

Een langer verblijf van startende leraren in het onderwijs

Wat is het effect van oplossingsgerichte intervisie op het zelfvertrouwen,
gevoel van competentie en teamgevoel van startende leraren op de onderzoekslocatie?



Datum: 13 juni 2019

Naam: W.B. Bouwman

Studentnummer: 373044

Opleiding: Master Educational Needs

Onderwijsinstelling: Fontys Hogescholen

Studieloopbaanbegeleider: W. Klabbers

Samenvatting

Veel startende leraren blijven kort werkzaam in het onderwijs. Dit zie ik terug in mijn onderwijspraktijk. Om ervoor te zorgen dat startende leraren in het onderwijs blijven is het project Begeleiding Startende Leraren uitgerold (De Bruijn, 2014). Echter, het lerarentekort is nog altijd onverminderd groot (Van Loon, 2019). Om het lerarentekort tegen te gaan en de kwaliteit van onderwijs te kunnen waarborgen is het in mijn ogen essentieel dat startende leraren goede begeleiding krijgen.

Het doel van het onderzoek is om te achterhalen of oplossingsgerichte intervisie invloed heeft op het zelfvertrouwen, gevoel van competentie en teamgevoel van startende leraren. Om een antwoord te geven op dit de onderzoeksvraag is oplossingsgerichte intervisie uitgevoerd binnen de onderwijspraktijk. Hierin participeerden drie startende leraren. Bij hen zijn vragenlijsten afgenomen. Tevens zijn zij geobserveerd om het proces en de progressie te monitoren. Uit de respons bleek dat de startende leraren zich competentier en zelfverzekerder voelden na zes bijeenkomsten. Tevens gaven zij aan dat het teamgevoel versterkt werd.

Op basis hiervan wordt aanbevolen om diepgaande gesprekken te voeren met startende collega's. In eerste instantie in een groep met startende leraren. Niet veel later ook met het voltallige onderwijsteam. Eventueel vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op een soortgelijk onderzoek met grotere intervisiegroepen waarbij ook gebruik wordt gemaakt van controlegroepen.

Inhoudsopgave

Aanleiding.....	4
Theoretisch kader.....	7
Noodzaak begeleiding startende leraren.....	7
Intervisie.....	8
Vormen van interventie	8
Effecten van interventie.....	9
Waarom oplossingsgericht werken?	10
Leiderschap	10
Methodologie.....	13
Deelnemers	13
Onderzoeksonderwerp.....	13
Operationalisatie.....	14
Analyseprocedure	16
Validiteit	16
Wat maakt dit onderzoek valide?	17
Betrouwbaarheid	17
Ethiek	17
Data analyse	19
In welke mate ervaren de startende leraren zich meer competent en hebben zij meer zelfvertrouwen?	19
In welke mate is te zien dat de startende leraren meer competent zijn en meer zelfvertrouwen hebben?	20
In welke mate heeft oplossingsgerichte interventie invloed op het teamgevoel van de startende leraren?	22
Grounded Theory	22
Conclusie	24
Discussie	26
Literatuurlijst	28
Bijlagen.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 1: Vragenlijsten oud collega's.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 2: Oplossingsgerichte interventiemethode	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 3: Vragenlijst startende leraren (leeg).....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 4: Grounded Theory	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 5: Respons startende leraren	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Bijlage 6: Observatieformulier (leeg)	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 7: Ingevulde observatielijsten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 8: Analyse vragenlijsten.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 9: Grafieken progressie gescoord door observators	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Aanleiding

Deze onderzoekslocatie is een driemilieuvoorziening waar kinderen tussen de leeftijd van 12 en 20 jaar verblijven. Een driemilieuvoorziening wil zeggen dat er wonen, behandeling en onderwijs wordt geboden onder één dak. De jongeren hebben allemaal een matig tot licht verstandelijke beperking. Daarnaast hebben de kinderen ernstige gedragsproblemen. Vaak gaat dit gepaard met een hechtingsstoornis en/of vele andere oorzaken van probleemgedrag zoals ADHD, misbruik, FASS, ASS, enzovoort (Boendermaker, 2008). Kinderen verblijven op de onderzoekslocatie met als doel zich cognitief, sociaal-emotioneel en gedragsmatig te ontwikkelen zodat ze op een later moment een stap richting een open groep of thuis kunnen zetten (Onderwijsgroep Punt Speciaal). De onderzoekslocatie is open vanaf augustus 2014. Sindsdien ben ik daar werkzaam.

In de periode vanaf 2014 is er één jaar geweest waarin met een vast team is gewerkt. Gedurende deze periode is er door het toenmalige personeel ervaren dat er weinig incidenten waren en kinderen zowel cognitief, sociaal-emotioneel als gedragsmatig stappen vooruit maakten. In de andere jaren is er veel verloop in personeel geweest. Dit was ook te merken aan een toename van het probleemgedrag bij de leerlingen. Het personeel kon de structuur en de regels niet meer waarborgen. Terwijl juist kinderen met probleemgedrag, voortkomend uit bijvoorbeeld een hechtingsstoornis gebaat zijn bij structuur, regels, ruimte en vaste mensen om zich heen (Horeweg, 2015). Ik ben van mening dat dit alleen gecreëerd kan worden als er een vaste groep van personeel voor de klas staat. Zo kan het personeel consequent en eenduidig handelen. Het personeel is dan op de hoogte van de structuur en regels binnen de setting. Daarbij weet iedereen hoe om te gaan met de ruimte waarin gewerkt wordt.

Er is minder structuur. Gevolg is dat kinderen vaak hun zin willen krijgen door het vragen van negatieve aandacht door de onduidelijkheid die er heerst binnen de school (Boendermaker, 2008). Het verloop in personeel heeft ook zijn uitwerking op het gevoel van veiligheid van het personeel doordat er meerdere incidenten hebben plaatsgevonden die diepe indruk hebben gemaakt. Door bijvoorbeeld het frequente verloop van personeel heeft het huidige vaste personeel weinig tijd om nieuw personeel in te werken én te voldoen aan de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Tevens is nergens vastgelegd hoe nieuw personeel begeleid dient te worden.

Het maakt mij nieuwsgierig wat de oorzaak is van het verloop in leraren. Wat maakt dat ze snel uitstromen? Wat hebben mensen nodig om langer te blijven en wat hebben deze mensen gemist in hun begeleiding? Na een drietal oud-collega's benaderd te hebben is er toestemming verkregen om hen een vragenlijst toe te sturen met vragen over hun korte periode binnen de onderzoekspraktijk. Uit de respons bleek dat de begeleiding van de startende leraren als slecht werd bestempeld. Er werd, beloofde, gerichte begeleiding gemist. Men voelde zich in het diepe gegooid en twee leraren voelden zich onzeker, niet competent en niet gehoord. Ook werd door twee leraren een stabiel team gemist. Tips van de leraren staan in de tabel op de volgende pagina. Voor de complete respons zie bijlage 1.

Respons 1	Respons 2	Respons 3
Bied goede begeleiding (wekelijks).		Steek energie in nieuw personeel.
Geef praktische uitleg (vakinhoudelijk, problematieken leerlingen, wegwijs maken in systemen).	Leg visie en methodieken uit.	
Ga met elkaar in gesprek.	Ga gesprekken aan met nieuwe collega's.	Ga in gesprek zodat je van elkaar kunt leren. Nieuwe inzichten kunnen verrassend zijn.
Vraag hoe het met elkaar gaat.		Kom achter de kwaliteiten van startende leraren.
Evalueer na een escalatie.		
	Een week boventallig meedraaien was prettig.	
	Je leert klassen beter kennen door twee langere inwerkperiodes per klas.	

Tabel 1: Tips oud collega's naar aanleiding van vragenlijsten.

Uit de respons blijkt dat personeel behoefte heeft aan goede begeleiding en aan gesprekken met elkaar. Daarnaast wil men zich gehoord voelen. Welke begeleidingsvorm is hier passend bij?

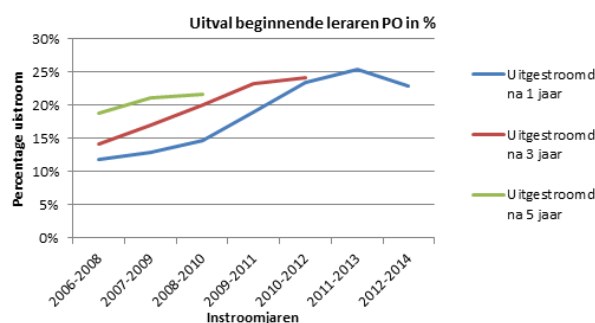
Begeleiding van startend personeel kan op verschillende manieren. Voorbeelden van begeleidingsvormen zijn supervisie, intervisie, coaching. Voor supervisie heb je een getrainde supervisor nodig (Rietveld & van Rooijen - Mutsaers, 2012). Coenen (2003) geeft aan dat coaching vooral een doel- en resultaatgerichte vorm van begeleiden is die zich focust op het zelfstandig functioneren op het werk of op het leren van het individu. De resultaatgerichte doelen zijn de doelen van de organisatie. Daarnaast gebeurt coaching vaak in een 1-op-1 situatie (Rietveld & van Rooijen - Mutsaers, 2012). Bij intervisie bespreekt een groep mensen met een overeenkomstig beroep een casus die helpt werkproblemen te verbeteren. Het accent ligt hierbij op het reflecteren, analyseren van problemen en het vinden van oplossingen en adviezen. De deelname is vrijwillig en bestaat uit een groep van drie tot zes deelnemers (Rietveld & van Rooijen - Mutsaers, 2012). De effecten van intervisie zijn positief. Ze leiden tot zelfverzekerdheid, een gevoel van competentie en in sommige gevallen tot gedragsverandering (De Haan & De Ridder, 2003; Neeleman, 2008). Er zijn drie participanten die ik voor ogen heb. Dit zijn alle startende leraren binnen de onderzoekspraktijk. De oud collega's hadden behoefte aan gesprekken en goede begeleiding waarin men zich gehoord wilde voelen. Om hierbij aan te sluiten is gekozen voor begeleidde intervisie. Mede omdat de participanten geen ervaring hebben met intervisie. Hierdoor is het verstandig de intervisie begeleid aan te bieden. Deze begeleiding is tijdelijk en gericht op het zelfstandig functioneren van de intervisiegroep (Van Kessel, 1998).

Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt een theoretische basis gevormd voor het onderzoek. Er wordt ingezoomd op de noodzaak van het begeleiden van startende leraren. Het onderzoek is gericht op het zelfvertrouwen, competentie- en teamgevoel van startende leraren. Dit komt voort uit de respons van de oud collega's en eerder onderzoek, gedaan door Neeleman die concludeert dat oplossingsgerichte intervisie een positief effect heeft op het zelfvertrouwen en competentiegevoel (2008). Er wordt verdieping gegeven op het begrip intervisie en er wordt aangegeven welke invloed het oplossingsgerichte gedachtengoed kan hebben op het creëren van zelfvertrouwen en een competentiegevoel.

Noodzaak begeleiding startende leraren

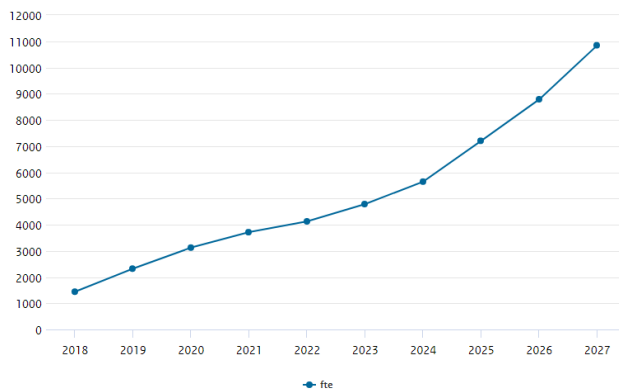
Uit een monitoring van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) wordt geconcludeerd dat sinds 2007 steeds meer beginnende leraren in het primair onderwijs uitvallen (grafiek 1). Er is door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) ingezet op een betere begeleiding van startende leraren. Het Ministerie van OCW heeft het project *Begeleiding startende leraren (BSL)* uitgerold (De Bruijn, 2014). Hiermee wordt het inwerken en begeleiden van beginnende leraren gestimuleerd met subsidies.



GRAFIEK 1: PERCENTAGE UITVAL BEGINNENDE LERAREN PO (DUO, 2016)

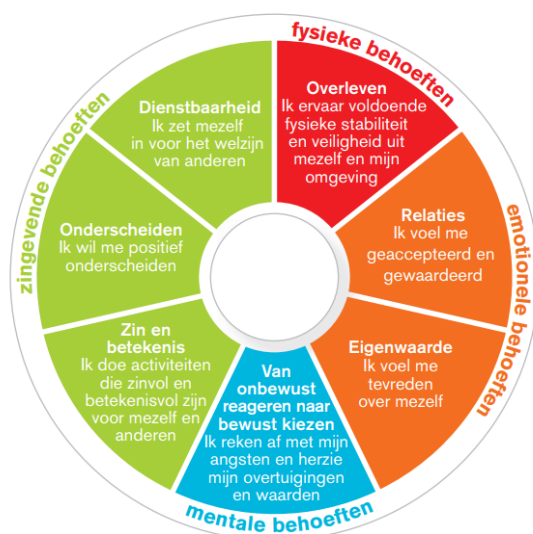
Daarnaast is in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Primair Onderwijs (CAO PO) van 2014 vastgelegd dat startende leraren recht hebben op een coach en extra tijd voor professionalisering (PO-Raad, 2014). Deze betere begeleiding moet gaan resulteren in een terugloop van het percentage uitstromende leraren en een verbetering van de onderwijskwaliteit (De Bruijn, 2014). Uit grafiek 1 valt op te maken dat er al een beweging zichtbaar is. Oorzaak hiervan is dat de begeleiding van startende leraren in het primair onderwijs toeneemt. Van 72% in 2014 naar 79% in 2015 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, z.d.). Het ministerie van OCW (z.d.) spreekt de ambitie uit om in 2020 alle beginnende leraren de begeleiding te bieden die zij nodig hebben om hun werk als lid van een professioneel team te kunnen doen.

De betere begeleiding maakt niet dat het lerarentekort is opgelost. Door ramingen, gedaan door de Rijksoverheid (z.d.) loopt het directeurs- en lerarentekort aankomende jaren omhoog (grafiek 2).



GRAFIEK 2: RAMING DIRECTEURS- EN LERARENTEKORT IN HET PRIMAIR ONDERWIJS (RIJKSOVERHEID, Z.D.).

Kijkend naar de ramingen is het tekort aan leraren over een aantal jaar nog schrijnender dan nu. Dit betekent voor scholen onder andere dat er zuiniger om moet worden gegaan met startende leraren. Goede begeleiding is noodzakelijk voor startende leraren. Dit vergt mijns inziens een zorgvuldige aanpak van scholen.



AFBEELDING 1: DE ZEVEN MENSELIJKE BEHOEFEN VAN TRIPLE-C (VAN DE WEERD & VAN WOUWE, 2015).

Goede begeleiding zou een voorwaarde kunnen zijn om te voldoen aan de zeven menselijke behoeften (Van de Weerd & Van Wouwe, 2015). Deze menselijke behoeften kunnen, mijn inziens, helpen bij de keuze voor een begeleidingsvorm.

Intervisie

In respons van oud personeel en informatie uit wandelganggesprekken met huidig personeel wordt aangegeven dat er behoefte is aan gespreksmomenten (bijlage1). Daarnaast geeft men aan dat verwacht wordt dat elkaars kwaliteiten worden ontdekt, door met elkaar in dialoog te gaan. Om deze gespreksmomenten te borgen is er gekozen voor intervisie.

Bij intervisie of intercollegiale consultatie bespreekt een groep mensen met een overeenkomstig beroep een casus die helpt werkproblemen te verbeteren. Het accent ligt hierbij op het reflecteren, analyseren van problemen en het vinden van oplossingen en adviezen. De deelname is vrijwillig en bestaat uit een groep van drie tot zes deelnemers (Rietveld & van Rooijen - Mutsaers, 2012). De groep deelnemers wordt (tijdelijk) begeleid. De begeleider is in eerste instantie altijd aanwezig en zorgt ervoor dat de groep na een aantal intervisiebijeenkomsten zelfstandig verder kan (Hendriksen, 2009).

Vormen van intervisie

Om te beginnen is het bij geen enkele vorm van intervisie wenselijk dat de leidinggevende van één of meerdere participanten aanwezig is. Gevolg van het al dan niet aanwezig zijn van een leidinggevende is

dat andere motieven, zoals het openlijk uiten van je eigen situatie, een rol gaan spelen bij de casus, analyse en oplossing (Hendriksen, 2009).

Neeleman (2008) maakt onderscheid tussen twee vormen van intervisie. Probleemgerichte intervisie en oplossingsgerichte intervisie. Probleemgerichte intervisie is met name gericht op het probleem en het zoeken naar oplossingen. Er wordt een casus aangedragen door een van de participanten. Er wordt een analyse gemaakt van het probleem en er wordt grondig gezocht naar oorzaken. Vervolgens dragen andere participanten oplossingen aan. Oplossingsgerichte intervisie onderscheidt zich op verschillende manieren van probleemgerichte intervisie. Niet alleen door de focus te leggen op de oplossing van de problemen maar ook doordat de collega's van de vraaginbrenger niet het probleem analyseren en geen ongevraagde adviezen geven. Neeleman (2008) beschrijft vijf fases in de procedure van probleeminventarisatie.

1. Appreciating: Wat gaat goed, wat is al geprobeerd, wat hielp?;
2. Envisioning: Doelformulering en voorbeelden van hoe het kan worden;
3. Dialoging: Vragen naar momenten waarop het probleem zich niet voordoet (uitzonderingen). Het stellen van schaalvragen, zodat de deelnemer zijn eigen situatie kan schatten, meten en evalueren.
4. Innovating: Wat is er nodig om een stap vooruit te komen op de schaal?;
5. Evaluatie: Feedback geven en afspraken maken voor de volgende keer.

Om deze theorie te vertalen naar de praktijk is besloten gebruik te maken van de oplossingsgerichte intervisiemethode (De Wijn, 2015). De methode bestaat uit negen fases. In de eerste vier fases is het belangrijk om, door middel van oplossingsgerichte vragen, de probleemstelling duidelijk te krijgen voor alle participanten. Vervolgens wordt er onderzocht wat al eerder gewerkt heeft. Dit gebeurt wederom door middel van oplossingsgerichte vraagstelling. Vervolgens wordt per participant één tip gegeven aan de inbrenger. Hier mag de in reflectie op worden gereageerd. Tenslotte wordt de intervisie nog nabesproken (De Wijn, 2015). De methode is te vinden in bijlage 2. Deze methode zorgt voor een zeer gestructureerde aanpak en leent zich daardoor goed voor startende participanten (De Wijn, 2015). De Wijn geeft tevens aan dat het vooral belangrijk is goed te oefenen. Hoe meer je oefent, hoe makkelijker het wordt om goede resultaten te behalen. Voor de startende leraren betekent dit dat zij naar verloop van tijd betere resultaten halen en zich daardoor wellicht beter begeleid en gehoord voelen.

Effecten van intervisie

In 2003 is er een onderzoek gedaan naar de resultaten van intervisie bij 126 professionals werkzaam bij minstens 39 profit en non-profit organisaties (De Haan & de Ridder, 2003). Er is destijds alleen een meting gedaan na afloop van het intervisietraject. Een meerderheid van de professionals die al vijf jaar aan intervisiebijeenkomsten deelnamen, vond de intervisie waardevol en had een leerproces doorlopen. Hierbij heeft verschil in geslacht en het wel of niet nemen van eigen initiatief tot intervisie geen invloed op het resultaat. Er wordt aangegeven dat er vooral geleerd wordt door de feedback van groepsgenoten. Daarnaast wordt het als waardevol ervaren om naar de kern van de vraag te gaan en deze goed uit te diepen.

Opvallend is dat uit bovenstaand onderzoek blijkt dat intervisie leidt tot allerlei inzichten in het eigen handelen, maar niet tot gedragsverandering (De Haan & de Ridder, 2003). Opvallend omdat Neeleman (2008) een door haar zelf begeleid intervisietraject beschrijft waarbij zij concludeerde dat dit naast inzicht in handelen en gedrag ook leidt tot gedragsverandering. In 2005 en 2006 begeleidde Neeleman een oplossingsgericht intervisietraject van tien bijeenkomsten van 2,5 uur met acht gezinswerkers. Elke

bijeenkomst werd er een meegebrachte casus behandeld. De inbrenger formuleerde met behulp van vragen van zijn collega's, oplossingen die bruikbaar en uitvoerbaar waren. Alle deelnemers gaven na afloop aan dat ze zich zelfverzekerder en competenter voelden bij het uitvoeren van hun werk. Het team bleek een jaar later een hogere productie te draaien dan andere teams.

De component gedragsverandering wordt niet meegenomen in dit onderzoek omdat uit de onderzoeksresultaten van Neeleman blijkt dat dit een langere onderzoeksperiode vraagt.

Waarom oplossingsgericht werken?

Zoals uit de respons van oud collega's (bijlage 1) naar voren kwam, kwam het team waarin gewerkt wordt in een negatieve spiraal. Cauffman (2015) schrijft dat het mensbeeld achter oplossingsgericht werken ervan uit gaat dat ieder mens ten allen tijde krachtbronnen in zich heeft. Hoe uitzichtloos of moeilijk de situatie ook is. Door erkenning te geven aan de moeilijkheden wordt de kans vergroot dat collega's zich begrepen voelen. Hierdoor wordt men bereid te veranderen en kan de negatieve spiraal doorbroken worden.

In een overzicht op de website van Cauffman (z.d) staat een aantal onderzoeksresultaten met betrekking tot de effectiviteit van oplossingsgericht werken. In het onderzoek van Neeleman (2008) werd geconcludeerd dat oplossingsgerichte intervisie na tien bijeenkomsten naast inzicht in eigen handelen ook leidt tot gedragsverandering. Op de website van Cauffman schrijft Schrafranski (z.d) dat in 36 van de 45 vergelijkende studies oplossingsgericht werken een beduidend hoger effect heeft in vergelijking met klassieke benaderingen. Bij 5000 onderzoeksobjecten tonen effectiviteitsstudies een succes ratio van meer dan 60% met een gemiddelde van drie tot zes sessies. Het blijkt dat oplossingsgerichte hulp korter is en langer effect heeft dan de klassieke modellen. Hierbij betekent het woord korter dat er minder sessies nodig blijken. Het woord langer houdt in dat het positieve effect langer duurt en dat er beduidend minder terugval is (z.d.).

De oplossingsgerichte intervisie moet er toe leiden dat de startende leraren beter begeleid worden, zich competenter en zelfverzekerder voelen en worden. De startende leraren moeten een persoonlijke ontwikkeling doormaken. Hiervoor is zelfsturing en persoonlijk leiderschap van belang omdat betrokkenen actief meedenken in het leer- en verandertraject (Kessels, 2015). Voor de begeleider van de intervisie is het van belang dat hij kiest welke rol uit het situationeel leiderschap hij aanneemt. Hier kan in mijn ogen de koppeling gemaakt worden met oplossingsgericht werken omdat ik goed moet kiezen vanuit welk mandaat ik vertrek. Het mandaat van leider (richtinggevend), coach (ontwikkeland) of beheerder (sturend) (Cauffman, 2015). De leiderschapsrol kan gekoppeld worden aan het delegeren. De coachende rol aan het begeleiden en de beheerder kan gekoppeld worden aan leiden. Hieraan kan de ik mijn leiderschapsrol aanpassen.

Leiderschap

Om collega's en het intervisiegroepje goed te begeleiden is het van belang te weten welke rol ik, als begeleider, aanneem. Neemt deze de rol aan van participant of van leider? Wat doet de aanwezigheid van de begeleider met de participanten? Als men wil gaan begeleiden is het verstandig om te weten hoe er begeleid moet worden en wat er nodig is voor een goede begeleiding. Daarom is in deze paragraaf gekeken naar het verwerven van leiderschap, leiderschapsstijlen en de eigenschappen van leiderschap.

Het is niet vanzelfsprekend dat iedere participant mijn rol als leider van de intervisie zomaar accepteert. Dit is een positie die je moet verwerven (Mulder, 2017). Volgens Maxwell (2013) zijn er 5 niveaus van



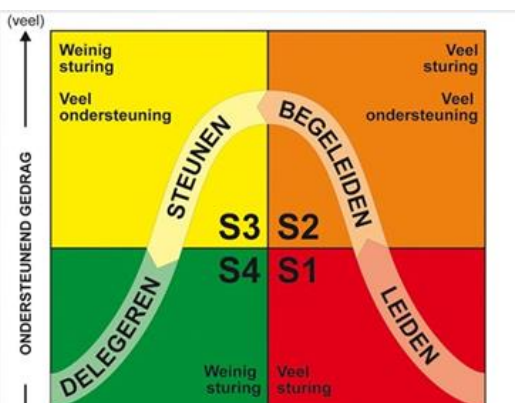
AFBEELDING 2: DE 5 NIVEAUS VAN LEIDERSCHAP (MAXWELL, 2013)

leiderschap (afbeelding 1). In deze vijf niveaus wordt er onderscheid gemaakt in het verwerven van betrouwbaarheid, geboekte resultaten voor de school, stimuleren van medewerkers en respect. Om deze posities te kunnen verwerven dien ik een passende leiderschapsstijl te kiezen bij iedere medewerker.

Bovenstaande theorie laat zien dat de leidinggevende zorgvuldig te werk moet gaan. Als in dit onderzoek de

startende leraren ervaren dat je veel voor hen doet dan zal de rol als leider makkelijker te verwerven zijn. Op deze manier zal men tot ontwikkeling komen (Maxwell, 2013).

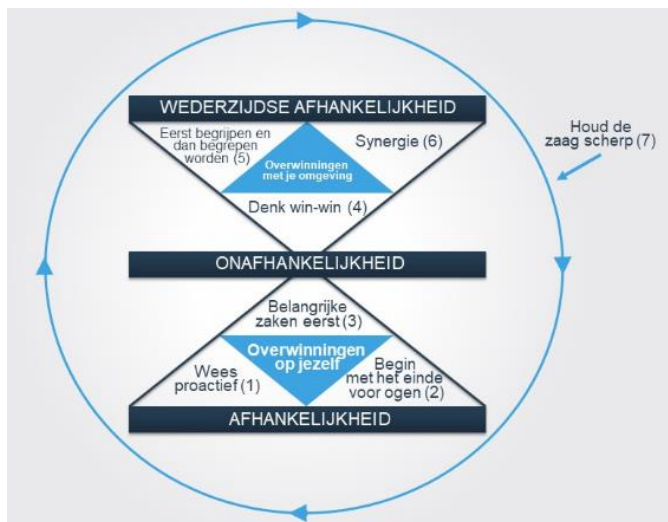
Blanchard (2014) maakt onderscheid in vier leiderschapsstijlen passend bij verschillende gedragingen (afbeelding 2). Medewerkers dienen geleid, begeleid, gesteund of gedelegeerd te worden afhankelijk van



AFBEELDING 3: SITUATIONEEL LEIDERSCHAP MODEL (SLM), (MULDER, 2012)

hun ondersteuningsbehoeften en taakvolwassenheid. De rol van de leidinggevende kan direct aangepast worden aan het gedrag van de medewerker (Mulder, 2012). Bij de begeleiding van startende leraren is het van belang dat ik met name de begeleidende houding aanneem, omdat zij nog veel sturing en ondersteuning nodig hebben om zich verder te ontwikkelen (VO-raad, 2017). De begeleidende rol kan ingezet worden bij startende leraren die hun plek binnen de organisatie nog moeten vinden. Ik zal de sturende rol meer aan kunnen nemen als ik de startende leraren wat meer los kan laten en ze kan begeleiden als ze wat coaching, hulp of raad nodig hebben (Blanchard, 2014).

Ik heb, naast mijn persoonlijke leiderschap, ook te maken met het team waar ik leiding aan geef. Daarvoor heeft Covey (2010) de zeven eigenschappen van effectief leiderschap ontwikkeld (afbeelding 3), een persoonlijk leiderschapsinstrument.



AFBEELDING 4: DE ZEVEN EIGENSCHAPPEN VAN EFFECTIEF LEIDERSCHAP (COVEY, 2010)

In dit model staan zeven stappen voor een aanpak van persoonlijke ontwikkeling. Het model geeft aan dat als ik intrinsiek gemotiveerd ben, dichtbij mijn eigen normen en waarden blijf, goed prioriteer en een heldere visie heb, onafhankelijk ben en de stap kan zetten naar een goede samenwerking. Als er in mogelijkheden gedacht wordt en medewerkers voelen zich begrepen creëert men een teamgevoel. Zo een team zorgt voor een gevoel van onoverwinnelijkheid en onafhankelijkheid bij ieder individu. Kanttekening is dat dit proces nooit klaar is. De zevende stap zegt dat de medewerker goed voor zichzelf moet zorgen. Niet alleen fysiek maar ook mentaal (Mulder,

2009). Dit betekent dat het na dit onderzoek, het intervisietraject door zal gaan, mits de resultaten de gewenste progressie hebben aangetoond.

Er is gekozen voor oplossingsgerichte intervisie. Kenmerk daarvan is dat er vooral in mogelijkheden gedacht wordt. Volgens de theorie van Mulder kan dit leiden tot een teamgevoel dat zorgt voor een vergroot gevoel van zelfverzekerdheid.

Het is voor mij belangrijk om een keuze te maken in welke rollen ik aanneem. Dit heeft te maken met mijn rol in het team. Ik ben geen leidinggevende. Ik hoef de participanten niet te vertellen wat ze wel en niet moeten doen. Ik ben begeleider van de intervisie en begeleid intervisie aan startende leraren die uit hetzelfde team komen als het team waar ik werkzaam in ben. Ik wil ze verder helpen in het vak van leraar door ze door middel van oplossingsgerichte intervisie verder te ontwikkelen. Dit richt zich met name op het zelfvertrouwen, teamgevoel en gevoel van competentie.

Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag.

Wat is het effect van oplossingsgerichte intervisie op het zelfvertrouwen, gevoel van competentie en teamgevoel van startende leraren op de onderzoekslocatie?

De volgende deelvragen zullen hierbij ondersteunend zijn:

1. In weke mate ervaren de startende leraren zich meer competent en hebben zij meer zelfvertrouwen?
2. In welke mate is te zien dat de startende leraren meer competent zijn en meer zelfvertrouwen hebben?
3. In welke mate heeft oplossingsgerichte intervisie invloed op het teamgevoel van de startende leraren?

Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de keuze voor de onderzoeksstrategie met bijhorende onderzoeksmethoden en de verantwoording van instrumenten toegelicht. Daarnaast wordt verantwoord hoe validiteit en betrouwbaarheid terugkomen in dit onderzoek en worden geborgd door triangulatie. Tot slot wordt er ingegaan op de ethische keuzes die gemaakt zijn gedurende het onderzoek.

Deelnemers

Dit onderzoek bevat twee responsgroepen. De eerste responsgroep bestaat uit drie oud collega's. Dit omdat zij, in 2018, binnen een half jaar gestopt zijn binnen deze onderzoekspraktijk. Zij zijn telefonisch benaderd met de vraag of er een vragenlijst toegestuurd mocht worden. Na hier toestemming voor verkregen te hebben, is hen een mail toegestuurd met daarin een vragenlijst.

Naast de oud collega's is er ook de groep startende leraren. Binnen de huidige setting zijn er drie startende leraren. Zij waren alle drie bereid te participeren in dit onderzoek. Demografische gegevens van hen staan hieronder in een tabel weergegeven.

	Participant 1	Participant 2	Participant 3
Geslacht	Man	Vrouw	Vrouw
Leeftijd	22 jaar	26 jaar	27 jaar
Aantal maanden werkzaam in het onderwijs bij aanname	0	6	10
Aantal maanden werkzaam	6	6	12

Tabel 2: Demografische gegevens startende leraren.

Er is bewust gekozen om de responsgroep binnen de onderzoekspraktijk te houden. Er zijn binnen de overkoepelende organisatie meerdere startende leraren werkzaam. Deze zijn niet werkzaam met dezelfde doelgroep. Hierdoor zou vraagstelling en feedback binnen de intervisiegroep als minder waardevol kunnen worden beschouwd en is er kans op een onveilig gevoel bij de participanten (Hendriksen, 2009). Tevens lijken drie participanten binnen een school weinig. Het team bestaat echter uit tien personen, waaronder drie startende leraren. Dit betekent dat bijna 1/3 deel van het team en alle startende leraren participeren gedurende het onderzoek.

Onderzoeksontwerp

Dit betreft een onderzoek dat in het werkveld wordt uitgevoerd. Het doel van het onderzoek is het onderzoeken van het effect van oplossingsgerichte intervisie op het zelfvertrouwen, gevoel van competentie en teamgevoel bij de participanten. Dit maakt dat dit onderzoek een kwalitatieve aard heeft (Verhoeven, 2014). Kritiek op kwalitatief onderzoek is dat deze als minder betrouwbaar wordt beschouwd door kwantitatieve onderzoekers. Dit is goed te weerleggen door te zeggen dat de cijfers voortkomend uit kwantitatief onderzoek te weinig diepgang bieden (Verhoeven, 2014).

Operationalisatie

Voor mij, als onderzoeksleider, is het zaak in een actieonderzoek te zorgen voor veiligheid en transparantie (De Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2010). Ik moet duidelijkheid scheppen en steeds weten in welke fase het onderzoek ik mij bevind, wat daarbij de rol is van de deelnemers en welke ondersteuning ze daar eventueel bij nodig hebben. Voor mij bestaat de uitdaging om af te zien van de rol als expert en alle betrokkenen te waarderen als medeontwikkelaars van nieuwe kennis en innovatieve praktijken (De Lange e.a., 2010).

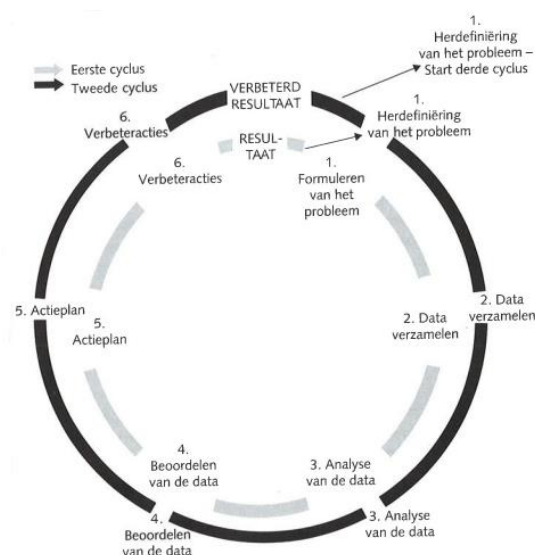
Naar aanleiding van de respons van de oud collega's is de onderzoeksvraag geformuleerd. Vervolgens zijn er vragenlijsten samengesteld. Er is gekozen voor het afnemen van klassieke vragenlijsten (De Lange e.a., 2010). Door middel van vragenlijsten kan goed gemonitord worden hoe de startende leraren de intervisiebijeenkomsten ervaren. Hier kan ik dan mijn begeleidingsstijl op aanpassen. Ook kan ik de participanten handvatten geven door middel van het stellen van oplossingsgerichte vragen. Het voordeel van een vragenlijst is dat er op een snelle manier veel data kan worden vergaard. Daarnaast geeft het respondenten de gelegenheid het in te vullen wanneer zij zich daar prettig bij voelen (De Lange e.a., 2010). Nog een voordeel van het afnemen van een vragenlijst is dat er verschillende vraagtypen in terug kunnen komen. Zo kan er in dezelfde lijst bijvoorbeeld een beschrijvende vraag gesteld worden, alsmede een vergelijkende vraag (Verhoeven, 2014). Daarnaast kan de vragenlijst goed dienen als basis voor een kwalitatief onderzoek en is een vragenlijst betrouwbaar (De Lange e.a., 2010). Echter, de validiteit van vragenlijsten is relatief laag en zijn ze vrij oppervlakkig voor het onderzoeken van gevoelens (De Lange e.a., 2010). Door in dit onderzoek gebruik te maken van schaalvragen is de ontwikkeling van het competentiegevoel en zelfvertrouwen van de startende leraren goed te monitoren. Tevens wordt gevraagd naar een toelichting op hun gevoel. Zo krijg ik meer inzicht in de argumentatie van de startende leraren.

Voor de samenstelling van de vragenlijst voor de oud collega's (bijlage 1) en de startende leraren (bijlage 3) is gekozen voor een beperkt aantal vragen. Dit maakt dat het voor de respondent makkelijk in te vullen en laagdrempelig is (De Lange e.a., 2010). Er is gekozen voor vragen die antwoord geven op de onderzoeksvraag en deelvragen (De Lange e.a., 2010). Er is gekozen voor open vragen die antwoord geven op deelvraag 3. Tevens een tweetal schaalvragen die antwoord geven op deelvraag 1. De keuze hiervoor is gemaakt omdat de begrippen uit de onderzoeksvraag en deelvraag (zelfvertrouwen, competentie- en teamgevoel) omgezet worden in meetbare eenheden (De Lange e.a., 2010). Hierbij is nog ruimte om toe te voegen hoe de respondenten tot hun beoordeling zijn gekomen. Om de respons te vergroten is de respondenten vooraf mondeling gevraagd om toestemming voor het afnemen van een vragenlijst. Hierbij is met de respondenten steeds een uiterste inleverdatum vastgesteld (De Lange e.a., 2010). De vragenlijsten zijn opgebouwd volgens een vaste structuur. In een inleiding staat hoe de vragenlijst is opgebouwd en hoe er gescoord moet worden. Tevens staat er beschreven dat de vragenlijst persoonlijk is. Er staat in dat de privacy van de respondenten gewaarborgd blijft. De vragenlijst is opgebouwd van relatief neutraal naar meer persoonlijke en gevoelige vragen (De Lange e.a., 2010). Onder aan de lijst is er ruimte voor toevoegingen. Er is gekozen voor een neutrale formulering en eenvoudig taalgebruik (De Lange e.a., 2010). Voor de vragenlijst, zie bijlage 3.

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten is gekozen om naast de vragenlijsten ook gestructureerde observaties in de klas, tijdens lestijd, te doen. Bij observaties van het gedrag van de startende leraren kan geconcludeerd worden of men daadwerkelijk doet wat er geantwoord is in de vragenlijsten (De Lange e.a., 2010). De vragenlijsten moeten antwoord geven op de deelvragen en de

onderzoeksvraag. Om deze antwoorden kracht bij te zetten worden de observaties gedaan. Er wordt geobserveerd of de progressie in zelfvertrouwen en competentiegevoel te zien is op de werkvloer. Hiermee wordt deelvraag 2 beantwoord. Ook is gedrag waar te nemen waar de startende leraren zich onvoldoende of helemaal niet bewust van zijn (De Lange e.a., 2010). De zwakke kanten van observaties zijn dat de observator een aanleiding kan zijn voor ander gedrag bij de geobserveerde participanten en dat de observator te betrokken is bij de groep zodat hij niet meer voldoende afstand kan nemen (De Lange e.a., 2010). Om de betrouwbaarheid en validiteit te vergroten is ervoor gekozen om, naast observaties door mijzelf, een ervaren leraar de participanten te laten observeren (De Lange e.a., 2010). Het observatieformulier is gemaakt naar aanleiding van de codering die voortkomt uit de respons op de vragenlijsten. Hierbij is de gefundeerde theoriebenadering (Grounded Theory) toegepast (Verhoeven, 2014). Hier wordt op terug gekomen in de analyseprocedure.

Om een goede Grounded Theory te creëren zijn zowel de vragenlijsten als de observaties afgenomen vóór de eerste intervisiebijeenkomst, na de derde intervisiebijeenkomst en na de zesde intervisiebijeenkomst. Ik krijg op deze manier een betrouwbaar inzicht in het competentiegevoel en de zelfverzekerdheid van de participant. Hierbij is de cyclus van Schuman meermaals doorlopen (De Lange e.a., 2010). Een cyclisch proces waarin ik goed kan monitoren wat de progressie is van de participanten (De Lange e.a., 2010).



AFBEELDING 5: HET MODEL VAN ACTIEONDERZOEK VAN SCHUMAN (DE LANGE E.A., 2010).

Deze vragenlijsten zijn geanalyseerd en beoordeeld volgens de, op de volgende pagina te lezen, analyseprocedure. Uit de respons van de participanten kon een actieplan gemaakt worden waar verbeteracties aan gekoppeld waren. Zo was feedback vanuit de vragenlijsten of er andere werkvormen gehanteerd konden worden. Deze heb ik de participanten zelf uit te laten zoeken. Ook wilden de participanten meer weten over oplossingsgericht werken. Ik heb literatuur aangedragen en de participanten zelfstandig op laten zoeken wat zij wilden weten. Dit proces is na drie en zes intervisiebijeenkomsten dit opnieuw doorlopen.

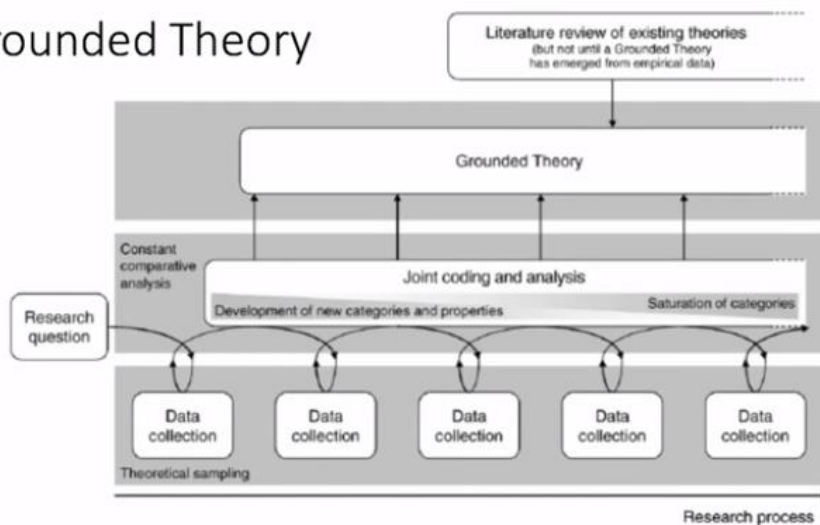
Tenslotte is er data vergaard via een logboek welke bijgehouden is tijdens de intervisiebijeenkomsten. Hierin staat beschreven welke casussen zijn ingebracht, belangrijke beslismomenten, verslagjes van wandelgangsgesprekken en notities over de sfeer in de groep was tijdens de intervisie (De Lange e.a.,

2010). Er is gezamenlijk besloten de intervisie eens per twee weken plaats te laten vinden tussen november 2018 en februari 2019. Er is gekozen voor een duur van 1,5 uur per bijeenkomst. Omdat de groep participanten erg klein is werd gezamenlijk besloten dat iedereen altijd aanwezig moest zijn. Per bijeenkomst worden één à twee casussen besproken en er wordt voor gezorgd dat iedere participant evenveel aan de beurt komt (De Wijn, 2015).

Analyseprocedure

Omdat er binnen kwalitatieve analyse vrijwel nooit één antwoord op een onderzoeksvraag mogelijk is, is kwalitatieve analyse zeer uitgebreid (Verhoeven, 2014). De analyserregels zijn minder duidelijk dan bij kwantitatief onderzoek waardoor kwalitatief onderzoek nog wel eens als 'vaag' beschouwd wordt. Door critici wordt er bij kwalitatieve analyse veel waarde gehecht aan de uitleg van mij als onderzoeker. Zij vinden dat er subjectiviteit ontstaat waardoor de situatie diepte krijgt. Deze verdieping wordt versterkt door een aantal theoretische vuistregels. Ik dien een open benadering te hebben en moet de mogelijkheid hebben om in te spelen op situaties, organisaties en personen (Verhoeven, 2014). Naar aanleiding van het doorlopen van de fases uit de cirkel van Schuman wordt data verzameld. Het analyseren van de data wordt gedaan door middel van het doorlopen van acht stappen. Deze acht stappen komen voort uit de in 1967 ontwikkelde gefundeerde theoriebenadering van Glaser en Strauss (Verhoeven, 2014). Deze stappen zijn te vinden in bijlage 4. Vanuit deze data analyse kan vervolgens een theoretisch model opgebouwd kan worden.

Grounded Theory



AFBEELDING 6: GROUNDED THEORY VAN GLASER EN STRAUSS (1967)

Om op deze eenduidige manier de data te analyseren kunnen verbanden en structuren worden ontdekt in het ontwikkelingsproces van de startende leraren (Verhoeven, 2014).

Validiteit

In praktijkgericht onderzoek is het vrijwel onmogelijk de resultaten te generaliseren (De Vlaming, 2016). Daardoor scoort praktijkgericht onderzoek slecht op externe validiteit. Interne validiteit is daarentegen erg goed mogelijk. Hierbij moet wel de opmerking worden gemaakt dat ik regelmatig controleer of de handelingen bijdragen aan het beantwoorden van de onderzoeksvraag (De Lange e.a., 2010). In dit onderzoek is met name gewerkt aan de borging van de interne validiteit. In de discussie wordt ingegaan op de kritische punten wat validiteit betreft.

Wat maakt dit onderzoek valide?

Ik richt mijzelf op het bewaken van het proces tijdens de intervisie. Hier wordt door de startende leraren gescoord wat hun competentiegevoel en zelfvertrouwen is. Om de validiteit te vergroten waren de vragenlijsten steeds hetzelfde. Door de vragenlijsten te analyseren volgens de Grounded Theory kunnen coderingen aangebracht worden die worden verwerkt in een gesloten observatie. Deze worden gedaan vóór intervisiebijeenkomst 1 en 4 en ná intervisiebijeenkomst 6. Vervolgens kan via de data analyse volgens de Grounded Theory een structuur aangebracht worden die wordt verwerkt in een theorie. Deze theorie wordt vervolgens naast de onderzoeksvraag gelegd en daar wordt op zijn beurt een conclusie getrokken (Verhoeven, 2014).

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid houdt in dat er bij herhaalde metingen steeds dezelfde resultaten gemeten worden (De Lange e.a., 2010). Er wordt een iteratief proces doorlopen omdat er meerdere keren gegevens verzameld en geanalyseerd worden. Telkens worden de resultaten gekoppeld aan eerder verkregen resultaten en zo ontstaat een theorie (Verhoeven, 2014). Dit komt ten goede aan de betrouwbaarheid van dit onderzoek (Verhoeven, 2014).

Volgens critici is kwalitatief onderzoek niet betrouwbaar en daarom ook niet valide (Verhoeven, 2014). Deze uitspraak is wel te nuanceren. Er zijn maatregelen te nemen ten aanzien van validiteit en betrouwbaarheid om een zo hoog mogelijke kwaliteit te krijgen (Verhoeven, 2014). In dit onderzoek is gekozen voor een weloverwogen opbouw van vragenlijsten en observaties. Daarnaast zijn de vragenlijsten en observaties op gezette momenten ingevuld en uitgevoerd. Hier zijn momenten voor gepland zodat iedere participant op hetzelfde moment, afzonderlijk van elkaar de vragenlijst in kon vullen. Zo zijn voor de participanten de omstandigheden hetzelfde. Na de analyse zijn de observaties uitgevoerd. Het moment van observeren is gepland tijdens een lesbezoek van een tweede observant. Er is gekozen voor hetzelfde observatieformulier en dezelfde duur van observeren. Bijvoorbeeld: er is een gesloten observatie gedaan van 30 minuten tijdens een rekenles op woensdag 9 januari 2019.

Daarnaast zijn er nog een aantal factoren toegepast om de betrouwbaarheid te vergroten. Zo is er methode-triangulatie toegepast. Er is gebruik gemaakt van een zeer gedetailleerde onderzoeksopzet en een gedetailleerde vragenlijst. Er is intensief contact met de participanten om te kunnen bepalen of zij zich goed voelen in het doorlopen proces. Er is feedback gegeven op elkaar en op het proces en dit is bijgehouden in een logboek (Verhoeven, 2014). Dit om de betrokkenheid van de startende leraren te vergroten en te borgen.

Ethiek

Praktijkgericht onderzoek kan mensen kwetsbaar maken. Het zijn mensen die meewerken aan het onderzoek. Zij functioneren ook als onderzoeksobject. Aan mij de vraag met welke ethische aspecten ik in mijn onderzoek rekening moet houden (De Lange e.a., 2010).

Een van de belangrijkste keuzes waar ik rekening mee moet houden is het creëren van een veilige leer-werkomgeving (Onderwijsgroep Punt Speciaal, 2018) waarin men het oneens moet kunnen zijn met elkaar en met mij zonder dat dit gevolgen heeft. Ik ben immers bezig met het kritisch analyseren van een specifiek gebied. Hoe groter de mate van openheid des te beter het proces zal lopen (De Lange e.a., 2010).

Ik heb rekening gehouden met ethische aspecten in zowel de voorbereidingsfase, de onderzoeksfase als de afsluitende fase (De Lange e.a., 2010). Als toevoeging heb ik de keuze gemaakt om de gedragscode voor praktijkgericht onderzoek te gebruiken (Andriessen, Onstenk, Delnooz, Smeijsters, & Peij, 2010). Tijdens de voorbereidingsfase zijn de startende leraren, in een open en transparante presentatie, geïnformeerd over de onderzoeksopzet. Hierin komt naar voren dat het onderzoek niet alleen voor de school en/of de organisatie, maar ook voor de participanten van waarde is. Er is benoemd wat er met de onderzoeksresultaten gaat gebeuren en er is vertrouwelijkheid en anonimiteit gegarandeerd (De Lange e.a., 2010). De startende leraren kregen de vrije keuze deel te nemen aan het onderzoek. De presentatie is bij mij op te vragen.

Tijdens de onderzoeksfase zijn de vragenlijsten in een veilige omgeving afgenomen. Iedere respondent kreeg op hetzelfde moment de keuze een veilige plaats in de school op te zoeken en daar de vragenlijst in te vullen. Hierbij is benoemd dat als het niet mocht lukken er ook gelegenheid was tot invullen op een ander moment. De vragenlijst werd uitgeprint en op een vooraf afgesproken plaats gelegd. Zo ben ik objectief in het verwerken van de data. Ik weet niet van wie welke vragenlijst is.

Tijdens de afsluitende fase is nogmaals het belang van dit onderzoek voor de onderzoekspraktijk gecommuniceerd. Dit omdat de aanbevelingen hopelijk leiden tot een langer verblijf van personeel. Dit kan leiden tot een teamgevoel wat de prestatie van de leraren en leerlingen verbetert (Cauffman, 2015). De respondenten leren op een oplossingsgerichte manier kijken naar hun eigen handelen. De aanbevelingen die voortkomen uit dit onderzoek kunnen van waarde zijn voor andere teams binnen de organisatie.

Ik zal goed moeten reflecteren op mijn eigen woordkeuze. Ik moet goed bewaken of ik niet verval in het denken in problemen. Ik vind dat het oplossingsgerichte gedachtegoed mij in staat stelt te kijken naar wat allemaal wel kan en mogelijk is. Hierdoor zie ik ook sneller mogelijkheden buiten het werk om. Het helpt mij om positief in het leven te staan. De respondenten kunnen dit dan ook van mij verwachten. Naast deze positieve houding kunnen ze van mij verwachten dat ik een reflectieve en onderzoekende houding aanneem en zeer nauwkeurig omga met alle verkregen data. Zowel conclusie als aanbevelingen worden in zijn geheel gedeeld met respondenten. Hierdoor vindt kennisoverdracht plaats (Onderwijsgroep Punt Speciaal, 2018). Mits er goedkeuring plaatsvindt door respondenten wordt dit onderzoek gedeeld met de organisatie. Door integer te zijn, trouw te zijn aan mijn eigen waarden en transparant te zijn is iedereen op de hoogte van elke stap gedurende het onderzoeksproces.

Data analyse

Naar aanleiding van de verkregen data kan antwoord gegeven worden op de verschillende deelvragen. Om antwoord te geven op deelvraag 1 wordt gekeken naar de scores en respons op de schaalvragen uit de vragenlijsten. Op deelvraag 2 wordt antwoord gegeven door de data verkregen uit de observaties te analyseren. Om deelvraag 3 te beantwoorden, wordt gekeken naar de open vragen in de vragenlijsten. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de data analyse per deelvraag.

In weke mate ervaren de startende leraren zich meer competent en hebben zij meer zelfvertrouwen?

Door in de vragenlijst te vragen of de startende leraren hun zelfvertrouwen en competentiegevoel wilden scoren met een cijfer tussen 0 en 10, wordt een gevoel meetbaar gemaakt (0 is laag, 10 is hoog). De startende leraren hebben zich gescoord op drie momenten. Vóór de intervisiebijeenkomsten (score 1), na drie intervisiebijeenkomsten (score 2) en na zes intervisiebijeenkomsten (score 3). In onderstaande tabellen de resultaten.

Participant	Score 1	Score 2	Score 3
1	5	6	7
2	5,5	6	7
3	4	5	6

Tabel 3a: Scores startende leraren, thema zelfvertrouwen

Participant	Score 1	Score 2	Score 3
1	4	5,5	7
2	5,5	6	6,5
3	3	4	5,5

Tabel 3b: Scores startende leraren, thema competentiegevoel

Uit de tabellen valt op te maken dat de startende leraren vinden dat zij progressie hebben laten zien gedurende de onderzoeksperiode en tussen elk meetmoment. De toelichting van de startende leraren is in na het eerste afnamemoment met name gericht op het werken in de klas. Er wordt in de vragenlijst (bijlage 5) aangegeven dat de startende leraren vinden dat er te veel van hen wordt verwacht. Er wordt duidelijk aangegeven dat de startende leraren nog niet op de hoogte zijn van alle regels en afspraken die gelden. Hierbij wordt aangegeven dat de startende leraren dit nodig vinden om consequent en eenduidig te kunnen handelen. Door de regels en afspraken duidelijk te hebben, denken de startende leraren zich competent en zelfverzekerder te voelen. Tevens geven twee participanten aan meer verantwoordelijkheid te willen. Voor mij een taak om dit in het logboek te noteren en dit terug te laten komen in de intervisiebijeenkomsten.

De eerste drie bijeenkomsten brachten alle drie de participanten, een voor een, een casus in. Hiervoor is bewust gekozen om eenieder zich gehoord en gesteund te laten voelen (De Wijn, 2015). Tevens geeft het

een inzicht in eigen handelen en kunnen conclusies gebruikt worden voor het aanpassen in eigen handelen (Schaub-de Jong & van de Beek, 2018). In de eerste twee bijeenkomsten heb ik de participanten gevraagd om, naar aanleiding van de respons, een casus in te brengen waarin zij naar voren lieten komen wanneer zij aan liepen tegen het onduidelijk zijn van de regels en afspraken. De derde bijeenkomst hebben ik aangestuurd op het nemen van verantwoordelijkheid. De startende leraren gaven aan dat ze meer verantwoordelijkheid willen hebben en dat ze soms het idee hebben dat de ervaren leraren niet voldoende communiceren richting de startende leraren. Er zijn subgroepen binnen het team. Om de leraren meer verantwoordelijkheden te laten dragen en ze op de hoogte te laten geraken van de regels en afspraken, is er besloten in een teamvergadering in te brengen dat de startende leraren het voorstel hebben een overdrachtsmap en een afsprakenmap te maken. Hierin kan goed en duidelijk gecommuniceerd worden wat de huidige en nieuwe afspraken zijn.

In de respons na drie intervisiebijeenkomsten geven de startende leraren aan dat zij zich langzaam wat zelfverzekerder en competentier voelen. De oorzaak hiervan is met name dat er veel meer en beter gecommuniceerd wordt binnen het onderwijsteam. Hierdoor groeit ook het vertrouwen in elkaar en voelt de startende leraren zich minder afhankelijk van de ervaren leraren. Men is beter op de hoogte van de regels en afspraken maar weet nog niet alles. Hier zijn de startende leraren wel realistisch in, want er wordt aangegeven dat verwachten nog niet van alles op de hoogte kunnen zijn. Door een van de participanten wordt aangegeven dat zij de intervisie stroef vindt verlopen en hier andere werkvormen voor zou willen zien. Hier pas ik mijn leiderschapsrol op aan en geef haar als feedback dat ik het een goed idee vind dat de startende leraren samen gaan zorgen voor een werkvorm voor de volgende intervisiebijeenkomsten. Doordat de startende leraren niet concreet aangeven waar behoefte aan is besluit ik af te wachten tot de vierde intervisiebijeenkomst. Ik besluit meer verantwoordelijkheid bij de startende leraren te leggen. De startende leraren hebben nog voldoende casussen. De onderwerpen lopen uiteen. Casussen over regels en afspraken en ook over kennis van stoornissen van leerlingen. Deze werden in verschillende werkvormen behandeld. Er werden bijvoorbeeld rollenspellen gedaan om het probleem duidelijk te krijgen.

Doordat de startende leraren veel casussen inbrengen kan er gekozen worden voor die casus die het meest interessant is. Het gevolg wordt gehaald uit de respons op de vragenlijst na zes bijeenkomsten. De startende leraren geven namelijk aan dat er meer diepgang ontstaat. Dit zorgt ervoor dat de startende leraren zich ontwikkelen. Men voelt zich steeds meer geaccepteerd door de leerlingen en is steeds beter op de hoogte van de regels, afspraken en structuren in de klas en school. Daarnaast geven de startende leraren aan dat men meer verantwoordelijkheden krijgt en neemt. Dit maakt dat men zich zelfverzekerder, competentier, veilig en gewaardeerd voelt.

In welke mate is te zien dat de startende leraren meer competent zijn en meer zelfvertrouwen hebben?

Zoals in de methodologie beschreven, zijn de gegevens uit de vragenlijsten volgens acht stappen geanalyseerd volgens de Grounded Theory. In paragraaf bespreken we de resultaten tot en met stap zeven. Deze stappen zijn na het afnemen van iedere vragenlijst doorlopen. Uit de analyse (bijlage 8) zijn vijf thema's gefilterd. Hier zouden de startende leraren graag stappen in willen zitten. De thema's zijn zelfvertrouwen, competentiegevoel, teamgevoel, communicatie en handelen. Om niet af te wijken van de deelvraag is er voor gekozen om gedurende de observaties op de begrippen zelfvertrouwen en competentiegevoel te focussen.

Kijkend naar de respons op de vragenlijst oud collega's (bijlage 1) zijn er overeenkomsten met de respons op de vragenlijst voor de eerste intervisiebijeenkomst. Er is minimale begeleiding, mensen voelen zich in het diepe gegooid, er is te weinig diepgang en de regels en afspraken zijn niet voor iedereen duidelijk. Dit maakt dat er niet eenduidig en consequent gehandeld kon worden wat wel nodig is bij het begeleiden van deze doelgroep (Radema, 2016). Tegelijkertijd werd aangegeven dat ze de startende leraren het gevoel hebben direct als volwaardige leraar voor de klas te moeten staan. Ook vinden zij dat er niet voldoende begeleiding voor ze is en dat dit ervoor zorgt dat er geen teamvorming is. Men voelt zich niet gesteund en gehoord. De startende leraren missen begeleiding en diepgang. Daarentegen willen de startende leraren meer verantwoordelijkheden en zich daaraan houden.

Aan de hand van deze data verkregen uit de vragenlijst voor de eerste intervisiebijeenkomst, zijn naar aanleiding van de analyse volgens de Grounded Theory vijf stellingen per thema opgesteld. Deze vormen de observatielijst (bijlage 6). In deze observatielijst komen de thema's zelfvertrouwen en competentiegevoel terug. Deze observaties zijn door twee observanten uitgevoerd. Voor de ingevulde observatielijsten wordt verwezen naar bijlage 7. Er waren drie afnamemomenten.

Observatiemoment	Gedaan ná	Gedaan vóór
1	Afname vragenlijst moment 1	Intervisiebijeenkomst 1
2	Afname vragenlijst moment 2	Intervisiebijeenkomst 4
3	Afname vragenlijst moment 3	Intervisiebijeenkomst 7

Tabel 4: Afnamemomenten observaties

Uit de observatielijsten is, door middel van de scores van beiden observanten, de progressie te zien van de startende leraren. De observatoren konden scoren op vijf stellingen per thema die uit de coderingen van de Grounded Theory naar voren kwamen. Dit werd gedaan op een schaal van 1 tot en met 5. De minimale score is 1 en de maximale score is 5. Zie tabel 5 hieronder.

	Observator 1			Observator 2		
	Observatie 1	Observatie 2	Observatie 3	Observatie 1	Observatie 2	Observatie 3
Zelfvertrouwen startende leraar 1	13	16	20	12	17	19
Competentiegevoel startende leraar 1	11	16	18	10	15	18
Zelfvertrouwen startende leraar 2	13	15	17	13	16	17
Competentiegevoel startende leraar 2	14	15	19	13	16	18
Zelfvertrouwen startende leraar 3	13	15	19	12	15	19
Competentiegevoel startende leraar 3	11	14	20	13	17	19

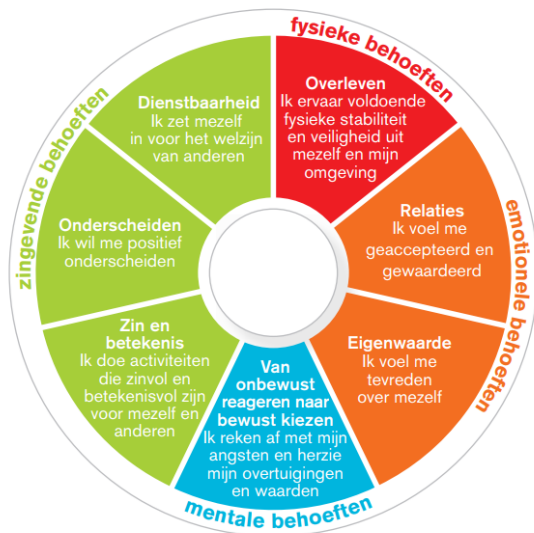
Tabel 5: Progressie startende leraren.

Om de scores goed te kunnen vergelijken is ervoor gekozen dezelfde observatielijsten te gebruiken per observatie. Er valt af te lezen dat het zelfvertrouwen en het competentiegevoel terug te zien is in de klas. Voor grafieken bij deze analyse wordt verwezen naar bijlage 9. Hierin is gespecificeerd welke progressie iedere startende leraar individueel heeft laten zien op het gebied van zelfvertrouwen en competentiegevoel. Ook zijn twee grafieken toegevoegd waar de totale progressie van de startende leraren per observator af te lezen zijn.

In welke mate heeft oplossingsgerichte intervisie invloed op het teamgevoel van de startende leraren?

Uit de vragenlijsten bleek dat tijdens de nulmeting geen teamgevoel werd ervaren. Er werd aangegeven dat er meerdere subgroepen waren binnen de groep collega's. De startende leraren geven in de vragenlijsten aan dat de diepgang die voortkomt uit de intervisiebijeenkomsten maakt dat er een teamgevoel groeit. Uit deze diepgang wordt, volgens de startende leraren, een consequente en eenduidige handelingswijze gecreëerd omdat er meer duidelijkheid is in geldende regels en afspraken. Hierover wordt beter gecommuniceerd en men neemt en pakt zijn verantwoordelijkheden. Meer verantwoordelijkheid leidt tot meer zelfvertrouwen en een vergroot competentiegevoel (Kohnstamm, 2009). Na drie bijeenkomsten vonden de startende collega's dat zij nader tot elkaar waren gekomen. Na zes bijeenkomsten voelen zij zich zelfverzekerd en competent om de groep ervaren collega's ook uit te nodigen voor intervisie om zo het teamgevoel te versterken.

Grounded Theory



AFBEELDING 7: DE ZEVEN MENSELIJKE BEHOEFEN VAN TRIPLE-C (VAN DE WEERD & VAN WOUWE, 2015).

De cirkel van Schuman is drie keer doorlopen. De hieruit verkregen data is geanalyseerd volgens de Grounded Theory. Hieruit valt op te maken dat zes oplossingsgerichte intervisiebijeenkomsten tot een competent en zelfverzekender gevoel bij startende leraren. Tevens heeft de intervisie een positief effect op het teamgevoel van de startende leraren. Naar aanleiding van de data is gekomen tot een Grounded Theory die beweert dat oplossingsgerichte intervisie zorg bijdraagt aan het voldoen aan de menselijke behoeften van Triple-C (Van de Weerd & van Wouwe, 2015). In deze theorie komen alle thema's terug uit de analyse. Startende leraren verlangen een veilige basis om zich te kunnen ontplooien (teamgevoel). Ze hebben behoefte aan erkenning en waardering (Van de Weerd & van Wouwe, 2015). Dit stimuleert de eigenwaarde (zelfvertrouwen). Door de intervisie is

men beter op de hoogte van de regels en afspraken in de school. Dit maakt dat men een transfer maakt van onbewust reageren naar bewust kiezen (competentiegevoel en communicatie). Hierdoor komt men beter beslagen ten ijs en zullen zij door hun getoonde zelfvertrouwen meer komen tot zin- en betekenisvolle activiteiten met leerlingen. Men gaat na schooltijd niet meer bezig met het schrijven van rapportages van de dag, maar bereidt zich voor op de leuke dag die komen gaat (handelen). De oplossingsgerichte intervisie is een mooi middel om te borgen dat aan de zeven menselijke behoeften wordt voldaan.

Conclusie

In de conclusie van dit onderzoek wordt het antwoord gegeven op de onderzoeksvraag en de deelvragen.

Onderzoeksvraag:

Wat is het effect van oplossingsgerichte intervisie op het zelfvertrouwen, gevoel van competentie en teamgevoel van startende leraren op de onderzoekslocatie?

Zowel de scores van de startende leraren (tabel 3a en 3b), de scores van de observanten (tabel 5; bijlage 9) als de data uit de vragenlijsten (bijlage 8) tonen aan dat er progressie te zien is in zowel het zelfvertrouwen als het competentiegevoel van startende leraren. Individueel hebben de startende leraren allemaal een stijgende lijn laten zien volgens de observanten. De participanten vinden dat er een samenhang is tussen competentiegevoel en zelfvertrouwen. Tevens geeft men aan dat oplossingsgerichte intervisie goed is voor het teamgevoel van startende leraren. Men is gedurende de onderzoeksperiode nader tot elkaar gekomen omdat men elkaar en elkaars visie beter leert kennen, waarderen en accepteren. Om dit positieve effect een vervolg te geven wordt doorgegaan met de oplossingsgerichte intervisie. Hierbij sluit het voltallige team aan.

Deelvragen:

1. *In weke mate ervaren de startende leraren zich meer competent en hebben zij meer zelfvertrouwen?*

Uit de respons op de schaalvragen blijkt dat de startende leraren zich alle drie competent en zelfverzekender zijn gaan voelen. Zij geven zichzelf unaniem een hoger cijfer na drie en zes bijeenkomsten. De startende leraren voelen zich een volwaardig teamlid omdat er door de toename van zelfvertrouwen open en eerlijker naar elkaar gecommuniceerd wordt. Men ervaart meer diepgang wat maakt dat men ervaart dat de startende leraren zich ontwikkelen. Daarnaast voelt men zich veilig genoeg om steeds meer taken en verantwoordelijkheden op te pakken. De startende leraren ervaren dat ook de leerlingen beter reageren op hun aanwezigheid. En dat is een teken van competentie.

2. *In welke mate is te zien dat de startende leraren meer competent zijn en meer zelfvertrouwen hebben?*

Uit de observaties blijkt dat de leraren ook hier progressie hebben laten zien. Alle drie de startende leraren scoren, op beide thema's, geleidelijk aan hoger. De observaties zijn op gezette momenten uitgevoerd. Zij laten een stijgende lijn zien vanaf observatie 1 tot en met observatie 3. Daarnaast valt uit de observaties op te maken dat leerlingen beter reageren op de aanwezigheid van de startende leraren. Dit is een teken van competentie. Gevolg hiervan is dat de startende leraren meer rust uitstralen wat ten goede komt van het zelfvertrouwen.

3. *In welke mate heeft oplossingsgerichte intervisie invloed op het teamgevoel van de startende leraren?*

Uit de respons op de vragenlijsten blijkt dat de startende leraren vinden dat er door de intervisie meer verdieping ontstaat. Door deze verdieping leert men elkaar en elkaars visie beter kennen en waarderen. Hierdoor wordt het teamgevoel versterkt. Doordat men elkaar beter leert kennen groeit de band tussen de startende leraren. Dit borging van diepgang door middel van de intervisie draagt hier aan bij. De

startende leraren geven aan dat de band met elkaar door diepgang intervisie tijdens de intervisiebijeenkomsten sneller groeit dan die met de ervaren leraren. De participanten sturen er op aan dat het voor alle teamleden beter zou zijn als er teambreed aan oplossingsgerichte intervisie wordt gedaan.

Discussie

Voor dit onderzoek zijn twee methoden van dataverzameling gebruikt om de invloed van oplossingsgerichte intervisie ten aanzien van het zelfvertrouwen, gevoel van competentie en teamgevoel te meten. Allereerst de vragenlijst. Deze is afgenomen bij drie participanten. Ten tweede zijn er drie observaties gedaan door twee verschillende observatoren. Omdat de onderzoeksresultaten betrekking hebben op een complexe onderzoekspraktijk en de groep participanten klein is, kan niet gesteld worden dat de onderzoeksresultaten generaliseerbaar zijn. Met andere woorden, dit onderzoek scoort onvoldoende op externe validiteit.

Wat interne validiteit aangaat is het onderzoek valide omdat vanuit de gekozen onderzoeksmethodes de juiste conclusies getrokken kunnen worden. Er is een vooronderzoek gedaan naar de beweegredenen van oud collega's om de onderzoekspraktijk te verlaten. Vervolgens is er een theoretisch kader geschreven waarin een verantwoorde keuze is gemaakt om te kiezen voor oplossingsgerichte intervisie en is er gekeken naar de leiderschapsrol die de intervisor aan dient te nemen. Tevens is in de methodologie goed doordacht wanneer de vragenlijsten afgenomen werden en dat er meerdere observaties nodig waren om te meten of de intervisie ook zijn uitwerking heeft in de praktijk. Door gebruik te maken van schaalvragen is een gevoel meetbaar gemaakt. Kritiek hierop is dat gevoel en het scoren hiervan voor iedereen anders kan zijn. Daarom wordt gevraagd naar een toelichting. Een advies voor vervolgonderzoek is dat er een verdiepend interview gedaan kan worden om dieper in te gaan op de respons.

Doordat dit onderzoek een onvoldoende scoort op externe validiteit heeft dit gevolgen voor de betrouwbaarheid van het onderzoek. Als dit onderzoek onder andere omstandigheden, in een andere periode herhaald zou worden, is niet te zeggen of dit tot dezelfde resultaten zou leiden. Doordat er, gedurende het onderzoek, niet de beschikking was over een controlegroep zou men zich af kunnen vragen of het daadwerkelijk de oplossingsgerichte intervisie was die heeft geleid tot de resultaten. Het is aannemelijk dat praten over werk gerelateerde casussen met startende leraren in een veilige omgeving, waarin men meer aandacht krijgt, ook kan leiden tot meer zelfvertrouwen, een vergroting van het competentiegevoel en toename van het teamgevoel.

Een beperking van dit onderzoek is dat de groep respondenten klein is. De consequentie hiervan is dat de mate van betrouwbaarheid van het onderzoek afneemt. Zoals in de conclusie beschreven hebben de antwoorden op de onderzoeksvraag en deelvraag betrekking op de onderzoekspraktijk. Doordat de groep respondenten dermate klein is, is de conclusie niet generaliseerbaar. Echter, realiteit is dat dit alle startende leraren zijn binnen de onderzoekspraktijk en dat de begeleiding voor hen heeft geleid tot een vergroting van het competentiegevoel, zelfvertrouwen en teamgevoel.

De resultaten geven aan dat alle drie de participanten de intervisie een goed instrument vonden en dat daardoor hun zelfvertrouwen en competentiegevoel is gegroeid. Wat dit onderzoek betrouwbaarder maakt is dat de resultaten overeen komen met resultaten uit eerder onderzoek van Neeleman (2008), zoals in het theoretisch kader beschreven. De overeenkomst van dit onderzoek met het onderzoek van Neeleman is dat met behulp van oplossingsgerichte intervisie het zelfvertrouwen en competentiegevoel bij beide groepen zijn vergroot. Een verschil is dat Neeleman de beschikking had over een tiental groeps werkers van een zorginstelling. Tevens had Neeleman meer tijd voor haar onderzoek (tien bijeenkomsten van 2,5 uur). In het onderzoek van Neeleman is het thema teamgevoel niet meegenomen.

Aan de onderzoeksresultaten ligt mogelijk ten grondslag dat oplossingsgericht werken vaak snel resultaat laat zien (Bartelink, 2013). Bartelink schrijft in haar artikel het effect van kortdurende oplossingsgerichte therapie in vergelijking tot langdurige psychotherapie. Deze kortdurende gespreksvorm boekte sneller resultaat dan de langdurige gespreksvorm. Het effect van de oplossingsgerichte therapie verdween niet op lange termijn, maar werd ook niet sterker. Echter, het effect van langdurige therapie is na een meting na drie jaar aanzienlijk groter.

Vervolgonderzoek dient te worden uitgevoerd om na te gaan of de intervisie daadwerkelijk leidt tot de vergroting van zelfvertrouwen, gevoel van competentie en teamgevoel. In een prospectief onderzoek zou men twee groepen startende leraren kunnen vragen te participeren. Een groep die oplossingsgerichte intervisie volgt en een controlegroep. Hierbij is het aan te raden gebruik te maken van aanzienlijk meer en grotere groepen respondenten. Zes tot acht participanten per groep wordt als ideale groepsgrootte gezien omdat iedereen dan voldoende aan bod komt (De Wijn, 2015). Aan de hand van de onderzoeksresultaten zal geconcludeerd kunnen worden of het de oplossingsgerichte intervisie is die zorgt voor de groei in zelfvertrouwen en competentiegevoel.

Tot slot zijn er aanbevelingen voor de onderzoekspraktijk. De participanten raden het voltallige team aan te laten participeren bij de oplossingsgerichte intervisie. Volgens hen zal hierdoor het teamgevoel sterk toenemen. Tevens wordt geborgd dat er wordt voldaan aan alle zeven menselijke behoeften zoals beschreven in de data analyse. Dit leidt wellicht ook tot meer zelfvertrouwen en een vergroot competentiegevoel.

Literatuurlijst

- Andriessen, D., Onstenk, J., Delnooz, P., Smeijsters, H., & Peij, S. (2010, augustus 30). *Gedragcode praktijkgericht onderzoek voor het HBO*. Opgehaald van https://www.marnixacademie.nl/Portals/0/OpenContent/2017-10_Gedragcode_praktijkgericht Onderzoek_def.pdf
- Bartelink, C. (2013, februari). *Wat werkt? Oplossingsgerichte therapie?* Opgehaald van [https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Wat-werkt-publicatie/\(311053\)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Oplossingsgerichtetherapie.pdf](https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Wat-werkt-publicatie/(311053)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Oplossingsgerichtetherapie.pdf)
- Blanchard, K. (2014). *Situationeel leiderschap II en de one minute manager*. Amsterdam: Business Contact.
- Boendermaker, L. (2008, juli). *De ontwikkeling van gedragsstoornissen*. Opgehaald van www.nji.nl: https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Ontwikkeling_gedragsstoornissen.pdf
- Carr, W., & Kemmis, S. (1986). *Becoming Critical: Education, knowledge, and action research*. Londen: Falmer Press.
- Cauffman, L. (2015). *Oplossingsgerichte coaching*. Amsterdam: Uitgeverij Boom/Nelissen.
- Coenen, B. (2003). *Een Onderzoek Naar De Ontwikkeling Van Supervisie In Nederland*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Covey, S. (2010). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Business Contact.
- De Bruijn, H. (2014). Beter onderwijs door begeleiding startende leraren. *PrimaOnderwijs*, 12-15.
- De Haan, E., & De Ridder, I. (2003). Intercollegiale consultatie in de praktijk. *M&O, Tijdschrift voor Management en Organisatie*, 5-30.
- De Lange, R., Schuman, H., & Montesano Montessori, N. (2010). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Apeldoorn: Garant.
- De Vlaming, W. (2016). *De Coachende Onderzoeker*. Opgehaald van <https://plpo.nl/2016/01/03/de-coachende-onderzoeker/>
- De Wijn, N. (2015). *Oplossingsgerichte interviemethode*. Opgehaald van <http://nicolettedewijn.nl/wp-content/uploads/2016/05/Oplossingsgerichte-interviemethode.pdf>
- Ebbens, S., & Ettekoven, S. (2016). *Samenwerkend leren*. Houten: Noordhof uitgevers b.v.
- Evers, W., Brouwers, A., & Tomic, W. (2006). A Quasi-experimental Study on Management Coaching Effectiveness. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 174-182.
- Hendriksen, J. (2009). *Handboek intervisie*. Amsterdam: Uitgeverij Boom/Nelissen.
- Horeweg, A. (2015). *Gedragsproblemen in de klas in het basisonderwijs*. Houten: Lannoo Campus.
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Retallick, J. (2004). *The Action Research Planner*. Karachi: Aga Khan University, Institute for Educational Development.

- Kessels, J. (2015). De vele verschijningen van leiderschap. *Opleiding en Ontwikkeling*, 7-11.
- Kohnstamm, R. (2002). *Kleine ontwikkelingspsychologie III De adolescentie*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Lieskamp, M. (2014). *De professionele leergemeenschap in het onderwijs*. Huizen: Pica Onderwijsmanagement.
- Maxwell, J. (2013). *The 5 levels of leadership*. Londen: Hodder & Stoughton General Division.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (z.d.). *Lijn 4: Een goed begin voor startende leraren*. Opgehaald van <https://www.delerarenagenda.nl/de-lerarenagenda/een-goed-begin-voor-startende-leraren>
- Mulder, P. (2009). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Opgehaald van <https://www.toolshero.nl/leiderschap/zeven-eigenschappen-van-effectief-leiderschap/>
- Mulder, P. (2012). *Situationeel Leiderschap Model (SLM)*. Opgehaald van <https://www.toolshero.nl/leiderschap/situationeel-leiderschap/>
- Mulder, P. (2017). *5 niveau's van leiderschap van John Maxwell*. Opgehaald van <https://www.toolshero.nl/leiderschap/5-niveaus-van-leiderschap-van-john-maxwell/>
- Neeleman, M. (2008). Oplossingsgerichte intervisie vergroot professionaliteit. *Jeugd en Co*, 28-42.
- Onderwijsgroep Punt Speciaal. (z.d.). *Schoolgids 2018-2019*. Opgehaald van https://www.werkenrodeschool.nl/inhoud/media/werkenrode_schoolgids_18_19.pdf
- PO-Raad. (2014, November). *CAO PO 2014 - 2015*. Opgehaald van https://www.poraad.nl/system/files/werkgeverszaken/cao_po_2014-2015.pdf
- Radema, D. (2016). *Basisaanpak voor zmol'ers*. Opgehaald van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Brochure-Basisaanpak-voor-zmol'ers-versie1.pdf>
- Rietveld, L., & Van Rooijen - Mutsaers, K. (2012, december). *Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching?* Opgehaald van https://www.lerenindesocialprofit.be/Leren/Maniervanleren/LE_2.7_watwerktbijsupervisieintervisiecoaching.pdf
- Rijksoverheid. (z.d.). *Prognoses arbeidsmarkt po*. Opgehaald van <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/po/personeel-po/prognoses-arbeidsmarkt-po>
- Schaub - De Jong, M., & Van de Beek, B. (2018). *Intervisie leren: Een methode voor professionele ontwikkeling*. Amsterdam: Boom uitgeverij.
- Schrafranski, F. (z.d.). *Is oplossingsgericht werken een Evidence Based Model?* Opgehaald van <https://www.louiscauffman.com/blog-is-oplossingsgericht-werken-een-evidence-based-model/>
- Smither, J., London, M., Flautt, R., Vargas, Y., & Kucine, I. (2003). Can Working With An Executive Coach Improve Multisource Feedback Ratings Over Time? A Quasi-Experimental Field Study. *Personnel Psychology*, 23-44.

Van de Weerd, D., & Van Wouwe, H. (2015). *Triple-C: Het gewone leven ervaren*. Nederland: Stichting ASVZ.

Van Kessel, L. (1998). Tijdelijke begeleiding van intervisie binnen organisaties. Een model en praktijk van leren interviseren. *Supervisie in opleiding en beroep. Tijdschrift voor professioneel begeleiden*, 155-171.

Van Loon, M. (2019, Januari 16). Lerarentekort nog altijd onverminderd groot. *NRC*, p. 4.

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

VO-raad. (2017). *Begeleiding van startende leraren. Handreiking voor betere begeleiding van startende leraren*. Opgehaald van https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/368/original/HANDBOEK_3_begeleiding_startende_leraren.pdf?1495099263

Bijlagen

Bijlage 1: Vragenlijsten oud collega's

Vragenlijst oud collega 1

1. Hoe lang heb je op de onderzoekspraktijk gewerkt?
5 maanden
2. Hoe is de begeleiding, als startende leraar, ervaren?
Niet heel positief, dit was omdat ik in een roerige tijd binnen kwam. In het begin werd er weinig interesse getoond en was er veel negativiteit waardoor ik voor mijn gevoel niet in het team kwam. Ook had ik het idee doordat niet iedereen wist wat ik hiervoor gedaan had ik in bepaalde situaties onderschat werd. Wel snapte ik dat dit de situatie nu zo was omdat mijn collega's al een lange tijd in veel stress hadden gewerkt.
3. Voelde je jezelf competent en zelfverzekerd genoeg?
Ja, vond het wel lastig om bij mijzelf te blijven als begeleider. Dit omdat er niet altijd op dezelfde manier gewerkt werd, maar dit niet uitgesproken werd. Het was een roerige tijd en voor mijn gevoel was het niet een team, maar had dit team sub groepjes.
4. Wat is de reden dat je van baan bent geswitcht?
Ik ben geswitcht van baan omdat de doelgroep niet volledig bij mij past, achteraf gezien ook omdat ik merkte dat de begeleidingsstijl van de onderzoekspraktijk niet bij mij aansloot.
5. Wat zou je als tip mee willen geven voor personeel van de onderzoekspraktijk ten aanzien van startende leraren?
Dat nieuwe werknemers worden verwelkomt en daar energie in word gestoken. Probeer achter iemand zijn of haar kwaliteiten te komen en daarop te investeren, zodat iemand zich meteen een onderdeel voelt van het team. Probeer ook met die gene in gesprek te gaan over hoe zij bepaalde situaties zien zodat je van elkaar kunt leren. Nieuwe inzichten kunnen soms verrassend zijn.

Vragenlijst oud collega 2

1. Hoe lang heb je op de onderzoekspraktijk gewerkt?

Vanaf mei 2018 t/m oktober 2018

2. Hoe is de begeleiding, als startende leraar, ervaren?

Tijdens de eerste werkweek op de onderzoekspraktijk ben ik als boventallig ingepland. Ik heb in beide klassen meegekeken en zo op een positieve manier contact met de leerlingen kunnen maken. Dit heb ik als erg prettig ervaren.

Verder vond ik de begeleiding minimaal. Er werd af en toe wel gevraagd hoe dat ik het werken op de onderzoekspraktijk vond en als ik vragen had werd hier wel antwoord op gegeven. Maar echt gerichte begeleiding heb ik wel gemist.

Voor mijn gevoel was het team toe aan de zomervakantie, en op van het zware schooljaar wat zij achter de rug hadden. Natuurlijk is dit begrijpelijk, maar voor een nieuwe collega ook een soort van negatieve spiraal waar je in terecht komt.

3. Voelde je jezelf competent en zelfverzekerd genoeg?

In het begin was ik wel wat onzeker, wist niet of ik goed handelde in bijvoorbeeld een escalatie en durfde niet goed het woord te voeren bij onrust. Hier had ik ergens meer begeleiding in gewild. Doordat ik in het diepe werd gegooid heb ik wel veel geleerd.

4. Wat is de reden dat je van baan bent geswitcht?

De reden van het switchen van baan is een opstapeling van allerlei situaties geweest. In eerste instantie voelde ik een bepaalde negatieve sfeer die ik niet kon doorbreken. Dit was vooral in de tijd dat de zomervakantie in zicht kwam. In de start van het nieuwe schooljaar was dit verbeterd. In deze periode begon ik tegen een aantal grenzen aan te lopen. Deze grenzen heb ik naar mijn idee duidelijk genoeg aangegeven, maar toch ben ik daar overheen gegaan. Ik had het idee dat ik deze grenzen steeds moest verdedigen tijdens bijvoorbeeld een overleg.

Later werd dan tegen me gezegd dat ze het helemaal met mij eens waren, dat zij het ook zo hadden ervaren. Maar tijdens een overleg voelde ik de steun van deze mensen niet.

De doelgroep is heftig, heftiger dan dat ik in eerste instantie misschien had verwacht.

Ik als persoon heb dan een stevig en stabiel team nodig om mij veilig te voelen.

Op het moment dat ik werkzaam was op de onderzoekspraktijk, was dit voor mij niet het geval.

Dit kan natuurlijk ook niet met zoveel nieuwe mensen.

Ik merkte dat ik het werk mee naar huis nam. Ik ben altijd heel betrokken, voor dit werkveld misschien te veel.

Ik dacht in de weekenden aan de leerlingen en hoopte dat we maandag geen vervelende overdracht zouden krijgen. Op een gegeven moment is dit te veel geworden en lag ik hier in de nacht wakker van. Dit is de reden geweest dat ik heb besloten op te stoppen met het werken op de onderzoekspraktijk.

5. Wat zou je als tip mee willen geven voor personeel van de onderzoekspraktijk ten aanzien van startende leraren?

Goed dat jullie een nieuwe medewerker de eerste week boventallig laten meedraaien. Het zou een idee kunnen zijn om eerst een bepaalde periode in klas 1 en vervolgens in klas 2 mee te draaien. Zo leer je de klassen denk ik beter kennen in plaats van dat je iedere dag moet schakelen. Je zou de eerste dagen misschien de visie en de methodieken waar jullie mee werken kunnen bespreken. Zo heb je als nieuwe medewerker een beter beeld en iets waar je op terug kan vallen. Ook een tip om na school de dag met je nieuwe collega te bespreken en gerichte vragen te stellen.

Vragenlijst oud collega 3

1. Hoe lang heb je op de onderzoekspraktijk gewerkt?

Ik heb 1 maand op de onderzoekspraktijk gewerkt.

2. Hoe is de begeleiding, als startende leraar, ervaren?

Van te voren twijfelde ik erg over of ik de keuze moest maken om te beginnen als leerkracht op de onderzoekspraktijk, vanwege de pittige doelgroep en omdat ik nog geen ervaring als leerkracht had. Ik ben toen toch in gesprek gegaan met de directie en collega's, zij vertelden dat ik veel begeleiding zou krijgen en dat ik me daar geen zorgen over hoefde te maken. Dit nam mijn twijfel weg en daarom heb ik toch de keuze gemaakt om het te gaan doen.

Toen ik na de vakantie op de eerste terugkomdag kwam, had ik verwacht dat ik informatie zou krijgen over de leerlingen, vakken, dagroosters, etc. Vooral omdat het hele vak nieuw voor mij was en er beloofd was dat ik veel begeleiding zou krijgen. Dit was helaas niet het geval. Ik moest er zelf echt naar vragen en als ik dan uiteindelijk met iemand zat, was dit maar kort, omdat het aan het einde van de dag was en er weinig tijd was. Ik had het al fijn gevonden als iemand naar mij toe was gekomen en een gesprekje had aangeknoopt over hoe ik erin stond. Ik voelde me hierdoor erg verloren en alleen, iedereen was druk bezig met zijn eigen ding.

Toen ik dus de eerste dag voor de klas stond, voelde ik me heel onzeker. De basisafspraken wist ik niet (wie mag er wel alleen naar buiten, etc). Daarnaast had ik geen rondleiding gehad, maar een korte uitleg over de dag en wist ik weinig van de leerlingen. Vanuit mijn vorige werk wist ik hoe een pieper werkte, maar hier heb ik verder geen uitleg over gekregen, terwijl ik dit hele belangrijke en basale dingen vind (ook omdat het over veiligheid gaat). Ook had ik het van te voren fijn gevonden als ik meer uitleg had gekregen over hoe de agressie er bij welke leerlingen uit kon zien, met daarbij de behorende afspraken (wie mag je vastpakken en wanneer, etc.).

Hierdoor kon ik mijn werk niet goed uitvoeren en dit zorgde ervoor dat ik met buikpijn naar het werk toe ging. Al met al voelde ik me erg in het diepe gegoooid. Ik denk dat het juist bij deze doelgroep heel belangrijk is dat een startende leerkracht goed wordt ingewerkt, zodat je ook zeker voor de klas kan staan en dit kan uitstralen naar leerlingen.

3. Voelde je jezelf competent en zelfverzekerd genoeg?

Ik voelde me zeker niet competent en zelfverzekerd genoeg, echter ken ik dit van mezelf. Ik twijfel vaak over mezelf en vooral in nieuwe situaties. Ik werd nog meer onzeker, doordat ik niet goed ingewerkt werd en veel informatie miste. Hierdoor voelde het alsof ik soms al 1-0 achterstond bij de leerlingen, omdat ik belangrijke afspraken niet wist.

4. Wat is de reden dat je van baan bent geswitcht?

Een van de redenen dat ik gestopt ben, is de slechte begeleiding die ik kreeg (zie rest van de vragen). Daarnaast kwam ik erachter dat deze doelgroep niet voor mij weggelegd was. Ik voelde me een politieagent in plaats van leerkracht en ik merkte dat ik het niet leuk vond om de hele dag in strijd te zijn met de leerlingen.

Ook kon ik als startende leerkracht mijn Pabo opleiding hier niet voldoende afronden, omdat veel opdrachten niet mogelijk waren om uit te voeren op de onderzoekspraktijk.

5. Wat zou je als tip mee willen geven voor personeel van de onderzoekspraktijk ten aanzien van startende leraren?

Bied goede begeleiding (dus echt geregeld/wekelijks bij elkaar zitten, rondleiding geven, dingen uitleggen (vakinhoudelijk, maar ook problematieken leerlingen), iemand wegwijs maken in systemen, etc.) en ga in gesprek met elkaar. Ik merkte dat iedereen vooral zijn eigen ding deed, ik had het fijn gevonden als er onderling meer gepraat werd. Dus; hoe gaat het? Hoe vind je het tot nu toe? Is er iets wat je nodig hebt? Dit lijken hele kleine dingen, maar zijn wel zaken die ik in het begin gemist heb en wat ervoor had kunnen zorgen dat ik me meer op mijn gemak had gevoeld. Daarnaast lijkt het me goed als er aan bepaalde zaken meer aandacht gegeven worden, zoals bijvoorbeeld de agressie. Ik was zelf wel wat gewend wat dat betreft, maar ik kan me voorstellen dat het als nieuwe collega (met hier misschien wat minder ervaring in) fijn is om vaker bepaalde situaties te bespreken en daarbij vooral te bespreken wat dit met deze persoon deed. Voor het vertrouwen onderling in een team en de openheid lijkt me dit heel belangrijk.

Bijlage 2: Oplossingsgerichte intervisiemethode

Oplossingsgerichte intervisiemethode (1 uur)

Helpt de groep te focussen op oplossingen in plaats van problemen. De inbrenger wordt gevraagd wat lastig is aan de situatie en hoe de gewenste situatie er uit ziet. De groep onderzoekt wat eerder al gewerkt heeft. Daardoor wordt de inbrenger zich bewust van zijn mogelijkheden. Nu kan hij stappen zetten naar de gewenste situatie.

Een geoefend team kan kiezen voor een snelle intervisieronde van b.v. 30 minuten.

1. Voorbereiding (5 min.)

Rollen: Inbrenger, tijdsbewaker. Alle teamleden hebben de stappen met voorbeeldvragen op papier.

De inbrenger formuleert een hulpvraag met betrekking tot het werk.

- Wat is mijn hulpvraag?
- Waarom is deze situatie lastig voor mij?
- Hoe heb ik er last van?

2. Inbrengen van de vraag (5 min.)

De inbrenger beschrijft de situatie aan het team. Het team luistert aandachtig en laat de inbrenger zijn verhaal afmaken.

- De groep stelt geen vragen.

3. Onderzoeken (15 min.)

Het team stelt vragen om de situatie duidelijker te kunnen begrijpen. Deze vragen zijn alleen gericht op verheldering.

- Wat is op dit moment het belangrijkste voor jou?
- Waar heb je precies last van?
- Hoe heb je er last van?
- Wat maakt het dat je er nu iets aan wilt doen?
- Welke feitelijkheden kun je nog meer vertellen over de situatie?
- Wie zijn betrokken bij dit probleem?
- Welk resultaat beoog je te bereiken?
- Wat is er veranderd als je dit probleem niet meer hebt?
- Wat zullen anderen ervan merken als je het anders doet?

4. Bevestigen (5 min.)

De teamleden vatten het verhaal van de inbrenger samen.

- Als ik je goed begrijp heb je last van.....
- Het is lastig voor je omdat.....
- Als het probleem er niet meer is wordt het anders voor je omdat.....
- De oplossing geeft jou.....

5. De inbrenger reageert (5 min.)

- Ik herken mijn verhaal in.....
- Dit wil ik nog verduidelijken.....

6. Onderzoeken wat werkt (10 min.)

De teamleden onderzoeken wat werkt of al eerder heeft gewerkt naar een oplossing.

- Is het je al eens een beetje gelukt om het anders te doen?
- Hoe is dat toen gelukt?
- Wanneer en waar was dat?
- Hoe kreeg je dat toen voor elkaar?
- Wat zorgde ervoor dat het toen lukte?
- Wat heb je al gedaan?
- Wat werkte niet?
- Wat hielp al wel?
- Wat zou nuttig zijn voor deze situatie?
- Wat zou je als eerste kunnen doen om de gewenste situatie te bereiken?
- Welke mensen kunnen je daarbij helpen?

7. Tips (5 min.)

De teamleden geven stuk voor stuk één tip. Formuleer kort.

- Wat jou misschien helpt is.....
- Mijn ervaring is.....
- Wat voor mij werkt is...
- Ik adviseer je om.....
- Ga eens praten met...

8. Reflectie door inbrenger (5 min.)

De inbrenger bedankt iedereen en reageert op de tips. Hij geeft aan wat hij gaat doen.

- Wat mij aanspreekt is....
- Ik kom verder als ik....
- Wat ik als eerste ga doen is....
- Wat ik daarmee bereik is....
- Wat anderen daarvan merken is.....
- Mijn volgende stap is.....

9. Nabespreken (5 min.)

De teamleden bespreken kort hoe ze er voor zichzelf iets aan hebben gehad.

- Wat was voor mij nuttig?
- Wat ga ik er in de praktijk mee doen?
- Dat zal mij het volgende opleveren.....
- De stappen die ik ga zetten zijn.....

Bron: De Oplossingsgerichte interviemethode is geïnspireerd op trainingen bij NOAM en bewerkt door Marianne Bramson.

Bijlage 3: Vragenlijst startende leraren (leeg)

Vragenlijst startende leraren

Beste collega,

Naar aanleiding van ons gesprek stuur ik bij dezen de vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Zoals jullie weten is het verloop van personeel binnen de onderzoekspraktijk groot. Ik ben benieuwd naar je ervaringen binnen de huidige setting. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

- 1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

- 2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

- 3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

- 4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

- 5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?**

- 6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?**

- 7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?**

- 8. Heb je nog overige opmerkingen?**

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Bijlage 4: Grounded Theory

Stap 1: Het lezen van de verkregen data en verdelen in kleine fragmenten.

Stap 2: Waarde koppelen aan gebruikte termen. Let op positief en negatief taalgebruik.

Stap 3: Met welk woord kan je de fragmenten het best coderen.

Stap 4: De termen groeperen. Wat hoort bij elkaar?

Stap 5: Hiërarchie aanbrengen in de gecodeerde begrippen.

Stap 6: Zoek naar verbanden tussen begrippen. Associaties en/of combinaties. Maak hoofdgroepen en subgroepen.

Stap 7: Breng structuur aan in de begrippen. Zoek naar relaties tussen begrippen. Deze verbanden en volgorde breng je samen in een model of diagram.

Stap 8: Breng het gevonden model in verband met je probleemstelling.

Bijlage 5: Respons startende leraren

Respons 1 van startende leraar 1:

Beste collega,

Naar aanleiding van ons gesprek stuur ik bij dezen de vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Zoals jullie weten is het verloop van personeel binnen de onderzoekspraktijk groot. Ik ben benieuwd naar je ervaringen binnen de huidige setting. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

- 1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ik geef mezelf een 5. Ik kan situaties herkennen en weet te handelen in sommige situaties. Er zijn wel momenten dat ik nog zoekende ben naar de juiste manier van handelen. Wanneer dit gebeurt merk ik dat ik me minder zelfverzekerd voel.

- 2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Iedereen zou zich zelfverzekerd voelen omdat hij op elk moment van de dag weten wat hij zou moeten doen. We kennen elkaar door en door. Als we elkaar aan kijken weten we wat we gaan doen en hoe we handelen. Het zou niet uitmaken wie er voor de klas staat omdat de structuur van de dag leidend is. Iedereen handelt consequent en eenduidig.

- 3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ik geef mezelf een 4. Als ik kijk naar personeel wat al langer werkt op deze school dan vind ik dat zij veel meer weten dan ik. Ook heb ik het gevoel dat van mij wordt verwacht dat ik wel alles al weet. Dit is niet zo. Ik kom net van de Pabo en ben nog steeds lerende.

- 4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Ik hoop dat we in de toekomst kunnen bouwen aan de ontwikkeling van de leerlingen. Als op dit moment de lang zittende leerkrachten voor de klas staan loopt het wel. Als de nieuwe leerkrachten de klas draaien lijkt het pappen en nat houden. Als we een 10 halen maakt het niet uit wie er voor de klas staat. We ontwikkelen de leerlingen en werken in niveaugroepen. Het is een mooi streven om leerlingen aan te spreken op hun interesses en krachten. In mijn ogen is dit noodzakelijk, zeker als je kijkt naar de uitstroom van leerlingen. Met andere woorden, als we een 10 halen kijken we naar de krachten en interesses van leerlingen en niet naar het probleemgedrag.

5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?

Een voldoende. Er zijn zeker momenten dat wij als team functioneren, maar ik denk dat we veel beter moeten en kunnen functioneren als team. Tijdens het werken zijn we er voor elkaar, dit geeft een veilig gevoel. Na schooltijd merk ik dat er weinig over werk gesproken wordt. Er zijn wat eilandjes. Dit komt niet ten goede aan het teamgevoel. De oude leerkrachten weten wat ze moeten doen. Van de nieuwe leerkrachten wordt verwacht dat ze alles maar kunnen en vragen. Het is een vrij eenzijdig contact. Dit draagt niet bij aan het teamgevoel. Een betere begeleiding zou fijn zijn. Ik hoop dat we door de intervisie meer zicht krijgen op ons handelen en beter kunnen verantwoorden welke keuzes we maken. Als we hier meer zelfverzekerd en competent in worden hoop ik dat ik me zo goed voel dat ik het gesprek met oud personeel aan durf te gaan over bepaalde situaties. Dit durf ik nu niet omdat ik dat vertrouwen niet heb. Ik heb het idee dat zij veel meer weten dan ik.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

- Ik voel me fijn en veilig binnen dit team.
- Durf mijn zegje ook te doen binnen het team. In oppervlakkige situaties.
- Doordat ik zelf een klas heb gedraaid kan ik beter op situaties reageren. Dit geeft veel vertrouwen.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

Ik denk dat ik zeker de kwaliteiten heb om hier te slagen. Ik ben van nature geen opgever of iemand die om hulp vraagt. Dit vind ik lastig omdat ik dan het gevoel heb dat ik het niet kan. Ik ben dus een doorzetter. Ik ben iemand die open staat voor feedback. Door de intervisie toe te passen hoop ik dat ik belangrijke casussen in kan brengen en meer inzicht krijg in mijn eigen handelen. Dan leer ik te verantwoorden waarom ik de dingen doe zoals ik ze doe. Ik ben consequent en duidelijk naar de leerlingen. Ik ben creatief in het vinden van oplossingen. Deze durf ik nog niet zo snel toe te passen omdat ik niet weet hoe dit binnen de kaders van de school past.

8. Heb je nog overige opmerkingen?

Ik hoop tijdens de intervisie een band op te bouwen met collega's en daardoor een team te creëren waarin we van elkaar weten wat voor welke leerlingen de afspraken zijn. Dit doen we door met elkaar te sparren tijdens de intervisie. Zo krijgen we inzicht in elkaars handelen en visie. Je hebt meer diepgang en leert dingen naar elkaar uit te spreken en kunt elkaar feedback geven op momenten dat het goed en minder goed gaat omdat je meer op de hoogte bent van wat er besproken wordt.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Respons 1 van startende leraar 2:

Beste collega,

Hierbij de tweede vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Ik ben benieuwd naar je ervaringen naar aanleiding van de afgelopen drie intervisiebijeenkomsten. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk. De vragen zijn hetzelfde als de vorige keer. Je mag je vorige formulier inzien om voort te borduren op je vorige respons. Nieuwe onderwerpen toevoegen mag natuurlijk ook.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ik geef mezelf een 6. Het gaat al beter. Door de intervisie krijg ik het gevoel dat we op een lijn liggen. Ik krijg een beter zicht op wat anderen vinden en hier wordt over gesproken. Samen komen we tot een manier van handelen en die passen we allemaal toe. Dit geeft zelfvertrouwen. Omdat we pas kort bezig zijn weet ik nog niet alles. Ik merk dat ik me op die momenten minder zelfverzekerd voel. Daar wil ik van af.

2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?

We zetten stappen. De intervisie helpt hierbij omdat we inzicht krijgen in elkaars handelen. Ook wordt er gesproken over dingen waar we tegenaan lopen. Dit voelt goed. Doordat we gezamenlijk casussen bespreken en hier acties aan koppelen weet iedereen wat afgesproken is en houdt zicht hier ook aan. We leren elkaar beter kennen. Doordat we gezamenlijke afspraken maken en uitvoeren merk ik dat kinderen minder afhankelijk worden van de oude leerkrachten.

3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ik geef mezelf een 5,5. Tijdens de intervisiebijeenkomsten merk ik dat ik niet de enige ben die tegen mijn probleem aan loopt. Het is een probleem dat we samen dragen. Door samen te bespreken waar we tegenaan lopen ontwikkelen we ons en weten we uiteindelijk meer. Doordat ik me ontwikkel heb ik het gevoel dat ik competent wordt. Het duurt natuurlijk nog wel een tijdje voordat je van alle regels en afspraken op de hoogte bent. Ik vraag me af of we die allemaal ooit zullen weten.

4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?

Zoals ik hierboven al beschreef zijn we gegroeid. Alle leerkrachten zijn beter op elkaar afgestemd en dit voelt goed. De kinderen worden minder afhankelijk van de oude leerkrachten. Dit zijn kleine stappen maar er is progressie. Dit geeft vertrouwen. We zijn nog niet bij de 10 maar ik hoop dat we bij de start van volgend schooljaar zo op elkaar ingespeeld en afgestemd zijn dat we kunnen starten met de niveaugroepen. Zo kunnen we naar de ontwikkeling van leerlingen gaan kijken en doen waarvoor we zijn

opgeleid. Wellicht kunnen we ook kijken naar uitstroombestemmingen van leerlingen en hier bijpassende taken of zelfs stages of dagbestedingsplekken bij zoeken.

5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?

Doordat we meer diepgang in gesprekken hebben leren we elkaar beter kennen. Dit levert soms pittige discussies op tijdens de intervisie. We hebben afgesproken dat deze binnen de groep blijven. Ik heb het gevoel dat dit ook gebeurt. Ik heb het gevoel dat iedereen na de intervisie met een voldaan gevoel naar huis gaat en dat iedereen op goede voet met elkaar verder kan. Als ik voor mezelf spreek dan is dit iets wat ik gemist heb voordat we met de intervisie begonnen. Door met elkaar in gesprek te gaan komen we tot iets. Je leert elkaars standpunten waarderen en accepteren omdat er tijd en ruimte is om mensen te bevragen en bevraagd te worden. Dit draagt zeker bij aan het creëren van een teamgevoel. Doordat er tijdens de intervisiebijeenkomsten casussen besproken worden voel ik me sterker in het team en durf ik ook al wel eens te vragen naar een mening van een collega die hier al langer werkt.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

- Ik voel me fijner en veiliger binnen dit team.
- Durf mijn zegje ook te doen binnen het team. Ook in meer diepgaande situaties.
- Ik krijg meer inzicht in mijn eigen handelen. De intervisiebijeenkomsten zorgen ervoor dat er meer diepgang is en dat lastige dingen besproken worden.
- Naast de intervisiebijeenkomsten wordt er ook al meer gevraagd naar beweegredenen van elkaars handelen. Dit groeit doordat ik het idee heb dat de neuzen dezelfde kant op gaan staan en dat er meer initiatief getoond wordt vanuit de oude leerkrachten en de nieuwe leerkrachten.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

De vorige keer heb ik opgeschreven dat ik een doorzetter ben en dat ik open sta voor feedback. Ook dat ik consequent en duidelijk ben naar leerlingen. Ik ben creatief in het vinden van oplossingen. Doordat ik wat meer inzicht heb in alle regels en afspraken en in mijn eigen handelen durf ik wat sneller keuzes te maken zonder te overleggen. Dit levert me zelfvertrouwen op. Overleggen kan dan op een later moment.

8. Heb je nog overige opmerkingen?

Ik vind de intervisie een fijn instrument. Soms is het wat onwennig maar dat komt wel goed denk ik.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Respons 1 van startende leraar 3:

Beste collega,

Hierbij de laatste vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Ik ben benieuwd naar je ervaringen naar aanleiding van de afgelopen zes intervisiebijeenkomsten. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk. De vragen zijn hetzelfde als de vorige keren. Je mag je eerste en tweede formulier inzien om voort te borduren op je vorige respons. Nieuwe onderwerpen toevoegen mag natuurlijk ook.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ik geef mezelf een 7. Het gaat weer een stukje beter. De intervisie loopt en er zit een vast structuur in. Het is een veilige houvast om diepgang te krijgen in het werk. Het zorgt ervoor dat ik me ontwikkel. De stapjes die ik zet voelen goed maar ik ben niet snel tevreden. Ik merk dat ik keuzes durf te maken en deze goed kan verantwoorden. Er is nog wel een gat tussen de startende leraren en de leraren die hier al langer werken.

2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?

Ik denk dat het goed zou zijn de leraren die al langer hier werken mee te laten doen tijdens de intervisiebijeenkomsten. Dit zorgt er denk ik voor dat het gat tussen hen en ons een wij-gevoel oplevert. In het begin was het fijn om apart van hen de intervisie te doen maar nu is het denk ik tijd dat we ons gaan ontwikkelen als team en dit gaat zeker bijdragen aan mijn gevoel van zelfverzekerdheid.

3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ik geef mezelf een 7. Ik voel me steeds competenter worden omdat de kinderen veel meer van me accepteren dan voorheen. Dit komt denk ik doordat ik steeds meer op de hoogte ben van de manier waarop we gezamenlijk willen werken en communiceren. Er is nog steeds een lange weg te gaan maar de stappen worden gezet. Doordat we allemaal in hetzelfde schuitje zitten merk ik dat ik het eigenlijk goed doe. Dus door de intervisie ben ik me zeker competent en zelfverzekerder gaan voelen. Ik heb het idee dat ik minder vraag van mezelf en reëler naar casussen kijk.

4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?

In mijn ogen is er een samenhang tussen zelfvertrouwen en competentiegevoel. Door als team regelmatig een intervisiebijeenkomst te plannen verwacht ik dat we dichter naar elkaar toe groeien, het zelfvertrouwen toeneemt en ik me competent voel omdat ik me kan laten gelden als een volwaardig teamlid.

5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?

Zoals hierboven geschreven is er nog steeds een kleine splitsing in het team. Ik denk dat dit opgelost kan worden door gezamenlijke casussen te bespreken en zo van elkaar te leren. Ik denk dat we elkaar zo kunnen helpen en dat dit weer bijdraagt aan het teamgevoel.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

- Ik voel me fijner en veiliger binnen dit team.
- Durf mijn zegje ook te doen binnen het team. Ook in meer diepgaande situaties.
- Ik krijg meer inzicht in mijn eigen handelen. De intervisiebijeenkomsten zorgen ervoor dat er meer diepgang is en dat lastige dingen besproken worden.
- Naast de intervisiebijeenkomsten wordt er ook al meer gevraagd naar beweegredenen van elkaars handelen. Blijf doorgaan met de intervisie. Ik zou het fijn vinden door te gaan met de intervisie. Plan net als we nu gedaan hebben een bijeenkomst per twee weken en dan voor het voltallige personeel.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

Ik denk dat ik laat zien dat ik steeds meer gedreven ben. Ik ben gemotiveerd en wil nu ook anderen helpen ontwikkelen en ben er klaar voor dat ik hen wil vragen dat zij mij ook helpen. Ik ben minder bang om te falen omdat ik meer weet. Ook kan ik toegeven dat mijn inbreng soms niet het beste idee is.

8. Heb je nog overige opmerkingen?

Ik vind de intervisie een fijn instrument. Ik denk dat het goed is om wat meer te weten van Oplossingsgericht werken. Soms is het zoeken naar de juiste vragen en dan vallen er stiltes. Dit is niet erg maar als ik wat meer handvatten heb dan kan ik me de werkwijze wat meer eigen maken.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Respons 2 van startende leraar 1:

Beste collega,

Naar aanleiding van ons gesprek stuur ik bij dezen de vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Zoals jullie weten is het verloop van personeel binnen de onderzoekspraktijk groot. Ik ben benieuwd naar je ervaringen binnen de huidige setting. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

- 1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

5,5. Op dit moment meer dan aan het begin dat ik startte bij de Waag. Ik merk dat ik nu steeds meer zelfstandiger kan handelen/beslissingen kan nemen m.b.t. een les of vraag van een leerling.

- 2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

In de meest ideale situatie is iedereen gelijk aan elkaar en stralen we dat ook uit. Als we op de hoogte zijn van alle veranderingen die er zijn heeft iedereen op de werkvloer dezelfde rol voor de leerling. Buiten werktijd kunnen de leraarondersteuners de leraren ondersteunen bij hun taak als leraar en mentor. De leraren voelen zich vrij genoeg om taken los te laten en verantwoordelijkheden over te dragen aan leraarondersteuners.

- 3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ook hier scoor ik een 5,5. Ik ben nog lang niet competent genoeg en dat verwacht ik ook niet. Ik heb soms wel het idee dat dit van mij verwacht wordt. De leraren die hier al werkte hebben het zo druk dat ze weinig tot niet toe komen aan begeleiden van nieuw personeel. Soms voel ik me in het diepe gegooid. Daar leer ik wel van maar dit is mijn inziens niet de manier om te leren. Ik zou het fijn vinden als ik binnen een maand of twee op automatische piloot de lessen kan gaan draaien. Dit omdat ik zo nu en dan lessen en tijden door de war haal.

- 4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Als er nieuw personeel komt en je wil ze competent laten voelen dan moet je een goede begeleiding bieden. Regelmatig met elkaar in gesprek gaan en vragen waar iemand tegenaan loopt en wat juist goed gaat. Je kan dan iemand in zijn kracht zetten en hier verantwoordelijkheden geven. Ook is het denk ik goed om de oude leraren, oude patronen los te leren laten. Nieuwe mensen kunnen iets heel verfrissends hebben in een team.

- 5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?**

Ik vind dat het huidige personeel op dit moment meer functioneert dan aan het begin van het jaar. Er wordt steeds meer op elkaar ingespeeld gedurende de schooldag. Daarna valt alles uit een en doet ieder zijn ding. Soms voel ik me wel eens alleen op school. Ik weet dan niet wat ik moet doen en heb het idee dat anderen graag hun eigen taken willen blijven doen. Het zou goed zijn als we van elkaar weten welke taken we hebben als leraren en als ondersteuners. Mocht er dan iets zijn kunnen we elkaar hier op aanspreken of in ondersteunen.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

Ik merk dat ik de tijden, wisselingen en programma's al wat beter in mijn hoofd begin te krijgen. Dit gaat alleen nog niet op automatische piloot en ik merk dat ik hier bij nog vaak moet spieken op de programma's. Door vaker de eindverantwoordelijkheid te krijgen en te voelen wil ik dit beter onder de knie krijgen.

Als de kinderen op school zijn, zijn staan we er voor elkaar. Ik voel het vertrouwen van mijn collega's om beslissingen te nemen. Ook al zijn deze achteraf niet de beste gebleken. Mijn collega's laten me niet vallen.

De communicatie tussen leraren en ondersteuners gaat goed. Het is wel zo dat we meer van elkaar moeten vragen en verwachten als de kinderen naar de groep toe zijn. Hier moeten we aan werken en ik hoop dat de intervisie hier een goede manier voor is.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

Ik ben rustig, realistisch en leergierig. Mijn rust kan ik gebruiken om een situatie met een helicopterview te bekijken. Zowel met een leerling als met een collega. Omdat ik realistisch ben kan ik tegen leerlingen en collega's vertellen wat ik wel en niet haalbaar acht. Ik kan dus goed doelen maken. Omdat ik leergierig ben kan ik ervoor zorgen dat ik mijn eigen doelen nastreef. Een valkuil hierbij is dat ik dit ook verwacht van anderen en hier nog wel eens teleurgesteld in ben. Dit demotiveert me dan.

8. Heb je nog overige opmerkingen?

Ik verwacht dat ik door de intervisie een stuk meer kan groeien in mijn professioneel handelen m.b.t. het geven van de lessen. Op deze manier kan ik zelfverzekerder en met een competenter gevoel een dag draaien zonder dat ik steeds moet checken bij mijn collega's wat de volgende stap is.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Respons 2 van startende leraar 2:

Beste collega,

Hierbij de tweede vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Ik ben benieuwd naar je ervaringen naar aanleiding van de afgelopen drie intervisiebijeenkomsten. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk. De vragen zijn hetzelfde als de vorige keer. Je mag je vorige formulier inzien om voort te borduren op je vorige respons. Nieuwe onderwerpen toevoegen mag natuurlijk ook.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

- 1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

6. Ik vind dat de intervisiebijeenkomsten lastig verlopen. Misschien verwacht ik te veel. Ik ben wel zelfstandiger geworden en iets zelfverzekerder omdat ik meer verantwoordelijkheden heb gevraagd naar aanleiding van de intervisie. Door vaste afspraken te maken weet ik wat wel en niet kan. Ik ben meer op de hoogte en voel me meer betrokken.

- 2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Ik weet niet of we ooit een 10 gaan halen. Er zijn altijd punten voor verbetering. De vorige keer heb ik dit geschreven:

In de meest ideale situatie is iedereen gelijk aan elkaar en stralen we dat ook uit. Als we op de hoogte zijn van alle veranderingen die er zijn heeft iedereen op de werkvloer dezelfde rol voor de leerling. Buiten werktijd kunnen de leraarondersteuners de leraren ondersteunen bij hun taak als leraar en mentor. De leraren voelen zich vrij genoeg om taken los te laten en verantwoordelijkheden over te dragen aan leraarondersteuners.

Hier sta ik nog steeds achter. Ik wil hier aan nog wel toevoegen dat ik denk dat het zelfvertrouwen van personeel ook toeneemt als er voldoende kennis is van de stoornissen en aandoeningen van de kinderen. Dit is niet iets wat ik op de Pabo heb geleerd en waar meer collega's tegenaan lopen.

- 3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

6. Ik ben wel wat competenter geworden, tenminste, zo voel ik me. In de intervisie kwam naar voren dat meer startende collega's het gevoel hebben dat ze in het diepe gegooid worden. Op de een of andere manier geeft dit het gevoel dat we samen zijn en ons proberen te ontwikkelen. Dit komt ten goede aan het teamgevoel. Ik heb meer dagen voor de klas gestaan en meer om feedback gevraagd van collega's. Dit helpt me in mijn ontwikkeling.

- 4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Door de intervisie heb ik het idee dat er iets gedaan wordt aan de begeleiding van startende leraren. Dit geeft me het gevoel dat ik gezien en gehoord voel. Dat is een fijn gevoel. Ook de frequentie van de bijeenkomsten is goed. Eens per twee weken. We kunnen zo samen tot iets komen en elkaar helpen in elkaars ontwikkeling. Ook de school en de kinderen varen er wel bij. Het lijkt me goed om hiermee door te gaan. Ik ben benieuwd of het 'oude' personeel er ook voor open staat.

5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?

Als nieuwe medewerkers komen we door de intervisie snel nader tot elkaar omdat we onze krachten en tekortkomingen uitspreken. Ook spreken we uit waar we tegenaan lopen en helpen we elkaar door elkaar te bevragen. Ik merk wel dat wij hierdoor ontwikkelen en dat er een kloofje blijft tussen het 'oude' personeel en de nieuwe leraren. Ik heb wel het idee dat dit beter wordt omdat ik als starter nu meer weet van de afspraken en regels binnen school maar het gaat niet zo soepel en fijn als met de nieuwe leraren. Dit omdat we elkaar in de intervisie steeds beter leren kennen.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

We praten met elkaar over werk. Er is verdieping. Doorgaan met de intervisiebijeenkomsten zal hier bij helpen.

Als de kinderen op school zijn, zijn staan we er voor elkaar. Door de intervisie heb ik het idee dat we eenduidiger handelen. Voor mijn gevoel ontstaan er hierdoor minder incidenten en is het dus veiliger op school.

De communicatie tussen leraren en ondersteuners gaat goed. Het is wel zo dat we meer van elkaar moeten vragen en verwachten als de kinderen naar de groep toe zijn. Nieuwe leraren vragen meer aan de oude leraren. Het is denk ik goed om de 'oude' leraren ook in beweging te krijgen. Misschien willen ze mee participeren in de intervisie.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

Als ik me verantwoordelijk voel dan raak ik meer gedreven. Ik merk dit naar aanleiding van de actiepunten en bijhorende taken die ik meeneem uit de intervisie. Onderstaande laat ik staan uit de vorige vragenlijst.

Ik ben rustig, realistisch en leergierig. Mijn rust kan ik gebruiken om een situatie met een helicopterview te bekijken. Zowel met een leerling als met een collega. Omdat ik realistisch ben kan ik tegen leerlingen en collega's vertellen wat ik wel en niet haalbaar acht. Ik kan dus goed doelen maken. Omdat ik leergierig ben kan ik ervoor zorgen dat ik mijn eigen doelen nastreef. Een valkuil hierbij is dat ik dit ook verwacht van anderen en hier nog wel eens teleurgesteld in ben. Dit demotiveert me dan.

8. Heb je nog overige opmerkingen?

Doordat ik vind dat de intervisie stroef verloopt is het denk ik goed te gaan variëren in werkvormen. Dit kan veel dynamiek en vlottere gesprekken opleveren.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Respons 2 van startende leraar 3:

Beste collega,

Hierbij de laatste vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Ik ben benieuwd naar je ervaringen naar aanleiding van de afgelopen zes intervisiebijeenkomsten. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk. De vragen zijn hetzelfde als de vorige keren. Je mag je eerste en tweede formulier inzien om voort te borduren op je vorige respons. Nieuwe onderwerpen toevoegen mag natuurlijk ook.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

7. Door de variatie in werkvormen komt er meer dynamiek tijdens de intervisie. De gesprekken verlopen vlotter en soepeler en voor mijn gevoel blijft de verdieping er. Het voelt alsof we steeds meer en meer op de hoogte zijn van wat er in de school gebeurt en dat ik hier onderdeel van ben. Zo kan ik zelfstandig beslissingen nemen omdat ik steeds meer verantwoordelijkheden krijg. Ik durf ook steeds meer verantwoordelijkheid te nemen omdat ik beter op de hoogte ben. Ik voel me dus aardig zelfverzekerd.

2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?

Ik weet niet of we ooit een 10 gaan halen. Er zijn altijd punten voor verbetering. De vorige keren heb ik dit geschreven. Dit laat ik staan omdat ik het nog steeds belangrijk vind.

In de meest ideale situatie is iedereen gelijk aan elkaar en stralen we dat ook uit. Als we op de hoogte zijn van alle veranderingen die er zijn heeft iedereen op de werkvloer dezelfde rol voor de leerling. Buiten werktijd kunnen de leraarondersteuners de leraren ondersteunen bij hun taak als leraar en mentor. De leraren voelen zich vrij genoeg om taken los te laten en verantwoordelijkheden over te dragen aan leraarondersteuners.

Hier sta ik nog steeds achter. Ik wil hier aan nog wel toevoegen dat ik denk dat het zelfvertrouwen van personeel ook toeneemt als er voldoende kennis is van de stoornissen en aandoeningen van de kinderen. Dit is niet iets wat ik op de Pabo heb geleerd en waar meer collega's tegenaan lopen.

Het lijkt me goed om de intervisie met het hele team door te zetten. De frequentie van de bijeenkomsten bevalt goed. Er zijn altijd wel dingen om te verbeteren. Het hoeft niet altijd heel diepgaand te zijn maar het is goed om momenten te borgen waarin je realiseert dat je ook naar je eigen handelen moet kijken om jezelf te ontwikkelen. Het is ook fijn om dan over werk gerelateerde situaties te praten.

3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

6,5. Ik ben zeker gegroeid in het draaien van de klas. Dit gaat erg goed. Ik wil een onderscheid maken tussen mijn pedagogische competentie en mijn didactische competentie. Pedagogisch ben ik zeker gegroeid. Didactisch niet omdat we hier in mijn ogen te weinig echte lessen geven op het niveau van de kinderen. Pedagogisch hebben we zeker stappen gezet in consequent en eenduidig werken. Als we nu de didactiek erin kunnen passen dan gaat mijn competentiegevoel zeker omhoog.

4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?

Zoals ik eerder ook schreef zou het mooi zijn als het 'oude' personeel ook gaat participeren tijdens de intervisiebijeenkomsten. Hierdoor komen we nader tot elkaar. Dit heb ik al gemerkt tussen het 'nieuwe' personeel. We kunnen dan meer casussen behandelen en sneller en beter ontwikkelen. De verdieping wordt geborgd door de bijeenkomsten en zo komen we sneller tot beter handelen en kunnen we de stap gaan zetten naar waar we hier voor zijn: lesgeven.

5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?

Het gaat steeds beter. Zoals ik hierboven al schreef vind ik het ook fijn om met alle collega's de intervisie te gaan houden. Nu heb je toch twee 'kampen'. Dit merk ik al door steeds 'oude' en 'nieuwe' collega's op te schrijven. Ik denk dat je elkaar beter leert kennen door diepgaande gespreksvoering dan altijd maar over koetjes en kalfjes te praten. Intervisie is hier een mooi middel voor.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

We praten met elkaar over werk. Er is verdieping. Doorgaan met de intervisiebijeenkomsten zal hier bij helpen. Ik mis wel de échte diepgang met de 'oude' collega's.

Als de kinderen op school zijn, zijn staan we er voor elkaar. Door de intervisie heb ik het idee dat we eenduidiger handelen. Voor mijn gevoel ontstaan er hierdoor minder incidenten en is het dus veiliger op school.

De communicatie tussen leraren en ondersteuners gaat goed. Het is wel zo dat we meer van elkaar moeten vragen en verwachten als de kinderen naar de groep toe zijn. Nieuwe leraren vragen meer aan de oude leraren. Het is denk ik goed om de 'oude' leraren ook in beweging te krijgen. Misschien willen ze mee participeren in de intervisie.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

Ik denk dat ik didactisch een toegevoegde waarde ben voor dit team. Ik houd wel rekening met mijn collega's omdat zij nu nog niet toe zijn aan die vervolgstap. Wellicht is het iets om vanaf volgend schooljaar hier de verdieping in te zoeken.

Vanuit de vorige lijsten wil ik dit graag laten staan omdat ik hier nog steeds achter sta.

Als ik me verantwoordelijk voel dan raak ik meer gedreven. Ik merk dit naar aanleiding van de actiepunten en bijhorende taken die ik meeneem uit de intervisie. Onderstaande laat ik staan uit de vorige vragenlijst.

Ik ben rustig, realistisch en leergierig. Mijn rust kan ik gebruiken om een situatie met een helicopterview te bekijken. Zowel met een leerling als met een collega. Omdat ik realistisch ben kan ik tegen leerlingen en collega's vertellen wat ik wel en niet haalbaar acht. Ik kan dus goed doelen maken. Omdat ik leergierig

ben kan ik ervoor zorgen dat ik mijn eigen doelen nastreef. Een valkuil hierbij is dat ik dit ook verwacht van anderen en hier nog wel eens teleurgesteld in ben. Dit demotiveert me dan.

8. Heb je nog overige opmerkingen?

Bedankt voor je begeleiding. Ik heb het idee gehad dat ik alles mocht zeggen en vragen. Ik heb me kwetsbaar opgesteld en ben gegroeid als professional.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Respons 3 van startende leraar 1:

Beste collega,

Naar aanleiding van ons gesprek stuur ik bij dezen de vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Zoals jullie weten is het verloop van personeel binnen de onderzoekspraktijk groot. Ik ben benieuwd naar je ervaringen binnen de huidige setting. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

- 1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ik voel mezelf wel zelfverzekerd maar nog niet voldoende. Ik voel mezelf vooral zelfverzekerd door de anderen om me heen. Ik heb nog niet voldoende zelfvertrouwen om zelfstandig een klas te draaien. Daarom geef ik mezelf een 4.

- 2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Het zou niet uit maken of leerkracht A of leerkracht B voor de klas staat. Alle regels en afspraken zijn voor iedereen duidelijk. De kinderen maken geen onderscheid tussen leerkrachten omdat ze weten dat iedereen toch hetzelfde doet en zegt. Iedereen staat vol zelfvertrouwen en met de juiste bagage in de klas. Iedereen is goed getraind in de-escalerend handelen. Scholingen die voor iedereen van belang zijn worden teambreed verzorgd zodat er geen ruis ontstaat.

- 3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Ik voel mezelf nog niet competent. Als ik 1-op-1 met een leerling ben gaat het goed. Ik kan mijn volledige aandacht besteden aan die leerling. Als ik voor de klas sta merk ik dat kinderen ruimte gaan zoeken en mij gaan testen. Ik vind het dan lastig om hier grenzen te stellen en mij daadkrachtig op te stellen omdat ik niet weet of ik dan de juiste keuzes maak. Ik geef mezelf een 3.

- 4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Zelfvertrouwen en competentiegevoel zijn samenhangend. Als ik mij competent voel krijg ik meer zelfvertrouwen. Als ik zelfvertrouwen heb voel ik mij competent. Zoals ik in vraag twee schreef zou het mooi zijn als iedereen in grote lijnen hetzelfde weet door middel van gezamenlijke scholing. Als de situatie perfect zou zijn zou iedereen hetzelfde handelen en achter de manier van handelen van alle collega's staan. Nu is dat wel zo als de kinderen er zijn maar soms wordt er na schooltijd wel eens terug gekomen op een situatie.

- 5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?**

Nee, ik vind dat dit beter kan. Dit merk ik bijvoorbeeld in dat sommige personeelsleden wel op de hoogte zijn van bepaalde informatie en andere niet. Het lijkt soms dat het niet belangrijk genoeg is dat iedereen van de informatie op de hoogte is. In grote lijnen gebeurt dit wel, maar als je gaat inzoomen vind ik dat daar verbetering in nodig is. Waar ik tevreden over ben is dat ik mij veilig voel binnen mijn team om veel te kunnen zeggen en ik voel mij hierin ook altijd gehoord, gesteund en serieus genomen.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

Over het algemeen vind ik dat ik mijn functie goed invul en uitvoer. Ik leer nog steeds elke dag en dit motiveert mij. Ik wil wel meer. Ik wil uiteindelijk zelfstandig, zonder incidenten, de klas kunnen managen.

Als ik feedback heb voor een collega geef ik deze en ga hier over in gesprek. Ik probeer hier na een korte periode ook op terug te komen wanneer nodig.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

Ik ben een open en eerlijk persoon. Ik probeer hier gebruik van te maken door met collega's in gesprek te gaan over situaties op het werk. Soms heb ik het idee dat niet alle collega's het achterste van hun tong laten zien. Dit heb ik wel nodig om mezelf te kunnen veranderen. Ik zou het fijn vinden als er dus beter gecommuniceerd wordt.

Ik ben van nature erg geduldig. Dit kan goed van pas komen in dit werkveld, kijkend naar de doelgroep. Ik mis echter de bagage (kennis van regels en afspraken) om de stap te zetten van individuele begeleiding naar de begeleiding van de volledige klas. Ik heb hierin nodig dat ik op de hoogte gebracht word van de informatie die ik nodig heb. Dan kan ik kaders bieden aan de kinderen en zullen ze mij minder gaan testen.

8. Heb je nog overige opmerkingen?

Op dit moment, met de veranderingen in personeel en leerlingen, heb ik vooral behoefte aan duidelijkheid en op de hoogte gehouden worden van alle nieuwe info die binnen komt. Daarin vind ik het ook belangrijk te weten dat wijzigingen in roosters, leerlingen, personeel tijdig doorgegeven worden.

Ik heb behoefte aan herhaling van nieuwe dingen. Denk aan in gesprek blijven over hoe om te gaan met onze leerlingen.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Respons 3 van startende leraar 2:

Beste collega,

Hierbij de tweede vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Ik ben benieuwd naar je ervaringen naar aanleiding van de afgelopen drie intervisiebijeenkomsten. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk. De vragen zijn hetzelfde als de vorige keer. Je mag je vorige formulier inzien om voort te borduren op je vorige respons. Nieuwe onderwerpen toevoegen mag natuurlijk ook.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

- 1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Tijdens de intervisie kom ik er achter dat collega's tegen dezelfde problemen aan lopen als ik. Het voelt alsof we samen aan het ontwikkelen zijn. Dit maakt dat mijn zelfvertrouwen groeit omdat ik er niet meer alleen voor sta. Ik durf wat meer beslissingen te nemen naar aanleiding van de casussen die besproken zijn. Ik geef mezelf een 5.

- 2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Naast mijn antwoord op deze vraag in de eerste vragenlijst wil ik graag toevoegen dat ik het erg belangrijk vind dat er goed gecommuniceerd wordt. Als je er elkaar niet kent of niet aanspreekt op dingen die goed of minder goed gaan dan, hoe kan je dan van elkaar dan vertrouwen tijdens het werk. Er zou dus een goede communicatie moeten zijn op alle niveaus op school. Zowel directe collega's als schoolleiding.

- 3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

De 1-op-1 situaties gaan nog steeds goed. Ik voel me wel wat competenter omdat we tijdens de intervisie afspraken maken. Ik ben dus meer op de hoogte en kan dus beter grenzen aangeven in de klas. Ik weet nog lang niet alles. Ik geef mezelf een 4.

- 4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Naast het antwoord op deze vraag in de vorige vragenlijst wil ik graag toevoegen dat een goede communicatie heel waardevol is en dat ik me daar ook competenter door zou voelen. Dit haal ik uit de intervisie. Ik merk dat we closer worden en samen casussen bespreken waar we samen tot een manier van handelen komen waar we allemaal achter staan. Als we dit vaker en meer doen en we communiceren dit met elkaar dan is iedereen steeds beter op de hoogte van alle regels en afspraken die er gelden. Voor mij zou dit opleveren dat ik dan alle kaders kan stellen voor alle leerlingen en de klas goed kan managen.

5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?

Het wordt al beter omdat we in de intervisie casussen bespreken. We spreken nu uit waar we tegenaan lopen in plaats van het niet te durven zeggen. Door de casus dan te bespreken en samen tot een handelingswijze te komen doet iedereen hetzelfde en dit zie je terug op de werkvloer. Je ziet hier de successen in terug en dit draagt bij aan het teamgevoel. Ik spreek dit ook uit naar collega's. Dit is erg mooi om te zien dat het succeservaringen oplevert.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

Ik ben steeds beter op de hoogte van de manier van werken op school. De intervisie draagt hier aan bij.

De communicatie van wat we besproken hebben in de intervisie, richting al het personeel loopt goed. Als er vragen zijn komen zij er op terug en kunnen we in gesprek over hoe we tot dit besluit zijn gekomen.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

Door me competent en zelfverzekerder te voelen kom ik tot fijnere gesprekken met personeel. Dit motiveert me om vol te gaan voor deze job. Ik had mijn twijfels omdat ik gedemotiveerd raakte door hoe het allemaal ging. Ik ontwikkelde me niet en ging met rotgevoel naar huis. Nu ga ik vaker met een voldaan gevoel naar huis omdat ik het idee heb dat ik nuttig ben.

8. Heb je nog overige opmerkingen?

De intervisie vind ik erg fijn. Ga zo door.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Respons 3 van startende leraar 3:

Beste collega,

Hierbij de laatste vragenlijst omtrent mijn praktijkgericht onderzoek. Ik ben benieuwd naar je ervaringen naar aanleiding van de afgelopen zes intervisiebijeenkomsten. Mijn doel is om uit deze respons informatie te halen die ik kan gebruiken om startende leraren wellicht beter te begeleiden zodat zij langer werkzaam blijven binnen de onderzoekspraktijk. De vragen zijn hetzelfde als de vorige keren. Je mag je eerste en tweede formulier inzien om voort te borduren op je vorige respons. Nieuwe onderwerpen toevoegen mag natuurlijk ook.

De antwoorden op de vragen worden anoniem verwerkt.

- 1. Voel je je op dit moment zelfverzekerd binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet zelfverzekerd, 10 is heel erg zelfverzekerd.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

We zijn nu drie maanden verder sinds de start van de intervisie en ik moet zeggen dat het goed gaat. Ik heb mezelf ontwikkeld van een vrij onzekere factor naar een lerend teamlid. De intervisiebijeenkomsten werpen zijn vruchten af. Het teamgevoel groeit en we zijn opener en eerlijker naar elkaar. Dit geeft een veilig en zelfverzekerd gevoel. We zijn er nog niet, daarom een 6.

- 2. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

Ik denk dat het initiatief om een frequente intervisiebijeenkomst te plannen een goed initiatief is geweest. Hiermee doorgaan zou ik zeker fijn vinden. Het zou goed zijn als iedereen aansluit bij de bijeenkomsten. Dit zou opleveren dat er minder gecommuniceerd hoeft te worden over de gemaakte beslissingen en iedereen zijn inbreng kan leveren. Dit zou voor iedereen waardevol moeten zijn.

- 3. Voel je je op dit moment competent binnen school? Beoordeel jezelf en licht het toe. 0 is helemaal niet competent, 10 is heel erg competent.**

0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Doordat ik me steeds zelfverzekerder en echt een teamlid voel, heb ik het gevoel dat ik ook competentier ben geworden. Ik voel me gesteund en gewaardeerd en ben steeds beter in staat om echt voor de klas te staan zonder een oud teamlid in de klas. Kinderen testen me niet meer maar nemen me serieus omdat ik grenzen aangeef en deze consequent hanteer. Ik geef mezelf een 5,5 omdat ik nog erg veel moet leren maar ik me wel goed ontwikkeld heb. Ik heb nog steeds veel hulp nodig.

- 4. Hoe zou de situatie er op school uit zien als we een 10 halen?**

In de eerste vragenlijst gaf ik al aan dat competentie gevoel en zelfvertrouwen met elkaar samenhangen. Ik vind dat we door als team ergens voor te staan en dit naar elkaar uitspreken een blok vormen. Dit geeft zelfvertrouwen. Door dit zelfvertrouwen voel ik de ruimte mezelf te ontwikkelen als leerkracht en dit draagt bij aan mijn competentiegevoel.

- 5. Vind je dat het huidige personeel functioneert als een team? Hoe kunnen we hier volgens jou beter in worden?**

Doordat de communicatie goed verloopt en we betere gesprekken voeren wordt het teamgevoel versterkt. We zijn er voor elkaar. Toch zijn er nog steeds twee delen in het team. De mensen die wel en niet mee doen aan de intervisie. Doordat ik heb ervaren dat het mij echt iets oplevert zou het mooi zijn gezamenlijk de diepgang te hebben die we nu hebben tijdens de intervisie. Dit hoeft niet perse door intervisie maar kan ook door andere verdiepende werkvormen in te zetten.

6. Wat gaat er al wel goed? En hoe kunnen we hiermee doorgaan?

We ontwikkelen. Dit is goed en heb ik een tijd lang niet gedacht. Zoals ik hierboven al schreef is het goed om met zijn allen deze verdieping op te zoeken.

7. Hoe komen jouw kwaliteiten het beste tot zijn recht?

Ik ben echt een teamplayer. Als het team nog sterker wordt, word ik dat ook. Ik heb het idee dat dit kan!

8. Heb je nog overige opmerkingen?

Bedankt voor je begeleiding afgelopen maanden. Het heeft me zeker geholpen. Ik zou het fijn vinden om door te gaan.

Hartelijk dank voor je medewerking. Ik wijs je er nogmaals op dat alle gegevens discreet en anoniem zullen worden verwerkt.

Willem Bouwman

Bijlage 6: Observatieformulier (leeg)

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	
Houdt zich aan regels en afspraken	
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	
Straalt rust uit	

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	
Geeft regelmatig dezelfde lessen	
Kent de structuur in de klas	
Is gemotiveerd	
Laat zien dat hij wil leren	

Bijlage 7: Ingevulde observatielijsten

Observatie 1 van startende leraar 1 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
- 2 = Nauwelijks zichtbaar
- 3 = Normaal
- 4 = Zichtbaar
- 5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	2
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	2
Straalt rust uit	3

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	2
Geeft regelmatig dezelfde lessen	2
Kent de structuur in de klas	2
Is gemotiveerd	3
Laat zien dat hij wil leren	2

Observatie 1 van startende leraar 1 door observator 2:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
- 2 = Nauwelijks zichtbaar
- 3 = Normaal
- 4 = Zichtbaar
- 5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	1
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	3
Straalt rust uit	2

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	2
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	1
Is gemotiveerd	2
Laat zien dat hij wil leren	2

Observatie 1 van startende leraar 2 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	2
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	2
Straalt rust uit	3

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	2
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	3
Laat zien dat hij wil leren	2

Observatie 1 van startende leraar 2 door observator 2:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	2
Houdt zich aan regels en afspraken	2
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	2
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	2
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	3
Is gemotiveerd	2
Laat zien dat hij wil leren	3

Observatie 1 van startende leraar 3 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	4
Houdt zich aan regels en afspraken	2
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	2
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	1
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	2
Geeft regelmatig dezelfde lessen	1
Kent de structuur in de klas	2
Is gemotiveerd	3
Laat zien dat hij wil leren	3

Observatie 1 van startende leraar 3 door observator 2:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
- 2 = Nauwelijks zichtbaar
- 3 = Normaal
- 4 = Zichtbaar
- 5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	3
Houdt zich aan regels en afspraken	2
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	2
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	2
Straalt rust uit	3

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	2
Geeft regelmatig dezelfde lessen	2
Kent de structuur in de klas	1
Is gemotiveerd	4
Laat zien dat hij wil leren	4

Observatie 2 van startende leraar 1 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	3
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	4
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	3
Straalt rust uit	3

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	3
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	4
Laat zien dat hij wil leren	2

Observatie 2 van startende leraar 1 door observator 2:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	3
Houdt zich aan regels en afspraken	4
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	3
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	3
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	3
Is gemotiveerd	3
Laat zien dat hij wil leren	3

Observatie 2 van startende leraar 2 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	3
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	2
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	3
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	3
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	3
Laat zien dat hij wil leren	2

Observatie 2 van startende leraar 2 door observator 2:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	3
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	3
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	3
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	3
Laat zien dat hij wil leren	3

Observatie 2 van startende leraar 3 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	4
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	2
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	2
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	3
Geeft regelmatig dezelfde lessen	2
Kent de structuur in de klas	3
Is gemotiveerd	3
Laat zien dat hij wil leren	3

Observatie 2 van startende leraar 3 door observator 2:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
- 2 = Nauwelijks zichtbaar
- 3 = Normaal
- 4 = Zichtbaar
- 5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	4
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	2
Straalt rust uit	3

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	3
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	3
Is gemotiveerd	4
Laat zien dat hij wil leren	4

Observatie 3 van startende leraar 1 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	4
Houdt zich aan regels en afspraken	4
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	4
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	4
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	3
Geeft regelmatig dezelfde lessen	4
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	4
Laat zien dat hij wil leren	3

Observatie 3 van startende leraar 1 door observator 3:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
- 2 = Nauwelijks zichtbaar
- 3 = Normaal
- 4 = Zichtbaar
- 5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	4
Houdt zich aan regels en afspraken	4
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	4
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	3
Geeft regelmatig dezelfde lessen	4
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	3
Laat zien dat hij wil leren	4

Observatie 3 van startende leraar 2 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	3
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	4
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	4
Geeft regelmatig dezelfde lessen	4
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	4
Laat zien dat hij wil leren	3

Observatie 3 van startende leraar 2 door observator 2:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
- 2 = Nauwelijks zichtbaar
- 3 = Normaal
- 4 = Zichtbaar
- 5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	4
Houdt zich aan regels en afspraken	3
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	3
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	4
Geeft regelmatig dezelfde lessen	3
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	4
Laat zien dat hij wil leren	3

Observatie 3 van startende leraar 3 door observator 1:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
2 = Nauwelijks zichtbaar
3 = Normaal
4 = Zichtbaar
5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	4
Houdt zich aan regels en afspraken	4
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	4
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	4
Geeft regelmatig dezelfde lessen	4
Kent de structuur in de klas	4
Is gemotiveerd	4
Laat zien dat hij wil leren	4

Observatie 3 van startende leraar 3 door observator 2:

Beste observator,

Deze observatielijst bestaat uit twee onderdelen. Zelfvertrouwen en competentiegevoel. Onder ieder kopje staan een aantal punten die gescoord moeten worden. Scoor als volgt.

- 1 = Niet zichtbaar
- 2 = Nauwelijks zichtbaar
- 3 = Normaal
- 4 = Zichtbaar
- 5 = Duidelijk zichtbaar

Zelfvertrouwen:

	Score
Durft in overleg te gaan met collega's	4
Houdt zich aan regels en afspraken	4
Houdt zich aan verantwoordelijkheden	3
De leerlingen reageren goed op de leerkracht	4
Straalt rust uit	4

Competentiegevoel:

	Score
Weet wat van hem verwacht wordt	4
Geeft regelmatig dezelfde lessen	4
Kent de structuur in de klas	3
Is gemotiveerd	4
Laat zien dat hij wil leren	4

Bijlage 8: Analyse vragenlijsten

Analyse vragenlijst 1

Stap 1 : Vragenlijsten gearceerd (op te vragen bij de onderzoeker).

Stap 2: Waarden koppelen aan fragmenten.

Stap 3 en 4: fragmenten coderen en groeperen

Stap 5: Hiërarchie aanbrengen in gecodeerde begrippen

(Zelf)vertrouwen:

Respondent 1 voelt zich veilig.

Respondent 1 voelt zich veilig als de kinderen op school zijn omdat iedereen er voor elkaar is.

Respondent 3 voelt zich veilig, gehoord, gesteund en serieus genomen.

Respondent 2 voelt het vertrouwen van collega's. Collega's laten hem niet vallen, welke keuze hij ook maakt.

Respondent 1 wordt zelfverzekerd als hij zich vast kan houden aan bepaalde structuren en iedereen zich hier aan houdt. Hij kan dan makkelijker situaties herkennen en hier op inspelen.

Respondent 3 voelt zich competent als hij meer zelfvertrouwen heeft. En zelfverzekerder als hij zich competent voelt.

Respondent 2 voelt zich alleen omdat hij niet weet welke taken en verantwoordelijkheden hij heeft.

Respondent 1 wil beter begeleid worden met als doel meer inzicht te krijgen in eigen handelen om te kunnen verantwoorden welke keuzes hij maakt. Achterliggende gedachte is dat hij dan het gesprek aan durft te gaan met het personeel wat al langer werkzaam is.

Respondent 2 wil meer eindverantwoordelijkheid om structuren beter te herkennen.

Respondent 3 voelt zich zelfverzekerd door anderen om zich heen.

Respondent 3 vindt dat leerlingen hem testen als hij voor een groep staat.

Respondent 1 is een doorzetter.

Respondent 2 is rustig.

Competentiegevoel:

Respondent 2 heeft het gevoel competent te moeten zijn.

Respondent 1 bestempelt zich als een lerend persoon. Hij heeft het gevoel dat van hem wordt verwacht dat hij alles al weet. Hij voelt zich, als startende leraar minder competent dan de leraren die langer werkzaam zijn. Hij ziet graag dat het niet uit maakt wie er voor de klas staat.

Respondent 2 vindt dat personeel hem weinig tot niet begeleid en voelt zich in het diepe gegooid.

Respondent 3 voelt zich competenter als hij meer zelfvertrouwen heeft. En zelfverzekerder als hij zich competenter voelt.

Respondent 3 voelt zich competent als hij 1-op-1 met een leerling is.

Respondent 2 is leergierig.

Respondent 2 wil meer lessen draaien.

Respondent 3 heeft behoefte aan herhaling.

Respondent 3 is geduldig.

Teamgevoel:

Respondent 1 wil dat iedereen op de hoogte is van de regels en afspraken.

Respondent 1 vindt dat er groepsvorming is na schooltijd en dat er weinig over werk gerelateerde situaties wordt gesproken.

Respondent 1 vindt het contact tussen het oude en het nieuwe personeel eenzijdig omdat hij alles moet vragen en hem niets gevraagd wordt.

Respondent 3 vindt dat er geen onderscheid gemaakt moet worden tussen functies.

Respondent 3 vindt dat iedereen dezelfde scholingen moet hebben.

Respondent 2 vindt dat het teamgevoel beter wordt omdat er beter op elkaar wordt ingespeeld.

Respondent 1 durft zich in oppervlakkige gesprekken te mengen binnen het team.

Respondent 1 wil werken in een team.

Communicatie:

Respondent 2 staat voor goede begeleiding. Hij wil in gesprek met collega's om uit te vinden waar elkaars krachten liggen. Zo kunnen mensen verantwoordelijkheden nemen. Hij zou het fijn vinden als oude leraren, oude patronen loslaten.

Respondent 3 is open en eerlijk. Dit vindt hij niet van zijn collega's.

Respondent 2 wil gelijkwaardigheid en dit uitstralen naar de kinderen.

Respondent 3 vindt dat alles voor iedereen duidelijk moet zijn.

Respondent 2 wil op hoogte zijn van de regels en afspraken.

Respondent 2 wil duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden van personeel.

Respondent 3 vindt dat iedereen op de hoogte moet zijn van alle informatie binnen de school.

Respondent 1 vindt dat er groepsvorming is na schooltijd en dat er weinig over werk gerelateerde situaties wordt gesproken.

Respondent 2 vindt dat de communicatie goed verloopt als er leerlingen in de school zijn. Als de kinderen naar de groep zijn vindt hij dat het beter moet.

Respondent 1 vindt het contact tussen het oude en het nieuwe personeel eenzijdig omdat hij alles moet vragen en hem niets gevraagd wordt.

Respondent 1 is iemand die open staat voor feedback.

Respondent 3 geeft feedback aan collega's.

Respondent 1 durft zich in oppervlakkige gesprekken te mengen binnen het team.

Respondent 1 is consequent en duidelijk naar leerlingen.

Respondent 2 is realistisch.

Respondent 3 vindt het fijn als er beter gecommuniceerd wordt.

Handelen:

Respondent 1 wil leerlingen aanspreken op hun krachten en interesses en ze zo helpen te ontwikkelen. Hij wil kijken naar de krachten en interesses en niet naar het probleemgedrag.

Respondent 2 wil groeien in professioneel handelen.

Respondent 3 vindt dat iedereen hetzelfde moet handelen.

Respondent 3 wil kaders bieden en grenzen stellen. Hij wil op de hoogte zijn van de informatie die hij nodig heeft. Zo verwacht hij dat kinderen hem minder gaan testen.

Respondent 3 vindt het lastig grenzen te stellen en daadkrachtig op te treden omdat hij onzeker is over de keuzes die hij maakt.

Respondent 2 wil zelfstandig kunnen handelen/beslissingen kunnen nemen.

Respondent 3 wil zelfstandig, zonder incidenten een klas kunnen managen.

Respondent 1 is creatief in het vinden van oplossingen.

Stap 6: combinaties en associaties tussen begrippen → hoofd- en subgroepen gemaakt

(Zelf)vertrouwen:

Men voelt zich zelfverzekerd als er een veilige omgeving is.

- Gehoord voelen.
- Gesteund voelen.
- Serieus genomen worden.
 - Goede begeleiding is noodzakelijk.
 - Inzicht in eigen handelen.
 - In gesprek gaan met collega's.

Men voelt zich zelfverzekerd als er wordt gehandeld naar vaste afspraken en structuren.

- Alle regels en afspraken zijn duidelijk.
- Alle taken en verantwoordelijkheden zijn duidelijk.
 - Men wil meer verantwoordelijkheden.
- Als er eenduidig gehandeld wordt, kan men elkaar vertrouwen.
 - Startende leraren worden minder getest door leerlingen.

Men verwacht als het zelfvertrouwen toeneemt dat het competentiegevoel toeneemt.

- Gebruik maken van elkaars kwaliteiten
 - Doorzettingsvermogen
 - Rust

Competentiegevoel:

Goede begeleiding is essentieel.

- Startende leraren hebben het gevoel competent te moeten zijn.
 - Wat zijn de verwachtingen van een startende leraar?
 - Startende leraren willen goede begeleiding.
 - In gesprek met personeel.
 - Er is behoefte aan herhaling (inslijpen van structuren).
 - Meer lessen draaien.
 - Van 1-op-1 begeleiding naar het begeleiden van een klas.

Ment verwacht dat het competentiegevoel toeneemt als het zelfvertrouwen toeneemt.

- Startende leraren zijn gemotiveerd.
- Startende leraren zijn leergierig.

Communicatie:

Men vindt diepgaande gesprekken waardevol.

- Zowel tijdens als na werktijd met leerlingen.
- Elkaars krachtbronnen aanboren.
- Open en eerlijk zijn naar elkaar.
 - Feedback geven
 - Feedback ontvangen
- Loslaten van oude patronen
- Iedereen is gelijkwaardig.
 - Uitstralen naar de kinderen.
 - Het 'oude' personeel benadert de startende leraren voor vragen.

Iedereen brengt elkaar op de hoogte van veranderingen.

- Alles is voor iedereen duidelijk.
- Alle regels en afspraken zijn duidelijk.
- Iedereen kent zijn taken en verantwoordelijkheden.
 - Hier kan men elkaar op aanspreken.

Teamgevoel:

Men wil werken in een team.

- Iedereen is op de hoogte van de regels en afspraken.
- Iedereen kent elkaars taken en verantwoordelijkheden.
- Er worden diepgaande gesprekken gevoerd tussen het voltallige personeel.
- Er wordt gewerkt op basis van gelijkwaardigheid.
- Scholing wordt aan alle teamleden aangeboden.

Handelen:

Er wordt professioneel gehandeld.

- Er wordt gekeken naar krachten en interesses van leerlingen.
- Men voelt zich geautoriseerd ad-hoc beslissingen te nemen.
 - Personeel kan zijn creativiteit hier in kwijt.

Iedereen handelt consequent en eenduidig.

- Er kunnen kaders en grenzen geboden worden.
 - Iedereen is op de hoogte van de regels en afspraken.
 - Iedereen kan daadkrachtig optreden.
 - Iedereen kan zelfstandig een klas managen.

Analyse vragenlijst 2

Stap 1 : Vragenlijsten gearceerd (op te vragen bij de onderzoeker).

Stap 2: Waarden koppelen aan fragmenten.

Stap 3 en 4: fragmenten coderen en groeperen

Stap 5: Hiërarchie aanbrengen in gecodeerde begrippen

(Zelf)vertrouwen:

Respondent 1 voelt zich veilig.

Respondent 1 voelt zich veilig als de kinderen op school zijn omdat iedereen er voor elkaar is.

Respondent 3 voelt zich veilig, gehoord, gesteund en serieus genomen.

Respondent 2 voelt het vertrouwen van collega's. Collega's laten hem niet vallen, welke keuze hij ook maakt.

Respondent 1 wordt zelfverzekerd als hij zich vast kan houden aan bepaalde structuren en iedereen zich hier aan houdt. Hij kan dan makkelijker situaties herkennen en hier op inspelen.

Respondent 3 voelt zich competent als hij meer zelfvertrouwen heeft. En zelfverzekerder als hij zich competent voelt.

Respondent 2 voelt zich alleen omdat hij niet weet welke taken en verantwoordelijkheden hij heeft.

Respondent 1 wil beter begeleid worden met als doel meer inzicht te krijgen in eigen handelen om te kunnen verantwoorden welke keuzes hij maakt. Achterliggende gedachte is dat hij dan het gesprek aan durft te gaan met het personeel wat al langer werkzaam is.

Respondent 2 wil meer eindverantwoordelijkheid om structuren beter te herkennen.

Respondent 3 voelt zich zelfverzekerd door anderen om zich heen.

Respondent 3 vindt dat leerlingen hem testen als hij voor een groep staat.

Respondent 1 is een doorzetter.

Respondent 2 is rustig.

Competentiegevoel:

Respondent 2 heeft het gevoel competent te moeten zijn.

Respondent 1 bestempelt zich als een lerend persoon. Hij heeft het gevoel dat van hem wordt verwacht dat hij alles al weet. Hij voelt zich, als startende leraar minder competent dan de leraren die langer werkzaam zijn. Hij ziet graag dat het niet uit maakt wie er voor de klas staat.

Respondent 2 vindt dat personeel hem weinig tot niet begeleid en voelt zich in het diepe gegooid.

Respondent 3 voelt zich competenter als hij meer zelfvertrouwen heeft. En zelfverzekerder als hij zich competenter voelt.

Respondent 3 voelt zich competent als hij 1-op-1 met een leerling is.

Respondent 2 is leergierig.

Respondent 2 wil meer lessen draaien.

Respondent 3 heeft behoefte aan herhaling.

Respondent 3 is geduldig.

Teamgevoel:

Respondent 1 wil dat iedereen op de hoogte is van de regels en afspraken.

Respondent 1 vindt dat er groepsvorming is na schooltijd en dat er weinig over werk gerelateerde situaties wordt gesproken.

Respondent 1 vindt het contact tussen het oude en het nieuwe personeel eenzijdig omdat hij alles moet vragen en hem niets gevraagd wordt.

Respondent 3 vindt dat er geen onderscheid gemaakt moet worden tussen functies.

Respondent 3 vindt dat iedereen dezelfde scholingen moet hebben.

Respondent 2 vindt dat het teamgevoel beter wordt omdat er beter op elkaar wordt ingespeeld.

Respondent 1 durft zich in oppervlakkige gesprekken te mengen binnen het team.

Respondent 1 wil werken in een team.

Communicatie:

Respondent 2 staat voor goede begeleiding. Hij wil in gesprek met collega's om uit te vinden waar elkaars krachten liggen. Zo kunnen mensen verantwoordelijkheden nemen. Hij zou het fijn vinden als oude leraren, oude patronen loslaten.

Respondent 3 is open en eerlijk. Dit vindt hij niet van zijn collega's.

Respondent 2 wil gelijkwaardigheid en dit uitstralen naar de kinderen.

Respondent 3 vindt dat alles voor iedereen duidelijk moet zijn.

Respondent 2 wil op hoogte zijn van de regels en afspraken.

Respondent 2 wil duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden van personeel.

Respondent 3 vindt dat iedereen op de hoogte moet zijn van alle informatie binnen de school.

Respondent 1 vindt dat er groepsvorming is na schooltijd en dat er weinig over werk gerelateerde situaties wordt gesproken.

Respondent 2 vindt dat de communicatie goed verloopt als er leerlingen in de school zijn. Als de kinderen naar de groep zijn vindt hij dat het beter moet.

Respondent 1 vindt het contact tussen het oude en het nieuwe personeel eenzijdig omdat hij alles moet vragen en hem niets gevraagd wordt.

Respondent 1 is iemand die open staat voor feedback.

Respondent 3 geeft feedback aan collega's.

Respondent 1 durft zich in oppervlakkige gesprekken te mengen binnen het team.

Respondent 1 is consequent en duidelijk naar leerlingen.

Respondent 2 is realistisch.

Respondent 3 vindt het fijn als er beter gecommuniceerd wordt.

Handelen:

Respondent 1 wil leerlingen aanspreken op hun krachten en interesses en ze zo helpen te ontwikkelen. Hij wil kijken naar de krachten en interesses en niet naar het probleemgedrag.

Respondent 2 wil groeien in professioneel handelen.

Respondent 3 vindt dat iedereen hetzelfde moet handelen.

Respondent 3 wil kaders bieden en grenzen stellen. Hij wil op de hoogte zijn van de informatie die hij nodig heeft. Zo verwacht hij dat kinderen hem minder gaan testen.

Respondent 3 vindt het lastig grenzen te stellen en daadkrachtig op te treden omdat hij onzeker is over de keuzes die hij maakt.

Respondent 2 wil zelfstandig kunnen handelen/beslissingen kunnen nemen.

Respondent 3 wil zelfstandig, zonder incidenten een klas kunnen managen.

Respondent 1 is creatief in het vinden van oplossingen.

Stap 6: combinaties en associaties tussen begrippen → hoofd- en subgroepen gemaakt

(Zelf)vertrouwen:

Men voelt zich zelfverzekerd als er een veilige omgeving is.

- Gehoord voelen.
- Gesteund voelen.
- Serieus genomen worden.
 - Goede begeleiding is noodzakelijk.
 - Inzicht in eigen handelen.
 - In gesprek gaan met collega's.

Men voelt zich zelfverzekerd als er wordt gehandeld naar vaste afspraken en structuren.

- Alle regels en afspraken zijn duidelijk.
- Alle taken en verantwoordelijkheden zijn duidelijk.
 - Men wil meer verantwoordelijkheden.
- Als er eenduidig gehandeld wordt, kan men elkaar vertrouwen.
 - Startende leraren worden minder getest door leerlingen.

Men verwacht als het zelfvertrouwen toeneemt dat het competentiegevoel toeneemt.

- Gebruik maken van elkaars kwaliteiten
 - Doorzettingsvermogen
 - Rust

Competentiegevoel:

Goede begeleiding is essentieel.

- Startende leraren hebben het gevoel competent te moeten zijn.
 - Wat zijn de verwachtingen van een startende leraar?
 - Startende leraren willen goede begeleiding.
 - In gesprek met personeel.
 - Er is behoefte aan herhaling (inslijpen van structuren).
 - Meer lessen draaien.
 - Van 1-op-1 begeleiding naar het begeleiden van een klas.

Men verwacht dat het competentiegevoel toeneemt als het zelfvertrouwen toeneemt.

- Startende leraren zijn gemotiveerd.
- Startende leraren zijn leergierig.

Communicatie:

Men vindt diepgaande gesprekken waardevol.

- Zowel tijdens als na werktijd met leerlingen.
- Elkaars krachtbronnen aanboren.
- Open en eerlijk zijn naar elkaar.
 - Feedback geven
 - Feedback ontvangen
- Loslaten van oude patronen
- Iedereen is gelijkwaardig.
 - Uitstralen naar de kinderen.
 - Het 'oude' personeel benadert de startende leraren voor vragen.

Iedereen brengt elkaar op de hoogte van veranderingen.

- Alles is voor iedereen duidelijk.
- Alle regels en afspraken zijn duidelijk.
- Iedereen kent zijn taken en verantwoordelijkheden.
 - Hier kan men elkaar op aanspreken.

Teamgevoel:

Men wil werken in een team.

- Iedereen is op de hoogte van de regels en afspraken.
- Iedereen kent elkaars taken en verantwoordelijkheden.
- Er worden diepgaande gesprekken gevoerd tussen het voltallige personeel.
- Er wordt gewerkt op basis van gelijkwaardigheid.
- Scholing wordt aan alle teamleden aangeboden.

Handelen:

Er wordt professioneel gehandeld.

- Er wordt gekeken naar krachten en interesses van leerlingen.
- Men voelt zich geautoriseerd ad-hoc beslissingen te nemen.
 - Personeel kan zijn creativiteit hier in kwijt.

Iedereen handelt consequent en eenduidig.

- Er kunnen kaders en grenzen geboden worden.
 - Iedereen is op de hoogte van de regels en afspraken.
 - Iedereen kan daadkrachtig optreden.
 - Iedereen kan zelfstandig een klas managen.

Analyse vragenlijst 3

Stap 1 : Vragenlijsten gearceerd (op te vragen bij de onderzoeker).

Stap 2: Waarden koppelen aan fragmenten.

Stap 3 en 4: fragmenten coderen en groeperen

Stap 5: Hiërarchie aanbrengen in gecodeerde begrippen

(Zelf)vertrouwen:

Respondent 1 voelt zich veilig.

Respondent 1 voelt zich fijn en veilig binnen het team.

Respondent 3 voelt zich gesteund.

Respondent 2 voelt zich gesteund als de kinderen er zijn.

Respondent 3 voelt zich gewaardeerd.

Respondent 2 wil dat de leraren zich vrij genoeg voelen om taken en verantwoordelijkheden over te dragen aan leraarondersteuners.

Respondent 2 kan steeds beter zelfstandig beslissingen nemen omdat hij meer verantwoordelijkheden krijgt.

Respondent 1 vindt de intervisie een veilige houvast om diepgang te krijgen.

Respondent 3 wil doorgaan met intervisie.

Respondent 2 wil met dezelfde frequentie doorgaan met de intervisie.

Respondent 3 wil doorgaan met de intervisie in deze frequentie.

Respondent 1 verwacht door als team regelmatig intervisiebijeenkomsten te plannen, hij zich competent, zelfverzekerd en een volwaardig teamlid voelt.

Respondent 1 denkt dat de teamontwikkeling bijdraagt aan zijn zelfvertrouwen.

Respondent 2 denkt dat het gevolg van intervisie is dat er eenduidiger gehandeld wordt en denkt dat dit minder incidenten oplevert. Het is dus nóg veiliger op school.

Respondent 3 is steeds beter in staat om voor de klas te staan zonder een oud teamlid bij zich.

Respondent 3 voelt zich steeds minder getest omdat hij grenzen aangeeft en deze consequent hanteert.

Respondent 2 durft steeds meer verantwoordelijkheden te dragen omdat hij beter op de hoogte is.

Respondent 2 denkt dat het zelfvertrouwen toeneemt als er voldoende kennis is van stoornissen en beperkingen van kinderen.

Respondent 1 durft in diepgaande situaties zijn zegje te doen.

Respondent 1 is minder bang om te falen omdat hij meer weet.

Respondent 1 durft fouten toe te geven.

Respondent 1 vindt dat het reëler naar casussen kijkt.

Respondent 2 wordt gedreven als hij zich verantwoordelijk voelt.

Respondent 1 voelt zich zelfverzekerder.

Respondent 2 voelt zich aardig zelfverzekerd.

Respondent 3 voelt zich zelfverzekerd.

Respondent 1 vindt de intervisie een fijn instrument.

Respondent 1 vindt dat er een samenhang is tussen zelfvertrouwen en competentiegevoel.

Respondent 3 vindt dat competentiegevoel en zelfvertrouwen met elkaar samenhangen.

Competentiegevoel:

Respondent 2 vindt het fijn dat er verdieping is.

Respondent 2 vindt het goed dat er verdieping is.

Respondent 3 vindt dat er ontwikkeld wordt.

Respondent 3 voelt de ruimte zich te ontwikkelen als leerkracht. Dit draagt bij aan zijn competentiegevoel.

Respondent 2 vindt dat hij pedagogisch gegroeid is in het draaien van de klas.

Respondent 1 verwacht door als team regelmatig intervisiebijeenkomsten te plannen, hij zich competent, zelfverzekerder en een volwaardig teamlid voelt.

Respondent 3 vindt het waardevol gezamenlijke bijeenkomsten hebben waarin diepgang opgezocht wordt. Dit hoeft niet perse intervisie te zijn.

Respondent 2 vindt dat er op pedagogisch gebied stappen gezet zijn in het consequent en eenduidig handelen.

Respondent 2 denkt dat het zelfvertrouwen toeneemt als er voldoende kennis is van stoornissen en beperkingen van kinderen.

Respondent 1 wil meer weten over Oplossingsgericht werken omdat hij het lastig vindt de juiste vragen te stellen.

Respondent 1 vindt dat de intervisie ervoor zorgt dat hij zich ontwikkelt.

Respondent 2 wil didactisch ook stappen zetten.

Respondent 2 wil zichzelf blijven ontwikkelen.

Respondent 1 krijgt door de intervisie meer inzicht in eigen handelen.

Respondent 2 kan steeds beter zelfstandig beslissingen nemen omdat hij meer verantwoordelijkheden krijgt.

Respondent 1 vindt dat hij keuzes durft te maken en deze kan verantwoorden.

Respondent 3 vindt dat hij zicht heeft ontwikkeld van een onzekere factor tot een lerend teamlid.

Respondent 3 voelt zich competentier omdat hij zich meer een teamlid voelt.

Respondent 2 denkt dat hij didactisch een toegevoegde waarde is voor dit team.

Respondent 1 vindt dat kinderen meer van hem accepteren dan voorheen.

Respondent 2 vindt dat hij gegroeid is als professional.

Respondent 2 vindt het fijn dat er meer werkvormen worden toegepast.

Respondent 1 vindt dat er een samenhang is tussen zelfvertrouwen en competentiegevoel.

Respondent 3 vindt dat competentiegevoel en zelfvertrouwen met elkaar samenhangen.

Respondent 1 voelt zich steeds competentier.

Respondent 1 vindt dat hij laat zien dat hij gedreven en gemotiveerd is.

Teamgevoel:

Respondent 3 vindt dat collega's er voor elkaar zijn.

Respondent 3 vindt dat er een blok gevormd wordt doordat het team ergens voor staat en dit uitspreekt.

Respondent 3 vindt dat door de goede communicatie, betere gesprekken worden gevoerd. Daardoor wordt het teamgevoel versterkt.

Respondent 2 heeft het idee gehad dat hij alles mocht zeggen en vragen.

Respondent 3 voelt zich competentier omdat hij zich meer een teamlid voelt.

Respondent 3 wil dat het hele team participeert tijdens de intervisie.

Respondent 2 wil met alle collega's intervisie gaan houden.

Respondent 1 wil doorgaan met de intervisie met het voltallige personeel.

Respondent 3 vindt dat er door de intervisie een teamgevoel ontstaat.

Respondent 1 denkt dat de teamontwikkeling bijdraagt aan zijn zelfvertrouwen.

Respondent 1 verwacht door als team regelmatig intervisiebijeenkomsten te plannen, hij zich competent, zelfverzekerd en een volwaardig teamlid voelt.

Respondent 1 denkt dat het goed zou zijn als de 'oude' leraren mee zouden gaan doen tijdens de intervisie. Dit levert een wij-gevoel op.

Respondent 1 vindt dat er een gat is tussen de startende leraren en de leraren die al langer werkzaam zijn.

Respondent 2 vindt dat er twee 'kampen' zijn.

Respondent 3 vindt dat twee delen zijn in het team (participanten en niet-participanten).

Respondent 1 wil helpen zichzelf en anderen te laten ontwikkelen.

Respondent 2 wil dat iedereen gelijk is aan elkaar en dit uitstraalt.

Respondent 2 heeft zich kwetsbaar opgesteld.

Respondent 3 is een teamplayer.

Communicatie:

Respondent 3 vindt dat door de goede communicatie, betere gesprekken worden gevoerd. Daardoor wordt het teamgevoel versterkt.

Respondent 2 wil de 'oude' leraren mee laten doen in de intervisie omdat iedereen dan van hetzelfde op de hoogte is.

Respondent 2 vindt dat collega's elkaar beter leren kennen door middel van diepgaande gespreksvoering.

Respondent 2 vindt het goed dat er over werk gepraat wordt.

Respondent 3 vindt dat collega's opener en eerlijker naar elkaar zijn.

Respondent 1 is meer op de hoogte van de manier waarop er gewerkt en gecommuniceerd wordt.

Respondent 2 voelt zich steeds meer op de hoogte en onderdeel van wat er in de school gebeurt.

Respondent 2 wil op de hoogte zijn van alle veranderingen.

Respondent 1 vindt dat er buiten de intervisie wordt ingegaan op elkaars handelen.

Respondent 2 denkt dat het gevolg van intervisie is dat er eenduidiger gehandeld wordt en denkt dat dit minder incidenten oplevert. Het is dus nóg veiliger op school.

Respondent 2 vindt dat de communicatie goed verloopt.

Stap 6: combinaties en associaties tussen begrippen → hoofd- en subgroepen gemaakt

(Zelf)vertrouwen:

Men voelt zich zelfverzekerd als er een veilige omgeving is.

- Gehoord voelen.
- Gesteund voelen.
- Serieus genomen worden.
 - Goede begeleiding is noodzakelijk.
 - Inzicht in eigen handelen.
 - Intervisie voelt als een veilige houvast om diepgang te creëren.
 - Zorgt voor minder incidenten en meer veiligheid.

Men voelt zich zelfverzekerd als er wordt gehandeld naar vaste afspraken en structuren.

- Alle regels en afspraken zijn duidelijk.
- Alle taken en verantwoordelijkheden zijn duidelijk.
 - Men wil meer verantwoordelijkheden.
 - Men wil taken overnemen van andere leerkrachten.
- Als er eenduidig gehandeld wordt, kan men elkaar vertrouwen.
 - Startende leraren worden minder getest door leerlingen.
 - Men is minder bang om te falen omdat men meer weet.
 - Men durft fouten toe te geven

Men verwacht als het zelfvertrouwen toeneemt dat het competentiegevoel toeneemt.

- Gebruik maken van elkaars kwaliteiten
 - Intervisie met het voltallige team.
 - Doorzettingsvermogen
 - Rust

Competentiegevoel:

Goede begeleiding is essentieel.

- Startende leraren hebben het gevoel competent te moeten zijn.
 - Wat zijn de verwachtingen van een startende leraar?
 - Meer verantwoordelijkheden zorgen voor vergroten competentiegevoel.
 - Verdieping zorgt voor competentiegevoel.
 - Men groeit op pedagogisch gebied.
 - Men heeft de ambitie didactisch te groeien.
 - Startende leraren willen goede begeleiding.

- In gesprek met personeel.
- Door intervisie krijgt men inzicht in eigen handelen.

Ment verwacht dat het competentiegevoel toeneemt als het zelfvertrouwen toeneemt.

- Startende leraren zijn gemotiveerd.
- Startende leraren zijn leergierig.

Communicatie:

Men vindt diepgaande gesprekken waardevol.

- Dit komt ten goede aan het teamgevoel.
- Open en eerlijk zijn naar elkaar.
 - Feedback geven
 - Feedback ontvangen
- Men leert elkaar beter kennen
- Iedereen is gelijkwaardig.
 - Uitstralen naar de kinderen.

Iedereen brengt elkaar op de hoogte van veranderingen.

- Alles is voor iedereen duidelijk.
- Alle regels en afspraken zijn duidelijk.
- Iedereen kent zijn taken en verantwoordelijkheden.
 - Hier kan men elkaar op aanspreken.

Men wil het voltallige personeel laten participeren in de intervisiebijeenkomsten.

Teamgevoel:

Men wil werken in een team. In het huidige team is er een tweedeling.

- Men wil intervisie met het voltallige personeel.
 - Men staat achter elkaars standpunten.
 - Iedereen is op de hoogte van de regels en afspraken.
 - Iedereen kent elkaars taken en verantwoordelijkheden.
 - Er worden diepgaande gesprekken gevoerd tussen het voltallige personeel.
 - Men voelt zich veilig genoeg om alles te kunnen zeggen.
- Er wordt gewerkt op basis van gelijkwaardigheid.
- Scholing wordt aan alle teamleden aangeboden.

Bijlage 9: Grafieken progressie gescoord door observators

