

Horen, zien en leren van elkaar

Professionalisering door intervisie met beelden



Onderzoek van: Lidewijn van Kuppevelt

Studentnummer: 2187128

Opleiding: Master Specials Education Needs

Domein: Begeleiden

Begeleider: Marjo van Hulten MA

Datum: Juli 2013

Inhoudsopgave

Samenvatting	10
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling	11
1.1 De context van het onderzoek	5
1.2 De probleemstelling	5
1.3 De Centrale onderzoeksvraag	6
1.4 Kernbegrippen	6
1.5 Het belang van dit onderzoek	6
1.6 Het doel van dit onderzoek	7
1.7 Eerder onderzoek	7
Hoofdstuk 2: De Theorie nader bekeken	14
Inleiding	14
2.1 Passend onderwijs	14
2.2 Het Directe Instructiemodel	15
2.3 Intervisie	17
2.4 School Video Interactie Begeleiding	18
conclusie	19
Hoofdstuk 3:Onderzoeksmethodologie	20
Inleiding	14
3.1 Onderzoeksparadigma	14
3.2 Onderzoeksstrategie	14
3.3 De onderzoeksgroep	15
3.4 De kwaliteit van het onderzoek.....	15
3.5 Onderzoeksmethoden en analyse	16
3.6 Ethiek.....	16
Hoofdstuk 4: data-analyse en resultaten	24
Inleiding	18
4.1 Dataverzameling.....	18
4.2 Leercultuur	21
4.3 Wat is het effect van begeleiden met beelden van mijn collega's middels intervisie op de kwaliteit van het lesgeven van de leerkracht?	19
4.4 Wat zijn de belemmerende factoren van intervisie met beelden?	20
4.5 Wat zijn de bevorderende factoren voor intervisie met beelden?	27
4.6 Wat is het effect van het DI-model op de kwaliteit van het lesgeven binnen mijn organisatie? .	21
4.7 Samenvatting van de tussentijdse evaluatie	22
Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen	29
Inleiding	23
5.1 Conclusie uit de verzamelde data.....	29
5.2 Reflectie op de methodologie	24
5.4 Samenvatting uit de evaluatie met de directeur	25
5.5 Een oplossing voor het praktijkprobleem.....	25
5.5 Aanbeveling voor vervolgonderzoek	25
Hoofdstuk 6: reflectie en evaluatie	33
Inleiding	27
6.1 Als onderzoeker	27
6.2 Als intervisiecoach	28
6.3 Critical Friends	29
Nawoord	36
Literatuurlijst	37

Bijlage 1: Kwaliteitskaarten BMC	33
Bijlage 2: Begin-enquête	35
Bijlage 3: Schema voor basiscommunicatie	48
Bijlage 4: Kijkwijzer leerkracht SVIB	43
Bijlage 5: Format Intervisie met behulp van Video Interactie Analyse	45
Bijlage 6: voorbereiding Intervisie	46
Bijlage 7: Mindmap	48
Bijlage 8: Eindenquête	53
Bijlage 9: Uitslag eindenquête in grafiek	56
Bijlage 10: Eindgesprek met directeur	67
Bijlage 11: samenvatting Logboek	63

2012 2013
PRAKTIJKONDERZOEK
SAMENVATTING
Lidewijn van Kuppevelt

ONDERZOEKSVRAAG

Wat is het effect van het gebruik van beelden bij het begeleiden van intervisie op de kwaliteit van het lesgeven volgens het Directe Instructiemodel binnen mijn organisatie?

ONDERZOEKSCONTEXT

Evaluatieonderzoek met het team van een Jenaplanbasisschool Rennevoirt, gericht op professionaliseren. Er wordt gewerkt in heterogene stamgroepen van 3 leerjaren. De school is bezig met de invoering van het Directe Instructiemodel.

**ONDERZOEKSMETHODEN EN
TECHNIEKEN**

Vragenlijst
Enquête
Schaalvragen
Mindmap
Logboekanalyse waarin video interactie data-analyse

DISCUSSIE

Zijn twee minuten film en een analyse op handelen en basiscommunicatie genoeg om een duidelijk beeld te krijgen van de lessen om daarmee een antwoord te vinden op de leervraag?



ONDERZOEKSOPBRENGST

- Er is een open cultuur voor leren op Rennevoirt.
- Intervisie met beelden is geïntroduceerd tijdens het onderzoek. De positieve resultaten hebben ertoe geleid dat dit een vaste plaats gaat krijgen in het jaarrooster.
- Door lessen te geven volgens het directe instructiemodel wordt doelgerichter gewerkt en vindt meer afstemming plaats op het niveau van de kinderen.
- De intervisie heeft invloed op de kwaliteit van het lesgeven. De intervisie wordt niet als belangrijkste reden aangegeven betreffende de professionalisering in het lesgeven volgens het DI-model.
- Door analyses te maken van de beelden met basiscommunicatie is er een eenduidige taal ontstaan en hebben handelingen woorden gekregen.
- De positieve en oplossingsgerichte benadering heeft gezorgd voor een competent gevoel. Dit maakt feedback en reflectie gemakkelijk.
- Leerkrachten hebben door de beelden bij elkaar "in" de klas kunnen kijken. Dit maakt de school transparanter en komt ten goede aan de doorgaande lijn.
- Intervisie heeft geleid tot gesprekken met elkaar over het lesgeven en over het eigen leerkrachtgedrag.
- De voorkeur gaat uit naar het stellen van een persoonlijke leervraag. Dit kan wel binnen een zelfde kader zijn. (In dit geval het directe instructiemodel)

NAAM EN CONTACTADRES

Lidewijn van Kuppevelt
Leerkracht en bouwcoördinator Onderbouw
En Algemeen Praktijk Begeleider
Basisschool Rennevoirt
lvankuppevelt@rennevoirt.nl

Hoofdstuk 1

Aanleiding en probleemstelling

In dit eerste hoofdstuk van mijn onderzoeksverslag geef ik een toelichting op de aanleiding van dit onderzoek en de onderzoeksvraag die ik hieruit heb geformuleerd. Nadat ik heb weergegeven welke begrippen hierbij aan de orde komen geef ik het belang weer van dit onderzoek en kijk ik terug op twee andere onderzoeken met betrekking tot hetzelfde onderwerp.

1.1 De context van het onderzoek

Rennevoirt¹ is een Jenaplanschool met heterogene groepen, samengesteld uit drie jaargroepen. Leren van en met elkaar staat centraal. Leerkrachten hebben aangegeven dat zij het moeilijk vinden om de lessen af te stemmen op de verschillende niveaus. Er zijn de afgelopen 10 jaar veel wisselingen geweest binnen het team. De leerkrachten zijn kritisch gaan kijken naar hun manier van onderwijs en hun eigen rol als professionals. Met de invoering van het passend onderwijs hebben zij steeds meer te maken met leerlingen met speciale onderwijsbehoeften (Ludeke, 2012). Voor de leerkracht betekent dit een professionele houding waarin zij de capaciteit heeft de onderwijsbehoeften van de leerling te kunnen signaleren en de lessen hierop af te stemmen. Dit heeft ertoe geleid dat Rennevoirt in 2010 is gestart met de invoer van het Directe Instructiemodel (DI-model).

1.2 De probleemstelling

Het DI-model (In hoofdstuk 2 wordt hier nader op ingegaan) is geïntroduceerd door een expert tijdens een studiedag bij aanvang van het schooljaar 2010-2011. Het traject heeft voornamelijk bestaan uit klassenbezoeken door het managementteam (MT).

In een later stadium heeft BMC, (advies- en managementbureau Amersfoort) aan de hand van kwaliteitskaarten (bijlage 1) een officiële observatie gedaan. Deze kaarten zijn gebaseerd op de kwaliteitseisen van de inspectie (2011). Dit alles heeft echter niet het gewenste resultaat opgeleverd. Het blijkt dat het team nog veel elementen onvoldoende uitvoert als het gaat om het DI-model. De directeur van Rennevoirt formuleert dit als volgt: *“Het aanpassen van onze gedragskenmerken is moeilijker dan men in eerste instantie denkt. Veel hangt af van goede voorbereidingen, het overdenken van je doel, bewustwording van je handelen en vooraf overdenken van je klassenmanagement”*. In een gesprek (april 2012) stelt de directeur dat het komen tot kwaliteitsverbetering middels innovatie vraagt om het loslaten van gewoontes en open staan voor een andere manier van lesgeven. Dit kost onder andere energie, tijd, begeleiding en doorzettingsvermogen. De organisatie moet randvoorwaarden creëren om kwaliteitsverbetering door innovatie te faciliteren. Het probleem zit niet in de onwil van de leerkrachten, maar in onmacht waarbij factoren als gebrek aan kennis, vermogen tot persoonlijke reflectie en tijdsdruk een rol spelen waardoor de rust ontbreekt om open te staan voor veranderingen. Uit gesprekken tijdens teambijeenkomsten is gebleken dat de teamleden van Rennevoirt bereid zijn om hun manier van onderwijs te veranderen. Ook is de behoefte uitgesproken bij elkaar in de klas lessen te observeren. Het moment is nu daar om hier samen mee aan de slag te gaan.

¹ Met toestemming van de directie mag de schoolnaam “Rennevoirt” worden gebruikt in dit onderzoek. Namen van collega’s worden niet genoemd. Er zal ook geen herkenning zijn.

1.3 De centrale onderzoeksvraag

In overleg met de directie richt ik mijn onderzoek op het leren van leerkrachten bij de invoering van het DI-model middels intervisie en de inzet van videobeelden. Dit levert als centrale onderzoeksvraag op:

Wat is het effect van het gebruik van beelden bij het begeleiden van intervisie op de kwaliteit van het lesgeven volgens het Directe Instructiemodel binnen mijn organisatie?

De deelvragen die hieruit voortkomen zijn:

1. Wat is het effect van begeleiden met beeld tijdens intervisie op de kwaliteit van het lesgeven van de leerkrachten?
2. Wat zijn hierbij de belemmerende factoren van intervisie met beelden?
3. Wat zijn hierbij de bevorderende factoren van intervisie met beelden?
4. Wat is het effect van het DI-model op de kwaliteit van het lesgeven binnen mijn organisatie?

Met dit onderzoek wil ik bereiken dat intervisie in combinatie met Video Interactie Analyse (VIA) een vaste plaats krijgt in het jaarrooster van Rennevoirt en dat de leerkrachten meer inzicht krijgen in het juiste gebruik van het DI-model. Op langere termijn hoop ik dat er een cultuur ontstaat waarin professionalisering door middel van coaching en intervisie met beelden een gewoonte is en dat er ruimte is voor evaluatie en reflectie. Mijn professionele rol hierin is begeleiden, observeren, maar ook deelnemen aan de intervisiebijeenkomsten.

Als einddoel van mijn opleiding Master SEN wil ik bereikt hebben dat ik met behulp van VIA invloed kan uitoefenen op de professionalisering van leerkrachten en veranderingsprocessen. Ik verwacht dat het doen van een onderzoek mij sterk zal maken in mijn grondhouding om kritisch te kijken naar mijn eigen professionaliteit maar ook naar schoolontwikkelingen. Door situaties te analyseren zal ik een beter inzicht krijgen waardoor ik ga zoeken naar passende oplossingen, zodat ik een betere begeleider word.

1.4 Kernbegrippen

Intervisie, School Video Interactie Begeleiding (SVIB), DI-model en kwaliteit van lesgeven zijn de items die ik in dit onderzoek met elkaar zal verbinden. In hoofdstuk 2 zullen deze begrippen theoretisch onderbouwd worden. De andere kernbegrippen die hierbij aan de orde komen zijn de school als professionele leergemeenschap, collectief leren, reflecteren en de normatieve professional. Dit alles onder de paraplu van het passend- en adaptief onderwijs.

1.5 Het belang van dit onderzoek

Verbiest (2002), Marzano (2008), Stevens (1997) en Sahlberg (2011) geven in hun literatuur het belang van een professionele leergemeenschap aan, waarin het leren van en met elkaar centraal staat. Goed lesgeven doet ertoe. Dit onderzoek is daarop gericht.

Vernooy (2011, p. 1) citeert vanuit een onderzoek van Hattie:

“De meest belangrijke factor die het leren van de leerlingen beïnvloedt, is de leerkracht en niet het milieu waaruit de leerling afkomstig is. Door leerkrachten goed te scholen kan er meer worden gedaan om de effectiviteit van het onderwijs aan risicokinderen te verbeteren”.

Intervisie en SVIB zijn twee begeleidingsmethodieken om mensen tot ontwikkeling te brengen. Hierdoor kun je een bewustwording op gang brengen van de eigen kwaliteiten en mogelijkheden waarbij de positieve benadering steeds het uitgangspunt is. Een goede aansturing en begeleiding van het DI-model door de leerkracht maakt dat leerlingen verantwoordelijk worden gemaakt voor hun eigen leerproces. Meer verschillen in de klas vragen om een goed klassenmanagement waarin instructie duidelijk en effectief wordt gegeven. Door te voldoen aan deze (rand)voorwaarden krijgen risicoleerlingen meer kansen om te kunnen functioneren op een reguliere school. Inclusief onderwijs krijgt zo meer kans van slagen (Claasen, Bruïne, Schuman, Siemons & Velthooven, 2009).

1.6 Het doel van dit onderzoek

Door dit onderzoeksproces hoop ik op Rennevoirt een goede basis te kunnen leggen voor de definitieve invoering van intervisie, al dan niet met (video)beelden. Het creëren van bewustzijn en organisatiekeuzes (in dit geval de inzet van intervisie) hoop ik te kunnen verantwoorden vanuit gedegen onderzoeksresultaten. Ik streef er naar dat het gebruik van de camera in de klas een vaste bijdrage gaat leveren aan de professionalisering van de leerkrachten.

1.7 Eerder onderzoek

Rombouts (2010) heeft op Rennevoirt in 2010 een onderzoek gedaan naar de inzet van Intervisie. De conclusie van dit onderzoek was dat er behoefte is aan intervisie en coaching, maar dat dit het beste gedaan kan worden door een externe begeleider die met een objectieve blik de leerkrachten kan begeleiden. In dit onderzoek is geen gebruik gemaakt van beelden. Naar mijn idee is het een grote meerwaarde om samen beelden te bekijken aan de hand van een leervraag. De leervraag komt vanuit het DI-model.

Donkers (2011) heeft een koppeling gemaakt tussen SVIB en intervisie gericht op de invoering van de 1-zorgroute bij haar op school. In de conclusie schrijft zij dat intervisie met beeld als ondersteunend wordt ervaren bij het invoeringstraject.

Kennedy, Landor en Todd, 2010 spreken over Video Interaction Guidance (VIG) waarin vooral de invloed van het cameragebruik beschreven wordt. Interactionele relatie staat bij VIG centraal. Kennedy et al. concluderen dat VIG effectief is.

Ook naar het DI-model is onderzoek gedaan. Echter de specifieke combinatie van intervisie, video interactie analyse (VIA) en het DI-model gericht op de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap maakt dit onderzoek uniek.

Hoofdstuk 2

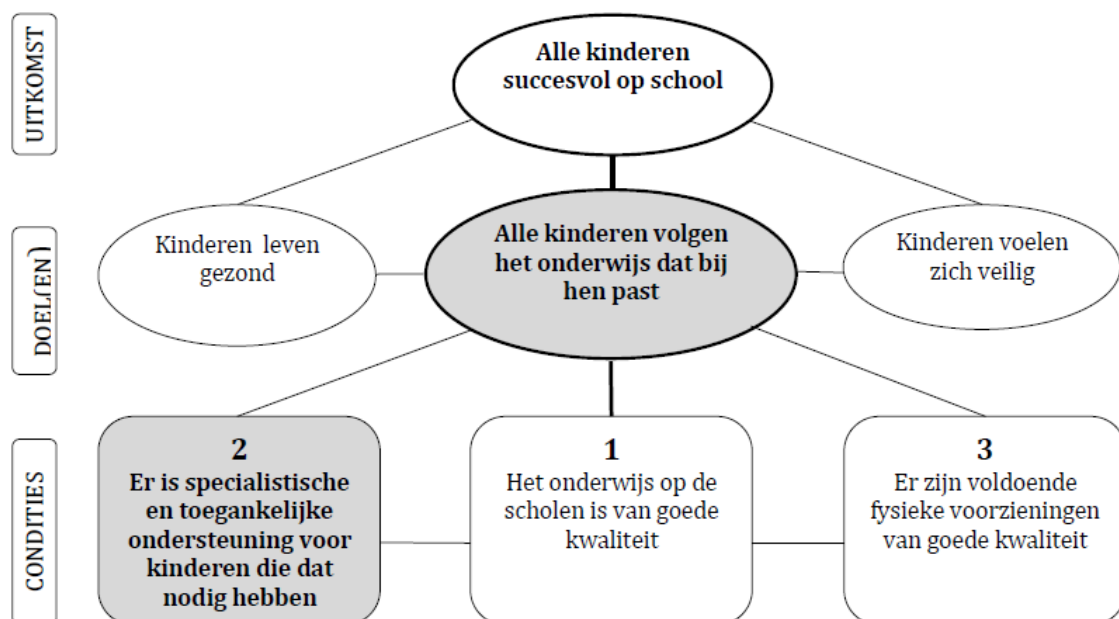
De theorie nader bekeken

Inleiding

Rennevoirt wil leerlingen passend onderwijs bieden. In dit hoofdstuk wordt eerst passend onderwijs en het daarmee verbonden adaptief onderwijs nader toegelicht. Vervolgens het DI-model en ten slotte intervisie en SVIB

2.1 Passend onderwijs

Alle scholen richten zich op de invoering van het passend onderwijs. In het referentiekader van Ludeke (2012) staat beschreven dat alle leerlingen en jongeren onderwijs moeten kunnen volgen dat bij hen past. De kernelementen van passend onderwijs zijn de zorgplicht, de verplichte samenwerking tussen de schoolbesturen en budgetfinanciering.” In het wetsvoorstel wordt niet meer gesproken over “zorg” maar over “ondersteuning”. In de praktijk betekent dit dat je een grotere diversiteit aan leerlingen in je klas hebt. Het belang van de leerling staat centraal. Onderstaand figuur (figuur 2.1) geeft een visie op passend onderwijs geplaatst in een breed maatschappelijk perspectief (Ludeke, 2012):



Figuur 2.1: Model passend onderwijs 1 (Ludeke, 2012, p 6)

Passend onderwijs vraagt een andere groepsgerichte benadering waarbij er meer afgestemd wordt op de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen. Er wordt uitgegaan van de leerling. Wat heeft de leerling van jou als leerkracht nodig om de leerdoelen te realiseren.

Door adaptief onderwijs te geven wordt er doelgericht en effectief omgegaan met de verschillen. (Pameijer, Beukering en Lange, 2009)

De manier waarop Rennevoirt adaptief onderwijs wil invoeren is de 1-zorgroute.

Binnen de 1-zorgroute wordt niet alleen gedifferentieerd naar niveau, maar ook naar tempo, leertijd, leermiddelen, pre-teaching en instructie en dat maakt het adaptief. Om de onderwijsbehoeften goed in kaart te brengen moet er ook afgestemd worden op de basisbehoeften van de leerling: relatie, autonomie en competentie (Stevens, 1997). Stevens spreekt over de intrinsieke motivatie. De interactie, het klassenmanagement en de instructie van de leerkracht zijn bepalend voor hoe een leerling zich voelt, hoe hij meedoet en welke kansen hij krijgt. Vertrouwen, ondersteuning en uitdaging moet een leerkracht kunnen geven aan de leerling voor een optimale ontwikkeling.

Onderwijsbehoefte van de leerling wordt geformuleerd vanuit de oplossingsgerichte benadering. Het gaat er vooral om wat een kind al kan, wat zijn de sterke kanten en hoe kunnen deze worden ingezet. Dit verhoogt het gevoel van competentie. Het ene kind krijgt meer tijd, instructie en hulp dan het andere kind. Essentieel is het kunnen omgaan met verschillen (Pameijer et al. 2009).

Oplossingsgericht werken is te vergelijken met het plannen van een reis, je beslist over de bestemming en je denkt na over hoe je daar moet komen (Jong en Berg, 2004). Het DI-model sluit aan bij het adaptief onderwijs doordat ieder kind op zijn eigen niveau kan worden uitgedaagd. In de volgende paragraaf wordt verder ingegaan op het DI-model.

2.2 Het directe instructiemodel (DI-model)

“Directe instructie kan men definiëren als gerichte handelingen van de leerkracht met het doel de leeractiviteiten van de leerling te ondersteunen en in een gewenste richting te structureren”

(Veenman, 2001, p. 1). Marzano (2008) heeft een meta-studie uitgevoerd met betrekking tot leerprestaties in het onderwijs. Hierin heeft hij elf factoren gevonden die van invloed zijn op de leerprestaties van leerlingen. Deze factoren zijn in drie groepen ingedeeld: op leerling-, op school- en op leerkrachtniveau (Figuur 2.2).



Figuur 2.2 Wat werkt in de klas (Marzano, 2008)

Dit onderzoek beperkt zich tot het niveau van de Leerkracht. Binnen de cirkel van prestaties en ontwikkeling van de leerling wordt het niveau van de leerkracht gezien als de belangrijkste factor. Er wordt een onderscheid gemaakt in de didactische aanpak: hoe bouwt de leerkracht de lessen op, het pedagogische handelen en klassenmanagement waarbij regels, sfeer, relatie, gedrag en de mentale instelling centraal staan. Het gaat om de manier waarop de leerkracht het programma aanstuurt en organiseert. De didactische aanpak zoals Marzano (2008) omschrijft is in de praktijk onderzocht. De aanpak omvat negen methoden die tot een aantoonbaar hoger resultaat leiden. Vanuit de kennis van dit onderzoek is het DI-model tot stand gekomen. In afbeelding 3 is de didactische strategie naast het directe instructie model geplaatst (Vernooy, 2011). In de tabel is gezocht naar de belangrijkste overeenkomsten.

De meerwaarde van het invoeren van het DI-model op Rennevoirt is het bewustwordingsproces van de leerkrachten om alle leerlingen op hun eigen niveau en doelgericht, uit te dagen en te betrekken bij de les. De heterogene samenstelling van de groepen is een extra uitdaging voor leerlingen en ook voor de leerkracht om van en met elkaar te leren. (www.jenaplan.nu)

Didactische strategie (Marzano)	Het (interactieve) Directe Instructiemodel (Vernooy, 2011)
Doelen stellen en feedback geven Voorkennis activeren met vragen, aanwijzingen en kapstokken	Gezamenlijke start: - Terugblik - Doel formuleren - Voorkennis activeren
Non-verbale representatie Vragen formuleren en hypothesen testen	Interactieve groepsinstructie: - kleine stappen - denken-delen-uitwisselen - Hardop denken, demonstreren
Samenvatten en notities maken Coöperatief leren	Begeleid inoefenen - korte duidelijke opdrachten - denken, delen, uitwisselen
Identificeren van overeenkomsten en verschillen	Verlengd inoefenen met een kleine groep kinderen
Huiswerk en oefening	Zelfstandig werken: toepassen van het geleerde
	Afronding van de les: feedback en kijken of de doelen zijn behaald, aandacht voor de volgende les
	Gezamenlijke afsluiting
Inspanningen bevestigen en erkenning geven	Doorlopend: controleren of de kinderen het hebben begrepen en feedback geven.

Figuur 2.3 Wat werkt in de klas (Marzano 2008)

Uit de onderzoeken van Vernooy (2011) over het effect van het DI-model is naar voren gekomen dat juist leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, behoefte hebben aan kwalitatief goede instructie waarbij veel interactie is tussen de leerkracht en de leerlingen en waarbij de leerkracht veel feedback geeft. Deze feedback moet gericht worden op het proces, hoe het verlopen is, welke strategieën de leerlingen hebben bedacht en waar ze tegenaan gelopen zijn. Leerlingen leren volgens Vernooy (2011) het beste in groepen met uiteenlopende prestatieniveaus. Leerlingen worden uitgedaagd om ieder op eigen niveau actief deel te nemen aan de les. Ze worden gestimuleerd vragen te stellen, geven elkaar uitleg, leren van en met elkaar en kunnen direct toepassen wat ze hebben geleerd. Op deze manier worden leerlingen eigenaar van het onderwijsleerproces wat een sterke motivatie geeft om mee te doen. Dit is de kern van adaptief onderwijs (Groenen, 2009)

2.3 Intervisie

“Ook volwassenen kunnen leren van elkaar, van collega’s die dingen anders doen en die andere kennis, vaardigheden en ervaring hebben” (Heijkant, Quak, Swet, Vloet, Vos en Wegen, 2005, p. 50). In een professionele leergemeenschap staat het samen leren van leerkrachten centraal, samen draag je de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs. (Verbiest, 2003) Intervisie heeft een sociaal constructivistische aanpak: leren doe je met en van elkaar, kennis construeer je in interactie met anderen. Professionalisering is een continue proces. Iedere leerkracht neemt zijn eigen kennis en vaardigheden met zich mee, waardoor collectief leren ontstaat. Verbiest (2003) wijst op het belang van praktijkkennis voor het professionele handelen. Leerkrachten hebben veel praktijkkennis. Vaak is dit impliciete kennis en de kunst is deze kennis expliciet te maken. Juist deze praktijkkennis en ervaringen van ieder individu zijn een rijke inzet voor gezamenlijk leren. Bolhuis en Simons (2001) geven vier verschillende vormen van leren aan. Leren door directe ervaring, sociale interactie, theorie en reflectie.

Door intervisiebijkomsten te organiseren geef je leerkrachten gelegenheid om deze verschillende manieren van leren toe te passen. Doorn en Lingsma (2012, p. 29) geven een definitie van intervisie: *“Intervisie is een gestructureerd, zelfsturend groepsleerproces ter vergroting van de professionele effectiviteit van iedere deelnemer. Kenmerkend is de collegiale, onderlinge coaching aan de hand van een concrete werksituatie”*.

Een intervisiegroep bestaat uit een groep professionals in een gelijksoortige functie die met elkaar in dialoog gaan en reflecteren aan de hand van een leervraag die is gesteld. Doorn en Lingsma (2012, p 34) benoemen een aantal voorwaarden waaraan intervisie moet voldoen wil het levensvatbaar zijn:

1. Motivatie en vrijwilligheid, de wil om te leren
2. Veiligheid
3. Geheimhouding
4. Openheid
5. Vertrouwen in elkaar
6. Feedback kunnen geven en ontvangen
7. Gespreksaardigheden: Luisteren – Samenvatten – Doorvragen (LSD)
8. Eigenaarschap: verantwoordelijkheid voor de inbreng, het proces en de opbrengst.

De kern van de intervisie is de dynamiek, Het gaat om de balans tussen de inhoud, procedure en de interactie van de betrokkenen. Het is belangrijk dat alle deelnemers uitgedaagd worden om mee te doen. Een goede intervisiecoach stuurt hierop aan door vooral zaken vragend ter sprake te brengen (Doorn en Lingsma, 2012). Door oplossingsgerichte gespreksvoering (Jong en Berg, 2004) toe te passen kun je uitgaan van de resources van iedere persoon en deze inzetten om doelen te behalen. Heijkant et al. (2005, p. 15) voegt hier onder andere het gebruik van videobeelden aan toe: *“Ik denk dat video-opnames juist een waardevolle bijdrage kunnen leveren in het bewustwordingsproces van de ander”*.

Dit onderzoek is gericht op de meerwaarde van het gebruik van beelden tijdens de intervisie. Donkers (2011) heeft eerder een onderzoek gedaan naar de combinatie van intervisie met beelden. Zij concludeert dat intervisie met beelden als ondersteunend is ervaren bij de invoering van de 1-zorgroute. Zij geeft ook het belang aan van goede interventies door de intervisie-leider gebaseerd op de principes van basiscommunicatie. Beelden geven de werkelijke situatie aan. Bewustwording van de interactie, didactiek en klassenmanagement komt juist door het zien van de beelden tot stand. Dit onderzoek gaat nader in op het effect van de combinatie van intervisie met beelden op de kwaliteit van het lesgeven van de leerkracht.

2.4 School Video Interactie Begeleiding (SVIB)

SVIB staat voor School Video Interactie Begeleiding. Het is een begeleidingsmethodiek die gebruikt wordt voor het professionaliseren van leerkrachten en teams binnen het onderwijs en voor de begeleiding van kinderen. De begeleiding richt zich vooral op de interactie (Heijkant en Wegen, 2000). De basiscommunicatie is het uitgangspunt bij SVIB waarbij het gaat om de basisbehoeften van ieder mens: relatie, autonomie en competentie (Stevens, 1997). Kijken naar beelden maakt objectieve waarneming mogelijk. Door een positieve benadering en het ingaan op de krachten van de ander voelt de ander zich competent, hetgeen bijdraagt aan een positief zelfbeeld. De kracht van de begeleiding zit hem in het samen bekijken en bespreken van de beelden. Met behulp van het schema voor basiscommunicatie (Heijkant et al., 2005)(Bijlage 3) deelt de begeleider de interactie op in concreet waarneembare gedragselementen. De vijf centrale begrippen voor het onderwijs zijn Initiatief volgen, ontvangstbevestiging, instemmend benoemen, beurtverdeling en leiding geven. Als theoretische onderbouwing noemen Kennedy et al.(2010) de intersubjectiviteit. Hoe leren mensen zien wat anderen in gedachten hebben en hoe kunnen zij zich hierop aanpassen? In deze theorie staat de interactie tussen de coach en de leerkracht centraal. De beelden zijn een visueel bewijs, het kijken naar jezelf geeft je inzicht in je eigen handelen en communicatie. Dit geeft

de mogelijkheid je verder te ontwikkelen. Het gaat dan om de bewustwording en groei van jezelf. De focus hierbij is gericht op zien, inzien en doen, op veranderingen en succes. Hier ligt de koppeling met het oplossingsgericht coachen. Cauffman en Dijk (2010) beschrijven oplossingsgericht werken als een respectvol model waarbij je de ander in zijn waarde laat. De ander mag authentiek zijn. Dit past in de Jenaplanvisie van Rennevoirt waarbij iedereen als individu met eigen mogelijkheden wordt gezien. Bij oplossingsgericht werken staat het ontwikkelen van doelen en oplossingen centraal. Ieder mens beschikt over krachtbronnen, die belangrijk zijn bij het zoeken naar oplossingen.

Otter (2009) geeft voorbeelden om oplossingsgericht werken te combineren met SVIB. Door te kijken naar beelden die gemaakt zijn naar aanleiding van een leervraag is het mogelijk om aanwezige capaciteiten en succesvolle interacties uit te vergroten om van hieruit te zoeken naar groei en ontwikkeling. Aan de hand van begeleide intervisie waarbij SVIB wordt ingezet kunnen leerkrachten elkaar laten horen en zien hoe zij individueel bezig zijn geweest met onderwijsvernieuwing (Heijkant et al. 2005). In de intervisiegroep worden beelden geanalyseerd naar aanleiding van een leervraag. Hier sluit dit onderzoek op aan. Intervisie met beelden om te zien, te ervaren en te leren van elkaar. Het werken volgens het DI-model is het onderwerp van de intervisiebijeenkomsten.

Conclusie

Door het bestuderen van de theorieën ben ik tot de conclusie gekomen dat een combinatie van intervisie en SVIB mogelijkheden biedt om onderwijsvernieuwing te implementeren. Wat mij vooral aanspreekt is het leren van elkaar, immers ieder heeft zijn eigen kwaliteiten en kennis en neemt deze mee. Je bent op een intensieve manier met elkaar in gesprek over je les die je in beeld hebt gebracht. Hierdoor krijg je ook een beeld van wat er in andere groepen gebeurt. Door de positieve benadering groeit het gevoel van competentie. Naar mijn idee kan intervisie met beelden een belangrijke bijdrage leveren aan de samenwerking binnen het team en de kwaliteit van onderwijs om passend onderwijs te realiseren.

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven welke onderzoeksmethodologie en onderzoeksmethodieken ingezet zullen worden bij dit onderzoek.

Hoofdstuk 3

Onderzoeksmethodologie

Inleiding

In het vorige hoofdstuk is de theorie beschreven over het DI-model, intervisie en SVIB als onderbouwing van de onderzoeksvraag over het effect van het gebruik van beelden bij het begeleiden van intervisie op het lesaanbod in de groepen. In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens aandacht besteed aan het onderzoeksparadigma, de onderzoeksstrategie, de onderzoeksgroep, de kwaliteit van het onderzoek, de onderzoeksmethoden en ethiek.

3.1 Onderzoeksparadigma

Dit onderzoek is contextgebonden en is gericht op vernieuwing en verbetering in de schoolpraktijk. Het sluit aan bij het kritisch-emancipatorische paradigma (Lange, Schuman, Montesano en Montessori, 2010). De professionele ontwikkeling van de leerkrachten staat centraal, gericht op het proces van de intervisie en de Video Interactie Analyse (VIA). Dit sluit aan op de theoretische benadering van collectief leren: Het doel is om elkaars kennis te gebruiken en een reflectieve houding te ontwikkelen waardoor het onderwijs op een hoger niveau komt (Lange et al. 2010). Verbiest (2002) geeft aan dat kennisproductie wordt gekenmerkt door heterogeniteit in termen van vaardigheden en de ervaringen die mensen inbrengen. Ieder heeft zijn eigen autonomie en neemt zijn eigen kennis mee. De onderzoeker hoopt aan te kunnen tonen dat de kennis aangevuld met ervaringen uit de praktijk het leren levendiger maakt en dat het er voor zorgt dat intervisie een hoog rendement ten aanzien van professionalisering kan opleveren.

Een extra dimensie is de combinatie met beelden waarop de leerkrachten zichzelf en hun collega's in actie zien, om vervolgens in actie te komen! Van de kinderen wordt op Rennevoirt veel samenwerking gevraagd, in de klas, als maatjeswerk, maar ook daarbuiten zoals de samenwerking tussen de bouwen. Het team komt met studiedagen bij elkaar, veranderingsonderwerpen worden besproken en geëvalueerd. Door intervisie in te gaan zetten is het streven dat er meer tijd vrij gemaakt kan worden voor reflectie en de dialoog met elkaar waardoor de leerkrachten met en van elkaar leren.

3.2 Onderzoeksstrategie

Er is gekozen voor een evaluatieonderzoek om het effect te onderzoeken van intervisie met het gebruik van beelden op het lesaanbod volgens het DI-model. Professionalisering van leerkrachten ligt hieraan ten grondslag. Als sterke kant van een evaluatieonderzoek noemen Lange et al. (2010) de gerichtheid aan op het eigen handelen en de eigen omgeving, die horen tot de kerncompetentie van de professional. Dit helpt om verder te kunnen professionaliseren. Reflecteren en evalueren ten aanzien van het handelen in de eigen klas neemt een belangrijke plaats in bij dit onderzoek. Van alle leerkrachten van Rennevoirt wordt verwacht dat er lessen gegeven worden volgens het DI-model. Tijdens dit onderzoek formuleren leerkrachten binnen het DI-model groepsgewijs hun leerdoel. Door uit te gaan van de leervragen kan ieder vanuit eigen ervaring inbreng hebben op de intervisie. Ieder heeft eigen sterke kanten waar de anderen van kunnen leren. Na de intervisie kunnen de leerkrachten in de praktijk direct aan de slag met de besproken aandachtspunten. Het onderzoeksproces wordt door de onderzoeker in een logboek bijgehouden. Er zal tussentijds steeds op gereflecteerd worden. Lange (et al, 2010) noemen dit formatieve evaluatie. De kwaliteit van het proces van intervisie is in dit onderzoek vooral belangrijk. Hoe verloopt de intervisie? Welk effect hebben de gemaakte beelden daarop? Kunnen de leerkrachten met elkaar een antwoord

vinden op hun zelf geformuleerde leervragen? Door een analyse te maken van het logboek, een mindmap en van een enquête hoopt de onderzoeker antwoorden te vinden op de onderzoeksvraag.

3.3 De onderzoeksgroep

De kinderen, het team en de directie zijn allen belanghebbenden in dit onderzoek. De school is de basis. Door in te zetten op de professionaliteit van de leerkrachten is het mogelijk de kwaliteit van het onderwijs aan de kinderen te verhogen. De leerkrachten zijn de participanten in het onderzoek. Er zijn 17 leerkrachten die verdeeld worden in 3 intervisiegroepjes. Twee groepen van 6 en één van 5 deelnemers. De groepen zijn heterogeen, uit iedere bouw (Onderbouw-Middenbouw-Bovenbouw) zijn één à twee collega's vertegenwoordigd. Het aantal jaren onderwijservaring verschilt per persoon. Dit past binnen het onderwijsparadigma waarin het belang van heterogeniteit beschreven wordt. Als Jenaplanschool worden hieraan hoge eisen aan gesteld bij de samenstelling van de stamgroepen. Het is daarom van belang om dit ook binnen onze eigen professionalisering te doen.

De intervisiegroepen zijn samengesteld door de directie en daarbij is gekeken naar de werkdagen van de participanten. Twee groepen worden begeleid door een externe deskundige. In een van deze groepen is de onderzoeker als participant aanwezig in de andere groep zal zij observeren. Het derde groepje wordt begeleid door de onderzoeker. De externe deskundige zal de onderzoeker begeleiden door beeldopnames van deze intervisiebijeenkomst te maken die met hulp van een kijkwijzer geëvalueerd zullen worden (bijlage 4).

Alle deelnemers brengen minimaal één keer een videobeeld in vanuit hun eigen klas naar aanleiding van de leervraag die de desbetreffende groep heeft geformuleerd. De groep gaat hierover in gesprek aan de hand van een format van VIA (bijlage 5). De intervisiebijeenkomsten zijn bij aanvang van het schooljaar door de directie op de vergaderkalender gezet met als uitgangspunt dat alle teamleden deelnemen. Er wordt een actieve inzet gevraagd van alle deelnemers. De taak van de onderzoeker is naast het begeleiden ook het bewaken van het proces. Juist het verplichte karakter van de intervisie betekent dat het team goed wordt voorbereid op de intervisie en dat het team op de hoogte gehouden moet worden van de ontwikkelingen. Dit is ook de reden dat het hele team wordt betrokken bij de tussen- en eindevaluatie. Hierop wordt terug gekomen bij de paragraaf over onderzoeksmethoden.

3.4 De kwaliteit van het onderzoek

De validiteit van een onderzoek is de mate waarin een test meet wat hij beoogt te meten. Validiteit is geen statische eigenschap (Kallenberg, Koster, Onstenk en Scheepsma, 2011, p.112).

Omwille van praktische redenen waren de tijdslijnen van dit onderzoek beperkt. In de conclusie is om deze reden enige voorzichtigheid in de generaliseerbaarheid van de resultaten gepast.

In dit onderzoek gaat het over de professionalisering van de leerkrachten. Welke bijdrage heeft hierbij de intervisie waarbij beelden uit de klas worden gebruikt? De camera fungeert als spiegel: de beelden geven de feitelijke gebeurtenissen weer. Dit geeft mogelijkheden om te reflecteren op het eigen handelen. Belangrijk is om na de evaluatie van dit onderzoek te weten of het zinvol is om deze manier van professionaliseren voort te zetten.

Omwille van de betrouwbaarheid van dit onderzoek is gebruik gemaakt van datatriangulatie, Waarbij resultaten vanuit verschillende invalshoeken zijn onderzocht, teneinde een sterker gefundeerd antwoord te vinden op de centrale onderzoeksvraag. De onderzoeksmethoden die hierbij zullen worden toegepast worden beschreven in de volgende paragraaf.

In dit onderzoek is gekozen voor kwalitatief onderzoek met een deductieve benadering. Het team zal actief betrokken worden gedurende het onderzoeksproces en bij de evaluatie van dit onderzoek. De verwachting is dat hierdoor de betrokkenheid en het gevoel van eigenaarschap groter worden. De betrouwbaarheid wordt gewaarborgd door gebruik te maken van letterlijke

opmerkingen die worden gemaakt in de drie onderzoeksmethoden zoals in de volgende paragraaf wordt beschreven.

3.5 Onderzoeksmethoden en analyse

Er is een standaard observatie-instrument uitgegeven door BMC (zie hoofdstuk 1.2) (bijlage1) Hiermee zijn negen leerkrachten van Rennevoirt in kaart gebracht in maart 2012. Op het onderdeel “activerende directe instructie” hebben vijf van de negen leerkrachten zwak gescoord. In de eerste helft van dit schooljaar is dit zelfde instrument gebruikt voor observaties door het managementteam. Deze observaties zijn in alle klassen gedaan.

Het observatie-instrument is door de onderzoeker omgezet in enquête om een nulmeting te doen bij aanvang van het onderzoek. De antwoorden zijn in een vijfpuntschaal aangegeven. Hierbij zijn een aantal vragen toegevoegd ten aanzien van werken met beelden (VIA) en gezamenlijk leren. Deze lijst (bijlage 2) is ingezet om een beeld te krijgen van hoe de leerkrachten naar zichzelf kijken ten aanzien van de criteria die staan aangegeven op het eerder genoemd observatie-instrument. Daarnaast is deze lijst bedoeld om te inventariseren hoe de leerkrachten de leercultuur op Rennevoirt ervaren. Deze ervaringen zullen in de dataverzameling meegenomen worden. De tussenevaluatie zal tijdens een studiedag plaatsvinden. Leerkrachten vullen een mindmap in (Bijlage 7), waarbij de volgende onderwerpen aan bod komen: de leervraag, de samenstelling van de intervisiegroep, de tijd, de frequentie, de video-opnamen en de inhoud van de bijeenkomsten. De mindmap zal eerst individueel worden gemaakt waarna in groepjes de resultaten worden besproken en vergeleken. Uiteindelijk volgt een plenaire bespreking waarin de conclusies worden genoteerd. De benadering hierbij is oplossingsgericht. Denken in mogelijkheden is het uitgangspunt van deze evaluatie. De onderzoeker heeft hiermee als doel de activiteit en de betrokkenheid van alle teamleden te stimuleren.

In de eindevaluatie, eind april 2013, wordt gebruik gemaakt van een enquête (bijlage 8) met vragen op een tienpuntschaal, gericht op de directe instructie, de intervisie en de inzet van beelden aangevuld met open vragen. Door het turven van de antwoorden wordt mogelijk een antwoord gevonden op de deelvragen en daarmee ook op de centrale onderzoeksvraag.

De derde onderzoeksmethode die wordt gebruikt is het logboek. De onderzoeker houdt een logboek bij waarin verslag zal worden gedaan van de bijeenkomsten en de resultaten. Iedere intervisiebijeenkomst wordt afgesloten met een evaluatie. Ook deze wordt in het logboek genoteerd. Uit het logboek worden aan de hand van de deelvragen kernwoorden gezocht die beschreven worden in de data-analyse in hoofdstuk 4.

Het is belangrijk dat de directeur op de hoogte is van wat er gebeurt binnen de school. De onderzoeker zal hem regelmatig op de hoogte houden en na afloop van het onderzoek een afrondend gesprek voeren met de directeur (bijlage 10).

3.6 Ethiek

Lange et al. (2010) beschrijven het belang van de ethiek in het onderzoek. Er moet een klimaat van veiligheid zijn, meningen moet je kunnen uiten zonder daar op beoordeeld te worden. Het recht op privacy speelt een grote rol. Er moet sprake zijn van transparantie. Data die worden verzameld moeten betrouwbaar zijn. Naar mijn mening zijn deze voorwaarden belangrijk bij het slagen van intervisie (Kuppevelt, 2012). De videobeelden die in dit onderzoek van de leerkrachten worden gemaakt maken de leerkracht extra kwetsbaar. Dit vraagt een open houding naar elkaar toe.

Om de ethische aspecten te waarborgen zal de onderzoeker:

- Gemaakte afspraken nakomen.
- Zorgvuldig omgaan met de beelden die worden gemaakt.
- De wens van de deelnemer respecteren over wat er opgenomen en gezien mag worden.
- Beelden alleen met toestemming aan anderen laten zien.
- Duidelijkheid aan de deelnemer geven over wat er met de beelden gebeurt.
- Aan ouders en kinderen toestemming vragen voor het maken van opnames en hen informeren wat er mee gaat gebeuren.
- Tenzij met de deelnemer (ouders) anders afgesproken worden alle beelden na afloop van het onderzoek vernietigd.
- Zorgt voor een open en transparante sfeer. Alle deelnemers worden vooraf, tijdens en na afloop op de hoogte gehouden over wat er gebeurt met hun gegevens en hoe het verloop van het onderzoek is. Dit gebeurt mondeling tijdens studiedagen. Onderzoeksuitkomsten worden met hen gedeeld.

Voordat de intervisierondes beginnen wordt door iedere intervisiegroep een lijst samengesteld met afspraken waar ieder zich aan moet houden ten aanzien van privacy en ethiek.

Enquêtes worden anoniem ingevuld. Omdat er in het logboek wel herkenning is van collega's zal deze niet als bijlage worden toegevoegd in dit onderzoek. De samenvatting van het logboek is wel als bijlage toegevoegd (Bijlage 11).

Nadat in dit hoofdstuk is beschreven welke onderzoeksstrategie en welke onderzoeksmethodieken gebruikt zullen worden in dit onderzoek, zal in hoofdstuk 4 de presentatie en analyse van de data aan de orde komen.

Hoofdstuk 4

Data-analyse en resultaten

Inleiding

In dit hoofdstuk zullen aan de hand van de deelvragen de verzamelde data gepresenteerd en geanalyseerd worden. Ook zullen conclusies getrokken worden op dataniveau

4.1 Dataverzameling

Om tot gegevens voor het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag en de deelvragen te komen, zijn letterlijke uitspraken gebruikt uit het logboek dat tijdens de intervisiesessies nauwkeurig is bijgehouden.

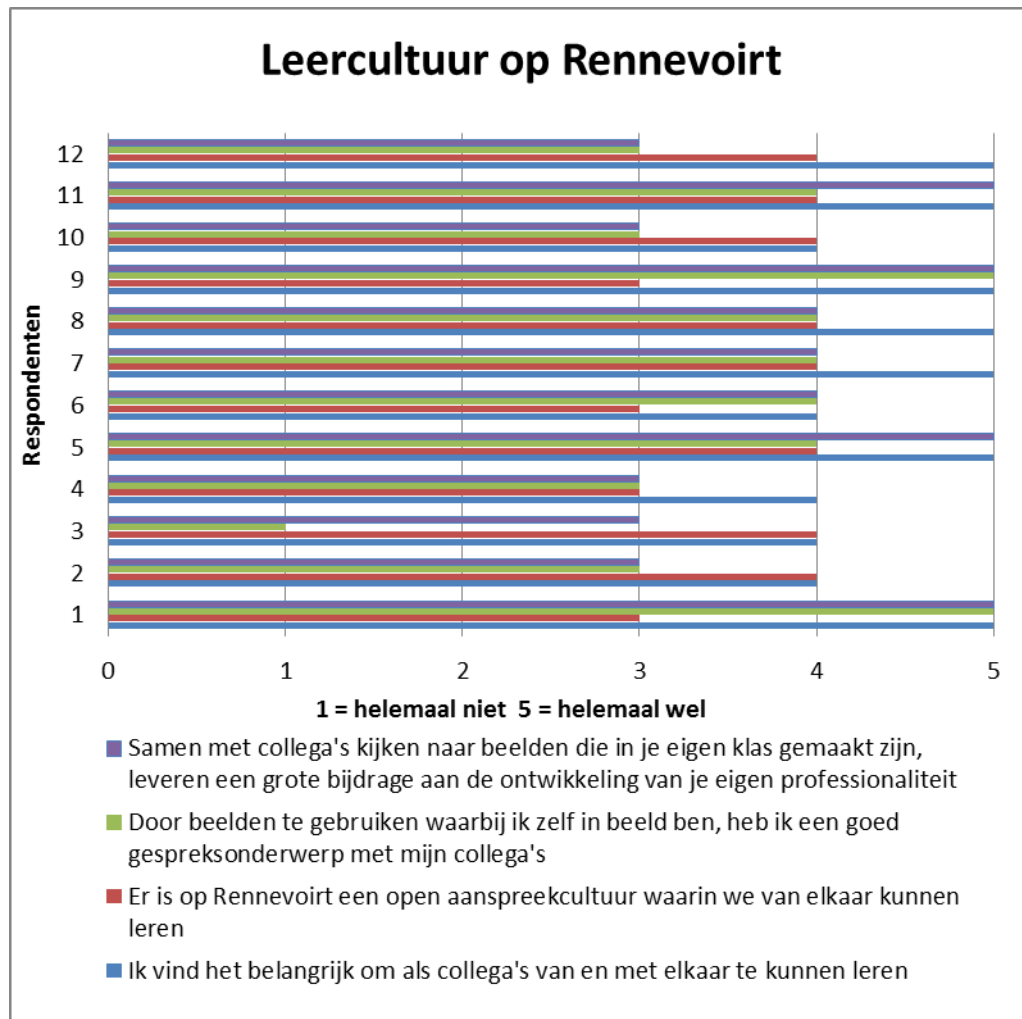
Om een eenduidig beeld te hebben binnen het team waarop wordt gelet bij het DI-model, is bij aanvang van het onderzoek een enquête afgenomen overeenkomstig de kwaliteitskaarten van BMC (bijlage 2). Enkel de vragen over de leercultuur zijn in dit hoofdstuk opgenomen.

De filmbeelden die zijn gemaakt en geanalyseerd, geven informatie over de kwaliteit van het lesgeven, de evaluaties geven data om tot antwoorden te kunnen komen op de overige vragen. De mindmap (bijlage 7) die met heel het team is ingevuld en besproken, is hierop een illustratieve aanvulling. De eindenquête is door 71 % van de respondenten ingevuld (12 van de 17 personen) wat een representatief beeld geeft. De volledige uitslag van de enquête is als bijlage toegevoegd. (bijlage 9) De gegevens zijn kwalitatief. Door deze manier van data verzamelen is er een beschrijvende analyse ontstaan.

4.2 Leercultuur

Om meer te weten te komen over de leercultuur op Rennevoirt is er voor het onderzoek een peiling gedaan waarbij 11 van de 17 betrokken respondenten een enquête hebben ingevuld. De resultaten staan in onderstaande grafiek (figuur 4.1).

Uit deze grafiek valt op te maken dat de respondenten het belangrijk vinden om te leren van elkaar. Het gebruik van beelden als gespreksonderwerp en ten behoeve van professionalisering wordt positief ervaren. Uit de gegevens komt naar voren dat er sprake is van een open leercultuur op Rennevoirt. Eén respondent scoort laag wat betreft het gebruik van beelden als gespreksonderwerp.

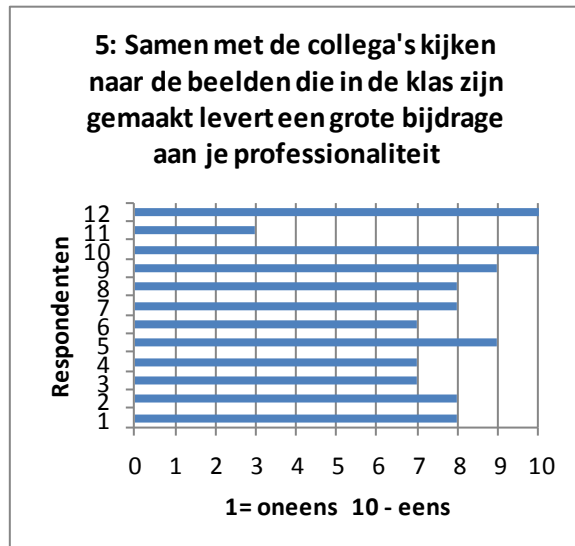


Figuur 4.1 Leercultuur op Rennevoirt

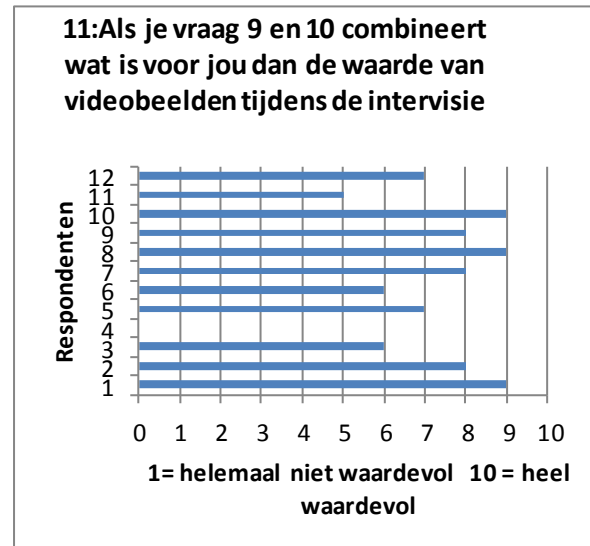
4.3 Wat is het effect van begeleiden met beeld tijdens intervisie op de kwaliteit van het lesgeven van de leerkracht?

Uit de gegevens die genoteerd staan in het logboek blijkt dat er steeds een koppeling wordt gemaakt naar de leervraag. Wanneer de leervraag wordt gekoppeld aan een actueel item wat teambreed wordt gedragen, wordt het gezien als meerwaarde. De respondenten geven aan dat met elkaar bezig zijn, je aan het denken zet en je op nieuwe ideeën brengt. Door beelden van jezelf meerdere keren te bekijken, zien de respondenten patronen in hun handelen.

In de eindenquête (N=12) wordt aangegeven dat begeleide intervisie met beelden een praktische manier van leren is (N=5), je kunt elkaar tips geven die direct uitvoerbaar zijn. Door samen naar beelden te kijken wordt je blik verbreed (N=5). Beelden geven de mogelijkheid tot reflecteren op je eigen handelen en het handelen van je collega's (N=7). In onderstaande grafiek (figuur 4.2) is te zien dat het samen kijken naar beelden ervaren wordt als een grote bijdrage aan de professionalisering. Eén respondent geeft een lage score over het gebruik van beelden tijdens de intervisie. De grafiek in figuur 4.3 laat zien dat intervisie gecombineerd met beelden als waardevol tot zeer waardevol wordt ervaren door de respondenten.



Figuur 4.2: Eindenquête



Figuur 4.3: Eindenquête

4.4 Wat zijn de belemmerende factoren van intervisie met beelden?

In de evaluaties tijdens de intervisie die beschreven zijn in het logboek, worden weinig belemmeringen genoemd ten aanzien van het gebruik van de beelden bij de intervisie. Binnen één groep is de discussie ontstaan of het wel zinvol is dat de hele groep dezelfde leervraag heeft. Bij het zien van meerdere filmpjes aan de hand van één leervraag is er te veel herhaling in het nagesprek. De intervisie vraagt een grote tijdsinvestering. Hier komt ook het voorbereiden van de filmpjes voor de inbrenger bij. Eenmaal is het filmen mislukt.

In de evaluaties wordt ook aangegeven dat twee minuten te kort is om te bepalen hoe iemand les geeft. Respondenten geven aan dat er minder nadruk moet zijn op de basiscommunicatie (bijlage 3) en meer gezocht moet worden naar antwoorden op de leervraag. De respondenten mochten maximaal 3 voorwaarden noemen die van belang zijn om videobeelden te gebruiken tijdens de intervisie. Dit heeft de volgende uitslagen opgeleverd: Er moet gericht gefilmd worden op de leervraag om het zinvol te laten zijn (N=8). Twee minuten kijken naar een fragment is te weinig (N=8). Meer flexibiliteit in het uitzoeken van meerdere fragmenten is gewenst (N=8). Er moet een vertrouwelijke sfeer en respect zijn in de groep (N=7). De groepssamenstelling is bepalend voor het effect van de intervisie (N=6). Er moeten goede afspraken gemaakt worden. Beelden mogen niet ongewenst buiten de groep om bekeken worden (N=7). De kwetsbaarheid en confrontatie van het zien van je eigen beelden kan een nadeel zijn (N=6).

4.5 Wat zijn de bevorderende factoren voor intervisie met beelden?

Er zijn veel bevorderende factoren genoemd tijdens de evaluaties die beschreven zijn in het logboek (bijlage 11) van de intervisiebijeenkomsten: “Het gaat om bewustwording van het eigen handelen. Het is fijn om bij elkaar een kijkje in de groep te kunnen nemen”.

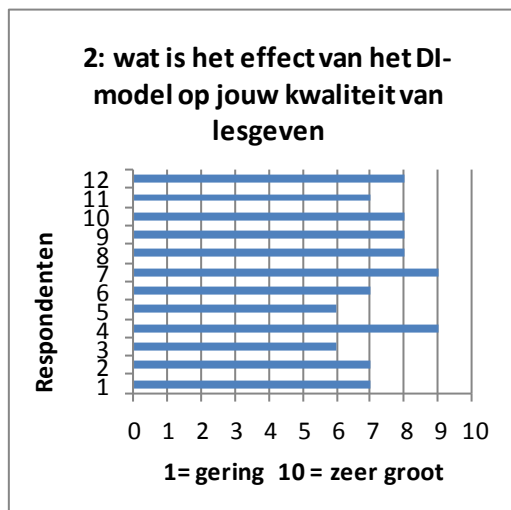
Het positief benoemen van de basisinteractieprincipes geeft een bevredigend gevoel. De deelnemers ervaren een positief beeld over zichzelf. Er wordt gekeken naar wat goed gaat. Het is fijn om complimenten te krijgen. Dit wordt gezien als een bewustwording en heel waardevol. Het is dichtbij en oplossingsgericht. Door het stilzetten van de beelden ontstaat er meer bewustwording ten aanzien van het eigen handelen. Het kijken op microniveau geeft mogelijkheden tot het geven van antwoorden op de leervraag die de rode draad is tijdens de intervisie. De beelden maken het mogelijk om in te spelen op de getoonde situatie door deze te analyseren en daar samen andere mogelijkheden voor te bedenken.

In één bijeenkomst komt naar voren dat de beelden ook samen met de leerlingen bekeken zouden kunnen worden. Dit wordt gezien als een eye opener. Respondenten geven aan dat het fijn is om ruimte te hebben met elkaar om in gesprek te gaan met als doel overleg en uitwisseling.

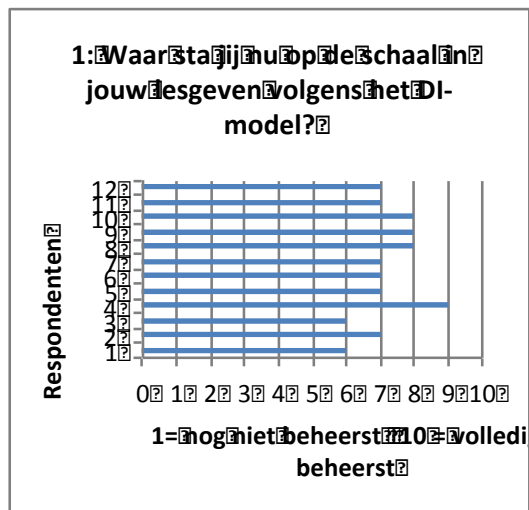
In de eindenquête (bijlage 8) zijn veel overeenkomsten te zien met de notities uit het logboek. De belangrijkste elementen die in de afsluitende enquête benoemd worden zijn: de bewustwording van eigen handelen (N=7). Het is positief om beelden vanuit andere groepen uit te wisselen (N=8). Er ontstaat kennis over de hele school door andere lesstijlen/leerkrachtgedrag te zien. Hieruit kun je dingen halen die ook voor jou van toepassing zijn (N=8). Het ontmoeten van elkaar en de neus dezelfde kant op wordt bevordert door deze bijeenkomsten (N=8). Intervisie levert zelfvertrouwen en erkenning op en de complimenten werken motiverend (N=2). Gezamenlijk één leervraag inbrengen wordt als voordeel gezien (N=6). De reden die hierbij wordt aangegeven is dat je vanuit verschillende voorbeelden doelgericht kunt werken. Er kan dan een goede uitwisseling ontstaan wanneer je allemaal met hetzelfde bezig bent.

4.6 Wat is het effect van het DI-model op de kwaliteit van het lesgeven binnen mijn organisatie?

In de grafiek (figuur 4.4) is te zien dat de respondenten het effect van het DI-model op de kwaliteit van het lesgeven als groot tot zeer groot hebben ervaren. De belangrijkste redenen die hiervoor worden aangegeven zijn het doelgericht werken (N=6), de evaluatie hierop (N=1), de bewustwording van de leerlingen op het eigen leerproces (N=4) en het zicht op de verschillende niveaus van leerlingen doordat er meer afstemming plaatsvindt (N=3). Het werken in kleinere instructiegroepen, meer structuur in de groepen en kortere instructies worden ook genoemd. De geanalyseerde beelden tijdens de intervisie tonen de manier waarop respondenten lesgeven. In de evaluaties die in het logboek beschreven zijn, zijn een aantal uitspraken gedaan door de respondenten die in deze analyse worden meegenomen. Hierna volgt een korte samenvatting van deze data. De leerling wordt gesterkt door de positieve benadering van de leerkracht. De uitstraling en positie van de leerkracht bevordert de betrokkenheid van de leerlingen. Het is belangrijk dat de leerlingen en de leerkracht goed zicht hebben op het bord. Alertheid op de opstelling van de klas komt hierbij naar voren. Een respondent laat beelden zien waarop de leerlingen met de coöperatieve werkvorm denken-delen-uitwisselen bezig zijn en er zijn routines te zien die duidelijk zijn voor de leerlingen. Deze beelden hebben de andere deelnemers geïnspireerd. Er zijn leidinggevende kwaliteiten te zien. Bij alle leerkrachten komt de non-verbale ondersteuning terug.



Figuur 4.4: Eindenquête



Figuur 4.5: Eindenquête

De bovenstaande grafiek (figuur4.5) laat zien dat alle respondenten zichzelf gemiddeld tot hoog inschalen wanneer het gaat om eigen lesgeven volgens het DI-model. Iedere leerkracht heeft hierbij maximaal drie redenen genoemd en tussen haakjes staat het aantal leerkrachten wat die specifieke reden genoemd heeft: de observaties in de klassen (N=6) , de studiedagen (N=5) door trial and error (N=4) door uitwisseling met collega's (N=4) hiervan wordt 2 x intervisie benoemd, terug kijken op eigen handelen en reflecteren (N=4) en door het lezen van theorie en verdiepen in de achtergrond. (N=2)

4.7 Samenvatting van de tussentijdse evaluatie

Tussentijds is er een mindmap (bijlage 7) gemaakt met het hele team. De opdracht was het denken in mogelijkheden. De mindmap is met het team geëvalueerd en samengevat in figuur 4.6

Samenvatting van het evaluatiegesprek t.a.v. de intervisie op Rennevoirt 19 februari 2013	
Leervraag	Graag persoonlijke casussen
Samenstelling	Één op één kan ook. Op bouwniveau is ook wenselijk
Tijd	Is afhankelijk van hoe het wordt ingevuld. De tijdsduur is minder van belang als de intervisie gekoppeld wordt aan actuele items. Maar maximaal 1, 5 uur.
Frequentie	Geen uitspraken over gedaan
Video	Graag filmen op momenten dat de casus speelt
Inhoud	Intervisie is ook: Bij elkaar op klasbezoek of gesprek. Liever niet op detailniveau, graag grotere gehelen (niet microniveau)

Figuur 4.6 Samenvatting mindmap evaluatiegesprek.

De opmerkingen die verder zijn gemaakt tijdens deze bijeenkomst hebben betrekking op wensen die in het team leven om bij elkaar op bezoek te gaan. Hierbij wordt door de directeur aangegeven dat het dan belangrijk is om je doel te bepalen: bij wie je in de klas wilt kijken en wat je wilt zien. De leerkrachten geven aan dat intervisie ertoe bijdraagt dat je leert van elkaar, het levert ideeën op en het is goed om jezelf terug te zien, het kijken naar anderen is leerzaam.

De in dit hoofdstuk gepresenteerde en geanalyseerde data hebben veel overeenkomsten. In hoofdstuk 5 worden conclusies getrokken. Deze worden verbonden met de theorie zodat antwoord gegeven kan worden op de centrale onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 5

Conclusies en aanbevelingen

Inleiding

In hoofdstuk 4 is een analyse gemaakt die per deelvraag is uitgewerkt. In dit hoofdstuk volgen daaruit de algemene conclusies waarna het antwoord op de centrale onderzoeksvraag wordt gegeven. Dit wordt gekoppeld aan de theorie zoals in hoofdstuk 2 is omschreven. In een aparte paragraaf worden de belangrijkste bevindingen aangegeven die voortgekomen zijn uit een gesprek met de directeur. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met aanbevelingen.

5.1 Conclusies uit de verzamelde data

Uit de datapresentatie van hoofdstuk 4 wordt duidelijk dat er op Rennevoirt een open cultuur is voor leren waarbij het gebruik van beelden als positief wordt ervaren (Heijkant en Wegen, 2000). Het is een praktische manier van leren van en met elkaar. Het geeft veel bewustwording en maakt reflectie op eigen handelen en dat van je collega's mogelijk. Collegiale ondersteuning wordt als positief ervaren. Er worden tips en tops gegeven die direct bruikbaar zijn. Kennis en ervaring worden met elkaar uitgewisseld (Verbiest, 2002). Het zien van de beelden die in de klassen zijn gemaakt geeft inzicht in de doorgaande lijn van ontwikkelingen binnen de school. Door les te geven volgens het DI-model (Veenman, 2001) wordt er doelgerichter gewerkt. Er vindt meer afstemming plaats op de verschillende niveaus van de leerlingen.

Tijdens de intervisie heeft de oplossingsgerichte werkwijze (Jong en Berg, 2004) centraal gestaan. Dit is door de participanten als prettig ervaren en heeft het gevoel van competentie bevorderd (Stevens, 1997). Er is een tweedeling betreffende de leervraag. De voorkeur gaat uit naar een persoonlijke leervraag terwijl er ook meerwaarde gezien wordt van een groepsvraag, zeker wanneer dit gekaderd is, in dit geval het DI-model. Er ontstaat een goede uitwisseling wanneer je allemaal met hetzelfde bezig bent. Een vertrouwelijke sfeer wordt zeer gewenst (Doorn en Lingsma, 2012). De samenstelling van de groep is het uitgangspunt voor een succesvolle bijeenkomst. Twee minuten kijken naar een opname wordt als te weinig ervaren. Meer flexibiliteit bij het uitzoeken van beeldfragmenten is wenselijk. Beeldfragmenten moeten afgestemd zijn op de leervraag. Door te analyseren op basiscommunicatie (Heijkant et al., 2005) is er een eenduidige taal ontstaan en hebben handelingen woorden gekregen. Maar alleen analyseren op basiscommunicatie geeft niet een tevreden gevoel. Er is behoefte aan het uitwisselen van ervaringen en kennis. Intervisie wordt als tijdrovend aangegeven.

Tenslotte is uit de eindenquête naar voren gekomen dat het niet zo veel uitmaakt wie de intervisiegroep leidt. Als de persoon maar over de juiste kwaliteiten beschikt. Iets minder dan de helft van de respondenten geeft wel een voorkeur aan voor een externe expert in verband met objectiviteit.

5.2 De beantwoording van de centrale onderzoeksvraag

Het antwoord op de centrale onderzoeksvraag is dat intervisie met beelden effect heeft op de kwaliteit van het lesgeven. De intervisie wordt niet als enige reden aangegeven betreffende de professionalisering in het lesgeven volgens het DI-model. Tijdens de intervisiebijeenkomsten staat het leerkrachtgedrag (Marzano, 2008) centraal. De observaties die in de klas zijn gedaan en de studiedagen zijn hierop ook van invloed geweest. Bolhuis en Simons (2001) geven aan dat leren op verschillende manieren plaatsvindt. Wanneer dit vertaald wordt naar de praktijk kan ik stellen dat de intervisie vooral de uitwisseling is geweest van kennis en ervaring, tijdens de studiedagen is er ook ingezoomd op de theorie. De gesprekken naar aanleiding van de observaties hebben vooral in het teken gestaan van evaluatie en reflectie. Dit alles maakt dat de leerkrachten van Rennevoirt

een positief beeld hebben ontwikkeld ten aanzien van hun manier van lesgeven volgens het DI-model.

Marzano (2008) heeft het effect van de didactische aanpak onderzocht. Het niveau van de leerkracht wordt gezien als de belangrijkste factor. Door het terugzien van de beelden hebben de leerkrachten zelf een idee gekregen van het effect van hun handelen en interactie in de klas. Uit de data-analyse is naar voren gekomen dat de intervisiesessies het positief zelfbeeld hebben versterkt omdat er veel complimenten zijn gemaakt. Door de oplossingsgerichte benadering wordt uit gegaan van het inzetten van je eigen resources om je doelen te behalen (Jong en Berg, 2004). Het werken met doelen en denken in mogelijkheden staat centraal. De respondenten geven aan dat de positieve sfeer het gemakkelijker maakt om feedback te geven. Door deze werkwijze wordt er rekening gehouden met de basisbehoeften: competentie, relatie en autonomie (Stevens, 1997). Door de selectie van de videobeelden en de interactie die hieruit ontstaat, is er een sfeer van ondersteuning wat door Kennedy beschreven wordt als intersubjectiviteit (2010). De beelden kunnen objectief bekeken worden en geanalyseerd in termen van basiscommunicatie (Heijkant, 2005). Bij aanvang van de intervisie was het goed om de termen van basiscommunicatie te gebruiken. Er is echter aangegeven dat er behoefte is om meer beelden uit één les te bekijken tijdens één intervisiesessie. Voor de leerkrachten is het vooral de leervraag waar antwoord op gezocht moet worden. Er is behoefte aan een uitwisseling van concrete ervaringen naar aanleiding van die leervraag. Dit gaat verder dan alleen de termen van basiscommunicatie. Hierbij is een goede intervisiecoach van belang die zaken vragend ter sprake brengt (Doorn en Lingsma, 2012). Verder stellen Doorn en Lingsma dat de coach steeds aan moet sturen op een goede balans tussen de inhoud, de procedure en de interactie van de betrokkenen. Heijkant et al. (2005) geeft aan dat de vraag van de leerkracht de start is en dat de analyse van de beelden een toevoeging kan zijn die verdieping en verheldering op kan leveren. Heijkant stelt verder dat mensen vaak verrast zijn over datgene wat zij in beeld zien op microniveau. Hieruit concludeer ik dat het goed is geweest om, vooral tijdens de eerste bijeenkomst, leerkrachten bekend te maken met de termen van basiscommunicatie. Hierdoor zijn de leerkrachten zich meer bewust geworden van hun eigen handelen en interactie en hebben daar woorden aan kunnen geven middels het schema van basiscommunicatie (Bijlage 3).

Het stellen van één leervraag per groep wordt door een groot deel van het team als niet prettig ervaren. De conclusie is dat je wel een kader geeft voor de intervisie, in dit geval het DI-model, maar dat iedere leerkracht hierbinnen haar eigen leervraag moet kunnen stellen. Intervisie wordt als waardevol gezien, maar het kost erg veel tijd. De vraag die hieruit voortkomt is hoe intervisie een plaats kan krijgen binnen de organisatie zonder dat dit een extra belasting wordt voor de leerkrachten.

Het theoretisch onderzoek laat zien dat het samen leren van elkaar centraal staat in een professionele leergemeenschap (Verbiest, 2003). Verbiest geeft ook aan dat ieder zijn eigen kennis en ervaring meeneemt waardoor collectief leren ontstaat. De resultaten van dit onderzoek komen hiermee overeen. Ik wil deze paragraaf afsluiten met de theorie van Sahlberg (2011) waarin benadrukt wordt hoe leerkrachten op een hoger plan komen door interactieve uitwisseling waarbij collegiale consultatie een van de speerpunten is. Voor mij bekrachtigt dit het belang van elkaar horen, zien en leren van elkaar!

5.3 Reflectie op de methodologie

Als onderzoeker heb ik het proces vanaf het begin gevolgd en bijgehouden in een logboek. Evaluaties aan het einde van de sessies zijn hierin meegenomen. Dit geeft een goed beeld over het verloop van de intervisierondes. Hierdoor is het mogelijk geweest om adequaat te reageren, door te gaan met het goede bij te stellen waar nodig. Door een analyse van het logboek heb ik veel informatie kunnen verzamelen voor de beantwoording van de deelvragen en de centrale onderzoeksvraag. Door tijdens een studiedag met heel het team op hetzelfde moment de mindmap te maken en te bespreken is er een constructieve discussie op gang gekomen waarbij alle

participanten zijn betrokken en ze hun mening hebben kunnen geven. Dit versterkt het gevoel van eigenaarschap. Een kanttekening die hierbij gemaakt kan worden is dat mensen elkaar kunnen beïnvloeden. Niet iedereen heeft dezelfde capaciteiten om zich te kunnen mengen in een discussie. De insteek van de mindmap was denken in mogelijkheden. Wellicht komen bezwaren en belemmeringen hierdoor minder aan de orde.

Door leerkrachten individueel een eindenquête in te laten vullen hebben alle leerkrachten de mogelijkheid gehad om hun eigen ervaringen zowel in mogelijkheden als in onmogelijkheden weer te geven. De vergelijkingen van deze verschillende data hebben mij een duidelijk beeld opgeleverd met betrekking tot dit evaluatieonderzoek.

De onderzoeks-data die zijn gebruikt geven alleen de meningen weer van de participanten. Er is geen meting geweest naar de kwaliteit van de lessen.

5.4 Samenvatting uit de evaluatie met de directeur

De directeur geeft in een eindgesprek aan dat de intervisie heeft geleid tot gesprekken met elkaar (bijlage10). Er is een begin gemaakt met het uitvoeren van de wens om bij elkaar in de klas te kijken. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden in onderwerpen waar binnen het teamniveau met elkaar over uitgewisseld wordt. Waren teamleden eerst vooral gericht op het stellen van doelen, nu staat het zelfstandig werken en de evaluatie meer centraal. Dit heeft ook te maken met de invoering van het DI-model. De studiedagen hebben hieraan een belangrijke bijdrage geleverd. De beelden die zijn gebruikt maakten het concreet maar ook confronterend. Je kunt bij elkaar in de klas kijken, dat maakt de school transparanter. Door de onderzoeker heeft de directeur zich voldoende betrokken gevoeld bij het onderzoeksproces. Hij heeft een sfeer geproefd van de bijeenkomsten, maar er verder weinig van mee gekregen. Naar aanleiding van dit onderzoek geeft de directeur aan positief te zijn over het gelopen traject. Rennevoirt zal doorgaan met intervisie. De opleiding Master SEN is een toevoeging aan de manier van handelen binnen de schoolontwikkeling.

5.5 Een oplossing voor een praktijkprobleem

Met het oog op passend onderwijs zoals is beschreven in hoofdstuk 1 is het belangrijk dat leerkrachten hun lessen goed kunnen afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerling. Kwaliteitsverbetering van lessen vraagt om professionele leerkrachten. Dit onderzoek heeft eraan bijgedragen dat leerkrachten meer tijd en ruimte kregen voor professionele ontwikkeling. De intervisie met beelden heeft een bewustmakingsproces op gang gebracht en heeft ervoor gezorgd dat de leerkrachten van Rennevoirt op inhoudelijk niveau met elkaar in gesprek zijn gegaan waarbij reflectie en feedback een belangrijke plaats hebben ingenomen.

De aanbeveling naar aanleiding van dit onderzoek is om door te gaan met intervisie en daarbij beelden uit de klas in te blijven inzetten. Het verdient de voorkeur om de frequentie van intervisie te minderen. Door een koppeling te maken met de studiedagen creëer je een groter draagvlak binnen het team. Het is goed om de leervraag hieraan te verbinden, waarbij ieder wel de mogelijkheid krijgt om binnen het thema haar of zijn eigen leervraag te formuleren. Een terugkoppeling tijdens de studiedag waarin ieder groepje kort een aantal ervaringen kan weergeven maakt dat het leren van en met elkaar één geheel gaat worden. De ervaringen hebben geleerd dat het noodzakelijk is om de intervisiebijeenkomst vooraf in de jaarkalender te plannen.

5.6 Aanbeveling voor vervolgonderzoek

Vanuit de conclusies van dit onderzoek in combinatie met de ervaringen van de directeur kom ik tot twee voorstellen voor vervolgonderzoek:

Op dit moment wordt er op Rennevoirt vanuit verschillende invalshoeken gewerkt aan professionalisering. Er worden observaties gedaan in de klas, er zijn studiedagen, individuele studietrajecten en nu ook de intervisie met inzet van beelden uit de klas.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er een samenhang ontstaat, een begeleidingsproces waarin de lijn zichtbaar wordt van de ontwikkelingen van de leerkrachten?

De tweede aanbeveling betreft de geringe kennis over het schema van basiscommunicatie (Heijkant et al., 2005)(Bijlage 3) welke gebruikt wordt binnen de methode SVIB. De vragen die hieruit voortkomen luiden: Wat wordt er verstaan onder basiscommunicatie en op welke manier vinden de leerkrachten dat zij zich dit eigen moeten maken? Welke plaats kan deze benadering, gekoppeld aan de inzet van beelden, krijgen binnen onze organisatie?

Met deze conclusies en aanbevelingen is een eind gekomen aan dit onderzoek. In hoofdstuk 6, het afsluitende hoofdstuk heeft als titel: reflectie en evaluatie.

Hoofdstuk 6

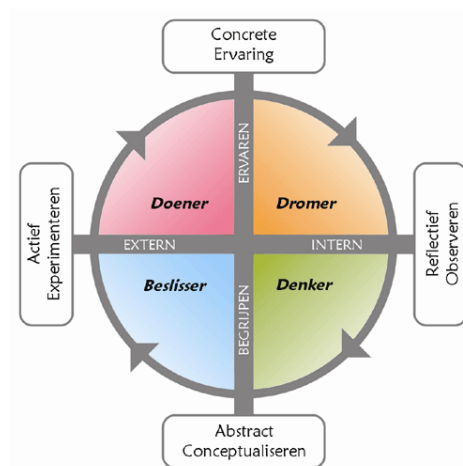
Reflectie en evaluatie

Inleiding

Als afronding van dit onderzoek reflecteer ik in dit hoofdstuk op mijn rol als onderzoeker en als begeleider van de intervisie. Ik wil laten zien hoe ik mij heb ontwikkeld tijdens dit onderzoek en ik reflecteer op de samenwerking met de critical friends.

6.1 Als onderzoeker

Ik heb veel geleerd van dit onderzoek. Als doener begin ik vaak overal aan zonder me daar eerst verder in te verdiepen. Mijn grote valkuil hierin is dat ik in mijn enthousiasme anderen in mijn voorstellen meesleep, wat wel eens tot onbegrip leidt. Tijdens de opleiding is veel aandacht besteed aan de leerstijlen van Kolb (Fontys OSO, 2013). Het is vooral deze leercyclus geweest die mij naar mezelf heeft leren kijken (figuur 6.1).



Figuur 6.1 de leerstijlen van Kolb

De analyse heeft een bewustmakingsproces bij mij op gang gebracht. Ik zal uit mijn “comfortzone” moeten stappen en ook de andere fases moeten gaan doorlopen. In de opzet van het onderzoek is dit mijn basis geweest. Ik ben gaan reflecteren op mezelf. Ik heb meer beeld en vooral ook begrip gekregen van de mensen om me heen; niet iedereen is hetzelfde, je hebt elkaar nodig, je vult elkaar aan. Het verdiepen in de theorie helpt in het denkproces maar ook in het vormen van een onderbouwde visie. Deze kennis en dit inzicht is voor mij cruciaal geweest tijdens dit onderzoek. Door steeds vragen te stellen ben ik ruimte gaan creëren om na te denken over wat er moet gebeuren en hoe het aangepakt kan worden. Hoe je gericht kunt zoeken naar theorie en hoe je reëel kunt controleren dat het antwoord op feiten berust: niet zomaar doen, eerst overzien en bedenken hoe en wat voor je naar de volgende fase gaat. Het verzamelen en vergelijken van de verschillende datagegevens heeft mij gedwongen om doelbewust en gericht te werken. Als “change agent” heb ik intervisie in combinatie met video-interactie-begeleiding als vernieuwing binnen de school gebracht.

Tijdens de intervisiemomenten heb ik steeds het schema van basiscommunicatie (Bijlage 3) gehanteerd. Naar mijn mening heb ik de leerkrachten te weinig meegenomen in de theorie achter SVIB, adaptief onderwijs en basiscommunicatie. Voor mij is de theorie bekend, ik heb er te weinig

bij stil gestaan dat deze materie voor het team minder duidelijk is. Het is een andere manier van kijken. Ik heb de leerkrachten niet voldoende kunnen overtuigen dat een fragment van twee minuten genoeg is om de leervraag te kunnen beantwoorden. Het gaat hier om een veranderingsproces. Dat kost tijd. De leerkrachten zijn er op gericht om naar het verloop van de les te kijken. Nu worden zij gedwongen uit twee minuten voldoende informatie te halen voor een goede reflectie op de leervraag. Het gaat hier om een proces waarin mensen tijd en ruimte moeten krijgen om los te laten wat ze gewend zijn en de kans moeten krijgen om vertrouwd te raken met wat er gaat komen (Kloosterboer, 2005). Reflecteren op eigen handelen staat centraal. Hieruit heb ik geleerd dat ik bij een verandering rekening moet houden met de verschillende fasen van het proces. De motieven en het doel moeten voor iedereen duidelijk zijn.

Ik heb positieve effecten gezien van de teambijeenkomst waarin de mindmap is gemaakt voor de evaluatie. Een dergelijke werkvorm waarbij ik alle leerkrachten betrek, had bij aanvang van het onderzoek ook een mooie start over de theorie achter SVIB kunnen zijn: met elkaar theoretische kennis delen, zien wat het belang ervan is en een koppeling maken met de inzet van beelden tijdens de intervisie. Hier ligt voor mij een aandachtspunt.

Terugkijkend op dit onderzoek ben ik zeer positief. Intervisie heeft hiermee zijn entree gemaakt binnen Rennevoirt evenals de camera in de klas. De collega's hebben mij gezien als een professional op dit gebied en zijn met mij deze weg in gegaan. Ik ben steeds open blijven staan voor opmerkingen, suggesties en vragen. Hierin zie ik tevens mijn groei: niet direct reageren, zoals ik vaak heb gedaan maar door de vraag terug te stellen, is het mij gelukt om de ander aan het denken te zetten, waardoor een open sfeer en vertrouwen is ontstaan. Gedurende het proces heb ik regelmatig de collega's op de hoogte gehouden en naar hen geluisterd wanneer zij vragen hadden. Met het oog op de professionalisering zijn dit schooljaar belangrijke stappen gezet om daar volgend jaar een vervolg aan te geven. De leerkracht heeft een grote invloed op de kwaliteit van het onderwijs. Ik vind het belangrijk dat een leerkracht steeds in ontwikkeling blijft door te reflecteren op zijn eigen handelen, wat ten goede komt aan de leerling. De positieve resultaten van dit onderzoek ga ik delen met het schoolbestuur om intervisie mogelijk te maken op meerdere scholen.

6.2 Als intervisiecoach

Horen, zien en leren van elkaar heeft voor mij een grote waarde in de ontwikkeling van professionaliteit. Intervisie met beelden vind ik een krachtig middel om kennis en ervaring te delen met elkaar. Samen reflecteren op handelingen en interactie. Van de leerkrachten vraagt dit een open houding en een veilige omgeving waarin ruimte is voor de kritische dialoog. Als intervisiecoach heb ik de taak gehad om de gesprekken uit te diepen door de juiste vragen te stellen. De oplossingsgerichte gespreksvoering (Jong en Berg, 2004) heeft een sfeer opgeleverd waarin ruimte is voor positief en doelgericht denken.

Ik heb me steeds goed voorbereid op de bijeenkomsten (bijlage 6). Ik ben begeleid door de externe coach die aan de hand van een kijkwijzer (bijlage 4) beeldopnames heeft gemaakt van mijn coachgedrag. Naar aanleiding van deze beelden heeft steeds reflectie en evaluatie plaatsgevonden. Dit heeft mij bewust gemaakt van mijn eigen handelen en communicatie.

Ik heb me vooral gericht op de interactie tussen de deelnemers onderling. Op cluster 3 en 4 van het schema basiscommunicatie (Heijkant C. v., 2005) heb ik nog een ontwikkeling door te maken. Ik kan meer sturing geven aan de groep, het gesprek meer uitdiepen door tegenstellingen te benoemen, uitzoeken wat de ander precies bedoelt en meer verdiepende vragen stellen. Tijdens de evaluatie staan niet alleen de kansen voor ontwikkeling centraal maar is er ook veel aandacht voor wat goed gaat. Dit geeft mij een heel competent gevoel, een van de basisbehoeften van de mens (Stevens, 1997). Ook de positieve feedback die ik gekregen heb van mijn intervisiegroepje heeft hiertoe bijgedragen.

6.3 Critical Friends

De rol van critical friend heb ik als zeer waardevol ervaren en maakt leren op een intensieve manier mogelijk. Het bekijken van elkaars werk betekent dat je gedwongen wordt heel goed en doelgericht te werk te gaan. De positieve benadering van aangeven waar het goed is en vragen te stellen waar een punt van aandacht is, werkt heel bemoedigend. De verschillende thema's van het onderzoek van de critical friends hebben mij extra theoretische achtergronden gegeven. De kritische dialoog die we steeds met elkaar hebben gevoerd heeft mij erg geholpen in mijn leerproces. Deze manier van samenwerken past bij mij als doener. Ik heb het nodig om te kunnen sparren met anderen. Door de vragen ben ik aan het denken gezet. Ik zoek steeds naar bevestiging alvorens ik beslis wat ik doe. Mijn critical friends zijn hierin een heel goede aanvulling geweest. Belangrijk hierbij is het hebben van vertrouwen in elkaar en tijd en ruimte nemen om elkaar te helpen.

Nawoord

Op deze plek wil ik een aantal mensen bedanken die me tijdens het onderzoek hebben gesteund. Mijn kinderen Eva, Gijs en Niki. Ze hebben veel zonder mij moeten doen, maar hebben wel veel voor mij gedaan. Niki, jij hebt je inmiddels ontwikkeld als een ware keukenprinses! Mijn partner René heeft me de ruimte gegeven mijn studie te kunnen doen.

Het team van Rennevoirt ben ik dankbaar voor hun deelname aan dit onderzoek en het vertrouwen dat ze in mij hebben getoond. In het bijzonder het intervisiegroepje dat ik heb mogen begeleiden. Hun positieve feedback heeft mij steeds gesterkt. Martin, de directeur van Rennevoirt heeft mij adviezen gegeven wanneer ik er even niet uitkwam. Zijn kritische vraagstelling, zijn opbouwende feedback en de complimenten hebben mij enorm geholpen.

De fantastische studiebegeleiding van Marjo en Marianne waarin afwisseling van filmpjes en prentenboeken mij hebben geraakt. Ik heb veel geleerd op deze avonden en ik ben steeds aangemoedigd en vol energie om verder te gaan weer naar huis gegaan. Marianne heeft mij zeer geïnspireerd met haar lessen SVIB. Ik hoop dan ook zeker mijn werk uit te kunnen breiden met SVIB.

Marjo heeft veel tijd en energie gestopt in de begeleiding van mijn onderzoek. De positieve en vooral ook de hele bruikbare en snelle feedback heeft mij veel nieuwe inzichten gegeven. Marjo heeft mij steeds veel positieve kracht weten te geven wanneer ik er niet uit kwam of in een dip zat. Dit laatste geldt ook voor de critical friends Evelien, Lianda en Nienke. Zij zijn een goede steun voor me geweest. Hoewel ook zij het steeds heel druk hebben gehad met deze studie, wisten zij toch steeds tijd vrij te maken om mijn werk van feedback te voorzien. Heel bijzonder heb ik het ervaren hoe begaan en betrokken zij zijn geweest naar mij toe, vooral in de laatste periode waarin het voor mij allemaal wat anders is verlopen. Dit heeft mij geholpen om toch het topje van de berg te bereiken.

Verder wil ik Mirza, Simone, Jef, Lille en Rik bedanken die ook de nodige bijdragen geleverd hebben aan mijn onderzoek.

Als laatste hele speciale dank aan mijn 90-jarige moeder. Steeds toont ze belangstelling en wil ze weten wat de studie allemaal inhoudt. Ze laat merken hoe trots ze is op mij. Hoe graag wil ik haar in september mijn diploma tonen: Lidewijn van Kuppevelt: Master SEN!

Lieve mensen: allemaal heel hartelijk dank!

Literatuurlijst

- Berg, I en De Jong, P.. (2004). *De kracht van oplossingen*. Harcourt, Book publishers.
- Bolhuis, S. en Simons, P.R.J. (2001). *Naar een beter begrip van leren*. In J.W.M. Kessels & R. Poell (Eds.) Human Resource Development. Organiseren van het leren (pp 37 -51). Alphen aan den Rijn: Samson
- Bridge2learn, *De leerstijlen van Kolb*. Opgehaald op 14 februari 2013
<http://www.persoonlijke-leerstijl.com/leerstijlen-van-kolb.html>
- Caluwé, L.(2006). *Denken over veranderingen in vijf kleuren*. Deventer: Kluwer.
- Cauffman, L. en Van Dijk D.J. (2010). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom, Lemma uitgevers.
- Claasen, W., De Bruïne, E., Schuman, H., Siemons, H. en Van Velthooven, B. (2009). *Inclusief Bekwaam. Generiek competentieprofiel inclusief onderwijs*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant
- De Lange, R., Schuman, H. en Montesano Montesorie, N.(2010). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen- Apeldoorn: Garant.
- De Lange, S., Pameijer, N., en Van Beukering, T. (2009) *Uitgangspunten handelingsgericht werken*. Leuven: Acco
- Den Otter, M.(2009). *De School Video Interactie Begeleider, volgend in beweging*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant
- Donkers, B.(2011) *Intervisie met beeld: een constructieve manier om eerkrachten te ondersteunen*. Helvoirt.
- Fontys OSO, (2013). *De leerstijlen van Kolb*. Tilburg.
- Groenen, P. (2009). *Adaptief onderwijs*. Interne publikatie Fontys OSO, Tilburg
- Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J. en Scheepsmas, W. (2011). *Ontwikkeling door onderzoek, een handreiking voor leerkrachten*. Amersfoort: ThiemeMeulenhof.
- Kennedy, H., Landor, M. en Todd, L. (2010). *Interaction as a method to promote secure attachment*. Educational & Child psychology Vol. 27 no.3.
- Kloosterboer, P.(2005). *Voor de verandering - over leiding geven aan organisatieverandering*. Den Haag: Sdu Uitgevers BV.
- Korthagen, F. en Lagerwerf, B. (2011). *Leren van binnenuit, kwaliteit en inspiratie in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma.
- Ludeke, W. (2012). *Referentiekader passend onderwijs*. Eindversie, 21 februari 2012
- Marzano, R.J. Pickering, D.J. en Pollock, J.E.(2008) *Wat werkt in de klas*. Middelburg: Basalt

Marzano ,R.J. *Wat werkt op school*, opgehaald van:

[http:// www.onderwijsadvies.nl/index.php/wat-werkt](http://www.onderwijsadvies.nl/index.php/wat-werkt)

NJPV. <http://www.jenaplan.nl>. Opgehaald op 3 juli 2013 van Nederlandse Jenaplan Vereniging.

Rombouts, R.(2010, februari 10). *Collegiale intervisie op B.s. Rennevoirt*. Tilburg, Noord Brabant.

Sahlberg, P.(2011). *Lessons from Finland*. Education Digest., 18-24.

Stevens, L.(1997). *Overdenken en doen, een pedagogische bijdrage aan adaptief onderwijs*.

Van den Heijkant, C., De Vos, M., Van Swet, J., Van der Wegen, R., Vloet, K. en Quak,G. (2005). *School Video Interactie Begeleiding van meerdere kanten bekeken*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Van den Heijkant, C en Van der Wegen, R.(2000). *De klas in beeld*. Heeswijk-Dinther: Esstede bv.

Van Doorn, G. en Lingsma, M.(2012). *Intervisiecoaching*. Amsterdam: Boom/nelissen

Van kuppevelt, L.C.M.(2013, februari). *Betrokkenheid in veranderingsprocessen*. Berkel-Enschot.

Veenman, S.(2001). *Directe instructie*. Katholieke universiteit Nijmegen, sectie onderwijs en educatie, september 2001)

Verbiest, E. (2003). *Collectief leren, professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling, facetten van professionele leergemeenschappen*. Handboek schoolorganisatie en onderwijsmanagement, E4300 1-24.

Verbiest, E. (2002). *Collectief leren in schoolorganisaties*. Handboek schoolorganisatie en onderwijsmanagement, leiding geven in bestel school en klas. Deventer: Kluwer, p. E4300 1-24

Vernooy, K.(2011). *Alle leerlingen bij de les. Het expliciete instructiemodel*. Opgehaald van www.hanze.nl/home/Schools/Pedagogische+Academie/Lectoraat/Overige+activiteiten/Vre+samelde-artikelen-Kees-Vernooy.htm. Opgeroepen op september 5, 2012, van www.hanze.nl

Wetenschappen, (2011) *Toezichtkader po/vo*. Opgehaald van WWW.onderwijsinspectie.nl

Bijlage 1: Kwaliteitskaarten BMC

	Keuzes: Onvoldoende 0 = daar heb ik onvoldoende zicht op Zwak 1= min Voldoende 2= plus goed					
1	PEDAGOGISCH HANDELEN					Gemiddelde
1.1	zorgt voor een ontspannen sfeer					
1.2	zorgt voor veiligheid					
1.3	toont en bevordert respect voor leerlingen					
1.4	ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen					
1.5	geeft expliciet blijk van hoge verwachtingen					
1.6	richt een leeromgeving in die uitdagend en rijk is					
1.7	beschikt over pedagogisch repertoire voor passende interventies					
	Leerkrachtgemiddelde					

2	EFFECTIEF BENUTTEN ONDERWIJSTIJD					Gemiddelde
2.1	De leerkracht begint op tijd met de les					
2.2	besteedt de geplande tijd daadwerkelijk aan het lesdoel					
2.3	laat de les verlopen volgens een adequate planning					
	Leerkrachtgemiddelde					

3	TAAKGERICHTE WERKSFEER					Gemiddelde
3.1	zorgt voor een ordelijk verloop van de les					
3.2	zorgt voor een doelmatig klassenmanagement					
3.3	maakt de gewenste leerhouding duidelijk					
3.4	voert een inzichtelijke en overdraagbare groepsadministratie					
	Leerkrachtgemiddelde					

4	ACTIVERENDE DIRECTE INSTRUCTIE					Gemiddelde
4.1	maakt duidelijk hoe de les aansluit aan bij voorgaande lessen					
4.2	verduidelijkt bij aanvang van de les de lesdoelen					
4.3	maakt voor leerlingen de opbouw van de les inzichtelijk					
4.4	geeft duidelijke uitleg van de leerstof en opdrachten					
4.5	geeft duidelijke uitleg van het gebruik van didactische hulpmiddelen					
4.6	betrekt alle leerlingen bij de les					
4.7	hanteert bij uitleg werkvormen die leerlingen activeren					
4.8	geeft feedback aan leerlingen					
4.9	gaat na of de lesdoelen bereikt zijn					
	Leerkrachtgemiddelde					

5	STRATEGIEËN VOOR DENKEN EN LEREN					Gemiddelde
5.1	stimuleert reflectie door middel van interactieve instructie- en werkvormen					
5.2	laat leerlingen hardop denken					
5.3	leert leerlingen strategieën voor denken en leren					
5.4	laat leerlingen reflecteren op (diverse) oplossingsstrategieën					
5.5	stimuleert het hanteren van controleactiviteiten					
5.6	bevordert het toepassen van het geleerde					
	Leerkrachtgemiddelde					

6	SYSTEMATISCH VOLGEN VAN VORDERINGEN					Gemiddelde
6.1	observeert regelmatig en neemt regelmatig toetsen af					
6.2	volgt de sociaal-emotionele ontwikkeling					
6.3	analyseert gegevens over de vorderingen van leerlingen					
6.4	administreert de vorderingen overzichtelijk in de groepsadministratie					
	Leerkrachtgemiddelde					

7	AFSTEMMING INSTRUCTIE EN VERWERKING					Gemiddelde
7.1	stemt instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen					
7.2	stemt de verwerking van de leerstof af op relevante verschillen tussen leerlingen					
7.3	biedt zwakke leerlingen extra leer- en instructietijd					
7.4	het taalgebruik van de leerkracht past bij de taalbehoeften van de leerlingen					
	Leerkrachtgemiddelde					

8	LEERLINGEN ZIJN ACTIEF BETROKKEN					Gemiddelde
8.1	er is een goede individuele betrokkenheid van leerlingen bij de instructie					
8.2	leerlingen werken op betrokken wijze aan hun taak					
8.3	leerlingen zijn actief gericht op leren					
	Leerkrachtgemiddelde					

9	VERANTWOORDELIJKHEID LEERLINGEN VOOR ORGANISATIE EN PROCES					Gemiddelde
9.1	biedt leerlingen een structuur om zelfstandig te werken					
9.2	biedt leerlingen keuzemogelijkheden					
9.3	stelt zich coachend op en helpt op aanvraag					
9.4	benut middelen die zelfstandig werken en leren mogelijk maken					
9.5	leert leerlingen hun leerproces en leerresultaat zelfstandig evalueren					
9.6	bevordert dat leerlingen samenwerken					
9.7	leert leerlingen op doelmatige wijze samenwerken					
9.8	geeft leerlingen feedback op getoonde zelfstandigheid en kwaliteit samenwerken					
	Leerkrachtgemiddelde					

Bijlage 2: Begin-enquête

De enquête heb ik gemaakt op google Documenten.

ZIEN, HOREN EN LEREN VAN ELKAAR

Kijken naar jezelf, naar elkaar en er samen over praten. Wat is het effect van intervisie met videobeelden uit je eigen klas tijdens de lessen volgens het model Directe Instructie? Hoe staan we er nu voor? Hoe vorderen we en hoe is dit aan het einde van het schooljaar? Door deze enquête tijdens deze drie momenten in te vullen kunnen we dit in beeld brengen. De vragen die ik gebruikt heb, zijn overgenomen van de kwaliteitskaart, ontwikkeld door het BMC. Deze lijst wordt standaard gebruikt tijdens de observaties komend jaar in de klas. Het eerste gedeelte bestaat vooral uit een aantal algemene vragen, het tweede gedeelte gaat over het model Directe Instructie. Ten slotte een aantal vragen ten aanzien van leeftijd en ervaring. De resultaten van de enquêtes zullen anoniem verwerkt worden en zal ik gebruiken voor mijn onderzoek. Succes met invullen en alvast heel hartelijk bedankt. Lidewijn.

Ik vind het belangrijk om als collega's van en met elkaar te kunnen leren

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Er is op Rennevoirt een open aanspreekcultuur waarin we van elkaar kunnen leren

1 2 3 4 5

helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ helemaal wel

Door beelden te gebruiken waarbij ik zelf in beeld ben, heb ik een goed gespreksonderwerp met mijn collega's

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Samen met collega's kijken naar beelden die in je eigen klas gemaakt zijn, leveren een grote bijdrage aan de ontwikkeling van je eigen professionaliteit

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik zorg voor een ontspannen sfeer

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik zorg voor veiligheid

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik toon en bevorder respect voor leerlingen

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik ondersteun het zelfvertrouwen van de leerlingen

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik geef expliciet blijk van hoge verwachtingen

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik richt een leeromgeving in die uitdagend en rijk is

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik beschik over een pedagogisch repertoire voor passende interventies

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik begin op tijd met de les

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik besteed de geplande tijd daadwerkelijk aan het lesdoel

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik laat de les verlopen volgens een adequate planning

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik zorg voor een ordelijk verloop van de les

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik zorg voor een doelmatig klassenmanagement

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik maak de gewenste leerhouding duidelijk

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik voer een inzichtelijke en overdraagbare groepsadministratie

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik maak duidelijk hoe de les aansluit bij de voorgaande lessen					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik verduidelijk bij aanvang van de les de lesdoelen					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik maak voor de leerlingen de opbouw van de les inzichtelijk					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik geef duidelijk uitleg van de leerstof en de opdrachten					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik geef duidelijk uitleg van het gebruik van de didactische hulpmiddelen					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik betrek alle leerlingen bij de les					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik hanteer bij de uitleg werkvormen die leerlingen activeren					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik geef feedback aan leerlingen					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik ga na of de lesdoelen bereikt zijn					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
Ik stimuleer reflectie door middel van instructie- en werkvormen					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel
IK laat leerlingen hardop denken					
1	2	3	4	5	
Helemaal niet	☐	☐	☐	☐	Helemaal wel

Ik leer de leerlingen strategieën voor denken en leren

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik laat leerlingen reflecteren op (diverse) oplossingsstrategieën

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik stimuleer het hanteren van controleactiviteiten

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik bevorder het toepassen van het geleerde

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik observeer regelmatig en neem regelmatig toetsen af

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik volg de sociaal emotionele ontwikkeling

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik analyseer de gegevens over vorderingen van leerlingen

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik administreer de vorderingen overzichtelijk in de groepsadministratie

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik stem instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik stem de verwerking van de leerstof af op relevante verschillen tussen leerlingen

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik bied zwakke leerlingen extra leer- en instructietijd

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Mijn taalgebruik past bij de taalbehoefte van de leerlingen

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Er is een goede individuele betrokkenheid van leerlingen bij de instructie

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Leerlingen werken op betrokken wijze aan hun taak

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Leerlingen zijn actief gericht op leren

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik bied de leerlingen een structuur om zelfstandig te werken

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik bied de leerlingen keuzemogelijkheden

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik stel me coachend op en help op aanvraag

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik benut middelen die zelfstandig werken en leren mogelijk maken

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik leer leerlingen hun leerproces en leerresultaat zelfstandig evalueren

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik bevorder dat de leerlingen samenwerken

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik laat leerlingen op doelmatige wijze samenwerken

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

Ik geef leerlingen feedback op getoonde zelfstandigheid en de kwaliteit van het samenwerken

1 2 3 4 5

Helemaal niet ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal wel

wat is je leeftijd

- ☐ 20 - 25 jaar
- ☐ 26-30 jaar
- ☐ 31-35 jaar
- ☐ 36-40 jaar
- ☐ 40-45 jaar
- ☐ 46 - 50 jaar
- ☐ ouder dan 50 jaar

Aantal jaar onderwijservaring

- ☐ minder dan 10 jaar
- ☐ 10 - 15 jaar
- ☐ 16 -20 jaar
- ☐ 21 - 25 jaar
- ☐ 26 jaar en meer

Opleiding

- ☐ KLOS (kleuterleidsters opleidings school)
- ☐ PA (Pedagogische Academie)
- ☐ PABO

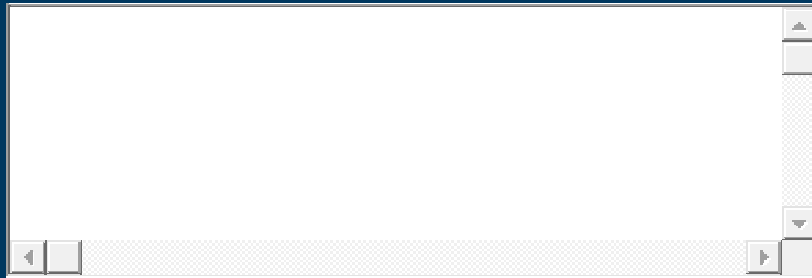
Ik heb eerder deelgenomen aan intervisiebijeenkomsten

- ☐ veel
- ☐ af en toe
- ☐ zelden of nooit

Ik heb ervaring met SVIB

- ☐ Veel
- ☐ Af en toe
- ☐ Zelden of nooit

Camera in de klas: SVIB Beschrijf hier beknopt je mening



Heel hartelijk dank voor het invullen van deze enquête.

Bijlage 3: Schema voor Basiscommunicatie

Kenmerken van geslaagde interacties en leiding geven ((Heijkant C. v., 2005, p. 43))		
Clusters	Patronen	Elementen
1a: Initiatief volgen en ontvangst bevestigen	Attent zijn (Initiatief en volgen)	Toewenden aankijken Vriendelijke intonatie vriendelijke gezichtsexpressie vriendelijke houdingen
1.a Instemmend benoemen	Afstemmen (Ontvangstbevestiging)	meedoen ja-knikken benoemen ja-zeggen
	Betekenis verlening	inhoudelijk aspect: essentie samenvatten sleutelwoorden Betrekkingsaspect: gevoelsbetekenis geven, waarderen, kritisch e.a.
2. Uitwisseling in de kring Beurtverdeling	Kring vormen	In kring betrekken rondkijken ontvangst bevestigen
	Beurten maken	Beurt geven en nemen gelijke beurtverdeling
	coördinatie	Samen handelen elkaar helpen
3. Overleg	Meningsvorming	Mening: -geven -aannemen -uitwisselen -onderzoeken
	Inhoudelijkheid	Onderwerpen: -Aanreiken --uitwerken en uitdiepen
	besluitvorming	Afspraken over: -voorstellen -overeenkomsten -bijstellen
4. Conflicthantering	Tegenstelling benoemen	Intenties onderzoeken
Perspectief uitwisseling	Contact herstellen	Terug voeren naar clusters 1, 2 en 3
	onderhandelen	Standpunten vaststellen regelingen overeenkomen

Bijlage 4: Kijkwijzer leerkracht SVIB

Kijkwijzer SVIB voor leerkracht

Datum:
Leerkracht:
Groep:
School:

De begeleiding vindt plaats binnen de volgende competentie (meerdere opties mogelijk):

0 interpersoonlijk	0 vakinhoudelijk en didactisch	0 samenwerken met collega's
0 pedagogisch	0 organisatorisch	0 samenwerken met omgeving
		0 reflectie en ontwikkeling

Leervraag/ werkpunt:

Bekijk de video-opname. Kijk nog eens naar je leervraag/werkpunt. Kies twee fragmenten uit die je in de nabespreking wilt laten zien:

- Een TOP-fragment
- Een TIP-fragment

Kies fragmenten van maximaal twee minuten, schrijf de tellerstand op en motiveer je keuze voor die fragmenten.

Mijn TOP-fragment van maximaal 2 minuten (sterke punten in de opname m.b.t. de leervraag/werkpunt)

Tellerstand:

Dit is mijn topfragment, omdat

Mijn TIP-fragment van maximaal 2 minuten (kansen voor ontwikkeling in de opname m.b.t. de leervraag/werkpunt)

Tellerstand:

Dit is mijn tipfragment, omdat

Waar wil je aan gaan werken?

Wat is de volgende afspraak?

Veel kijkplezier en succes!

Samenvatting van het eerste begeleidingsgesprek

De toppers	Kansen voor ontwikkeling
.	
patroon	patroon

Reflectie:

.

Bijlage 5: Format Intervisie met behulp van Video Interactie Analyse

4 A: formulier voor de beeld-inbrenger

Wat ik meeneem tijdens de intervisie op Rennevoirt 2012 - 2013

Mijn naam:.....

Jouw beeld ingebracht op:

Wat neem je mee van jouw eigen beurt?

4 B: Formulier voor de andere deelnemers

Mijn indrukken tijdens de intervisie op Rennevoirt 2012 - 2013

Mijn naam:.....

Naam van de inbrenger:

Formuleer je eerste indruk in een aantal kernwoorden:

Wat vind je sterk?

Waar zie je kansen voor ontwikkeling?

Bijlage 6: Voorbereiding Intervisie

Intervisiebijeenkomst 2: 6 december 2012 (ik als leiding)

Leervraag: Hoe kan ik binnen een les een kind "hardop" laten (leren) denken?

15.45- 16.00 uur: Inleiding

Wie ben ik, waar sta ik voor....Welke kaart past bij mij?

Op tafel liggen een aantal kaarten met diverse afbeeldingen.

Alle deelnemers wordt gevraagd een kaart te kiezen die bij haar past

- 1) Bedenkt waarom je voor deze kaart hebt gekozen, je mag dit hardop doen!
- 2) Bespreek dit even samen met je buurvrouw
- 3) Hoe vertaal jij dit voor jezelf in jouw rol als leerkracht?
- 4) Rondje waarin ieder zijn bevindingen vertelt
- 5) Wat doet dit met je?

Jouw identiteit als begeleider is bepalend hoe je voor de klas staat!

Nog even ter reminder:

Uitgangspunten voor adaptief onderwijs is:

- Interactie
- Didactiek
- klassenmanagement

16.00 uur – 16. 30 uur 1e ronde (naar keuze wie)

1. korte uitleg van de situatie
2. film tonen
3. 1^e indrukken opschrijven, daarna vertellen
4. beelden op microniveau bekijken. Benoemen wat je ziet na een stilstaand beeld samen benoemen in termen van basiscommunicatie
5. sterke kanten formuleren door collega's
6. kansen voor ontwikkeling formuleren door collega's
7. wat neem je mee voor jezelf
8. wat neem je mee uit de beelden van de ander

16.30 -17.00 uur 2^e ronde

Herhaling van punt 1 t/m 8

17.00 – 17.10: Evaluatie

Wat heeft deze intervisie opgeleverd?

Hoe heb je het ervaren?

Hoe is de sfeer / veiligheid binnen de groep

17.10 – 17.15: Feedback

Hoe heeft de groep mijn leiding ervaren?

Is mijn leiding niet te dominant geweest?

Ben ik duidelijk geweest?

De kaarten waaruit gekozen kan worden.....



Bijlage 7: Mindmap

Samenvatting van een groep (de helft van het team)



Intervisie op Rennevoirt, tussentijdse evaluatie, dinsdag 19 februari 2013					
leervraag	Samenstelling	tijd	frequentie	video	inhoud
Koppelen aan doelen studiedag 1	Ob-mb-bb	15.30-17.00 uur	Max. 3 keer per jaar	Ziet er veel op terug Bewustwording van	Aansluiten waar we al mee aan de slag gaan
Eigen leervragen bij een probleem 2.	Ook per bouw	Nabespreking korter en krachtiger	3x per jaar of afhankelijk van de hulpvraag	Alleen bij een echte persoonlijke hulpvraag meer svib Niet met groep	Bij elkaar in de groep kijken naar een specifiek vak/les
Kijken naar wat er schoolbreed speelt. Koppelen aan andere doelen 3.	Ob –mb - bb	15.30 -17.00 uur	2x per jaar, hooguit 3x	1 ^e reactie is nee maar na 1 maal gefilmd te zijn zie ik de meerwaarde er wel van in	Waar we toch al mee bezig zijn zodat je dat aan elkaar kunt koppelen
Eerste ronde voor iedereen een zelfde leervraag is onnatuurlijk, lastig. Eigenlijk zou je pas een leervraag kunnen stellen als je ergens tegenaan loopt. 4.	Op zich is de samenstelling van de groep leuk(ob-mb-bb), maar zinvoller is de bouw, bijv. hoe doet die leerkracht nieuwsbegrip ...	De tijdsinvestering is best groot. Moet korter en waarom met hele groep?	Is nu hoog	Zinvol als je een persoonlijke leervraag/ hulpvraag hebt. Dit is niet nodig om in een hele groep te bespreken Nu video in een groep (2 min.) Levert weinig op en kost heel veel tijd	Ik zou liever daadwerkelijk in een andere mb-groep gaan kijken. Hoe doet die lkr. Het nu, wat doe ik anders en dat samen met de leerkracht evalueren.
Lastig om samen vraag te formuleren Voor het filmen leervraag formuleren komt niet altijd terug in het fragment 5.		Woensdagmiddag vind ik wel fijn omdat je dan ook nog gewoon tijd voor je klas overhoudt Tijdsinvestering en eigen leerrendement is niet altijd in evenwicht		Ik vind het prima om gefilmd te worden en dit samen te bespreken. Wel moeilijk om hier 2 minuten uit te halen die aansluiten op de leervraag	Omdat leervragen niet altijd overeen komen is het soms wel lastig

leervraag	Samen- stelling	tijd	frequentie	video	inhoud
Goed samen over na kunnen denken Nu belangrijker om ze persoonlijk te maken. Waar wil jij aan werken? Niet iedereen heeft dezelfde leervraag 6.	Ob-Mb-BB Mix is goed Leuk van elkaar om te zien	In de toekomst kunnen de stappen vlotter gezet worden. Dan kan de tijd korter. Nu was de tijd nodig. Woensdagmiddag of andere tijd, maakt niet uit. Twee mensen aan bod is prima	Volgend jaar misschien en verdeling maken: video en mondeling Verhaal doen. 4x per jaar is prima. Prima voor nu, de start.	Zinvol voor jezelf. Je ziet veel. Intervisie kan ook plaatsvinden zonder film vooraf: verhaal inbrengen. Video= completer/ je ziet je eigen gedrag. Beide door te zetten. Filmen wat je gefilmd wil hebben (probleem)	Aansluiten op persoonlijke leervraag. Video langer laten zien. Het werd teveel uitgediept op een stukje wat goed ging, Nieuwsgieriger hoe de les verder verloopt
Video moment sluit niet altijd aan bij de hulpvraag Persoonlijk toegespitste leervraag is meest waardevol (hoge leerwinst) 7.	Per bouw?	Behoorlijke tijdsinvestering Veel rondes Voorbereiding stijd is ook vrij lang	Te vaak (verhouding tijd/energie t.o.v. leerwinst)	Onderlinge uitwisseling (Je leert elkaar veel beter kennen) Waardevol Nieuwe inzichten Zicht op "blinde vlek" (dingen die je normaal niet opvallen)	Veel verschillende (soorten) "hulp" vragen per groepje (Sluit niet altijd aan)
Fijn om met een groepje aan iets te werken en elkaar te helpen 8.	Erg fijn groepje. Leuk om bouwoverstijgend collega's te ontmoeten	2 min. Is erg kort voor video. Je bent wel echt een hele middag kwijt	Misschien van 5x naar 3x	Leuk en leerzaam om elkaar te zien	Goede leervraag is bepalend Koppelen aan wat leeft binnen school
Belangrijk om eigen leervraag te hebben 9.	Divers, ob-mb-bb	Mag op een ander tijdstip, gaat ten koste van...	prima	Moeilijk om een stukje van 2 min, te kiezen kan van jezelf leren Maar ook van een ander: Kijkje nemen bij een ander in de klas	Van elkaar leren Anders kijken naar jezelf: Eist veel van jezelf, het is niet zo moeilijk!

leervraag	Samen- stelling	tijd	frequentie	video	inhoud
Meer eigen leerdoelen mogen formuleren, dus geen groepsdoelen 10.	Mensen uit diverse bouwen bij elkaar Mensen die ook echt open staan voor intervisie	1,5 uur is te lang maar op zich wel nodig om tot de kern te komen binnen 1 intervisiebijeenkomst	Meer afstemmen op/ rekening houden met de piek-momenten in het schooljaar	Positief, behouden dus Meer fragmenten (mogen) laten zien tijdens de intervisie	Meer eigen leerdoelen mogen formuleren, dus geen groepsdoelen
Persoonlijk ipv gezamenlijk 11.	Prima, gevarieerd	Tijdrovend, dinsdag is al zo vol	Meer dan voldoende	Liever niet maar eigenlijk wel nuttig	Altijd wel iets zinnigs uit te halen
Mag soms ook persoonlijker Goed dat deze afgestemd wordt op huidige schoolonderwerpen 12.	Bouw? Keer wisselen zou niet verkeerd zijn	Filmfragment van 2 min. Kiezen is kort. Jammer dat het niet goed inkalender is afgestemd	5x is te veel. Beter 3 of 4 x goed Of per persoon 1x per schooljaar	Zeer nuttig maar voor sommigen lastig qua privé. Ikzelf heb daar geen moeite mee Leerzaam Je gaat dingen zien die je niet wist of onbewust doet	Komt altijd wel wat leerzaams uit Goede vraag is wel belangrijk
Moeilijk om allen dezelfde leervraag te hebben. Prettig dat er ook ruimte is voor eigen leervraag op het intervisie-moment zelf 13.	Prettig bouwoverstijgend De grootte van het groepje is perfect	Kan efficiënter. Tijd om = om	Cyclus van 3? Mag ook minder. 4x per jaar is voldoende	Kritisch kijken naar jezelf fijn dat je een eigen fragment kan kiezen van 2 minuten	Fijn om in elkaars bouw te kijken. Kijkje in de "keuken"
Is goed uitgangspunt Allemaal mee aan de slag Voor ieder ook een leerpunt 14.	Combi ob-mb-bb Fijne open houding Goed in balans	Frequentie is goed, kost weinig "extra" tijd	Frequentie is goed. Komt met goede regelmaat terug	Spiegel, leren van de ander Kritisch kijken leerzaam	Heel belangrijk. Ontwikkelpunt en leerzaam. Herkenbaar Zorgt voor goede gesprekken
Persoonlijk Ahv schoolbrede ontwikkeling (studiedag) 15.	Heterogeen Wissel per jaar de groepjes	Tijdens studiedag vast inroosteren' 1 uur per sessie	Max. 4x per jaar regelmaat	Kijkje in de "keuken" Complimenten Blik op jezelf Bewustwording	Informerend Adviserend complimenterend

Samenvoeging: twee keer twee groepen					
leervraag	Samen stelling	tijd	frequentie	video	inhoud
	Bouwover- Stijgend is fijn		3 tot 4 keer is voldoende	Filmen als de casus speelt	Meer persoonlijke items in mogen brengen zou fijn zijn
	Zijn er ook mogelijkheden met bouw samen			2 min. is kort: groter geheel = beter beeld van de leervraag en de les	
leervraag	Samen stelling	tijd	frequentie	video	inhoud
Fijn als het afgestemd is op huidig schoolonderwerp	Mensen moeten er voor open staan	Niet te vaak beeld stil zetten	5x is te veel 3x of 4x is goed	Bewust worden van onbewust gedrag	Goede leervraag is heel belangrijk
Per intervisiebijeenkomst is één leerdoel handig	Per jaar wisselen	Kan efficiënter, uur is misschien wel lang genoeg	Misschien gedeeltelijk in studiedag	2 minuten is kort	Leervraag koppelen aan wat leeft op school
Persoonlijk (ben je meer betrokken) of Juist in de groep (Je hebt vergelijkingsmateriaal)	Heterogeen is fijn, maar behoefte is er ook wel op bouwniveau	Moet beter in kalender gezet worden	Ritmiek moet goed zijn, elke 2 of 3 maanden	Leuk om bij collega's te kijken	
	Goed om elkaar te ontmoeten			Goed om ook kritisch te zijn maar zeker ook naar krachten te kijken	
				Je ziet kinderen dingen doen	

Bijlage 8: Eindenquête

Afsluitende vragenlijst

Intervisie met inbreng van videobeelden waarbij lesgeven volgens het model van directe instructie centraal staat.

Beste collega's

In september zijn we begonnen met intervisie waarbij we beelden hebben gebruikt uit de praktijk. Als groep zijn er leervragen geformuleerd waarop gefilmd is in de klas. Deze beelden zijn de inzet van de intervisie geweest. In deze enquête verneem ik graag van jullie hoe dit is verlopen om conclusies te kunnen trekken en om voorstellen te formuleren over hoe we hier in de toekomst op Rennevoirt mee verder kunnen gaan. Ik heb voornamelijk gebruik gemaakt van de schaalvraag van 1 t/ 10. Per vraag uitleg daarover.

Dit is de laatste informatie die ik van jullie vraag voor de afronding van mijn onderzoek.

Alvast heel hartelijk bedankt voor het invullen.

Lidewijn.

1: Waar sta jij nu op de schaal in jouw lesgeven volgens het directe instructiemodel?

1= nog niet beheerst 10 = volledig beheerst

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

Noem 3 belangrijke redenen hoe je daar bent gekomen

1:

2:

3:

2: Wat is het effect van het DI-model op jouw kwaliteit van lesgeven?

1= gering 10 = zeer groot

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

Noem 3 belangrijke redenen hoe je daar bent gekomen

1:

2:

3:

3: Gezamenlijk één leervraag inbrengen verhoogt het leerproces tijdens de intervisie: 1= oneens 10 = eens

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

Omdat:

4: Het traject van collegiale intervisie kan het best geleid worden door een externe expert: 1= oneens 10 = eens

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

Omdat:

**5: Samen met je collega's kijken naar de beelden die in de klas zijn gemaakt, levert een grote bijdrage aan de ontwikkeling van je eigen professionaliteit.
1= oneens 10 – eens**

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

Omdat:

6: Noem de drie belangrijkste elementen die de intervisie jou hebben opgeleverd:

1:

2:

3:

7: Zijn er voor jou ook nadelen te benoemen wat betreft de intervisie?

1:

2:

3:

**8: Als je vraag 5 en 6 combineert, wat is voor jou dan de waarde van intervisie
1= helemaal niet waardevol en 10 is heel waardevol**

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

9: Noem 3 voorwaarden op die voor jou van belang zijn om videobeelden te gebruiken tijdens de intervisie:

1:

2:

3:

10: Noem 3 mogelijke nadelen voor jou van de videobeelden tijdens de intervisie:

1:

2:

3:

11: Als je vraag 9 en 10 combineert, wat is voor jou dan de waarde van videobeelden tijdens de intervisie. 1 = helemaal niet waardevol en 10 is heel waardevol

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

12: Welke opmerkingen heb je nog ten aanzien van de intervisie met videobeelden zoals we deze hebben gehad die in bovenstaande vragen niet aan de orde zijn geweest?

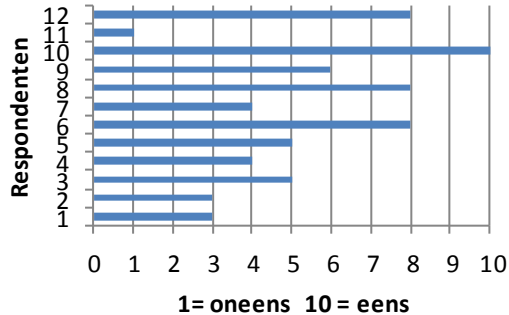
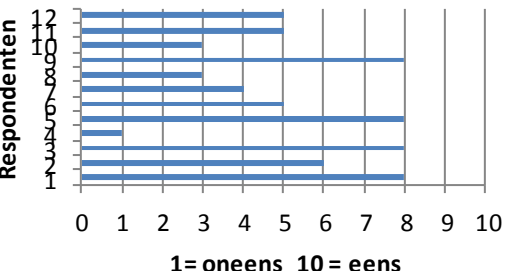
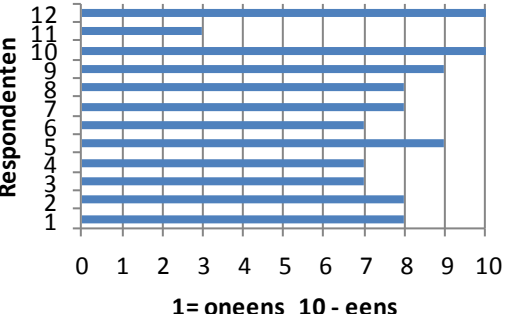
Heel hartelijk dank voor jullie medewerking.

Lidewijn.

lvankuppevelt@student.fontys.nl

Bijlage 9: Uitslag eindenquête in grafiek

Afsluitende enquête: <i>Intervisie met inbreng van videobeelden waarbij lesgeven volgens het directe instructiemodel centraal staat</i>	
1: Waar sta jij nu op de schaal in jouw lesgeven volgens het DI-model? 1= nog niet beheerst 10 = volledig beheerst	Belangrijke redenen (max, 3 per respondent) 6 x door observaties 5x door studiedagen. (en teamvergadering) 4x door trial and error 4x uitwisseling collega's en 2x door intervisie 4x bewust terugkijken op eigen handelen en reflecteren 2x theorie lezen en verdiepen in achtergrond 2x eigen inzet/motivatie 1x nieuwe methode 1x Eigen visie: leerlingen verantwoordelijk maken voor eigen leerproces 1x steeds extra focus toevoegen 1x bord gebruik 1x differentiatie in niveau leerlingen, gebruik van instructietafel 1x Alle lessen voorbereiden vanuit stappen van het DI-model op papier
2: wat is het effect van het DI-model op jouw kwaliteit van lesgeven 1= gering 10 = zeer groot	Belangrijke redenen (max, 3 per respondent) 6x doelgericht werken 1x evalueren hierop 4x bewustwording van kinderen op eigen leerproces 2x terugkoppelen van voorgaande lesstof geeft kinderen overzicht en creëert doorgaande lijn 3x inhoud les meer op niveau afgestemd, beter zicht op de verschillende niveaus . Sluit beter op de kinderen aan wat ze al weten 1x werken in kleinere instructiegroepen 1x structuur binnen de instructiegroepen 1x hoop op betere instructies op maat 1x instructies korter: leerlingen sneller aan de slag 1x voor kinderen meer helderheid/duidelijkheid 1x door observatie kritischer kijken naar eigen lesgeven.

3: Gezamenlijk één leervraag inbrengen verhoogt het leerproces tijdens de intervisie  Respondenten 1= oneens 10 = eens	Omdat: 7x wordt benoemd dat een gezamenlijke leervraag niet altijd aansluit bij je eigen leervraag. Ieder heeft zijn eigen ontwikkeling met bijbehorende doelen. Je kunt zo niet inbrengen waar je zelf mee zit. Anderen kunnen daarbij een goede hulp zijn. Het is soms vergezocht om samen een leervraag te zoeken. 6x wordt wel het voordeel gezien. Door verschillende manieren te zien hoe je aan een doel kunt werken wordt je bewuster van een bepaald aspect. Je krijgt verschillende voorbeelden te zien. Het werkt positief wanneer je een onderwerp kiest waar meer mensen problemen mee ervaren. Je leert door te doen, met elkaar te bespreken en het ook nog van elkaar te zien. Er ontstaat een goede uitwisseling als je allemaal met hetzelfde bezig bent.
4: Het traject van collegiale intervisie kan het best geleid worden door een externe deskundige  Respondenten 1= oneens 10 = eens	Omdat: 4x voorkeur voor externe expert omdat deze objectiever kan kijken. Geen verstrengelde belangen daardoor duidelijker leiding gegeven. Misschien meer openheid. 1x is er alleen een voorkeur voor een externe expert wanneer het om echte persoonlijke leerpunten gaat. 7 personen maakt het niet veel uit. Er wordt aangegeven dat het belangrijk is dat je een goed gevoel hebt bij de begeleiding. De rol moet wel bij de collega passen, prima als iemand uit het team over de kwaliteit beschikt. Een collega geeft hierbij aan dat ze er vanuit gaat dat collega's in dit stadium in staat zijn om kritisch naar elkaar te kunnen kijken en op een professionele manier met elkaar in gesprek kunnen.
5: Samen met de collega's kijken naar de beelden die in de klas zijn gemaakt levert een grote bijdrage aan je professionaliteit  Respondenten 1= oneens 10 = eens	Omdat: 5 x Tips: vanuit kennis, ervaring vanuit de eigen werkvloer, je ziet leuke dingen die je direct zelf kunt toepassen. Het is praktisch. Dit houdt je scherp in je ontwikkeling. Je spreekt vanuit dezelfde praktijk. 5x Je blik wordt verbreed, een ander ziet meer of andere dingen dan jij (blinde vlek!?) Je krijgt andere invalshoeken, een andere blik, dat is leerzaam. 1 persoon is het hier absoluut mee eens. Vindt dat je beter kunt reflecteren. Dingen op beeld zijn altijd anders dan dat je gevoel is zonder beeld. 1 persoon vindt het beter om beelden in de klas te maken wanneer er werkelijk een leervraag is. Deze persoon vindt het niet nodig om dit met verschillende collega's te bespreken (één collega of IB).

6: noem de drie belangrijkste elementen die de intervisie jou hebben opgeleverd.

7x bewustwording: van eigen handelen, van eigen houding, van bepaalde kleine dingen

8x Gericht op samenwerken/ ontmoeten met en van collega's: er ontstaat meer kennis over de bouwen heen, door andere lesstijlen/ leerkrachtgedrag te zien kun je dingen eruit halen die ook voor jou van toepassing zijn, een kijkje in de keuken bij je collega's. Het ontmoeten van elkaar, de neus dezelfde kant op, leren van je collega's maar zij ook van jou.

8x staat tips en ideeën centraal. Hoe pakken de collega's het aan. Collega's die je helpen en die jij kunt helpen.

Collegiale ondersteuning. Eén collega geeft aan dat ook zij een voorbeeldfunctie kan hebben.

2X ten opzichte van competentie: zelfvertrouwen en erkenning, enthousiaste reactie op veelgebruikte werkvorm van een persoon het is fijn te horen dat je goed bezig bent. Dat motiveert.

Eenmaal wordt aangegeven dat de persoon zichzelf bloot heeft durven te geven.

1x leren observeren van mezelf en de ander

1x reflectie op eigen handelen

1x het leren werken vanuit de tussendoelen

1x beter differentiëren in de lesstof.

7: Zijn er voor jou ook nadelen te benoemen wat betreft de intervisie

5 x Algemene leervraag levert weinig op. Individuele leerdoelen zijn effectiever. Het sluit niet altijd aan op waar je zelf mee bezig bent.

2x Wordt aangegeven dat de stukjes film beter moeten aansluiten op de leervraag.

7x Tijdsinvestering is te groot.

2x wordt aangegeven dat de frequentie te veel is.

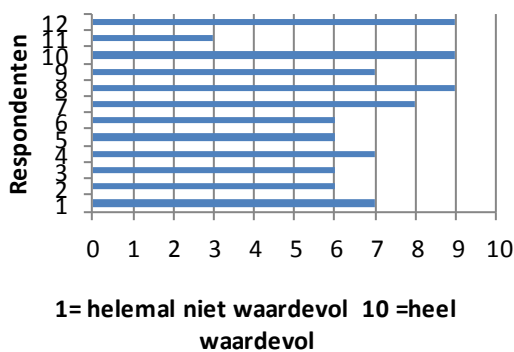
2x wordt een verband gelegd met de samenstelling van de groep. Fijn om een klein groepje te hebben maar ook belangrijk met wie je in de groep zit.

2x Filmen zorgt voor een beetje spanning en kan mensen onzeker maken.

1 persoon geeft geen nadelen aan

1 persoon geeft aan dat het te weinig voor haar oplevert.

8: Als je vraag 5 en 6 combineert wat is voor jou dan de waarde van intervisie



Opmerkingen:

Een persoon geeft aan dat het cijfer hoger zou kunnen zijn in een andere setting.

Een persoon heeft een 6,5 aangegeven wat in de grafiek niet goed naar voren komt.

9: Noem 3 voorwaarden op die voor jou van belang zijn om videobeelden te gebruiken tijdens de interview.

8x De leervraag: er moet een leervraag zijn en er moet gefilmd worden wanneer deze van toepassing is. de hulpvraag met een meerwaarde hebben om gefilmd te worden. Je moet zelf aan kunnen geven wat je wilt laten zien en er moeten meerdere filmmomenten ingebracht kunnen worden, hier wordt meer flexibiliteit in gevraagd

7 x Vertrouwen hebben in groepsgenoten en expert waarvan 4 aangeven dat wat besproken is en wat getoond is binnen de groep blijft.

6 x Respect, waardering en je veilig kunnen voelen. De groepssamenstelling wordt hierbij ook genoemd. Er moet een goede sfeer zijn in de groep. Er wordt eenmaal aangegeven dat je afspraken moet maken met je groepje. Mensen moeten aangeven wat wel en niet fijn is.

1x fijn om voorafgaand de film toelichting te geven zodat de anderen weten waarom bepaalde zaken zijn zoals zij het zien.

1x iedereen interpreteert beelden anders

1x je ziet als leerkracht in het echt nooit het totaalbeeld wat een camera wel vast kan leggen

1x open staan voor feedback

1x direct kunnen zien en reflecteren op gedrag en inhoud

1x fijn om te zien wat er ook al goed gaat

1x je ziet ook ander gedrag en reacties van kinderen

10: noem 3 mogelijke nadelen voor jou van de videobeelden tijdens de interview

6 x Kwetsbaarheid/ confronterend. Spannend of je het wel goed doet en het blijven momentopnames. De groepssfeer is bepalend. Vooraf afspreken wat mensen wel of niet fijn vinden

4x leervraag: Lastig om dit precies in het filmfragment vast te leggen. Omdat je je aan de beelden moet houden kun je het niet over de leervraag hebben. Er moet een leervraag zijn. Je moet teveel verzinnen omdat de beelden niet voldoen.

2x tijd: het komt er weer bij

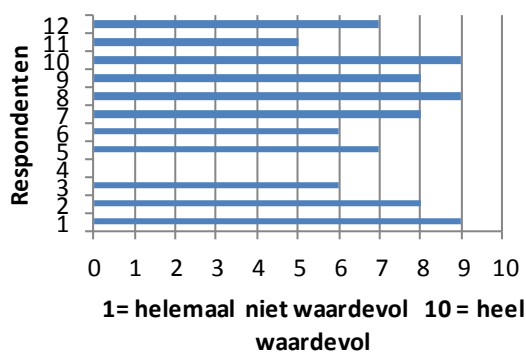
1x het "kleinkijken" kost veel tijd. Je haalt daar niet zoveel extra informatie uit.

1x openstaan voor feedback

1x weerstand: niet iedereen vindt het prettig om zo te werken, geeft negatieve sfeer wat rest van de groep niet helpt.

3x niets genoemd

11: Als je vraag 9 en 10 combineert wat is voor jou dan de waarde van videobeelden tijdens de interview



Geen opmerkingen.

Een persoon heeft hier niets ingevuld.

Welke opmerkingen heb je nog ten aanzien van de intervisie met videobeelden zoals we deze hebben gehad die in bovenstaande vragen niet aan de orde zijn geweest?

Je mag maar 2 minuten laten zien, die ook nog eens aansluitend moeten zijn van een les van ongeveer 20/30 minuten. Dat is in verhouding erg weinig. Ik zou liever zien dat ik 3 of 4 momenten van 2 minuten zou mogen laten zien, om een beter beeld te kunnen weergeven van een lesactiviteit.

Tussentijds vaker evalueren, beter afstemmen op behoefte vanuit de praktijk. 't Is nu nog teveel een 'moetje'. Betrokkenheid vanuit team verhogen door...meer feedback te vragen? Team activeren om mee te denken in wat we willen / nodig hebben...? Waar loopt het team warm voor? Waar hebben we wat aan en gaan we voor?

Intervisie is een waardevolle toevoeging binnen het onderwijs. Het is leuk om de ander in actie te zien voor de groep. Je maakt onderwerpen veel makkelijker bespreekbaar door het kijken naar beelden. Het is belangrijk dat leerkrachten open staan voor feedback. Ik vond het goed dat je leerkrachten nu zelf een fragment uit liet kiezen. De meeste kozen voor een fragment waarin het goed ging. Dit is een goed begin. Aan de collega's merkte ik later in de bijeenkomsten dat ze de leervraag niet helder hadden. Ze waren hier te weinig mee bezig. De betrokkenheid bij de leervraag was hoger geweest als deze meer persoonlijk was. Misschien een volgende stap.

Voor mij mag het tempo van de gesprekken over de videobeelden vlotter.

Ik heb het zelf als heel positief ervaren dat Lidewijn ons groepje heeft begeleid. Zij is een collega en geen buitenstaander in de school. Ook voor de kinderen komt dit, tijdens de filmmomenten in de groep, heel vertrouwd over.

Geen. Succes met de afronding lieve collega!

6x niet/ niets ingevuld.

Bijlage 10: Vragenlijst Directeur (ingevuld)

**Afsluitend gesprek met de Directeur naar aanleiding van het onderzoek:
Zien-Horen en Leren van elkaar...**

Datum van gesprek: woensdag 22 mei 2013

1: We zijn dit jaar intervisie gestart. De insteek was het directe instructie model.

Heeft u het idee dat de intervisie invloed gehad heeft op de kwaliteit van het lesgeven volgens het directe instructie model bij de leerkrachten?

Ik weet niet wat er daadwerkelijk is besproken. De intervisie heeft in ieder geval wel geleid tot gesprekken met elkaar: Wat willen we, wat zijn we eigenlijk aan het doen. Door scholing tijdens de studiedagen heeft zelfstandig werken en evalueren centraal gestaan. Dit zijn ook elementen van het DI-model. Eerst was iedereen vooral bezig met doelen stellen en werd er vooral op individueel niveau gewerkt. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van onderwerp. Teamleden hebben nieuwe input gekregen en zijn meer samen in gesprek gegaan. De intervisie heeft hiertoe indirect zeker mee te maken. De studiedagen zijn begeleid door een buitenstaander. Haar kennis wordt gezien als professionele input, daar willen mensen op bouwen.

2: Wat heeft de intervisie volgens u opgeleverd?

- De communicatie onderling met elkaar
- De eerste kijk bij elkaar in de les om elkaar bezig te zien.
- Een eerste referentie hoe je hier gesprekken over voert.

3: Wat vindt u er van dat hierbij beeldopnames uit de klassen zijn gebruikt?

- Het maakt het concreet
- het maakt het confronterend
- Uiteindelijk maakt het wat opener, je moet dan wel fragmenten laten zien: De school wordt er transparanter door

We zijn een routine aan het opbouwen vanaf "nul". De camera, het gesprek aangaan met elkaar en op deze manier reflecteren wat we niet gewend zijn. De Master SEN opleiding die je volgt waarmee je deze vernieuwing mee de school inbrengt, De externe intervisiecoach die nieuw de school binnen komt en de expert die vanuit Het JAS (Jenaplan Advies & scholing) studiedagen verzorgt en ook haar visie laat horen en daarover met het team in gesprek gaat.

Het is best een hele onderneming die we met elkaar zijn aangegaan.

4: Als onderzoeker heb ik het proces mee geleid. Hoe heeft u dit ervaren?

Als een kartrekker heb je het team meegenomen in dit proces. In je reacties ben je goed bijgesteld. De wijze waarop je na een confrontatie stelling hebt genomen en ervoor bent gegaan. Je stelt meer de vraag centraal dan het antwoord. Door te zien dat de vraag centraal staat gaat het over de activiteit en niet over de persoon. Welke vraag stel je om de ander aan het denken te zetten Wat is de manier om ordening te stellen in het doen. Ook bij de teambijeenkomst heb je dit mooi laten zien.

5: Welke tops wilt u mij meegeven?

- Je gaat voor het onderwerp, je bent standvastig
- Je hebt ervaren dat het stellen van vragen leidt tot ontwikkeling
- De kritiek die je hebt gekregen heb je verwerkt, niet vanuit weerstand, maar tot je genomen door niet meteen te reageren. Je hebt afstemming gezocht door te blijven bevragen.

6: Welke tips geeft mij mee?

- Neem denktijd om goede vragen te formuleren
- Zie verschillen als een bron voor ontwikkeling
- Blijf steeds je eigen reflectiemomenten regelen, bijvoorbeeld coaching, het volgen van symposia en mensen van buiten de school ontmoeten om met elkaar te praten over ontwikkeling.

7: Welk vervolg ziet u het liefst op dit onderzoek?

Vanuit dit onderzoek kunnen twee nieuwe vragen worden gesteld om nader te onderzoeken:

- 1: We doen observaties in de klas, er zijn studiedagen en nu ook de intervisie(met beelden). Hoe kunnen we ervoor zorgen dat er een samenhang ontstaat, een begeleidingsproces waarin de lijn zichtbaar wordt van de ontwikkeling van de leerkrachten?
- 2: De onderzoeker geeft aan dat er nog te weinig kennis is binnen het team over de "basiscommunicatie". De vraag die hieruit voortkomt luidt:
Wat wordt verstaan onder "basiscommunicatie" en op welke manier vinden de leerkrachten dat zij zich dat eigen moeten maken?

8: Zijn er nog vragen en/of opmerkingen?

De opleiding Master SEN is een toevoeging aan manier van handelen binnen de schoolontwikkeling. Als Change-Agent heb je de intervisie en de videobegeleiding de school binnengehaald en onderzocht.

Ik ben genoeg betrokken in het geheel al heb ik geen sfeer geproefd van de bijeenkomsten zelf en heb ik weinig mee gekregen van het traject.

Ik ben wel positief over het traject. Rennevoirt zal door gaan met intervisie. Maar ik zie ook dat ik als directeur meer oor moet hebben voor de geluiden uit het team. Er is bij voorbaat aangegeven dat vijf intervisiebijeenkomsten in één schooljaar niet realistisch is. Hier had ik naar moeten luisteren. Ik moet er alert op zijn wat je wel en niet kunt inwilligen. Niet handelen vanuit de angst. Het is belangrijk om je steeds de vraag te blijven stellen: Hebben we wel dezelfde doelstelling voor ogen?

Hiermee sluit ik het gesprek met de directeur af.

De directeur van Rennevoirt heeft via de mail op 1 juni 2013 bevestigd dat hij dit interview heeft gelezen en dat de inhoud overeenkomt met het gesprek wat is gevoerd.

Bijlage 11: samenvatting Logboek

1: Wat is het effect van begeleiden met beelden van mijn collega's middels intervisie op de kwaliteit van het lesgeven van de leerkracht?

2: Wat zijn hierbij de belemmerende factoren van intervisie met beelden?

3: Wat zijn hierbij de bevorderende factoren van intervisie met beelden?

3: Wat is het effect van het DI-model op de kwaliteit van het lesgeven binnen mijn organisatie?

	Groep 1	Groep 2	Groep 3
1 ^e bijeenkomst	Deze bijeenkomst niet bij aanwezig geweest. Informatie gekregen van S. Met name een collega heeft in deze bijeenkomst erg veel weerstand gegeven. S. heeft moeten overtuigen dat het beste is om er alles uit te halen. Deelname is immers verplicht.	Strikt zijn met leervraag Leervraag meenemen in evaluatie Zinnvolle en goede bijeenkomst Goede veilige sfeer Fijn om complimenten te krijgen alert zijn op opstelling van de groep Aandachtspunten in leiding: - Opstelling - werkboekje	Kern: Kind wordt gesterkt door positieve benadering van de leerkracht Uitstraling en positie beïnvloed de betrokkenheid van de kinderen Kinderen en leerkracht moeten goed zicht hebben op het bord Evaluatie Grote veiligheid Door op deze manier met elkaar bezig te zijn: word je aan het denken gezet Bewustwording van je eigen handelen Fijn om bij elkaar een kijkje in de keuken te nemen. Dit verhoogt je betrokkenheid binnen school Het brengt jezelf weer op nieuwe ideeën Door jezelf regelmatig terug te kijken zie je patronen in je handelen. Belangrijk om hierin scherp te blijven.

			Aandachtspunt in leiding: Op positieve manier blijven richten op leerkrachtgedrag i.p.v. leerlinggedrag. Beeldinbrenger moet eerst uitleg geven over beeld Tijdsplanning en stappenplan maken voor bijeenkomst
2 ^e bijeenkomst	Kern: er wordt geconstateerd dat er reflectief wordt gewerkt door concreet materiaal in te zetten, veel open vragen gesteld en werken in tweetallen biedt mogelijkheden om met elkaar te reflecteren	Kern: Op beelden is te zien dat kinderen bezig zijn met denken-delen-uitwisselen Hoge betrokkenheid van kinderen duidelijk Routines Leidinggevende kwaliteiten Nonverbale Ondersteuning Helder en vlotte benadering van de stof	Kern: Inleiding met kaarten met kijk op jezelf mogelijk (reflectie Eerste inbrenger geeft anderen veel mee voor eigen lessen. Tweede inbrenger: er ontstaat discussie over de invulling van deze les, hoe zou dat anders kunnen, iets waar ieder tegenaan blijkt te lopen.
	evaluatie Eén deelnemer minder, die zo veel weerstand heeft, i.v.m. andere baan Positief gesproken over intervisie Deelnemer ervaart positief beeld over zichzelf	Evaluatie: Gezamenlijk leerpunt is het zien van de werkvorm denken-delen-uitwisselen en belang van non-verbale communicatie Ieder reageert aanvankelijk positief. Eén persoon is	Evaluatie: Steeds een terugkoppeling naar basisinteractieprincipes geeft geen bevredigend gevoel 2 minuten is kort om te bepalen hoe iemand is Behoeft aan uitwisseling van

	Alles is zo dichtbij en oplossingsgericht Je kunt gelijk in je klas aan het werk met wat je hebt gezien en besproken met elkaar Praktisch ingesteld Een persoon onvoldoende voldoening t.o.v. tijdsinvestering: leervraag is voor haar niet relevant Het is zinvol als het kan voldoen aan zone van naaste ontwikkeling. In dit geval een persoonlijke leervraag. Veel overleg met elkaar Er wordt ingestoken op concrete acties voor komende periode Kwetsbaarheid van het "filmen", één opname is mislukt. Er is een uitwisseling tussen de verschillende bouwen waaruit suggesties ontstaan Aandachtspunt: Filmen controleren Is een groepsleervraag wel zo rendabel?	sceptisch: -directie heeft beslist -twee bouwen nemen het aan -Deze bouw voert discussie en geeft aan de intervisie niet te dragen -geeft aan dat het DI-model wel goed genoeg wordt beheerst, intervisie hierop is niet nodig. Discussie over gezamenlijke leervraag Andere personen geven vooral aan dat het leuk is om complimenten te krijgen en zien de bewustwording als waardevol Aandachtspunt: De kracht moet het onderling gesprek zijn, aangestuurd door de begeleider.	ervaringen en ideeën Beelden zijn wel prettig, door stilzetten van beelden meer bewustwording van je eigen handelingen Deze sessie te weinig diepgang behoefte aan ander leerdoel; groep wil bijeenkomst organiseren om doel te bepalen. Aandachtspunt: Goede inswinger is van belang Ingaan op wensen van de groep Koppeling naar DI-model houden Zekerheid uitstralen.
3 ^e bijeenkomst	Vooraf: Gemopper, niet aan bijeenkomst gedacht, filminbrenger zegt dat het wel zo klaar is met haar beeld, toch geen leervraag. Kern: 1^e inbrenger doet voor t eerst mee. Weet van de leervraag maar heeft haar film daar niet p bekeken. Heeft zichzelf a.h.v.	Vooraf: Door omstandigheden loopt deze groep een ronde achter en zal ook een ronde minder hebben. Deze ronde vindt plaats na tussentijdse evaluatie Vooraf bijeenkomst om leervraag te formuleren. Groep kiest voor groepsvraag.	. Vooraf: Er wordt aangegeven dat intervisie wel een bewustmakingsproces op gang brengt. De groep is van tevoren bij elkaar gekomen om leervraag te formuleren. Een studiedag over evalueren is als uitgangspunt genomen.

	DI-model bekeken Is niet goed op de hoogte van de stappen van intervisie. Conclusie na beelden: als leerkracht sterk geneigd oplossingen voor kinderen te bedenken. Kunst is om meer uit de kinderen te halen. Goed zijn samenwerkingsopdrachten. Kijken naar beelden geeft ander beeld over jezelf. Micro-analyse maakt dat je precies naar jezelf kijkt. 2^e inbrenger geeft aan gedemotiveerd te zijn. Doet toch actief mee en brengt beeld in a.h.v. persoonlijke leervraag. Krijgt veel bruikbare tips. Ze geeft aan dat het toch zinvoller is geweest dan ze dacht. Eye-opener van deze bijeenkomst: beelden kun je ook samen met de kinderen bekijken.	Door afwezigheid van S. heb ik dit groepje, waarvan ik zelf deelnemer ben, geleid. Kern: Er wordt steeds een koppeling gemaakt naar de leervraag. Er worden ideeën uitgewisseld Er is aandacht voor de basiscommunicatie	Van groot belang bij een DI-les Kern: Open vragen stellen is moeilijk. Bij stilzetten van beelden wordt er gepraat in termen van basiscommunicatie. Samen kijken naar stilstaande beelden geeft mogelijkheden tot antwoord te komen op de leervraag. Je kunt dan rechtstreeks op situatie inspelen, analyseren en daar andere mogelijkheden voor bedenken. Veel nieuwe ideeën en aanvullingen in deze groep Na afloop beide inbrengers een heel competent gevoel Na twee filmpjes wordt herhaling geconstateerd. Volgende keer nieuwe leervraag. Fijn om een gezamenlijke leervraag te hebben.
--	--	---	---

	Evaluatie: Meer uit deze ronde gehaald dan gedacht Goed om je bewust te zijn van je leervraag Tweede keer beeld va inbrenger: Verschil te zien in beide opnames Kijkje in de keuken maakt dat je elkaar beter leert kennen Besef hoe het er in andere groepen aan toe gaat Meer diepgang deze ronde. Wellicht door inbreng persoonlijke leervraag Intervisie in drukke tijd vraagt grote tijdsinvestering Anderhalf uur plus voorbereiding wanneer je een beeld inbrengt. Aandachtspunten: Alert zijn op signalen die worden afgegeven In gesprek gaan Open staan voor ideeën en suggesties Een inswinger is een mooie overgang werk-intervisie	Evaluatie: Competent gevoel na het zien van eigen beelden. Je ziet jezelf terug en ziet dat het best goed gaat, fijn daarover te praten. Door de studiedagen is alle aandacht van alle collega's op hetzelfde gericht, hierdoor ontstaat extra motivatie Je leert naar de goede dingen te kijken Fijne bijeenkomst Het heeft een meerwaarde elkaar op deze manier te ontmoeten. Door positief zelfbeeld te hebben is het gemakkelijker om te gaan met feedback. Aandachtspunten: Afstand nemen is moeilijker wanneer je je eigen groepje gaat begeleiden. Het gevoel mee te willen doen is groot.	Evaluatie: Minder nadruk op basiscommunicatie, meer op zoek naar antwoorden op leervraag. Fijn om samen naar beelden te kijken Bewustwording van eigen handelen Met elkaar kun je kijken hoe je vragen formuleert Leerzame en zeer prettige bijeenkomst Fijn om tips van elkaar te krijgen. Mooi om rode draad door hele school te zien in div. bouwen Leervraag gekoppeld aan actueel item waar heel het team op gericht is is prettig. Fijn om meer ruimte te krijgen om met elkaar in gesprek te gaan, meer uitwisseling Er wordt wel zeker op basiscommunicatie gelet. Mogelijk hebben de eerste twee bijeenkomsten daarvan een bewustwording van op gang gezet. Intervisie is een grote tijdsinvestering. Minder vaak doen.
--	--	---	--