij wist mij die dag zo te inspireren dat ik hier verder mee wilde.

Ik heb dat een jaar later ook gedaan door mij in te schrijven bij de Fontys Hogescholen. Dit keer een opleiding die ik zelf wilde doen, maar waarbij ik vast en zeker ook een bijdrage kon leveren aan de schoolontwikkeling.

Nu, bijna aan het eind van de opleiding, kan ik dit volmondig beamen!

Het is een opleiding waarbij ik persoonlijk een groei heb doorgemaakt en waardoor ik in januari 2010 de beslissing durfde te nemen om te solliciteren naar een andere baan. Maar ook een opleiding waarmee ik een bijdrage heb geleverd aan de ontwikkeling van mijn huidige school en vast en zeker ook een bijdrage ga leveren aan mijn nieuwe school!

De opleiding School Video Interactie Begeleiding (SVIB) heeft bijgedragen aan mijn ontwikkeling een meer professionele, een meer bekwame en vakkundige adjunct en coach te zijn. Ik heb meer inzicht gekregen in mijn functioneren als coach, adjunct maar ook als leerkracht voor de klas. Het inzicht in mijn functioneren kwam door het reflecteren, terugblikken, op eigen handelen, een belangrijk onderdeel van SVIB.

Ik ben er van overtuigd dat SVIB ook een bijdrage kan leveren aan de professionalisering van leerkrachten in het basisonderwijs.

Dit maakt waarom ik wil onderzoeken hoe SVIB een middel is ter bevordering van de professionaliteit van de leerkracht.

Hoofdstuk 1: De Onderzoeksvraag

1.1 De aanleiding

De aanleiding om dit onderzoek te doen is de SVIB opleiding die ik in 2008 ben gestart. Deze opleiding heeft bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling:

→ Ik heb meer inzicht gekregen in het coachen.

→ Ik heb meer inzicht gekregen in mijzelf als coach.

Het maken van de vereiste presentaties, waarin mijn ontwikkeling als SVIBer duidelijk wordt, hebben mij dit inzicht gegeven.

Ik ben een meer bekwame coach en adjunct geworden omdat ik steeds weer reflecteer en zo in ontwikkeling blijf.

Het gaf mij de doorslag om nader onderzoek te willen doen.

Een onderzoek naar de kracht van SVIB.

Het onderwijs wordt er niet gemakkelijker op. Het onderwijs is altijd al onderhevig aan golfbewegingen. Wat eerst helemaal "hot" is kan vervolgens weer "vergruisd" worden, en na een aantal jaren toch wel weer goed maar dan net even anders. Binnen het onderwijs lopen we op deze manier vaak achter de feiten aan.

Op dit moment is het in het onderwijs de bedoeling dat scholen "opbrengstgericht werken". (Bron: Inspectie) Dit betekent meer gedifferentieerd aanbod, zorg voor alle leerlingen, doelen duidelijk stellen. We moeten passend onderwijs bieden, passend onderwijs staat voor maatwerk in het onderwijs. Voor elk kind en iedere jongere onderwijs dat aansluit bij zijn of haar mogelijkheden en talenten. Geen kind tussen wal en schip. (Bron:

www.passendonderwijs.nl)

Behalve dat ik vind dat er vanuit Den Haag meer moet worden gedaan om scholen ook de gelegenheid (lees: geld, faciliteiten) te geven om te kunnen voldoen aan Passend Onderwijs is het een voorwaarde dat er professionals (bekwame leerkrachten) voor de klas staan.

De kracht van SVIB had mij persoonlijk al overtuigd dat het een middel is om meer bekwaam te worden als coach. Het reflecteren, terugblikken met behulp van de gemaakte filmbeelden, maakte mij bewust van mijn eigen handelen.

Maar kan door middel van SVIB ook de leerkracht meer professioneel, meer bekwaam, worden? Deze vraag wil ik graag beantwoord zien.

Onderzoeksvraag:

Kan een leerkracht door te reflecteren, o.a. met behulp van SVIB, meer professioneel, meer bekwaam worden?

Deelvragen:

Wat is passend onderwijs?

Wat is SVIB en de rol van reflectie? Wat betekent dit voor een leerkracht als professional?

Wat is de rol van de coach.

Wat is mijn uiteindelijke doel?

Dat leerkrachten vorm kunnen geven aan passend onderwijs kunnen geven. En om dat te kunnen doen moet de mogelijkheid bestaan op de basisschool voor leerkrachten om een beroep te mogen en kunnen doen op een coach die, o.a. met behulp van SVIB, de leerkracht helpt in zijn of haar ontwikkeling een professionele leerkracht te zijn.

Elke leerkracht, die met hart en ziel gekozen heeft voor dit vak, wil onderwijs op maat bieden aan de leerlingen. Als leerkracht heb je echter elk jaar weer een andere groep leerlingen met al hun mogelijkheden en beperkingen. Dit betekent dat je niet elk jaar op dezelfde wijze, dezelfde manier de lessen kunt geven. Een leerkracht loopt het ene jaar tegen situaties aan

die een ander jaar niet voorkomen. Hoe je als leerkracht moet handelen is soms niet vanzelfsprekend of zelfs onduidelijk. Een bekwame leerkracht zal dan reflectie nodig hebben om tot inzicht te komen en de oplossing vinden hoe te handelen in de groep. Zo blijft de leerkracht groeien. Reflectie is hiervoor een beter middel dan kijken naar hoe een ander iets doet. Natuurlijk kan je hier ook van leren, maar door te kijken naar je eigen handelen word je bewust van wat je zelf doet, of soms niet doet! Deze bewustwording zorgt ervoor dat de verandering die hierna tot stand komt meer van jezelf is en je de verandering ook zal blijven toepassen.

Als we straks, door de invoer van passend onderwijs, ook leerlingen krijgen met een beperking, is de professionele leerkracht onmisbaar.

De leerkracht moet zich bewust zijn van zijn/ haar capaciteiten en deze blijven ontwikkelen. SVIB als reflectie kan daar een van de middelen voor zijn.

Wanneer we naar de school kijken waar ik mijn praktijkonderzoek heb gedaan, is de gewenste situatie, vorm kunnen geven aan passend onderwijs kunnen geven (nog) niet gewoon. Hieronder beschrijf ik de huidige situatie, die waarschijnlijk ook op andere basisscholen voorkomt, en de gewenste situatie.

1.2 Van een huidige situatie naar een gewenste situatie.

De huidige zorgstructuur van de school van uit mijn onderzoek is vastgelegd en is voor de leerkracht duidelijk.

De zorgstructuur houdt in:

- de leerkracht is de 1^e persoon in de begeleiding van een leerling/ de groep
- er vindt 3x per jaar een leerlingbespreking plaats, waarbij tijdens de laatste 2 besprekingen ook de CITO toetsen worden besproken.

De deelnemers van een leerlingbespreking zijn:

- de leerkracht
- de RT leerkracht
- de IB er
- er vindt 3x per jaar een interne zorgcommissie plaats, waarin de leerlingen worden besproken die meer zorg nodig hebben of verder onderzoek nodig hebben, cq verwijzing naar S(B)O

De deelnemers van een interne zorgcommissie zijn:

- de leerkracht (indien mogelijk, deze heeft wel een intakeformulier ingevuld)
- de schoolarts of schoolverpleegkundige
- de psychologe van de school begeleidingsdienst
- IBer
- de RT leerkracht
- de School Maatschappelijk Werker
- de directeur

De huidige leerlingbespreking houdt in dat ieder kind van de groep besproken wordt. Bij leerlingen waar meer (onderwijs)hulp voor nodig is, wordt er meestal een beroep op de RT leerkracht gedaan. Bij leerlingen waar het probleem meer ligt op gedrag, worden er adviezen gegeven, of wordt er doorverwezen naar de interne zorgcommissie. Daarin wordt de leerling wederom besproken maar liggen de adviezen meer op het gebied van een psychologisch onderzoek, verwijzing naar externe instantie(s) etc.

We houden nu dus geen rekening met passend onderwijs, want we zoeken nu eerder naar oplossingen voor deze leerlingen buiten de school dan binnen de school. Of zoals O'Hanlon beschrijft in 2003: "Men wordt beperkt in het beleven van een geïntegreerde maatschappij als men van jongs af aan onderwijs volgt op scholen waar afgezonderd wordt. Willen we een echte geïntegreerde samenleving, dan moeten scholen een weerspiegeling zijn van die samenleving." Ook van Houten (2004) deelt deze mening, hij zegt het volgende:

"We leven in een gevarieerde samenleving en de scholen behoren dus een afspiegeling te zijn van deze samenleving met als bewust nagestreefd ideaal; een gevarieerde school. Dat

betekent, leerlingen en leerkrachten met niet alleen verschillende etnische achtergronden, maar ook verschillende capaciteiten, beperkingen en mogelijkheden.

Binnen de beschreven zorgstructuur van mijn onderzoeksschool blijft in de leerlingbespreking het bovenstaande achterwege, namelijk gebruik maken van de capaciteiten en mogelijkheden van leerlingen én leerkrachten. Er wordt geen of te weinig gebruik gemaakt van de leerkracht als professional.

De professionele leerkracht voldoet namelijk aan de eisen zoals deze zijn opgesteld in de wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO), waaronder:

- De leerkracht kan op een goede, professionele manier met leerlingen omgaan.
- De leerkracht kan de leerlingen in een veilige werkomgeving houvast en structuur bieden om zich sociaal emotioneel en moreel te kunnen ontwikkelen.

SVIB kan een middel kan zijn om meer helder te krijgen waarom de leerling bepaald gedrag vertoont en hoe de leerkracht door middel van verandering van interactie over en weer, klassenorganisatie en/of didactiek de leerling weer erbij krijgt en waardoor deze weer mee doet in de les.

Daarnaast wordt binnen de huidige zorgstructuur de groep “an sich” nog te weinig besproken. We laten hier kansen liggen.

We komen dan eigenlijk vanzelfsprekend op het terrein van de gewenste situatie:

Er wordt van de leerkracht verlangd dat hij/zij op meerdere niveaus les kan geven.

Tot op bepaalde hoogte is dit ook mogelijk. Bijna elke leerkracht kan 2 niveaus in de groep wel aan. Zeker als we het alleen hebben over leerniveaus. De praktijk leert echter dat het vaak gaat om meer dan 2 verschillende niveaus en dat er daarnaast ook leerlingen met moeilijk gedrag in een klas zitten. Denk aan ADHD, aan autisme verwante stoornissen, o.i.d..

Als leerkracht moet je stevig in je schoenen staan om dit aan te kunnen. Naast de 7 competenties, die ik in hoofdstuk 2 beschrijf, moet men minstens de volgende basisvaardigheden beheersen:

- management
- didactiek
- interactie

Waarschijnlijk zullen veel leerkrachten deze vaardigheden wel beheersen (persoonlijke gereedschappen). Maar zijn zij zich altijd bewust van deze vaardigheden en hoe zij deze vaardigheden kunnen toepassen in de steeds veranderende omstandigheden binnen het onderwijs. Een leerkracht kan het ene jaar prima in staat zijn om een groep les te geven en hoeft er niets aan de hand te zijn. Het jaar erna kan totaal anders zijn, terwijl de leerkracht bewezen heeft een goede leerkracht te zijn.

De gewenste situatie is dan ook dat tijdens de leerlingbespreking, daar waar nodig, denkend aan problematisch/ apart gedrag van een kind of groep, SVIB kan worden aangereikt of door de leerkracht wordt gevraagd. Of zoals M. Bouwhuis het beschrijft in het tijdschrift JSW van maart 2010: “Wat zou het prachtig zijn als de wens van leerkrachten – steun op maat, toegespitst op de situatie in de klas- zou worden gerealiseerd. Dan wordt onderwijs echt passend: niet alleen voor leerlingen, maar ook voor leerkrachten.”

Belangrijk is, om naar de gewenste situatie te komen, dat leerkrachten weten wat SVIB hen kan bieden en zo te ontdekken wat hun leerKRACHT is. Onder leerKRACHT bedoel ik de persoonlijke gereedschappen/ basisvaardigheden van een leerkracht die zij moeten gebruiken zodat een leerling of groep die dan (de juiste) aandacht krijgt zal groeien. Wanneer door middel van SVIB deze leerKRACHT duidelijk wordt en de leerkracht inzicht krijgt in zijn capaciteiten en mogelijkheden maar ook in die van de leerling is men al een grote stap vooruit in de richting van passend onderwijs en (een grote stap verder richting) de door mij gewenste situatie.

Hoofdstuk 2: Theoretische verkenning

Kan een leerkracht door te reflecteren, o.a. met behulp van SVIB, meer professioneel, meer bekwaam worden?

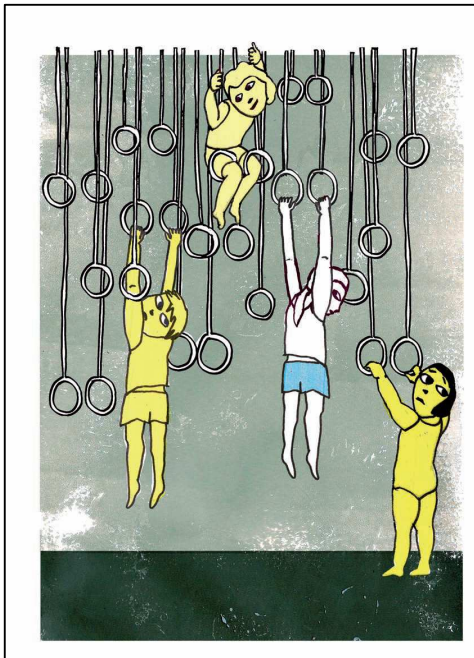
Deze vraag wil ik beantwoord zien door middel van onderzoek.

In dit hoofdstuk wil ik de link leggen met passend onderwijs omdat dit de situatie is waar we met het basisonderwijs naar toe gaan en een professionele leerkracht onmisbaar is. Wat houdt passend onderwijs precies in?

Verder leg ik uit wat SVIB is en wat het voor de professionele leerkracht betekent, wanneer ben je een professionele leerkracht. Tot slot wordt de rol van coach toegelicht omdat wanneer we SVIB inzetten als middel, de coach hierin een cruciale rol invult.

- 1) Wat is passend onderwijs?
- 2) Wat is SVIB en de rol van reflectie? Wat betekent dit voor een leerkracht als professional?
- 3) Wat is de rol van de coach?

2.1 Wat is passend onderwijs?



Passend onderwijs staat voor maatwerk in het onderwijs. Voor elk kind en iedere jongere onderwijs dat aansluit bij zijn of haar mogelijkheden en talenten. Geen kind tussen wal en schip.

(Bron: www.passendonderwijs.nl)

Wil men in het onderwijs aan passend onderwijs voldoen is het van belang dat de leerkracht de leerling kent en weet welke aanpak het beste aansluit bij zijn of haar ontwikkelingsmogelijkheden. Dat is voor gelukkig vrijwel alle onderwijsgevenden de drijfveer om voor het vak van leerkracht te kiezen. Toch moet onze kijk op kinderen veranderen. Wat er werkelijk toe doet, is de gerichtheid op het ontwikkelingspotentieel van het kind. Natuurlijk is diagnostiek van belang, maar wat heeft de leerkracht aan al die afkortingen (ADHD, PDD-NOS of NLD)? De leerkracht moet weten waar hij met Joerie en Dennis aan moet werken, hoe hij met hen vooruitgang kan boeken. Leerkrachten moeten betrokken zijn, meedenken en zich competent voelen. Het primaire proces moet

centraal staan. Blijf zo dicht mogelijk bij de leerkracht. Niet in de laatste plaats omdat we al lang weten dat als het goed gaat met de leerkracht, het ook goed gaat met de kinderen. Of zoals NIVOZ-directeur Luc Stevens eens zei: "Kinderen hebben maar één kans en dat ben jij!" (Bron: Henk Keesenberg, JSW, 2009)

Dit brengt ons bij de onmisbare rol van de leerkracht als professional die zich bewust is van zijn competenties zodat hij de leerling een passend arrangement kan bieden.

2.2

Wat is SVIB en de rol van reflectie? Wat betekent dit voor een leerkracht als professional?

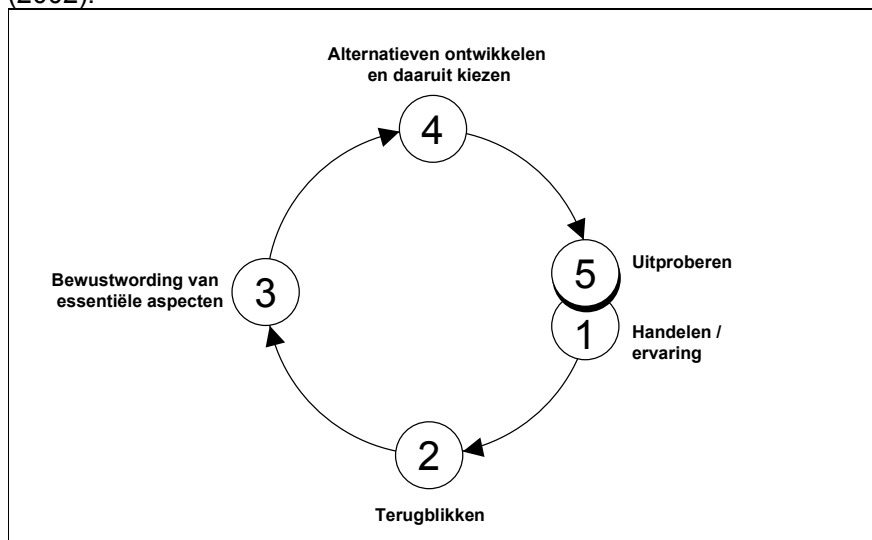
“School Video Interactie Begeleiding is een praktische begeleidingsmethodiek gebaseerd op de interactieanalyse. De kern hiervan is het zoeken naar natuurlijke mogelijkheden die de leerkracht heeft. Door te kijken naar de elementen van de basiscommunicatie, kan de leerkracht zich bewust worden van zijn eigen mogelijkheden en deze vanuit een competentiegevoel gaan uitbreiden. (Bron: “De klas in beeld”, drs. C v/d Heijkant en R. v/d Wegen, 2000)

Ik zal kort toelichten wat de praktische methodiek inhoudt en welke ondersteuning het biedt aan de leerkracht en hoe de leerkracht zich hiermee meer bekwaam maakt.

Elk SVIB-traject start met een intake waarin een doel wordt geformuleerd. Vanuit de vraag wordt de eerste opname gemaakt. Tijdens microanalyse, door de SVIB'er, van de videobeelden worden interactie, didactiek en klassenmanagement apart uitgelicht maar ook of ze met elkaar in verband staan. Deze 3 onderdelen zijn ook weer verdeeld in nader te analyseren onderdelen. Bij het maken van deze analyse wordt gebruik gemaakt van de een “kijkwijzer” vanuit de opleiding. (zie bijlage)

De gecoachte leert vooral te kijken naar wat er goed gaat en hoe men de sterke kanten in kan zetten om te werken aan wat men wilt verbeteren. Het is goed mogelijk dat bij de eerste bespreking blijkt dat het doel bijgesteld moet worden. Veranderingsvoorstellen zijn altijd praktisch, concreet en komen zoveel mogelijk van de leraar zelf.

Het reflecteren op eigen handelen is toe te passen in de reflectieve cyclus van Korthagen (2002):



Met behulp van deze cyclus kijkt de leerkracht naar de beelden, er wordt teruggeblikt (fase 2) en door het stellen van vragen door de coach komt de gecoachte tot bewustwording (fase 3). Na bewustwording wordt er gezocht naar alternatieven, “wat kan ik anders doen” (fase 4), welke weer in praktijk gebracht worden.

In hoofdstuk twee zal deze cyclus ook genoemd worden als een van de manieren van coachen binnen oplossingsgericht coachen.

De kracht van SVIB bestaat er vooral in dat doordat de leerkracht terugkijkt, men reflecteert op zijn eigen handelen. Dat levert vervolgens op:

- Vergroting van vaardigheden om je werk goed te doen.
- Verhoging van het zelfvertrouwen.
- Meer inzicht in hoe je je werk aanpakt.

- Versterking van het contact met leerlingen.
- Inzicht in je sterke kanten.

Wat betekent SVIB dan voor een leerkracht als professional?

In de wet BIO is geregeld dat leerkrachten moeten voldoen aan bekwaamheidseisen, waarmee vastgesteld is wat een goede leerkracht is en hoe de leerkracht zijn beroep uitoefent. Een goede leerkracht is:

- 1) Inter-persoonlijk competent. De leerkracht kan op een goede, professionele manier met leerlingen omgaan.
- 2) Pedagogisch competent. De leerkracht kan de leerlingen in een veilige werkomgeving houvast en structuur bieden om zich sociaal emotioneel en moreel te kunnen ontwikkelen.
- 3) Vakinhoudelijk en didactisch competent. De leerkracht kan de leerlingen helpen zich de culturele bagage eigen te maken die iedereen nodig heeft in de hedendaagse samenleving.
- 4) Organisatorisch competent. De leerkracht kan zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer in de groep.
- 5) Competent in het samenwerken met collega's. De leerkracht kan een professionele bijdrage leveren aan een goed pedagogisch klimaat op de school.
- 6) Competent in het samenwerken met de omgeving van de school. De leerkracht kan op een professionele manier communiceren met ouders en andere betrokkenen bij de vorming en opleiding van de leerlingen.
- 7) Is competent in reflectie en ontwikkeling. De leerkracht kan op een professionele manier over zijn/haar bekwaamheid en beroepsopvattingen nadenken. De leerkracht kan zijn professionaliteit ontwikkelen en bij de tijd houden.

Als we de 7^e competentie lezen kan SVIB het reflectiemiddel zijn en is het een middel voor de leerkracht om zich te ontwikkelen op de overige zes competenties. Wanneer de leerkracht kiest voor een SVIB traject, geeft de leerkracht hiermee al aan dat hij een professionele leerkracht wil zijn. Hij wil zich ergens in verbeteren, stelt een doel en wil reflecteren op dat wat hij doet. De leerkracht is zich bewust dat hij iets kan bereiken door naar zijn eigen leerkrachtgedrag te kijken.



“Pas als je zicht krijgt op de lacunes in je kennis, vaardigheden en persoonskenmerken, kun je gericht aan de slag met verbetering, waardoor jouw handelen voor de klas kan worden bijgesteld. Een goede leraar is een reflective practitioner, die zich voortdurend afvraagt of zijn onderwijs wel effectief is.”

(M. Slooter, De vijf rollen van de leraar, 2009)

“Mooi bij videobegeleiding is bovendien dat bij een goedgeleide bespreking van de beelden de leerkracht vaak zelf inzicht krijgt in wat er aan de hand is, aanknopingspunten ziet en oplossingen aandraagt. En last but not least (weer) positiever naar de leerling gaat kijken.”

(Marijke Bouwhuis, JSW, maart 2010)



Naast de genoemde competenties wil ik graag ook de aandacht vestigen op de Pools-Joodse pedagoog Janusz Korczak. Hij gaf in de vorige eeuw het volgende aan:

Een goede opvoeder praat niet tegen, maar met kinderen. Hij moet zelf klein durven en kunnen zijn, hij moet respect kunnen opbrengen voor de fouten van kinderen, hun verdriet, voor hun lach en voor hun traan. Hij moet vooral zichzelf leren kennen en hij moet kunnen vergeven; niet een, niet twee, niet drie, maar zeventig maal zeven keer!

In dit stuk komt het belang van reflectie als middel ook al naar voren! Als een leerkracht zich de uitspraak van Janusz Korczak eigen weet te maken zijn we een grote stap voorwaarts binnen passend onderwijs en is het bekwaamheidsdossier van de leerkracht behoorlijk professioneel gevuld.

(Foto gemaakt in Yad Vashem: "Janusz Korczak met zijn Ghetto kinderen", Jeruzalem, mei 2010)

2.3 Wat is de rol van de coach?

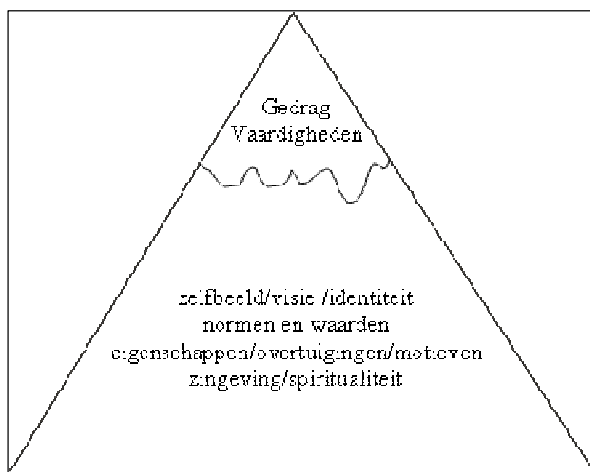
Wat is coachen en waarom is coachen nodig?

Coaching wordt gezien als het vrijmaken van iemands potentiële kwaliteiten, zodat hij zo goed mogelijk functioneert. (Bron: Visser, Y., 1998)

Een leerkracht kan wel alleen naar beelden terugkijken, maar zal dan niet in staat zijn dat te zien wat nodig is om tot verandering te komen. De coach is nodig om de ander tot bewustwording te laten komen.

De coach heeft daarom een opleiding gevolgd en kan met behulp van de techniek van SVIB en de theorie van verschillende manieren van coachen de ander begeleiden om zijn/ haar doel te bereiken. Oplossingsgericht coachen, het vinden van mogelijkheden zodat er oplossingen ontstaan, is een manier die past bij SVIB.

De eerder genoemde reflectiecyclus van Korthagen is hierbij een goed handvat voor de coach. Om de gecoachte op weg te helpen kijkt men eerst naar wat er gebeurt. Hier staat men dan stil bij het handelen van de gecoachte. Wat doet hij, waarom doet hij het zo? Door het zien van de beelden en het stellen van vragen over het handelen komt de gecoachte tot bewustwording. De coach stimuleert de ander om alternatieven te vinden, mogelijkheden die leiden tot een oplossing. Deze worden vervolgens in de praktijk uitgevoerd.



Naast het zichtbare gedrag tijdens reflectie kun je ook dieper gaan en kom je tot kernreflectie. Kernreflectie is het ontwikkelen van bewustwording van wat er onder het topje van de ijsberg meespeelt. Bij deze manier van reflecteren kun je de ijsberg van McClelland niet uitsluiten. Met dit model ga je dieper. De ijsberg wordt gebruikt om te komen tot kernreflectie. Het wordt ook wel "gelaagdheid" in reflectie genoemd. Korthagen onderscheidt ook 6 reflectieniveaus.

Niveau 1 tot en met 3 zijn zichtbaar. Door te kijken naar de beelden reflecteer je op omgeving, gedrag en capaciteiten. Niveau 4 tot met 6 zijn diepere reflectieniveaus,

namelijk de overtuigingen, identiteit en zingeving. Deze zijn ook weer terug te zien in de ijsberg van McClelland.

Het kan dat de bewustwording onder het topje van de ijsberg ervoor zorgt dat de gecoachte zich niet veilig voelt omdat je te dicht bij zijn gevoelens komt. De veiligheid van de gecoachte

staat voorop. Als coach moet je goed voor ogen houden dat het niet jouw traject is maar van de ander. Je moet respect hebben voor de keuzes die dan door de gecoachte gemaakt kunnen worden. Ook wanneer dit betekent wanneer de gecoachte niet verder wil met het traject.

Om bij te dragen aan veiligheid en vertrouwen is luisteren een niet onbelangrijke competentie van de coach. Luisteren bestaat uit het laten zien dat de informatie tijdens gesprekken ontvangen wordt. Als coach luister je, stelt vragen, vat het gesprek samen en gaat na of datgene wat de ander wilde vertellen is begrepen.

Of zoals het in de coachingskalender van 2010 staat beschreven:

“De mens heeft twee oren en een mond om twee keer zoveel te luisteren als te praten.”

Naast het gebruik van de reflectiecyclus en kernreflectie heeft de SVIB er notie genomen van verschillende manieren van coachen. Hieronder beschrijf ik deze manieren van coachen.

In “Succesvol coachen” van John Whitmore staat het GROW model centraal.

Goal → wat is het doel van het traject, waar wil de gecoachte naar toe, wat wil men bereiken?

Reality → hoe is de situatie nu, waar sta je?

Option → wat zijn mogelijkheden?

Want → wat is er nodig voor dit proces?

Als werkvorm is het een mooi gegeven om met de gecoachte scaling toe te passen. Deze werkvorm is een manier waarbij de gecoachte op een tienpuntschaal aangeeft waar hij nu staat en wat hij wil bereiken. Op de tienpuntschaal staat 1 voor de beginsituatie en 10 voor de gewenste situatie. Deze werkvorm is afkomstig van Kim Insoo Berg (1935 -10 januari 2007) en haar man Steve de Shazer (25 juni 1940 -11 september 2005).

Bij het schaalwandelen ga je ook praktisch op de grond op de lijn bij 1 staan en vervolgens op 10. De gecoachte ervaart zo al hoe het kan voelen om bij 10 aan te komen.

Vervolgens vraag je waar hij/zij zich nu al bevindt. Als dit bijvoorbeeld 4 is, kan je terug kijken naar de 1. De gecoachte heeft deze 4 stappen dus al bereikt! (SUCCEs). Zo ga je verder met de vraag wat de volgende stap kan zijn, en wat de gecoachte hiervoor nog wil leren of nog moet doen.

De beelden die gemaakt worden kunnen een goede ondersteuning zijn om inzicht te krijgen in de mogelijkheden van de volgende stappen. Dit is waar de coach aan kan bijdragen.

Een andere vertegenwoordiger van oplossingsgericht coachen is Louis Cauffman. Hij heeft in plaats van een methode, zoals hij zelf zegt, een dans ontwikkeld:

“Omdat de coach in de meest uiteenlopende situaties terecht komt, vereist oplossingsgericht coachen grote flexibiliteit. Vandaar dat we oplossingsgericht coachen niet als een methode zien, maar als een dans.”

Louis Cauffman, 2001

Met zijn stappendans legt hij uit hoe de coach kan werken. Er wordt bij de stappendans geen gebruik gemaakt van de reflectiecyclus.

In zijn optiek kun je bij een coachingstraject niet van stap 1 naar stap 2 en zo verder. In zijn “zevenstappendans” zet je als coach wel altijd de eerste stap, maar ben je vervolgens vrij om alle andere stappen, in welke volgorde dan ook, te zetten:

Stap 1: Contact leggen

Context verhelderen

Doelen formuleren

Resources en uitzonderingen ontdekken

Complimenteren

Differentiaties aanbrengen

Toekomstprojecties maken



Wat houden de stappen van Cauffman in?

Contact leggen: Relatie hebben met de ander, het begint soms al met een simpel “goedemorgen”. Een goede (werk)relatie maakt het samenwerken aangenamer.

Context verhelderen: Wat zijn de omgevingsfactoren? Het gaat hier niet zozeer om het probleem uitdiepen maar het betekent oog hebben voor datgene wat zich afspeelt rondom het probleem. Vaak kun je hier de hulpmiddelen vinden die het bereiken van de doelstelling vergemakkelijken.

Doelen formuleren: Wat wil de ander bereiken? Wat is nuttig voor de ander?

Resources en uitzonderingen ontdekken: aandacht hebben voor wat er goed werkt bij de ander. Iedereen beschikt over eigen sterke punten, alleen weet de gecoachte niet meer hoe deze te gebruiken. De coach stelt die vragen waardoor de gecoachte weer toegang krijgt tot zijn eigen resources.

Daarnaast kan de coach de ander laten focussen op die momenten dat het “probleem” er niet was. Wat was er dan anders? Wat deed je toen anders? Vaak schuilt in die uitzonderingen het begin van de oplossing.

Complimenteren: Iedereen is gevoelig voor een compliment. Het versterkt de (werk) relatie en de samenwerking. Het geeft de gecoachte zelfvertrouwen als hij/zij een compliment krijgt over dat wat werkt. Door het zelfvertrouwen en de goede relatie/samenwerking kan het doel eerder in beeld komen.

Differentiatie aanbrengen: De ander niet zwart wit laten denken, maar juist verschillende gradaties laten zien. Hiervoor is het gebruik van (eerder genoemde)schaalvragen een goede techniek. Het doel wordt hierdoor meer realistisch en haalbaar.

Toekomst projecties maken: Het doel dichterbij halen. De oplossing hoort bij de toekomst, kunnen we dit naar het nu halen? Dit kan met behulp van de “mirakelvraag” van Steve de Shazer. Door het stellen van de “mirakelvraag” kan de oplossing even binnen handbereik zijn. Het probleem wordt weggehaald. De gecoachte omschrijft zelf de mogelijke oplossingen waardoor hij/zij eigenaar blijft en ook werkelijk naar de gewenste oplossing toewerkt.

Voor de oplossingsgerichte coach heeft Louis Cauffman de onderstaande “gereedheidskist” samengesteld:

- stel oplossingsgerichte vragen
- vraag je af wat er anders kan, in plaats van wiens fout het is
- bekijk een probleem in zijn context
- maak kleine stapjes, kleine veranderingen hebben vaak grote gevolgen
- controleer niet, maar ondersteun
- zeg “nog niet” ipv “nooit”
- gebruik de mogelijkheden van de ander, ga het niet voordoen
- houd het simpel, de oplossing is vaak dichtbij
- kijk naar de uitzonderingen, wanneer werkt iets wel
- blijf zelf open staan voor het onverwachte
- bouw aan een relatie; wees bescheiden naar de gecoachte



Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethode

3.1 Wat voor soort onderzoek is het?

Door het doen van onderzoek wil ik iets weten, een antwoord krijgen op een vraag. Ik wil door middel van een praktijkonderzoek te weten komen of SVIB een middel is om de leerkracht meer professioneel te laten zijn.

Een praktijkonderzoek houdt volgens Harinck (2009) in dat ik in de werkelijkheid kijk wat er gebeurt, luister naar wat er gezegd en gedaan wordt, en geschreven documenten raadpleeg. Het praktijkonderzoek levert een verbetering van praktijksituaties op. In mijn onderzoek streef ik ernaar dat leerkrachten meer professioneel zijn op de werkvloer. De geldigheid en betrouwbaarheid van het praktijkonderzoek is beperkt. Het is namelijk afhankelijk van de school of situatie en tijd. Ik kies ervoor om het onderzoek op één school te doen. Wanneer ik een andere school kies zou de uitkomst mogelijk anders zijn omdat de teamsamenstelling of schoolcultuur een andere is. Het onderzoek wordt gedaan in een tijdsbestek van een paar maanden. Wanneer je een jaar uittrekt voor het onderzoek kunnen de resultaten ook anders zijn.

Een praktijkonderzoek is ook minder nauwkeurig dan een wetenschappelijk onderzoek. Om het onderzoek nog nauwkeurig mogelijk te doen en zo betrouwbaar mogelijk te maken is er triangulatie. Ik bekijk de onderzoeksvraag vanuit verschillende invalshoeken zodat het onderzoek toch zo betrouwbaar mogelijk is. Een leerkracht kan heel anders denken over een methode dan zijn leidinggevende. Dit betekent niet dat één van de standpunten niet zou kloppen. Daarom gebruik ik verschillende gegevens binnen mijn onderzoek om alles expliciet op tafel te krijgen.

3.2 Doelen in het onderzoek

Het is voor mij belangrijk om te weten wat de teamleden van de onderzoeksschool weten van en denken over SVIB. Ik vind het belangrijk omdat ik zelf een bepaalde aanname hierover heb en wil nagaan of dit wel klopt. Ook maakt het duidelijk wat het vertrekpunt is voor de rest van het onderzoek. Ik begin dan ook met het afnemen van een enquête om zo erachter te komen wat zij al weten. Door het afnemen van een enquête kan ik iedereen in 1x bereiken met dezelfde vragen. Afhankelijk van de uitkomst zal de volgende stap genomen worden. Dit kan zijn dat ik direct verder ga met een SVIB traject omdat een traject duidelijk kan maken dat reflectie bijdraagt de leerkracht meer bekwaam te maken. Het kan ook mogelijk zijn dat het belangrijk is om eerst het team meer duidelijkheid te geven over SVIB. In dat geval zal er een presentatie aan het team gegeven worden.

Mijn eerste doel is het volgende: in de theoretische onderbouwing noem ik de 7^e competentie van de wet BIO. Hierin staat dat de leerkracht competent is in reflectie en ontwikkeling. De leerkracht kan op een professionele manier over zijn/haar bekwaamheid en beroepsopvattingen nadenken. De leerkracht kan zijn professionaliteit ontwikkelen en bij de tijd houden. Door het uitvoeren van een SVIB traject bij twee leerkrachten wil ik erachter komen of zij zich inderdaad meer competent voelen en zo een meer professionele leerkracht zijn. Ik kies ervoor om minimaal twee trajecten te doen zodat ik meer uitkomsten krijg voor het onderzoek en zo kunnen ook de meningen van de leerkrachten vergeleken worden. Het tweede doel is het functioneren van de coach. Ik ben van mening dat SVIB en reflectie alleen werkt met begeleiding van een coach. Bij de collega's die meewerken aan het traject wil ik nagaan hoe zij de coach ervaren. Dit gebeurt met behulp van een vragenlijst zodat ik beide collega's dezelfde vragen stel. Door het gebruik van de vragenlijst is dit meer objectief.

3.3 De stappen binnen het onderzoek

Stap 1 → Enquête onder de collega's

Ik neem een enquête af omdat ik wil weten hoe het team denkt over SVIB. Door een enquête kan ik in een keer meerdere vragen stellen aan een compleet team. Ik kom zo in een keer

veel te weten. Ik heb een bepaalde aanname over hoe het team over SVIB denkt en met behulp van de enquête hoop ik erachter te komen of dit een reële aanname is. Ik heb tijdens de opleiding SVIB niet geïntroduceerd bij het team. Ik ben aan de opleiding begonnen en er waren collega's en studenten die in aanmerking kwamen voor een traject en hier ook aan mee wilden werken. Het is niet zo dat ik SVIB algemeen bekend heb gemaakt binnen de school. Daarnaast is het niet gewoon om te filmen of überhaupt bij elkaar in de klas te kijken voor consultatie. Ik ben dan ook erg benieuwd of het team SVIB wel ziet zitten. Mocht het namelijk zo zijn dat uit de enquête blijkt dat het team niet open staat voor SVIB, ik eerst een ander traject zal moeten kiezen waarin ook weerstand weggenomen moet worden. In de enquête stel ik vragen waarin bovenstaande duidelijk moet worden. Voor de enquête verwijs ik naar bijlage 1.

Stap 2→ Uitwerken van de enquête

Ik werk de enquête uit en kom zo te weten of mijn aanname klopt. Mijn aanname is namelijk dat ik denk dat het team niet staat te popelen om aan SVIB mee te willen werken of het belang van SVIB niet inziet. Ik denk dat zij het filmen in de klas als bedreigend zullen ervaren.

Naar aanleiding van de enquête weet ik ook hoe ik verder ga:

- Is er weerstand en is het van belang dat ik het team meer informeer om bezwaren weg te nemen.
- Is informatie geven aan het team nodig om alleen meer duidelijkheid te bieden.

Dit houdt in dat ik in elk geval ervoor kies om een presentatie te geven en dat de inhoud van de presentatie wordt afgestemd op de behoefte vanuit het team. Door het geven van een presentatie zorg ik ervoor dat iedereen tegelijk dezelfde informatie ontvangt.

Stap 3→ Presentatie aan het team over SVIB

Ik wil graag dat mijn collega's, ongeacht de uitkomst van de vragenlijst, allemaal hetzelfde voor ogen hebben als we het over SVIB hebben.

Door het geven van een presentatie geef ik een eenduidig beeld van SVIB. Binnen het onderzoek draagt dit bij aan de kennis over SVIB maar kan ik ook duidelijk maken dat reflectie een belangrijk middel is om een professionele leerkracht te zijn. Met de komst van passend onderwijs zijn er bekwame leerkrachten nodig zodat er voor elke leerling onderwijs op maat gegeven kan worden.

De presentatie is gemaakt in een PowerPoint. Deze is bijgevoegd in bijlage 3.

Stap 4→ SVIB traject

Door een SVIB traject uit te voeren met 2 leerkrachten wil ik erachter komen of de leerkracht bewust wordt van zijn/haar competenties en deze weet in te zetten.

Tijdens mijn opleiding heb ik al mogen ervaren dat SVIB een verandering in het handelen van de leerkracht tot stand brengt. Ik was toen niet bezig met de vraag die ik nu stel binnen het onderzoek. Ik voer dus 2 trajecten uit waarbij ik de leerkrachten ook bewust tijdens en na het traject vraag naar hun bevindingen. Vinden zij zelf dat ze een meer bekwame leerkracht worden? Het schaalwandelen wil ik tijdens de trajecten ook inzetten als middel binnen het onderzoek. Ook dit is iets wat tijdens de trajecten in opleidingstijd niet altijd gebeurde. Het schaalwandelen helpt de gecoachte zich bewust te worden van de stappen die hij/zij maakt in het traject. Dit is belangrijk omdat het helpt de gecoachte bewust te laten worden van wat hij doet en wat hij nog moet leren of moet veranderen om tot het doel te komen.

Ook voor mij als coach is het belangrijk omdat de SVIB trajecten en schaalwandelen verschillende manieren van begeleiden zijn en ik erachter wil komen of ik mijn vaardigheden goed uitvoer en of de leerkrachten mijn manier van coachen prettig ervaren. Ik zal de leerkrachten hier ook naar vragen.

Stap 5→ Uitwerken van het traject

Na het traject zal ik de leerkracht vragen een evaluatie in te vullen in de vorm van een vragenlijst. Het voordeel hiervan is dat beide leerkrachten dezelfde vragen krijgen zodat de

resultaten vergeleken kunnen worden. Met behulp van de vragenlijst kan de leerkracht aangeven of SVIB heeft geholpen om te terug te kijken op zijn handelen en wat zijn ontwikkeling is geweest. Wat zijn de opbrengsten voor de collega. Ook wordt de leerkracht gevraagd dit aan te geven op een schaal zodat het in kaart kan worden gezet. Daarnaast zal ik de leerkracht ook vragen naar de rol van coach. Heeft de coach bijgedragen in het traject en was de coach oplossingsgericht.

Dit vind ik belangrijk omdat we zo weten of de coach inderdaad onmisbaar is en persoonlijk of ik oplossingsgericht kan coachen. Dit laatste is een persoonlijk stukje binnen het onderzoek. Naast de feedback die terugkomt door de uitslagen in de vragenlijsten zal ik als coach altijd de gesprekken met de leerkrachten tijdens een traject opnemen. Deze beelden gebruik ik om terug te kijken met een geoefend oog aan de hand van de reflectiecyclus van Korthagen om zo scherp mogelijk te blijven. Het lijkt mij ook goed als na de opleiding er intervisie bijeenkomsten zijn waarbij ik de mogelijkheid heb om met andere SVIBers te kijken naar de beelden.

Voor de vragenlijst verwijs ik naar bijlage 5.

Hoofdstuk 4: Data verzameling en analyse

In dit hoofdstuk beschrijf ik n.a.v. hoofdstuk 3 wat de opbrengsten zijn van de onderzoeksmethode. Ik presenteer welke gegevens ik verzameld heb en analyseer de gegevens. De interpretatie volgt in hoofdstuk 5.

4.1 Uitslag en analyse van de vragenlijst, afgenomen bij het team.

Ik ben begonnen met de afname van de enquête. Natuurlijk zijn alle vragen die ik in de vragenlijst gesteld heb relevant, maar een aantal wil ik uitlichten omdat de resultaten van die vragen het meest belangrijk zijn voor de opbrengst van het onderzoek en mij gestuurd hebben in de keuze van de vervolgstappen.

In de bijlage is de gehele uitwerking van de vragenlijst zichtbaar. De kopjes in de uitwerking hebben soms een andere titel dan hoe ik de vraag in de enquête stelde. De inhoud is wel hetzelfde gebleven.

Voorbeeld: de vraag in de enquête is:

1) Welk beeld heb je van SVIB? Wat denk je wat SVIB inhoudt?

Het kopje in de uitwerking is geworden:

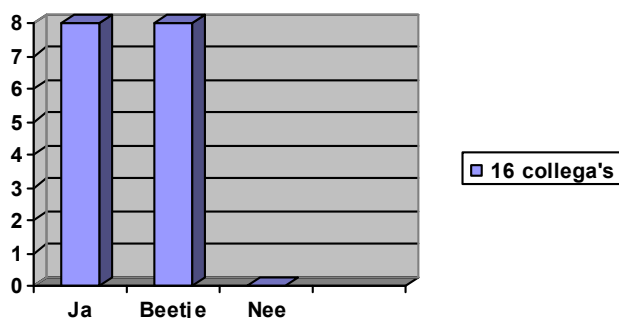
1→ Geven collega's de juiste omschrijving, de juiste inhoud aan SVIB?

De eerste vraag "Geven collega's de juiste omschrijving, de juiste inhoud weer van SVIB", is een vraag die ik eruit licht. Men heeft grotendeels wel een idee van SVIB, maar de precieze omschrijving blijft vaag. 8 van de 16 collega's lichten vooral interactie toe, dat het vooral zou gaan om de interactie tussen leerling en leerkracht. Dit antwoord is te eenzijdig en voor mij doorslaggevend dat stap 3 in mijn onderzoek een juiste stap is, namelijk een presentatie over SVIB aan het team. De informatie over SVIB moet eenduidig en helder zijn.

Daarnaast zijn vraag 4 en 5 ook bepalend geweest voor de volgende stap.

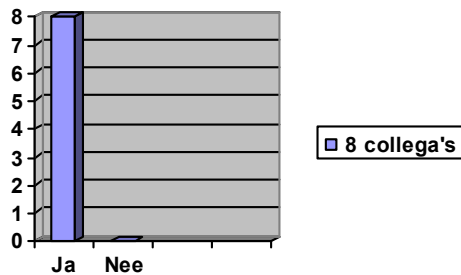
Uit de enquête blijkt dat 8 collega's een positieve ervaring met SVIB hebben gehad en nog steeds welwillend tegenover SVIB staan. Van de overige 8 collega's geven zij allen aan dat zij ook positief tegenover SVIB staan, en dat 4 van de 8 ook werkelijk SVIB willen. Er is dus, anders dan mijn aanname (zie stap 2) geen sprake van weerstand. Het team staat open voor SVIB. Ik kan dus de presentatie richten op eenduidige informatie over SVIB maar ik hoef geen rekening te houden met weerstand.

1→ Geven collega's de juiste omschrijving, de juiste inhoud aan SVIB?



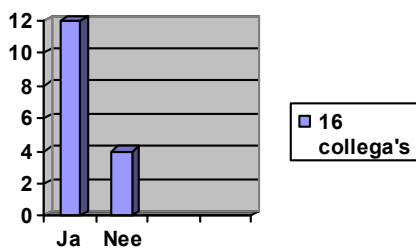
Er is nog geen eenduidige omschrijving wat betreft SVIB. De presentatie moet hier op afgestemd worden.

4→ Staan de collega's die geen ervaring hebben met SVIB positief tegenover SVIB?



Er is een positieve houding ten aanzien van SVIB. Mijn aanname klopt niet met de uitslag van de vragenlijst.

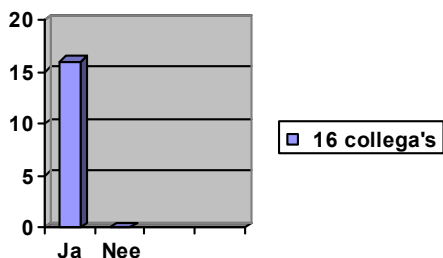
5→ Zou je SVIB willen?



Het merendeel van het team wil daadwerkelijk SVIB. Bij de collega's die nee hebben ingevuld is de reden niet per definitie weerstand, maar zijn er andere redenen zoals het niet hebben van een klas, of een tijdelijke baan.

Wanneer ik kijk naar passend onderwijs, zie ik SVIB als een middel dat te gebruiken is om de zorg aan leerlingen te verbeteren. Het is een reflectiemiddel en helpt de leerkracht een kind beter te begeleiden, het juiste "zorgarrangement" te bieden. Met vraag 7 vraag ik de leerkracht naar de mogelijkheid van SVIB n.a.v. de leerlingbesprekingen. Ook hier wordt positief op gereageerd. Ik zou dit mee kunnen nemen in de presentatie naar het team.

7→ Is SVIB een aanvulling aansluitend op leerling/ zorgbesprekingen?



Alle collega's vinden SVIB een mogelijke aanvulling binnen de zorgbesprekingen. Dit wordt meegenomen in de presentatie. Het is een verandering binnen de zorgstructuur van de school, welke toegepast kan worden omdat er geen weerstand is.

Vraag 8 van de enquête geeft weer wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de SVIBer, ofwel van de coach. De uitkomst van deze vraag heeft mij meer bewust gemaakt van de rol die de coach heeft: "is de coach onmisbaar?"

De leerkrachten geven aan dat zij van een coach willen horen wat zij goed doen, zij willen adviezen krijgen, feedback. Als men dit van een coach verwacht, dan is er dus ook een coach nodig; alleen, zonder begeleiding, terug kijken naar beelden is niet voldoende.

8→ Welke verwachtingen hebben de collega's van een SVIB er?

- Adviezen krijgen over een hulpvraag.
- Waardevolle suggesties krijgen.
- Positieve input, evt. dmv confrontatie.
- Inzicht krijgen in het eigen handelen.
- Feedback krijgen.
- Geruststelling, wat wel moet leiden tot verbetering.
- Een open houding.
- Begripvol.
- Duidelijkheid geven en vervolgens tips ter verbetering.
- Aangeven wat er goed gaat.
- Het benoemen van zowel positieve als negatieve eigenschappen.
- Wijzen op bepaalde, belangrijke interacties in een veilige setting.
- Begeleidende rol, gesprekspartner, die de leerkracht zelf laat verwoorden hoe en wat er gebeurt en wat er wel/ niet anders kan.

De leerkrachten geven duidelijk aan wat de verwachtingen zijn die zij hebben van de coach. Het is eerder adviserend dan begeleidend. In de presentatie moet de rol van de coach duidelijk gemaakt worden.

4.2 Opbrengsten van de PowerPoint presentatie

In de bijlage is een uitdraai van de presentatie gegeven aan het team.

Naar aanleiding van de opbrengsten van de enquête heb ik de PowerPoint presentatie gemaakt en gegeven. Het team heeft zo een eenduidig beeld gekregen van SVIB wat binnen mijn onderzoek de bedoeling was.

In de enquête heb ik schriftelijk gevraagd of er leerkrachten waren die mee wilden aan een traject. Dit leverde al een "kandidaat" op. Na afloop van de presentatie heb ik nog een keer gevraagd naar deelname. Er kwam een positieve reactie en kon ook een tweede traject starten. Dit wilde ik graag om mijn onderzoek meer betrouwbaar te maken. De eerste collega, leerkracht A, had al ervaring met het kijken naar beelden en wilde graag SVIB. De tweede collega, leerkracht B, had er nooit zo bij stil gestaan maar werd door de PowerPoint presentatie geprikkeld om mee te doen aan een traject. Een mooie opbrengst van de PowerPoint presentatie.

4.3 Opbrengsten SVIB traject met leerkrachten

Ik heb twee trajecten gedaan met leerkrachten. Een traject is uitgevoerd binnen een tijdsbestek van ongeveer 2 maanden. Ik startte het traject met een intakegesprek waarna ik 3x in de klas ben geweest om te filmen. Na iedere opname volgde het kijken naar de beelden. Hiermee wil ik duidelijk krijgen dat SVIB een middel is dat werkt als reflectie en waardoor de leerkracht zich meer competent voelt en competent wordt. De leerkracht moet kunnen aangeven of er bij hem/haar een positieve ontwikkeling heeft plaatsgevonden, een groei ten opzichte van de beginsituatie zodat hij inderdaad meer bekwaam is. Onder een positieve ontwikkeling versta ik de bewustwording van het handelen en weten wat het handelen voor gevolgen heeft voor zowel de leerkracht als voor de leerlingen. De uitgangspunten en beweegredenen van de beide collega's zijn verschillend. Hieronder volgt per leerkracht een korte schets waarin duidelijk wordt wat de beginsituatie is en de doelstelling. De resultaten van scaling en de reflectie zijn weergegeven naar aanleiding van de ingevulde vragenlijst door de leerkracht na afloop van het traject.

Leerkracht A

is een onderbouwleerkracht en heeft meerdere jaren ervaring. Zij heeft eerdere ervaring met video opnames maar niet als officieel SVIB traject. Zij staat er open tegenover en is benieuwd of het haar helpt.

De beginsituatie→ Zij voelt zich in de huidige groep niet competent. Zij geeft aan de grip te verliezen wat betreft orde. Hierdoor kan zij niet het onderwijs bieden zoals zij zou willen en wat de leerlingen nodig hebben. Zij heeft verschillende dingen geprobeerd maar het lukt niet

om de groep in de kring erbij te houden. “Het start met 1 leerling die de ander aansteekt met zijn gedrag en voor dat ik het weet is het domino effect optimaal in negatieve zin.”

De doelstelling → De aandacht van de groep vast te houden zodat de relatie (voornamelijk) in de kring goed blijft en de leerkracht in staat is om het onderwijs te geven zoals de bedoeling is.

Reflectie → Hieronder volgt de uitwerking van de vragenlijst die na afloop van het traject is afgenomen. Ik maak een selectie van de meest relevante data. De totale uitwerking is in de bijlage bijgevoegd.

Vraag 4t/m 7 → scaling, tijdens het traject is er met de leerkracht scaling gedaan, zodat de leerkracht dit na afloop kon invullen.

Scaling- waar staan de 1 en 10 voor?

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

1= Ik heb als leerkracht helemaal geen overzicht en er is geen relatie met de groep.
 10= Ik heb altijd de aandacht van de groep en er is een goede, positieve relatie.

Scaling- beginsituatie van de leerkracht:

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

3= Ik raak de aandacht van de groep kwijt, ik voel mij in paniek raken en weet niet wat ik moet doen.

Scaling –doel van de leerkracht:

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

8= Ik heb de aandacht van de groep en als deze kwijt dreigt te raken, weet ik wat ik moet doen. Er is een goede relatie met de groep.

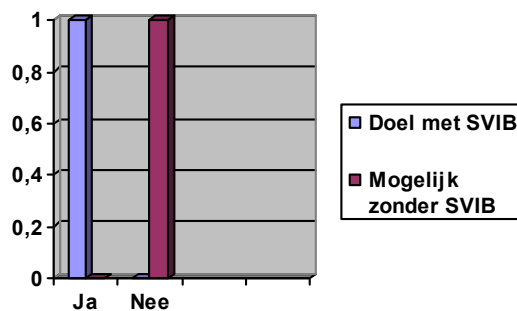
Scaling- behaalde doel van de leerkracht:

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

De leerkracht heeft het gestelde doel gehaald

De leerkracht kan met behulp van scaling aangeven waar hij staat binnen gestelde kaders.
 De leerkracht stelt zo een duidelijk en haalbaar doel.

Vraag 8 en 9 : Is het doel bereikt dankzij SVIB? Was het zonder SVIB mogelijk?



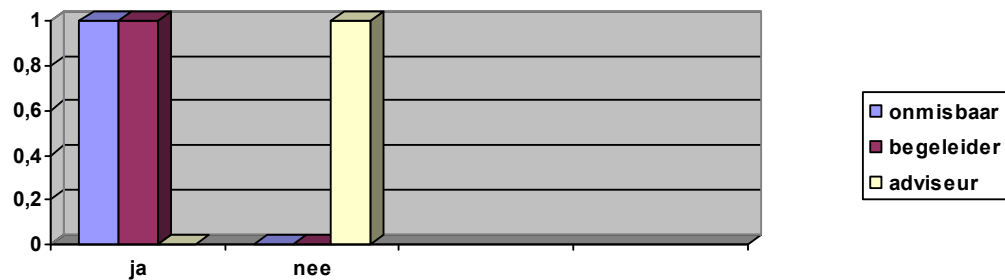
Hieruit blijkt dat SVIB een goede bijdrage levert aan de ontwikkeling en het doel van de leerkracht.

In de vragenlijst heeft de leerkracht ook kunnen aangeven waardoor hij geleerd heeft.

Hieruit kwam o.a. het volgende:

- Het intakegesprek, omdat in dit gesprek al veel duidelijk wordt omdat je over het “probleem” praat en zoekt naar wat je wil bereiken.
- Het stellen van vragen door de coach.
- Het gericht kijken naar bepaalde beelden, wel/ niet “gestuurd” door de coach.
- Het kijken naar wat er goed gaat, bewust worden van wat je dus eigenlijk doet.
- Zoeken naar hoe je dat wat lukt kan toepassen in andere situaties.
- Serieuze genomen worden door de coach, het is prettig om je niet “alleen” te voelen in een situatie.

Vraag 10 en 11: Was de coach onmisbaar* en was deze een begeleider of adviseur



Hieruit blijkt dat de coach een belangrijke rol heeft in de SVIB begeleiding en dat alleen, zonder coach, terug kijken naar beelden niet voldoende is. De coach treedt op als begeleider.

* de vraag in de vragenlijst is: heeft de coach je geholpen bij het terugkijken naar de beelden?

Leerkracht B

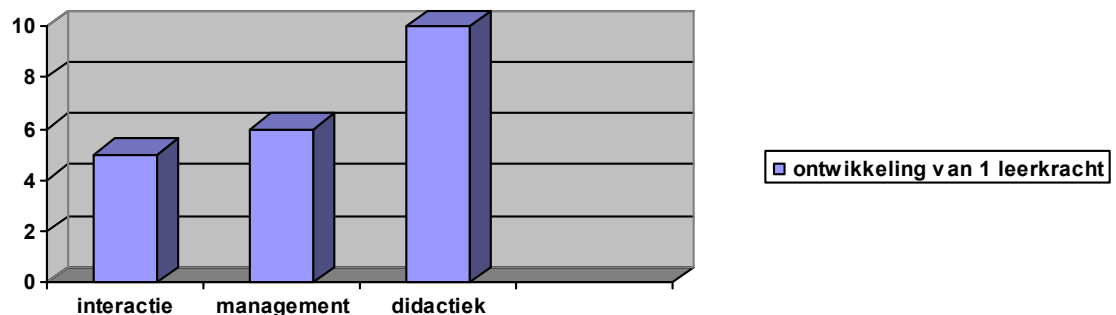
is een bovenbouwleerkracht met een heel andere intentie. Naar aanleiding van de PowerPoint wil zij inderdaad een reflectie op zichzelf houden. Zij ziet zich als een bekwame leerkracht en wil dit ook blijven. Ze heeft al meerdere jaren groep 8 en komt nooit grote problemen tegen. Zij wil echter wel eens met behulp van SVIB zien of haar lesgeven wel goed genoeg is. Hoe komt ze over bij leerlingen?

Beginsituatie→ Zij is een goede leerkracht maar vraagt zich af of haar manier van lesgeven wel goed genoeg is om het meest optimale resultaat uit de leerlingen te halen.

Doelstelling→ Ik wil bewust zijn van wat ik doe en zo de juiste manier van lesgeven aan de groep geef zodat er een optimaal resultaat bij de leerlingen wordt behaald.

Reflectie→ Hieronder volgt de uitwerking van de vragenlijst die na afloop van het traject is afgenomen. Ik maak een selectie van de meest relevante data. De totale uitwerking is in de bijlage bijgevoegd.

Vraag 3: Welke van de 3 onderdelen is het meest ontwikkeld tijdens het traject.



De leerkracht heeft een positieve ontwikkeling gemaakt op alle onderdelen, ten aanzien van de doelstelling is te zien dat in de didactiek de meeste aanpassingen zijn gedaan.

Vraag 4 t/m 7: scaling

Scaling- waar staan de 1 en 10 voor?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1=	Ik geef les maar weet niet of de manier van lesgeven de juiste is voor de groep en of de lesstof gesnapt wordt door de groep.									
10=	Ik geef les en ik weet dat de manier van lesgeven klopt bij de groep en dat de lesstof gesnapt wordt door de groep zodat een optimaal resultaat wordt bereikt. (door te toetsen en navragen weet ik of de lesstof begrepen is)									

Scaling- beginsituatie van de leerkracht:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5=	Ik geef les en ik denk dat ik het wel goed doe, maar ik denk dat het beter kan zodat de lesstof nog meer landt bij de leerlingen. Het optimale resultaat wordt wellicht nog niet bereikt.									

Scaling –doel van de leerkracht:

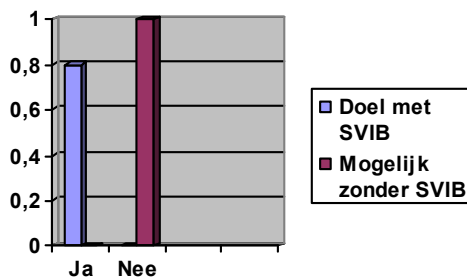
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10=	Ik geef les en ik weet dat de manier van lesgeven klopt bij de groep en dat de lesstof landt bij de leerlingen zodat een optimaal resultaat wordt bereikt.									

Scaling- behaalde doel van de leerkracht:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8=	De manier van lesgeven is goed maar ik denk dat ik de manier van lesgeven nog steeds kan optimaliseren door bijvoorbeeld andere werkvormen toepassen zodat er nog meer resultaat bereikt kan worden. Ik ben wel tevreden.									

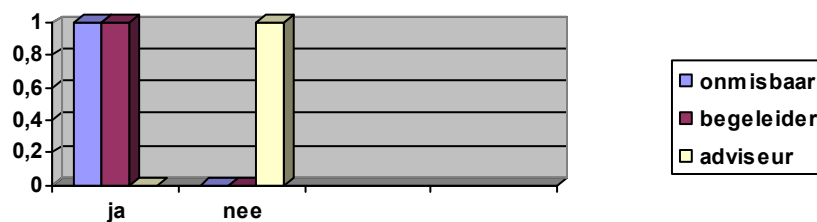
*De leerkracht kan met behulp van scaling aangeven waar hij staat binnen gestelde kaders.
De leerkracht stelt zo een duidelijk en haalbaar doel.*

Vraag 8 en 9 : Is het doel bereikt dankzij SVIB? Was het zonder SVIB mogelijk?



Het einddoel is niet behaald, in de tienpuntlijst kun je zien wat het behaalde doel wel is. De leerkracht geeft aan het behaalde doel wel met behulp van SVIB behaald te hebben. De leerkracht had voor ogen dat zij meer gedifferentieerd zou werken en altijd de leerlingen het doel duidelijk maakt. Dit blijkt na de SVIB (nog) niet zo te zijn.

Vraag 10 en 11: Was de coach onmisbaar en was deze een begeleider of adviseur?



Hieruit blijkt dat de coach een belangrijke rol heeft in de SVIB begeleiding en optreedt als begeleider.

Uit beide trajecten blijkt dat de leerkrachten een positieve ontwikkeling hebben doorgemaakt. Zij geven aan gegroeid te zijn en zich meer bewust te zijn van hun handelen als leerkracht. Onder andere met behulp van scaling en de gesprekken die hierbij gevoerd worden, kunnen leerkrachten hun eigen ontwikkeling in kaart brengen en zijn doelen binnen kaders gesteld zodat ze ook haalbaar zijn.

4.4 Opbrengsten voor mij in mijn rol als coach

De rol van coach is in beide trajecten een begeleider. Als oplossingsgerichte coach maak ik de potentiële kwaliteiten vrij van de ander, zodat deze beter gaat functioneren. Ik heb dit in beide trajecten gedaan door te starten met het intakegesprek waarbij ik de vragen zo stel dat al snel duidelijk wordt wat de leerkracht wil bereiken. Ik ben mij heel bewust van de cyclus van Korthagen. Tijdens het kijken naar de beelden probeer ik met behulp van deze cyclus de ander te laten zien wat er gebeurt maar ook tot bewustwording laten komen. Daarnaast zorg ik ervoor dat ik vooraf de beelden goed analyseer zodat ik weet wat de kwaliteiten zijn van de leerkracht. Voorop staat dat het traject altijd van de leerkracht blijft. Ik volg als coach de leerkracht, luister naar hem/haar en stel de vragen die nodig zijn om de ander tot een positieve ontwikkeling te laten komen. Dit is een vaardigheid waar ik zelf goed aan moet blijven werken. De balans tussen compenseren en activeren moet in evenwicht blijven, ik ben soms geneigd om toch wel eens een advies te willen geven: "ik denk dat...ik zie dat..". Ik bouw aan een relatie, geef complimenten, zodat de leerkracht zich veilig voelt en waardoor het mogelijk is om tot kernreflectie te komen.

Tijdens het schaalwandelen ben ik werkelijk naast de leerkracht gaan staan. Dit gaf de leerkracht het gevoel van ondersteuning en voelde de leerkracht zich gesterkt, niet eenzaam. Zelf ben ik over dit onderdeel tevreden omdat het lukte, en het een plezierige manier van samenwerken was.

Hoofdstuk 5: Wat heeft het onderzoek opgeleverd?

In dit hoofdstuk presenteer ik mijn persoonlijke interpretatie van het onderzoek.

5.1 Start van het onderzoek, de enquête.

Het volgende werd mij duidelijk:

- Het team staat positief ten aanzien van SVIB
- Het team weet nog niet precies wat SVIB inhoudt, dat wil zeggen dat zij de SVIBer zien als een adviseur, die zegt wat er goed gaat, wat anders kan.
- Het team is welwillend om deel te nemen aan SVIB; er zijn nav alleen de vragenlijst al collega's die SVIB willen.
- Het team staat open voor SVIB naar aanleiding van leerling/zorgbespreking.

Mijn eigen aanname was relevant om te willen weten hoe het team tegenover SVIB stond, want mijn aanname was namelijk dat het team eerder negatief dan positief zou zijn voor wat betreft SVIB. Deze aanname had ik omdat het team mij nooit eens vroeg naar SVIB, of wat ik nou eigenlijk deed als ik een leerkracht begeleidde. Natuurlijk zit hier ook nog een andere kant aan, namelijk dat ikzelf ook geen informatie verschaftte aan het team.

Hierdoor was bij mij het beeld ontstaan dat er weinig interesse was in SVIB en dat men er ook niet over zou beginnen want dan zou ik wellicht bij hen "op de stoep" staan en dat is mogelijk bedreigend.

Wanneer ik dus SVIB wil inzetten ter bevordering van de professionaliteit van de leerkracht, moest ik wel weten of het team dit überhaupt zag zitten.

De uitkomst van de vragenlijst was verrassend! Mijn aanname was totaal niet relevant. Het team staat positief ten aanzien van SVIB en er waren zelfs collega's die direct een hulpvraag hadden en die graag SVIB wilden.

Wel bleek dat de verwachtingen ten aanzien van de SVIB er niet kloppen met het uitgangspunt van SVIB. Dit is dan ook wat ik mee heb genomen in de presentatie die ik aan het team heb gegeven.

Wat het mij persoonlijk vooral heeft opgeleverd is dat ik geleerd heb je een aanname kan hebben die niet blijkt te kloppen en dit mij kan weerhouden iets te ondernemen. Loslaten is het antwoord! Ik wil dat ik mij niet door een aanname laat leiden. Ik moet op mensen af durven stappen en hen vragen of het klopt wat ik denk.

5.2 Presentatie naar het team, wat biedt het mij en het team?

Met de presentatie heb ik het hele team in een keer dezelfde informatie gegeven. Dit geeft duidelijkheid over het onderwerp, maar ook in wat zij van mij als SVIBer/ coach mogen verwachten. Het is ook een manier die bij mijzelf past. Ik heb graag duidelijkheid en maak bijvoorbeeld regelmatig een overzicht van wat mij te doen staat. Zo raak ik de grip op de situatie niet kwijt.

Ik heb ervoor gekozen om in de presentatie de leerkrachten ook bewust te maken van de competenties zoals deze omschreven staan in de wet BIO. Ik ben vooral ingegaan op de 7^e competentie, die van reflectie. Tenslotte is dit de competentie waaraan het meest gedaan moet worden wil men een bekwame leerkracht zijn en blijven. Door de presentatie heb ik het team ook bewust gemaakt dat SVIB, een middel is dat zomaar aanwezig is op school om hen te kunnen ondersteunen in het uitoefenen van dit mooie vak van leerkracht.

Voordat ik de presentatie startte heb ik de uitslag van de vragenlijst gegeven.

Twee opvallende punten heb ik hieruit gelicht en in relatie gezet met de PowerPoint presentatie:

1) Geven de collega's een juiste omschrijving aan SVIB?

Men bleef hier vooral op het woord "Interactie" hangen. In de PowerPoint presentatie geef ik de informatie dat er drie belangrijke uitgangspunten zijn, namelijk:

- Basiscommunicatie/ interactie

- Organisatie / management
- Didactiek

2) In welke situaties kan SVIB worden ingezet? Voor welke vragen is SVIB een hulpmiddel? Hier had men vooral het idee dat het om de beginnende leerkracht ging of de lastige leerling. In de PowerPoint geef ik verschillende opties, namelijk:

Het is voor iedereen met een hulpvraag:

- Ik heb alles al geprobeerd bij die leerling
- Hij moet gaan luisteren, wat kan ik doen om...
(vragen rond individuele leerlingen)
- De groep luistert niet, er is geen aandacht!
- Deze jaargroep is nieuw voor mij, ik weet niet of de lesstof wel goed aankomt, wat kan ik doen om...
- Als die groep in de gym komt, pfff,!
(vragen rond een groep)
- Ik begin net, pak ik het wel goed aan?
(leerkracht begeleiding, startende leerkracht)
- Die methode, doe ik het wel zoals het moet?
(didactiek, invoering van)
- Tijdens het overleg merk ik dat,...wat kan ik doen om...
(begeleiding van MT/ directie/ bouwcoördinator, etc.)

Naast de rest van de PowerPoint presentatie waren deze twee vragen wel het meest verhelderend. Het team kreeg inzicht dat het om meer dan alleen interactie ging. De term SVI(interactie)B was misleidend. Het was een eye opener dat het juist ook om management en didactiek gaat.

Dat SVIB ingezet kan worden n.a.v.meerdere vragen vanuit verschillende uitgangspunten maakte het ook interessanter. Het feit dat een directeur, of een kind ook gecoacht kan worden met behulp van SVIB maakt het meer toegankelijk. Het is niet alleen omdat "je het niet meer kan". Het is omdat je vooruit wil en zo ook de leerlingen een passend (onderwijs) arrangement kan bieden.

Naar aanleiding van de presentatie gaf een leerkracht aan dat zij wel eens gecoacht zou willen worden omdat ze graag zou willen weten of zij het werkelijk goed doet. Kom ik op de groep over zoals ik denk dat ik overkom?

Dit was voor mij een geweldige stap vooruit in mijn aanpak. Het feit dat door middel van een PowerPoint presentatie een leerkracht het bewustzijn krijgt dat zij kan leren reflecteren met behulp van SVIB is natuurlijk een mooie ontwikkeling in richting van professionalisering van de leerkracht.

5.3 SVIB traject bij leerkrachten.

Ik heb twee trajecten gedaan. De hulpvragen waren verschillend, maar allebei de leerkrachten wilden zelf vooruitgang, wilden een betere leerkracht zijn voor hun groep. Dit is ergens al een vereiste om een professionele leerkracht te zijn, de wil om te blijven leren, blijven groeien en niet willen stilstaan in de eigen ontwikkeling.

De trajecten heb ik gedaan volgens het traditionele model:

- Intakegesprek SVIB er met leerkracht:
 - Wat gebeurt er, wat wil ik anders, wat wil ik bereiken?
- 1e opname, gevolgd door nagesprek
- 2e opname, gevolgd door nagesprek
- 3e opname, gevolgd door eindgesprek

Tijdens de intake wordt het doel van de leerkracht al duidelijk. Maar door gebruik te maken van schaalwandelen en een vragenlijst die zij achteraf, na het traject hebben ingevuld, kan er ook gemeten worden of de leerkrachten werkelijk een vooruitgang geboekt hebben om een meer professionele leerkracht te zijn. Het schaalwandelen, scaling, heb ik op twee manieren toegepast. Bij de leerkracht A heb ik scaling toegepast door werkelijk te wandelen in een

ruimte van beginsituatie naar het einddoel. De leerkracht werd zich heel bewust van de stappen die al genomen waren en waar naar toe gewerkt moest worden. Dit hielp de leerkracht ook om nog meer gericht naar de videobeelden te kijken. Als coach blijf je op deze manier naast de gecoachte staan. Het hielp mij als coach om zo vragen te stellen die oplossingsgericht waren.

Bij leerkracht B hebben we scaling getekend op papier, ook dit maakt scaling meer helder dan alleen erover praten.

Met leerkracht B hebben we de kijkwijzer van een SVIB traject samen ingevuld. Hierdoor werd het traject nog meer van haar dan het al was. Het gaf haar het gevoel professioneel met haar vak bezig te zijn omdat zij zelf meer nadacht over de ontwikkeling op de 3 onderdelen binnen SVIB.

Tijdens de trajecten zagen de leerkrachten zich meer professioneel worden door de bewustwording die tot stand kwam. Twee voorbeelden:

Leerkracht A gaf aan dat wanneer zij in de kring zat en voelde dat zij de grip op de groep leek te verliezen terug dacht aan beelden die we samen hadden bekeken. Hierdoor werd zij weer rustig en lukte het om gewoon verder te gaan zonder in paniek te raken.

Leerkracht B dacht dat zij veel complimenten gaf aan de leerlingen zodat zij hen stimuleerden. Dit bleek tijdens het kijken naar de beelden helemaal niet zo te zijn. De leerkracht werd zich ervan bewust dat iets wat zij dacht te doen niet overeen kwam met de praktijk.

Door het invullen van de vragenlijsten na afloop is dit nog meer duidelijk geworden.

Voor mij als coach was ik veel meer bewust van wat mijn rol was dan in voorgaande trajecten. Ik wilde nu werkelijk bewijzen dat SVIB een middel is om meer bekwaam te worden. Dit hield voor mij in dat ik als coach de juiste ondersteuning moet bieden. Door het onderzoek was ik mij heel bewust van het oplossingsgericht coachen. Steve de Shazer zegt ook: "het is goed om te weten wat niet werkt, maar het is nog beter te weten wat wel werkt!" De gereedschapskist van Cauffman, welke ik in hoofdstuk 2 noem, is voor mij onmisbaar. Ik heb meer gebruik gemaakt van oplossingsgerichte vragen stellen, maar ook dat ik opensta voor het onverwachte. Tijdens de opleiding was het vaak nog "mijn traject". Ik durf nu lost te laten en de gecoachte echt zijn of haar verhaal te laten doen. Al is het anders dan wat ik tijdens de microanalyse heb bedacht, de weg naar de oplossing komt wel. De leerkracht zal het meest hebben aan de vragen die ik stel bij het kijken naar de beelden. Het doen van dit onderzoek en meer bewust een traject uitvoeren heeft mij zeker verstevigd in het coachen. De stelling: "Door te blijven leren over wat je ziet, zie je steeds meer en waardeer je meer wat je ziet" is zeker waar en wordt ook beaamd door de beide leerkrachten die meegedaan hebben aan het onderzoek.

5.4 Aanbeveling voor de school

Voor school betekent dit onderzoek dat SVIB inderdaad een middel is waardoor de leerkracht zich bewust kan worden van zijn handelen en zich kan professionaliseren. In de huidige situatie is het nog niet gewoon dat leerkrachten begeleid worden met behulp van SVIB bij hulpvragen die zij hebben. Nu worden leerkrachten vaak bijgestaan met raad en daad, maar niet met: "Wat gebeurt er dan eigenlijk in de klas? Wat doe ik als leerkracht?" De leerkracht is niet bewust van zijn eigen handelen.

Het lijkt mij daarom goed dat tijdens de leerlingbespreking de coach al bijdraagt in de bewustwording van het handelen van de leerkracht. De leerkracht moet bewust zijn dat problemen niet altijd bij de leerlingen liggen maar dat zij zichzelf centraal stellen. Daarnaast kan de school leerkrachten begeleidingstrajecten aanbieden in de vorm van een SVIB traject. Verder is het goed dat SVIB regelmatig terugkeert, dat de SVIBer of coach van de school tijdens vergaderingen het belang van reflectie op de agenda zet zodat dit een levend onderwerp blijft. De leerkrachten blijven bewust van hun eigen professionalisering en kunnen ook zelf een beroep doen op coaching. Zeker gezien het feit dat scholen te maken krijgen met passend onderwijs, is het belangrijk om leerkrachten hierbij te steunen.

Ik adviseer dan ook dat op elke basisschool de mogelijkheid bestaat om SVIB te krijgen zodat een school professionele leerkrachten heeft en houdt.

Hoofdstuk 6: Nawoord

In dit hoofdstuk een persoonlijke reflectie, wat is mijn leerproces en mijn eigen professionele ontwikkeling?

SVIB wilde ik graag doen. Ik wilde mij professionaliseren door op een betere manier binnen de school te coachen dan dat ik voorheen deed. Ik kan ronduit zeggen dat dit (deels)gelukt is. Ik ben een betere coach geworden. Ik was eerst meer een adviseur. Ik kwam in de klas kijken en vertelde wat ik zag gebeuren en daarbij wat mij beter leek om te doen. Ik merkte dat dit weinig resultaat gaf. De leerkracht voerde vaak wel mijn advies uit, maar het was tijdelijk omdat het niet van de leerkracht zelf werd. Soms werd het advies zelfs weggeveegd met de opmerking: "dat heb ik al geprobeerd". Ik ben een andere coach geworden omdat ik de kans heb gekregen een opleiding te mogen doen. Ik heb die kans ook gepakt omdat ik door de workshop van Christine Brons overtuigd werd van video begeleiding.

Mijn rol als coach is ook dankzij SVIB 180 graden gedraaid. Door het uitvoeren van trajecten, maar ook tijdens de opleiding samen kijken naar de opnames, intervisie, weet ik hoe ik oplossingsgerichte vragen kan stellen. Ik laat de ander kijken en begeleidt de ander een meer bekwame leerkracht te worden. Natuurlijk mag ik hier niet vergeten de theorie te noemen over coachen. Het horen en lezen over verschillende manieren van coachen heeft mij zeker verrijkt.

SVIB is een prachtmiddel. Het helpt werkelijk om resultaten te behalen. De leerkracht die zelf zoveel ziet dat je hem/haar, bij wijze van, niet meer hoeft te coachen. Ik zeg bewust "bij wijze van" want er zijn natuurlijk genoeg leerkrachten die alleen maar zullen kijken naar wat er fout gaat. De rol van coach blijkt dan wederom onmisbaar! Het stellen van vragen, het leren "klein kijken" hoort allemaal bij SVIB.

Mijn leerproces binnen SVIB staat echter niet stil, vandaar dat ik het woord deels eerder tussen haakjes heb gezet. Ik blijf ook ontwikkelen. Elk mens dat ik mag coachen is anders, en daardoor mijn coachtechnieken ook, gelukkig sluit dit naadloos aan bij de achterliggende gedachte van Cauffmans stappendans.

In het begin was ik vooral gefocust op mijn manier van vragen stellen. Hierdoor creëerde ik een verborgen agenda. Ik stond niet altijd open voor wat de collega mij wilde zeggen.

Dankzij terugblikken op mijn eigen handelen, o.a. door het maken van een presentatie van mijn begeleidercommunicatie heb ik mij hierin ontwikkeld, en zal ik telkens afwegen wat ik moet doen tijdens een traject. Als ik SVIB wil gebruiken ter professionalisering van het team, dan moet ik dit ook bij mij zelf blijven doen.

Wat heeft mij het opgeleverd dat ik een onderzoek heb gedaan?

Uiteraard is er een praktische opbrengst, zoals omschreven. Maar er is ook iets bij mij zelf veranderd. Ik ben meer gaan noteren; uitspraken die mij raken, fragmenten uit tijdschriften, artikelen of uit een boek. Het is kennis die er toe doet en wat ik niet wil vergeten. Soms zijn het stukken die algemeen geldend zijn, maar vaak ook uitspraken die mij persoonlijk wat doen. Ik heb het gevoel dat ik er iets mee moet doen. Voordat ik aan deze opleiding begon en voordat ik het onderzoek startte was dit niet bewust aanwezig in mij.

Daarnaast is er een andere manier van kijken en handelen ontstaan, niet alleen als coach naar een leerkracht en haar/zijn klas, maar ook als mens.

Ik ben positiever geworden, ik wil ook met een positieve blik naar mijn omgeving kijken. Er is altijd wel iets wat goed gaat! Het levert een mij en de omgeving een heleboel op;

- Werkplezier, enthousiasme om dingen uit te proberen (het enthousiasme werk vaak aanstekelijk)
- Goed in mijn vel zitten (door complimenten krijgen en geven)
- Waardering (over en weer van collega's)

Verder had ik nooit gedacht dat ik dit, een onderzoek doen, zou kunnen. Ook dit is dus een mooie opbrengst! IK KAN HET! En dat is nu juist wat ik als coach ook aan anderen mee wil geven!

Bibliografie

- Bruin, A de (2010) *Over Onderwijs; 25X meester Arie*. Meppel: ten Brink.
- Cauffman, L (2001) *Oplossingsgericht management & coaching*. Amsterdam: Boom.
- Cauffman, L & Dijk, van D.J. (2009) *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Boom onderwijs
- Duren, A van & Manen, M van (2007) *Integraal veranderings management*. Assen: Van Gorcum.
- Harinck, F (2009) *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant Uitgevers.
- Heijkant, C van den (2005) *School Video Interactie Begeleiding; Van meerdere kanten bekeken*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant Uitgevers.
- Heijkant, C van den & Wegen, R van der (2000) *De klas in beeld*. Heeswijk-Dinther: Esstede.
- Otter, M den (2009) *De school Video Interactiebegeleider; Volgend in Beweging*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant Uitgevers.
- Otter, M den & Haassen, M (2004) *Wat je ziet ben je zelf*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant Uitgevers.
- Slooter, M (2009) *De vijf rollen van de leraar*. Amersfoort: CPS.
- Visser, Y (1998) *Coaching in het primair onderwijs*. Amersfoort: CPS.
- Whitmore, J (1995) *Succesvol Coachen*. Baarn: Nelissen.

Bijlagen

Bijlage 1	SVIB vragen aan het team (enquête start onderzoek)
Bijlage 2	Verwerking vragenlijst aan het team
Bijlage 3	SVIB PowerPoint presentatie aan het team
Bijlage 4	Kijkwijzer Succesvolle leerkrachtcommunicatie
Bijlage 5	Evaluatieformulier n.a.v. een SVIB traject
Bijlage 6	Uitwerking van de vragenlijst n.a.v. een traject leerkracht A
Bijlage 7	Uitwerking van de vragenlijst n.a.v. een traject leerkracht B