

Wie, wat en hoe?

Praktijkonderzoek naar leerkrachtbegeleiding op de
Egbertusschool



Praktijkonderzoek: Master SEN: Intern begeleider

Student: W.van Oort

Studentnr: S1037920

Inleverdatum: 3 augustus 2012

Onderzoeksdocent: B. van Velthooven

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Summary	5
1. Inleiding	6
Verlegenheidsituatie	6
Doel in en van het onderzoek	7
Onderzoeksvragen	8
2. Theoretisch kader	11
2.1 De begeleiding van leerkrachten	11
2.2 Vormen van begeleiding	13
2.3 De rol van een intern begeleider binnen leerkrachtbegeleiding	15
2.4 De rol van een directeur binnen leerkrachtbegeleiding	15
2.5 De rol van leerkrachten binnen leerkrachtbegeleiding	16
2.6 Interne – en externe begeleiders	16
2.7 Samenvatting	16
3. Opzet van het project	18
3.1 De onderzoeksopzet	18
3.2 Instrumenten	18
3.3 Het verwerken van de gegevens	19
4. Resultaten	20
4.1 Wat wordt er verstaan onder het begeleiden van leerkrachten?	20
4.2 Welke wensen hebben de directeur, de intern begeleider en de leerkrachten van de Egbertusschool met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding binnen de taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten?	24
4.3 Hoe dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden?	28
4.4 Hoe is de leerkrachtbegeleiding momenteel georganiseerd op de Egbertusschool volgens de leerkrachten?	30
4.5 Welke rol kunnen de directeur, de intern begeleider en de leerkrachten spelen binnen de begeleiding van leerkrachten?	31
5. Conclusies en discussie	36
5.1 Conclusies	36
5.2 Aanbevelingen	38
5.3 Discussie	39
Literatuurlijst	41
Bijlagen	44
Bijlage 1: Vragenlijst directeur Egbertusschool	45
Bijlage 2: Vragenlijst intern begeleider Egbertusschool	48
Bijlage 3: Vragenlijst leerkrachten Egbertusschool	50
Bijlage 4: Vragenlijst intern begeleiders Stichting Lek en IJssel.	54
Bijlage 5: Verwerking resultaten vragenlijsten MT Egbertusschool	57
Bijlage 6: Verwerking resultaten vragenlijsten leerkrachten Egbertusschool	62
Bijlage 7: Verwerking resultaten vragenlijsten intern begeleiders Stichting Lek en IJssel	69

Samenvatting

Lesgeven is extreem complex werk. Om succesvol te zijn, is een breed scala aan vaardigheden nodig. Begeleiding van leerkrachten speelt hierbij een rol. Op de Egbertusschool in Vianen heeft in oktober 2010 een onderzoek plaatsgevonden waarin naar voren komt dat de begeleiding van leerkrachten te kort schiet. Onduidelijk is echter op welke wijze de leerkrachtbegeleiding vormgegeven dient te worden. In dit praktijkonderzoek is onderzoek gedaan naar wat de wensen en mogelijkheden van het team van de Egbertusschool zijn met betrekking tot de begeleiding van leerkrachten. Hierbij wordt gesproken over begeleiding ten aanzien van de taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten en de communicatie hierover binnen het team. Ook is onderzocht wat de rol van de intern begeleider en de directeur daarin kan zijn. Voor dit onderzoek heeft er een praktijkonderzoek plaatsgevonden, waarbij er antwoorden zijn gezocht in de literatuur en in de praktijk. Binnen de Egbertusschool hebben de directeur, de intern begeleider en acht leerkrachten een vragenlijst ingevuld. Ook hebben vijftien intern begeleiders een vragenlijst ingevuld. Uitleg over de onderzoeksmethode is te lezen in hoofdstuk 3.

Samenvatting van het literatuuronderzoek (hoofdstuk2).

Begeleiding van leerkrachten dient rekening te houden met de context waar de leerkracht werkt, de aanpak dient te passen bij de organisatie, uit te gaan van behoeften van leerkrachten en het dient een structureel onderdeel binnen de onderwijspraktijk van leerkrachten te zijn aldus Nedermeijer, Groot en Wagenaar (2010). Leerkrachten hebben behoefte aan feedback en duidelijke richtlijnen met betrekking tot de verantwoordelijkheden die behoren bij het beroep van leerkracht (Katz, 2010). Door middel van een professionele cultuur wordt de individuele ontwikkeling van leerkrachten verbonden met die van de school aldus Jutten (2008). Hierbij blijken de kwaliteit van communicatie, de mate van openheid, zelfreflectie, elkaar willen en kunnen helpen en zich kwetsbaar durven opstellen een grote rol te spelen. Doel - en taakgerichtheid zijn belangrijk als professionals effectief met elkaar willen samenwerken. Duidelijke beschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en helderheid over de structuur van de samenwerking zijn van belang Vanhoof en Petegem (2010) en Swart (2009). De intern begeleider zorgt voor het systeem van ondersteuning van leerlingen, door met name leerkrachten van die leerlingen te begeleiden en zich te ontwikkelen in de richting van een coach (Groeneweg, 2009). Van belang is dat de school helder heeft wat verwacht wordt van de intern begeleider (Van Beukering, Meijer & Roede, 2001). Verder zijn er verschillende vormen van leerkrachtbegeleiding en kunnen verschillende personen daar de rol van begeleider op zich nemen. In een professionele leergemeenschap dient de directeur professionele ontmoetingen tussen medewerkers te creëren waarin medewerkers van en aan elkaar kunnen leren (Emst, 1999). Wanneer het gaat om persoonlijke en professionele ontwikkeling, zal de directeur de rol van coach op zich kunnen nemen (Lingsma, 2005).

Samenvatting van de onderzoeksresultaten (hoofdstuk 4).

Het ad hoc reageren op een hulpvraag op pedagogisch en didactisch gebied van leerkrachten wordt door de meeste leerkrachten en intern begeleiders gezien als het begeleiden van leerkrachten. Het managementteam vindt emotionele, informatieve, evaluatieve ondersteuning en de ondersteuning in middelen allen even belangrijk. De meeste leerkrachten vinden informatieve en evaluatieve ondersteuning belangrijk. De respondenten hebben een voorkeur voor coaching, 1 op 1, door de intern begeleider. Uit de vragenlijsten aan de respondenten blijkt dat de leerkrachten behoefte hebben aan duidelijke communicatie omtrent leerkrachtbegeleiding. Hierbij wordt gesproken over duidelijkheid omtrent afspraken en heldere taakomschrijvingen van alle betrokkenen aldus de respondenten. Ook de open houding van leerkrachten binnen de begeleiding is belangrijk. Respect, eerlijkheid en elkaar vertrouwen is volgens de respondenten belangrijk binnen de communicatie. De leerkrachten van de Egbertusschool zijn momenteel negatief over de leerkrachtbegeleiding. Oorzaken zijn: de geringe begeleiding en de geringe aanwezigheid van de intern begeleider door gebrek aan tijd, weinig duidelijkheid omtrent leerkrachtbegeleiding en geen vaste structuur in het voeren van begeleidende gesprekken.

Samenvatting conclusie en aanbevelingen (hoofdstuk 5).

Leerkrachten hebben behoefte aan een ad hoc reactie op hulpvragen en duidelijkheid rondom taakomschrijvingen en afspraken over de begeleiding van leerkrachten. Begeleiding dient een helder doel te hebben. Open en volledig communiceren omtrent leerkrachtbegeleiding wordt aanbevolen. Coaching op een hulpvraag door de intern begeleider geniet de voorkeur van leerkrachten. Hierbij is het echter wel van belang dat de intern begeleider prioriteiten stelt en een heldere taakomschrijving heeft. Leerkrachten hebben de behoefte om collega leerkrachten te begeleiden. Het leren van elkaar wordt door het managementteam als belangrijk ervaren. Aanbevolen wordt op structurele wijze begeleiding – en beoordelingsgesprekken te voeren, op een proactieve wijze om het effect van leerkrachtbegeleiding te vergroten.

Summary.

Teaching is extremely complex. To be successful, a teacher needs a wide range of skills. Supporting teachers is one of the important issues. Due to this, in October 2010, at the Egbertus school (Vianen – Netherlands), research was done into teacher guidance. The outcome was that giving support to teachers was insufficient. However, it is unclear in which way and how a teacher should be supported. During this case study, research was done into the needs and capabilities of the Egbertusschool team with regard to supporting the teachers. One of the topics was; giving support in relation to tasks and responsibilities of the teachers and how to communicate about this within the team. Also, has been studied what the role can be of the supervisor and the director internally. For this research a case study took place. They looked at theory and practice when they were searching for answers. Within the Egbertusschool, the director, the internal supervisor and eight teachers completed a questionnaire. Also, fifteen internal supervisors completed a questionnaire. Chapter 3 gives more detailed information about the research method

Summary of the literature study (Chapter 2).

Supervision of teachers should take into account the context where the teacher works, the approach should be applied to the organization, starting from the needs of teachers and should be a structural component within the educational practice of teachers (Nedermeijer, Groot & Wagenaar, 2010). Teachers need feedback and clear guidelines regarding the responsibilities associated with the teaching profession (Katz, 2010). Through a professional culture is the individual development of teachers connected with the schools profession. It appears the quality of communication, the degree of openness, self-reflection, willing and able to help each other and dare to be vulnerable to a major role to play (Jutten, 2008). Purpose - and task orientation are important as professionals seek to cooperate effectively. Clear description of tasks and responsibilities and clarity about the structure of cooperation are important (Vanhoof & Petegem, 2010; Swart, 2009). The internal supervisor ensures the system of support for pupils, particularly by teachers who supervise students and to develop in the direction of a coach (Groeneweg, 2009). The school has a need for clear expectations of the internal supervisor (Van Beukering, Meijer & Roede, 2001). There are also various forms of teacher guidance, and different people can take the role of supervisor. In a professional learning community, the director create professional meetings between staff and environment where employees can learn together (Emst, 1999). When it comes to personal and professional development, the Director can be a coach (Lingsma, 2005).

Summary of the research (Chapter 4).

The direct response to a request for help on pedagogical and didactic field of teachers is by most teachers and counselors seen as teacher guidance. The managementteam answered that emotional, informational, evaluative support and the support of resources all equally important. Most teachers find informative and evaluative support important. The respondents have a preference for coaching, 1 on 1, by the internal supervisor. Teachers need clear communication about teacher guidance. They need clarity about appointments and clear job descriptions of all concerned according to the respondents. The open attitude of teachers within the teacher guidance is important. Respect, honesty and trust is important, according to the respondents. The teachers of the Egbertusschool are currently negative on the teachers guidance. Causes are: the low support and low presence of the internal supervisor, lack of time, lack of clarity about teacher guidance and no permanent structure in the conduct of accompanying interviews.

Summary of the conclusions and recommendations (Chapter 5).

Teachers need an direct response to requests for help and clarity around job descriptions and appointments within the guidance of teachers. Teacher guidance should have a clear goal. Open and fully communication about teacher supervision is recommended. Teachers preferred coaching on a request for help by the internal supervisor. It is important that the internal supervisor sets priorities and a clear task description. Teachers need to guide fellow teachers. Learning from each other is seen as important by the managementteam. It is recommended to plan proactive structural guidance - and review conversations, to increase the effect of teacher guidance.

1. Inleiding

1.1 Verlegenheidsituatie.

De Egbertusschool is een katholieke school, gelegen in de stadskern van Vianen. Op deze school zitten 133 leerlingen, verdeeld over 6 groepen en 9 leerkrachten. Deze leerlingen zijn verdeeld over de groepen 1/2, 3, 4, 5, 6 en een groep 7/8. De directeur is 3 dagen per week aanwezig en de intern begeleider 1 dag per week. Leerkrachten werken met groepshandelingsplannen en waar nodig individuele handelingsplannen, zo staat beschreven in de schoolgids (Werf, 2008).

De Egbertusschool is 1 van de 16 scholen die deel uitmaakt van de stichting 'Lek en IJssel'. Binnen deze stichting is het ortho-pedagogisch-didactisch-centrum (OPDC) De Wenteltrap het expertisecentrum. OPDC De Wenteltrap speelt een ondersteunende rol wanneer een leerkracht een hulpvraag heeft met betrekking tot leerlingen. Het OPDC verzorgt psychologische onderzoeken voor de Egbertusschool (Werf, 2008).

Op de Egbertusschool heeft in oktober 2010 op verzoek van de directeur een onderzoek plaatsgevonden naar aanleiding van onrust binnen het team. Het onderzoek is uitgevoerd door het Katholiek Pedagogisch Studiecentrum (KPC), te 's-Hertogenbosch. In dit onderzoeksverslag wordt de onrust binnen de Egbertusschool beschreven. 'In het schooljaar 2009-2010 heeft de directeur signalen ontvangen van medewerkers, ouders en de medezeggenschapsraad waaruit valt op te maken dat er sprake is van onrust op de Egbertusschool' (Krom, 2010, p. 1).

Uit dit onderzoek blijkt dat deze onrust is ontstaan door de personele wisselingen en het hoge verzuimcijfer van personeelsleden (Krom, 2010). In de periode 2006-2010 waren er 9 leerkrachten werkzaam op de Egbertusschool. In deze periode zijn er vijf leerkrachten met zwangerschapsverlof geweest, drie leerkrachten zijn langdurig ziek geweest. Tijdens deze periode voelden de leerkrachten die wel aanwezig waren zich verantwoordelijk voor de klassen waar de leerkracht afwezig was, blijkt uit informele gesprekken tussen leerkrachten en de onderzoeker. Wanneer er geen invalleerkracht beschikbaar was, gaven de aanwezige leerkrachten regelmatig 2 klassen les.

De onrust die door Krom (2010) beschreven wordt, betreft de volgende terreinen: communicatie binnen het team, organisatie en beheer van taken en verantwoordelijkheden van teamleden, opzetten en uitvoeren van beleid, nakomen van afspraken en sturing.

Volgens Krom (2010) schiet de begeleiding van individuele leerkrachten tekort. Dit komt volgens Krom (2010) doordat niet helder is wie, waarvoor aanspreekbaar is. Communicatie hierover richting het team is niet duidelijk. In het onderzoek (Krom, 2010) komt naar voren dat op expliciete hulpvragen van leerkrachten ten aanzien van hun taken en verantwoordelijkheden en de communicatie hierover binnen het team, niet of onvoldoende ingegaan wordt door directie en de intern begeleider, hierdoor worden hulpvragen niet beantwoord.

In het onderzoek komt niet naar voren wat de wensen van leerkrachten zijn met betrekking tot de begeleiding. Wel worden er in het onderzoek (Krom, 2010) oplossingen beschreven die zijn aangedragen door de ondervraagde leerkrachten van de Egbertusschool. Oplossingen die aansluiten bij de begeleiding van leerkrachten zijn:

- Heldere communicatie richting personeelsleden.
- Sturing van personeel binnen de school: Duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden, helderheid over wie waarvoor aanspreekbaar is.
- Cyclus van functioneringsgesprekken oppakken.
- Aandacht voor nieuwe collega's.

In het onderzoek (Krom, 2010) worden aanbevelingen gedaan om de onrust te verminderen ten aanzien van de communicatie, sturing en organisatie en beheer. Daarnaast wordt de directeur een cursus coaching en begeleiding van personeel, eventueel samen met de intern begeleider, aanbevolen. Aanbevelingen die in december 2012 al zijn uitgevoerd:

Communicatie:

- Maak een vergaderschema dat vaststaat. Plan huishoudelijke en thematische inhoud.
- De agenda, voorzien van vaste structuur, dient een week van te voren gemaild te worden.
- Volg een functionele teamcursus communicatie.
- Maak een beleid op de formele en informele communicatie.

Organisatie en beheer:

- SMART doelen stellen. Geef op agenda's van vergaderingen de fase van besluitvorming aan.

Sturing:

- Inzichtelijk maken hoe procedures verlopen. De directeur neemt hier de leiding in.
- Specifieke taken en verantwoordelijkheden delegeren naar teamleden met kennis van zaken, die daar affiniteit mee hebben.

Aanbevelingen die in december 2012 nog niet zijn uitgevoerd:

Organisatie en beheer:

- Cursus coaching en begeleiding van personeel, eventueel samen met de intern begeleider.

In het onderzoek (Krom, 2010) wordt door teamleden aangegeven dat de onrust in het huidige schooljaar 2010 - 2011 is verminderd. Dit komt onder andere door een gewijzigde teamsamenstelling, een lager verzuimcijfer en de uitvoering van een aantal aanbevelingen van Krom (2010). Echter, uit gesprekken met leerkrachten en de intern begeleider (2012) blijkt dat de onrust niet verdwenen is, dit blijft een aandachtspunt op de Egbertusschool. Daarnaast is de aanbeveling ten aanzien van de begeleiding van leerkrachten, nog niet uitgevoerd. Uit gesprek met de intern begeleider en directeur (maart, 2012) blijkt dat deze aanbeveling nog niet is uitgevoerd doordat er sprake is van tijdgebrek.

In het schoolbeleidsplan (Schoolplan Egbertusschool, 2010-2014) wordt de begeleiding van leerkrachten niet beschreven. Er wordt verwezen naar het personeelsbeleidsplan van de stichting 'Lek en IJssel' te IJsselstein. In dit personeelsbeleidsplan (Auteur onbekend, Stichting Lek en IJssel, versie dec. 2010) wordt beschreven dat de stichting Lek en IJssel leerkrachten de mogelijkheid biedt om begeleid te worden door een coach van de stichting Lek en IJssel.

Doordat de begeleiding van leerkrachten niet beschreven staat in het schoolbeleidsplan is niet helder op welke wijze leerkrachten begeleid kunnen worden binnen de school.

Op de Egbertusschool wordt gebruik gemaakt van een ontwikkelingsdocument (2010). Dit ontwikkelingsdocument beschrijft de wijze waarop de zorg aan leerlingen en leerkrachten georganiseerd is op de Egbertusschool. In het ontwikkelingsdocument van de Egbertusschool (2010) staat beschreven dat leerkrachten voldoende ondersteund dienen te worden. De intern begeleider en de directeur hebben een ondersteunende rol naar leerkrachten toe, zo staat beschreven in de taakomschrijvingen in het ontwikkelingsdocument (Egbertusschool, 2010). In de taakomschrijving in het kader van de leerlingenzorg van de intern begeleider wordt beschreven dat de intern begeleider regelmatig overleg dient te voeren met de groepsleerkracht. Er vinden bijvoorbeeld structureel twee maal per schooljaar groepsbesprekingen plaats. Hierbij worden alle leerlingen besproken alvorens de leerkracht rapportgesprekken met de ouders voert.

Uit een gesprek met de intern begeleider (december 2011) blijkt dat de intern begeleider vindt dat er richting de leerkrachten onvoldoende duidelijkheid geboden wordt met betrekking tot de begeleiding van leerkrachten door de school. De intern begeleider vindt dat hierover duidelijkheid geboden dient te worden. Dit blijkt ook uit de oplossingen die door ondervraagde leerkrachten worden aangedragen in het onderzoek (Krom, 2010). Naast een heldere communicatie omtrent leerkrachtbegeleiding, hebben leerkrachten eveneens behoefte aan helderheid met betrekking tot de taken en verantwoordelijkheden. In de aanbevelingen van Krom (2010) wordt aangegeven dat de directeur, eventueel met de intern begeleider een cursus coaching en begeleiden van personeel dient te gaan volgen. Hierbij is echter niet onderzocht of de leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding door de directeur of intern begeleider, en of coaching de meest geschikte vorm van leerkrachtbegeleiding op de Egbertusschool is.

Bovenstaande vormt de aanleiding voor de vraagstelling binnen dit praktijkonderzoek. In dit praktijkonderzoek wordt onderzocht welke vorm van begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool de voorkeur heeft bij de directeur, de intern begeleider en de leerkrachten en op welke wijze dit in de praktijk toegepast kan worden. Het doel van dit praktijkonderzoek luidt als volgt:

1.2 Doel in en van het onderzoek.

Het doel van het onderzoek is inzicht krijgen in en aanbevelingen doen ten aanzien van de wensen en de mogelijkheden van het team van de Egbertusschool bij de begeleiding die de school de leerkrachten biedt en wat de rol van de directeur en intern begeleider hierin kan zijn. Door dit helder te krijgen kan

duidelijkheid gecreëerd worden over de wijze en mate van begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool. Behoeften aan begeleiding binnen de taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten worden helder en ook op welke wijze de communicatie hierover plaats dient te vinden, zal helder worden. Op de langere termijn zal dit wellicht een positief effect hebben op de beschreven onrust op de Egbertusschool.

1.3 Onderzoeksvragen.

Binnen dit praktijkonderzoek wordt gebruik gemaakt van een centrale vraagstelling met daarbij behorende onderzoeksvragen. Binnen de onderzoeksvragen worden deelvragen gesteld aan de literatuur en aan de praktijk.

De centrale vraagstelling luidt als volgt:

Wat zijn de wensen en mogelijkheden van het team van de Egbertusschool met betrekking tot de begeleiding van leerkrachten ten aanzien van hun taken en verantwoordelijkheden en de communicatie hierover binnen het team en wat kan de rol van de intern begeleider en de directeur daarin zijn?

De onderzoeksvragen luiden als volgt:

1. Wat wordt er verstaan onder het begeleiden van leerkrachten?

Deelvragen aan de (inter) nationale literatuur:

- ☐ Wat verstaat de literatuur onder de begeleiding van leerkrachten binnen het onderwijs?
- ☐ Welke vormen van begeleiding binnen het onderwijs worden er in de literatuur beschreven?
- ☐ Welke voorwaarden beschrijft de literatuur bij de begeleiding van leerkrachten?

Deelvragen aan de praktijk:

- ☐ Wat verstaat de directeur van de Egbertusschool onder de begeleiding van leerkrachten?
- ☐ Wat verstaat de intern begeleider van de Egbertusschool onder de begeleiding van leerkrachten?
- ☐ Wat verstaan de leerkrachten van de Egbertusschool onder de begeleiding van leerkrachten?
- ☐ Wat verstaan de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel onder de begeleiding van leerkrachten?
- ☐ Welke vormen van begeleiding van leerkrachten kent de directeur van de Egbertusschool?
- ☐ Welke van vorm van begeleiding van leerkrachten spreekt de directeur van de Egbertusschool het meeste aan?
- ☐ Welke vormen van begeleiding van leerkrachten kent de intern begeleider van de Egbertusschool?
- ☐ Welke vorm van begeleiding van leerkrachten spreekt de intern begeleider van de Egbertusschool het meest aan?
- ☐ Welke vormen van leerkrachtbegeleiding kennen de leerkrachten van de Egbertusschool?
- ☐ Welke vorm van begeleiding van leerkrachten spreekt de leerkrachten op de Egbertusschool het meest aan?

2. Welke wensen hebben de directeur, intern begeleider en de leerkrachten van de Egbertusschool met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding binnen de taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten?

Deelvragen aan de literatuur:

- ☐ Wat verstaat de literatuur onder leerkrachtbegeleiding ten aanzien de taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten?

Deelvragen aan de praktijk:

- ☐ Welke wensen heeft de directeur met betrekking tot het begeleiden van leerkrachten?
- ☐ Welke wensen heeft de intern begeleider met betrekking tot het begeleiden van leerkrachten ?
- ☐ Welke wensen hebben de leerkrachten van de Egbertusschool met betrekking tot de eigen begeleiding?
- ☐ Op welke taken en verantwoordelijkheden van de leerkrachten dient begeleiding van leerkrachten in te gaan volgens de directeur van de Egbertusschool?
- ☐ Op welke taken en verantwoordelijkheden van de leerkrachten dient begeleiding van leerkrachten in te gaan volgens de intern begeleider van de Egbertusschool?
- ☐ Op welke van de eigen taken en verantwoordelijkheden dient leerkrachtbegeleiding in te gaan volgens de leerkrachten van de Egbertusschool?

- ☐ Op welke taken en verantwoordelijkheden dient leerkrachtbegeleiding in te gaan volgens de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel?

3. Hoe dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden?

Deelvragen aan de literatuur:

- ☐ Op welke wijze dient er gecommuniceerd te worden binnen de school over de begeleiding van leerkrachten?

Deelvragen aan de praktijk:

- ☐ Op welke wijze dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden volgens de directeur van de Egbertusschool?
- ☐ Op welke wijze dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden volgens intern begeleider van de Egbertusschool?
- ☐ Op welke wijze dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden volgens de leerkrachten van de Egbertusschool?
- ☐ Op welke wijze dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden volgens de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel?

4. Hoe is de leerkrachtbegeleiding momenteel georganiseerd op de Egbertusschool volgens de leerkrachten?

Deelvragen aan de praktijk:

- ☐ Welke vormen van begeleiding van leerkrachten komen de leerkrachten tegen op de Egbertusschool?
- ☐ Wat vinden de leerkrachten van de Egbertusschool van de manier waarop de eigen begeleiding georganiseerd is?

5. Welke rol kunnen de directeur, de intern begeleider en de leerkrachten spelen binnen de begeleiding van leerkrachten?

Deelvragen aan de (inter) nationale literatuur:

- ☐ Wat zegt de literatuur over de rol van de intern begeleider ten aanzien van de begeleiding van leerkrachten?
- ☐ Op welke wijze kan de directeur een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten volgens de literatuur?
- ☐ Op welke wijze kunnen leerkrachten een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten?
- ☐ Op welke wijze kunnen externe personen zoals coaches, orthopedagogen, therapeuten een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten?

Deelvragen aan de praktijk:

- ☐ Op welke manier kan de directeur een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens de directeur zelf?
- ☐ Op welke manier kan de directeur een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens de intern begeleider?
- ☐ Op welke manier kan de directeur een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens de leerkrachten?
- ☐ Op welke manier kan de intern begeleider een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens de directeur?
- ☐ Op welke manier kan de intern begeleider een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens de intern begeleider zelf?
- ☐ Op welke manier kan de intern begeleider een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens de leerkrachten?
- ☐ Op welke manier kan de intern begeleider een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten spelen volgens de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel?
- ☐ Welke mogelijkheden hebben de leerkrachten van de Egbertusschool met betrekking tot de begeleiding van andere leerkrachten?
- ☐ Op welke manier kunnen leerkrachten een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten spelen volgens de directeur van de Egbertusschool?

- Op welke manier kunnen leerkrachten een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten spelen volgens de intern begeleider van de Egbertusschool?

In het theoretisch kader in hoofdstuk 2 wordt een antwoord gegeven worden op de deelvragen die gesteld worden aan de literatuur.

2. Theoretisch kader.

Lesgeven is extreem complex werk. Om succesvol te zijn, is een breed scala aan vaardigheden nodig. Begeleiding van leerkrachten speelt hierbij een rol. Dit hoofdstuk zal ingaan op de begeleiding van leerkrachten. In paragraaf 2.1 zal beschreven worden wat de begeleiding van leerkrachten binnen hun taken en verantwoordelijkheden inhoudt, op welke wijze gecommuniceerd dient te worden over leerkrachtbegeleiding en wat het doel van begeleiding zou kunnen zijn. Begeleiding van leerkrachten dient te voldoen aan een aantal voorwaarden om effectief en dus succesvol te kunnen zijn. Deze voorwaarden zullen beschreven worden in paragraaf 2.1. In paragraaf 2.2 zullen verschillende vormen van begeleiding beschreven en met elkaar vergeleken worden. Vervolgens zal in paragraaf 2.3 tot en met paragraaf 2.6 beschreven worden wie de begeleider van leerkrachten zou kunnen zijn. Zo kunnen de directeur, de intern begeleider, leerkrachten zelf of externe begeleiders een rol spelen.

2.1 De begeleiding van leerkrachten.

De medewerker en zijn potentiële kwaliteiten vervullen een belangrijke rol bij het realiseren van de doelstellingen van de organisatie. Zijlstra (2012) geeft aan dat er veel aan onderwijsvernieuwing gedaan wordt, maar er weinig aandacht wordt besteed aan de kwaliteit van de leerkracht. Leerkrachten dienen zich te blijven ontwikkelen aldus Crutchfield (2010). Reflecteren hoort daar bij. Het zelfbeeld van de leerkracht kan invloed hebben op diens functioneren (Korthagen, 2002). De professionele groei dient niet overgelaten te worden aan individuele verantwoordelijkheid (Emst, 1999; Jutten, 2008; Senge et al., 2001). Uit onderzoek blijkt dat leerkrachten die begeleiding van collega's en directie ontvangen, meer voldoening halen uit hun werkzaamheden. Dit heeft een positief effect op het ziekteverzuim van leerkrachten (Greiman, 2010; Smith & Ingersoll, 2004). Theorieën over leren, begeleiden en coaching leggen de nadruk op het leerproces van degene die begeleid wordt. Begeleiding dient effect te hebben op concreet waarneembaar gedrag volgens Heijkant et al. (2003). Dit concreet waarneembare gedrag is echter maar een gedeelte van de totale persoon. Wanneer gekeken wordt naar de 'Ijsberg van McClelland' in figuur 1, wordt duidelijk dat het gedeelte boven de waterlijn het waarneembare gedrag van de persoon is. Het gedeelte onder de waterlijn is niet waarneembaar. Eigenschappen onder de waterlijn bepalen het waarneembare gedrag. Wanneer het doel van begeleiden een blijvende verandering in gedrag is, is het de kunst een verbinding te leggen tussen het waarneembare gedrag en het niet-waarneembare gedrag van de persoon. Verbanden tussen de eigenschappen boven en onder de waterlijn, maken verbanden tussen de niveaus van doen, denken en willen mogelijk (Heijkant et al., 2003).



Figuur 1: Ijsberg van McClelland (Heijkant et al, 2003, p.13).

Uit onderzoek van Poet, Rudd en Kelly (2010) blijkt dat leerkrachten het meest leren van activiteiten waarbij samengewerkt wordt. Ook komt uit het onderzoek van Poet et al. (2010) naar voren dat 97 procent van de ondervraagde leerkrachten zelfreflectie het meest waardevol vond binnen leerkrachtbegeleiding. Daarnaast vond 75 procent van de ondervraagde leerkrachten geobserveerd worden en feedback ontvangen waardevol voor het verbeteren van hun onderwijs. McLeskey (2011) schrijft dat wanneer leerkrachten niet actief leren tijdens een begeleidingsproces, de effecten alleen op korte termijn zichtbaar zijn. Het niet actief leren noemt McLeskey (2011) 'sit and get' en kan vergeleken worden met een reactieve manier van begeleiden. Proactieve en reactieve vormen van begeleiding komen in paragraaf 2.3 aan de orde. Daniel en Donder (2011) schrijven dat niet alleen het effect dat begeleiding op leerkrachten heeft, dat McLeskey (2011) noemt, onderzocht dient te worden, maar ook het effect dat begeleiding van leerkrachten op het leren van kinderen heeft. Nedermeijer, Groot en Wagenaar (2010) schrijven dat begeleiding van leerkrachten zorgvuldig voorbereid dient te worden om het gewenste effect te kunnen bereiken. Het doel en de opzet van leerkrachtbegeleiding dienen helder te zijn. Nedermeijer et al. (2010) schrijven dat leerkrachten voldoende tijd moeten krijgen om nieuwe kennis en vaardigheden te leren gebruiken in hun eigen onderwijspraktijk.

Kenmerken om leerkrachtbegeleiding effectief te maken zijn volgens Nedermeijer et al. (2010): Rekening houden met de context waar de leerkracht werkt, evaluatie van effecten, de aanpak dient te passen bij de organisatie, uitgaan van behoeften van leerkrachten en het dient een structureel onderdeel binnen de onderwijspraktijk van leerkrachten te zijn.

Verskillende aspecten van begeleiden zijn van belang bij de begeleiding van leerkrachten. Zo heeft een leerkracht behoefte aan emotionele ondersteuning zoals op een open wijze met elkaar communiceren en een blik van waardering ervaren en ondersteuning op het gebied van middelen zoals ruimtes en tijd voor (niet -) lesgevende taken. Ook heeft een leerkracht behoefte aan effectieve informatie dat de leerkrachten kan helpen het onderwijs te verbeteren en als laatste evaluatieve ondersteuning (Katz, 2010). Leerkrachten hebben behoefte aan feedback en duidelijke richtlijnen over de verantwoordelijkheden die behoren bij het beroep van leerkracht, aldus Katz (2010). Leerkrachten die emotionele en informatieve ondersteuning ontvangen zijn meer tevreden met het werk (Katz, 2010). Startende leerkrachten hebben behoefte aan ondersteuning bij de praktische aspecten van het onderwijs zoals het krijgen van adviezen over methodes, klassenmanagement, betrokkenheid van leerlingen, administratie en de omgang met ouders (Greiman, 2007; Brannon, Fiene, Burke & Wehman, 2009). Groeneweg (2009) beschrijft drie aspecten die van belang zijn binnen de begeleiding van leerkracht. Het eerste aspect is: Een begeleider kan intern of extern zijn in een organisatie. Bij het begeleiden van leerkrachten kan een afweging gemaakt worden of dit gekoppeld is aan school of dat het gaat om een begeleidingstraject dat niet aan de school gekoppeld is, maar meer op de persoon gericht is. Het tweede aspect van begeleiden is de focus van begeleiding, met andere woorden: 'Wie wordt er begeleid en waarom?' En het derde aspect is die van de begeleidingstaak. Hierbij dient duidelijk te zijn wat de taak van de begeleider is. Dit kan zijn het coördineren van de leerlingenzorg of de daadwerkelijke persoonlijke ondersteuning van leerkrachten in het uitvoeren van hun taken binnen dat systeem. Dit aspect toont een verschil in werkzaamheden van de verschillende begeleiders. Zo heeft een intern begeleiders als taak het coördineren van de leerlingenzorg en het ondersteunen van leerkrachten en een coach heeft alleen de taak om leerkrachten te ondersteunen (Groenweg, 2009). In paragraaf 2.2 en 2.4 zal de rol van begeleiders uitgebreider beschreven worden De rol van de intern begeleider wordt verder beschreven in paragraaf 2.3.

Door middel van een professionele cultuur wordt de individuele ontwikkeling van leerkrachten verbonden met die van de school. Hierbij blijken de kwaliteit van communicatie, de mate van openheid, zelfreflectie, elkaar willen en kunnen helpen en zich kwetsbaar durven opstellen een grote rol te spelen. Samenhang is hierbij van belang aldus Jutten (2008). Senge et al. (2001) beschrijven dat de school het verband duidelijk moet maken tussen de eigen ambities en die van leerkrachten. Bij de professionalisering behoort een school rekening te houden met de behoeften van het personeel. Senge (2001) merkt daarbij op dat leden van een team geoefend moeten zijn in het voeren van een dialoog. In een dialoog delen teamleden hun vooronderstellingen, op deze manier ontstaat een gemeenschappelijk geheel aan betekenissen dan men allen niet gerealiseerd zou hebben. Doel - en taakgerichtheid zijn belangrijk als professionals effectief met elkaar willen samenwerken. Duidelijke beschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en helderheid over de structuur van de samenwerking zijn van belang. Het gaat hier om erkenning geven en krijgen, vertrouwen, verschillen in waarneming en de ruimte om hierover te communiceren met elkaar, in het belang van een gemeenschappelijk doel. Het beleidsvoerend vermogen van scholen is groter naarmate meer mensen open communiceren over hun motieven, ideeën en onzekerheden en men hierbij bereid is tot actief luisteren en tot het geven van feedback aldus Vanhoof en Petegem (2010) en Swart (2009). Belangrijk voor de doeltreffendheid van communicatie is onder meer de mate waarin men er in slaagt om informatie bestemd voor de leerkrachten vlot beschikbaar te maken. Hierbij is het van belang om zo volledig mogelijk te communiceren en om de communicatie tussen teamleden in beide richtingen te doen verlopen. Ook is het belangrijk om overleg – en besluitvormingsprocedures overzichtelijk te houden (Vanhoof & Petegem, 2010).

De taken die binnen een school uitgevoerd dienen te worden vragen om organisatie. Organisatie omvat het geheel van posities, verantwoordelijkheden en relaties en de wijze waarop deze op elkaar afgestemd worden. Taken en verantwoordelijkheden die onderscheiden worden en door iemand worden opgenomen, wordt positionele organisatie genoemd. Hierbij gaat het er niet om hoe de taken en verantwoordelijkheden concreet geregeld zijn, maar wel of in de school posities zijn opgenomen die zich hiermee bezighouden. De aanwezigheid van personen die deze posities opnemen, kan invloed

hebben op de wijze waarop het beleid vormgegeven wordt. Leerkrachten hebben hierbij een belangrijke rol. De manier waarop de uit te voeren taken worden gecoördineerd, wordt de procedurele organisatie genoemd, aldus Vanhoof en Petegem (2010). Procedurele organisatie is nodig om tot succesvolle beleidsvoering te komen. ‘De centrale vraag is in welke mate de school aan de hand van functie omschrijvingen en regels het gedrag van haar leden voorschrijft en op die manier hun vrijheid van handelen bepaalt’ (Vanhoof & Petegem, 2010, p. 5).

2.2 Vormen van begeleiding.

Binnen de literatuur wordt een aantal voorkomende vormen van leerkrachtbegeleiding beschreven. Verschillende vormen van leerkrachtbegeleiding zijn: Coaching, supervisie, intervisie, School Video Interactie Begeleiding (SVIB), klassenconsultatie, collegiale consultatie, consultatieve leerlingbegeleiding, mentoring, co-teaching en online-begeleiding. Begeleidingsvormen kunnen proactief of reactief zijn, afhankelijk van het beoogde doel van begeleiding. Later zal beschreven worden wat reactief begeleiden is. Proactieve vormen van begeleiding proberen het beste uit de persoon die begeleid wordt te halen. Deze persoon dient een hulpvraag te hebben en wordt hierbij aangezet tot het zelf vinden van een oplossing van een werkprobleem (Kessels, Huijbregts & Gilst, 2004; Linley, 2006). Coaching, SVIB, supervisie en intervisie zijn proactieve vormen van begeleiding en zijn op methodische wijze vormgegeven. Bij coaching, SVIB en intervisie dient er sprake te zijn van een werkvraag of coachingsvraag, waarbij het doel het vinden van een oplossing voor een werkprobleem is. Binnen coaching gaat het om bewustzijn en eigen verantwoordelijkheid (Beek & Tijmes, 2005). Coachen op competenties heeft als doel de eigen verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling te stimuleren (Kessels et al., 2004; Lingsma & Scholten, 2001). De methode SVIB is een methodiek voor coaching, waarbij de videocamera als middel gebruikt wordt (Klabbers, 2007). Intervisie is een laagdrempelige zelfhulpmethode, gericht op concrete uitkomsten. Bij intervisie heeft de inbrenger aan het eind van de bijeenkomst handelingsalternatieven ontvangen van de groep (Visser, 2004). Belangrijk is dat de onderlinge verwachtingen van de deelnemers helder zijn, alvorens er met de intervisiebijeenkomst gestart wordt (Hendriksen, 2003). Supervisie is eveneens gekoppeld aan de werksituatie. Het doel van supervisie is dat er bij de supervisor samenhang ontstaat tussen denken, voelen en handelen, gecombineerd tussen de persoon van de supervisor, zijn werksituatie en de daarbij behorende eisen. Ervaren is een kernbegrip waarbij supervisie zich richt op dieper gelegen niveaus van de persoonlijkheid (Lakerveld & Tijmes, 2004). Coaching, SVIB, supervisie en intervisie hebben ook als overeenkomst dat het in een groep kan plaatsvinden. Dit wordt ook wel teamcoaching of groepssupervisie genoemd. ‘Teamcoachen is het stimuleren van het nemen van gezamenlijk eigenaarschap voor professionele team (competentie) ontwikkeling en het resultaat ervan’ (Lingsma, 2005, p.14). Binnen groepssupervisie worden verschillende supervisanten betrokken bij elkaars leerproces. De supervisor zorgt ervoor dat supervisanten elkaar in het leerproces begeleiden (Lakerveld en Tijmes, 2004).

Leerkrachten kunnen door verschillende personen begeleid worden. Wanneer er een leerkracht aanwezig is met specifieke vakkennis kan deze net als de intern begeleider en de directeur eveneens een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten. Daarnaast kunnen leerkrachten begeleid worden door externe begeleiders. Zoals eerder beschreven vindt intervisie plaats in een groep collega leerkrachten met dezelfde positie binnen het team. In de onderwijspraktijk komen verschillende coaches voor. De directeur kan als coach fungeren, maar er kan ook een interne coach en/of externe coach aanwezig zijn. In paragraaf 2.4 wordt de rol van de intern begeleider als coach beschreven en ingegaan op de rol van de directeur binnen de begeleiding van leerkrachten. Wanneer SVIB wordt toegepast, dient er een SVIB’er of supervisor aanwezig te zijn, schrijft Klabbers (2007). Volgens Visser (2004) heeft supervisie een hiërarchisch element, waarbij de supervisor de deskundige is en de supervisor de leerling. Lakerveld en Tijmes (2004) schrijven dat de supervisor onafhankelijk dient te zijn en geen hiërarchische relatie met de supervisor moet hebben, dit om geen duale rol te hebben en de belangen van de supervisor helder te houden. Bij coaching, SVIB, supervisie en intervisie wordt aandacht besteed aan de onzichtbare aspecten van de totale persoon, de begeleiding besteed aandacht aan het waarneembare gedrag en het niet – waarneembare gedrag. Er zullen worden verdiepingsvragen gesteld aan de leerkracht door de begeleider. Er wordt vooral emotionele en evaluatieve ondersteuning geboden. Er zijn ook vormen van begeleiding die meer gericht zijn op ondersteuning op het gebied

van middelen en informatieve ondersteuning. Deze vormen van begeleiding zijn: klassenconsultatie, collegiale consultatie, consultatieve leerlingbegeleiding, mentoring (een onervaren leerkracht wordt begeleid door een ervaren leerkracht), werkbegeleiding, co-teaching en online-begeleiding. Deze vormen van begeleiding zijn reactief en zullen hieronder beschreven worden. Reactief houdt in dat de leerkracht adviezen ontvangt en deze worden vervolgens in de praktijk toegepast. Mentoring, werkbegeleiding, online-begeleiding en klassenconsultatie zijn methodische vormen van begeleiding. Mentoring, werkbegeleiding en online-begeleiding zijn met name gericht op de begeleiding van startende of nieuwe leerkrachten die begeleid worden door andere leerkrachten. Het aantal jaren dat startende leerkrachten begeleid dient te worden verschilt volgens de literatuur. Volgens Emst (1999) en Katz (2010) dient binnen twee jaar de professionaliteit van de medewerkers zichtbaar toe te nemen. Katz (2010) noemt daarnaast dat leerkrachten de eerste zes maanden leren te overleven. Crutchfield (2010) schrijft echter dat een leerkracht de eerste vier of vijf jaar begeleid dienen te worden en dat de behoefte aan begeleiding daarna niet stopt. Startende leerkrachten hebben evaluatieve ondersteuning nodig en mogelijkheden om te discussiëren over het eigen functioneren aldus Crutchfield (2010). Volgens Katz (2010) is de communicatie met meer ervaren leerkrachten hierbij een belangrijk middel. Daarnaast hebben startende leerkrachten informatieve ondersteuning nodig blijkt uit onderzoek van Maxwell, Harrington en Smith (2010). Mentoring is een werkwijze waarbij een ervaren leerkracht een minder ervaren leerkracht begeleidt, met als doel dat de minder ervaren leerkracht zich verder kan ontwikkelen. Observaties en daarbij behorende feedback en het gezamenlijk voorbereiden en uitvoeren van activiteiten kunnen hierbij een rol spelen (Maxwell et al 2010; Visser, 2004). Daniel en Donder (2011) schrijven dat een succesvolle leerkracht beter kan begeleiden dan een ervaren leerkracht, dit omdat een ervaren leerkracht niet per definitie succesvol hoeft te zijn. Bij werkbegeleiding wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de huidige procedures en protocollen op het gebied van leerlingenzorg (Vries & Heida, 2008). Online-begeleiding kan een toevoeging zijn op de normale begeleiding, deze dient niet als vervanging van andere begeleiding. Online-begeleiding heeft als voordeel dat de leerkracht de tijd en plaats kan bepalen voor het leren, praktisch leren kan gecombineerd worden met theoretische inzichten en het geeft begeleiders meer tijd om de leerkracht van informatie te voorzien. Ideeën en middelen kunnen hierbij uitgewisseld worden, blijkt uit onderzoek van Maxwell et al. (2010).

Klassenconsultatie is gekoppeld aan vernieuwingen op teamniveau. Leerkrachten worden individueel begeleid, hier wordt binnen het team over gesproken (Visser, 2004). Dit hangt samen met de theorie van de vernieuwing. SVIB kan hierbij eveneens ingezet worden. Videobeelden kunnen door meerdere leerkrachten bekeken worden. Hierdoor kunnen leerkrachten van elkaar leren (Heijkant et al., 2003).

Collegiale consultatie, consultatieve leerlingbegeleiding en co-teaching werken vraaggericht; de hulpvragen van de leerkracht zijn het uitgangspunt. Handelingsadviezen worden toegepast en vervolgens geëvalueerd, hierdoor ontstaat reflectie op het eigen handelen. Binnen collegiale consultatie en co-teaching begeleiden leerkrachten elkaar. Er is sprake van een advies (Vries & Heida, 2008) en een positief effect op het vergroten van het handelingsrepertoire van leerkrachten (Koot, 2010). Volgens Cushman (2004) zijn bij co-teaching zijn twee of meer leerkrachten verantwoordelijk voor het verloop in het klaslokaal, op dat moment. De begeleider moet beschikken over de competenties, vaardigheden en attitudes van een excellente leraar, aldus Koot (2010). Binnen collegiale consultatie wordt expertise uitgewisseld over de omgang met zorgleerlingen (Visser, 2004). Vries en Heida (2008) schrijven dat in veel gevallen deskundigen uit het speciaal onderwijs de leerkracht uit het basisonderwijs onderwijs ondersteunen. Wanneer er binnen de school een collega aanwezig is met voldoende expertise kan er binnen de school collegiale consultatie plaatsvinden (Vries & Heida, 2008). Wanneer dit het geval is heeft collegiale consultatie overeenkomsten met consultatieve leerlingbegeleiding, waarbij orthopedagogen en psychologen trachten de professionaliteit van leerkrachten te vergroten door middel van het opstellen en kiezen van interventies. Deze vorm wordt vooral gehanteerd wanneer leerlingen specifieke onderwijsbehoeften, waarbij traditionele leerlingbegeleiding te gering is (Visser, 2004).

2.3 De rol van een intern begeleider binnen leerkrachtbegeleiding.

De intern begeleider zorgt voor het systeem van ondersteuning van leerlingen, door met name leerkrachten van die leerlingen te begeleiden (Groeneweg, 2009). In de onderwijspraktijk van de interne begeleiding zullen werkbegeleiding, collegiale consultatie, intervisie en coaching de vormen van begeleiding zijn die de intern begeleider kan bieden (Vries & Heida, 2008). Van belang is dat de school helder heeft wat verwacht wordt van de intern begeleider (Van Beukering, Meijer & Roede, 2001). Intern begeleiders beschrijven de eigen rol idealiter als een coachende rol in een organisatie waar duidelijkheid is over het takenpakket van de intern begeleider, aldus Kessels et al (2004). De Landelijke Beroepsgroep voor Intern Begeleiders (2009) beschrijft de taken van de intern begeleider waarvan het begeleiden en coachen van individuele leerkrachten onderdeel is. Een duidelijke visie op de begeleiding van leerkrachten is daarbij gewenst volgens de intern begeleiders (LBib, 2009). Van Beukering, et al. (2001) en LBib (2009) schrijven dat intern begeleiders zich willen richten op de indirecte zorgverlening; het ondersteunen en begeleiden van leerkrachten. Intern begeleiders hebben echter een duale rol. De intern begeleider hoort bij het managementteam maar biedt ook ondersteuning aan leerkrachten. Door de plaats binnen het managementteam en de samenwerking met de directie zouden leerkrachten binnen de eigen begeleiding de intern begeleider minder kunnen gaan vertrouwen. Dit doordat de leerkracht er niet zeker van is wat de begeleider met de informatie doet in de richting van de directie. Wanneer de functieomschrijving helder is en de bevoegdheden van de intern begeleider duidelijk zijn binnen de school, hoeft dit volgens LBib (2009) geen probleem te zijn. Bokhorst (2003) en Greven (2000) schrijven dat de intern begeleider in de eerste plaats de begeleiding van collega's op zich dient te nemen en zich daarbij moet ontwikkelen in de richting van een coach. Bokhorst (2003) beschrijft dat een intern begeleider het vertrouwen moet hebben van de leerkrachten. Scholen moeten rekening houden met een inwerktijd voor intern begeleiders, zodat de intern begeleider de mogelijkheid heeft deze vertrouwensband met de leerkrachten op te bouwen.

2.4 De rol van een directeur binnen leerkrachtbegeleiding.

In een professionele leergemeenschap dient de schoolleider leerkrachten de ruimte te geven om te kunnen leren. Kennisuitwisseling tussen teamleden dient bevorderd te worden, aldus Jutten (2008). Scholing van het gehele team heeft de voorkeur boven scholing van de intern begeleider. Op deze manier wordt het systeem van interne begeleiding niet afhankelijk van een persoon, beschrijven Van Beukering et al. (2001) en Jutten (2008). Katz (2010) geeft in zijn onderzoek aan dat leerkrachten wel aangeven feedback te ontvangen van de directie na formele observaties, maar weinig frequente begeleiding in de vorm van informele feedback ontbreekt. Startende leerkrachten vinden de aanmoediging van de directie belangrijk. Het ondersteunen van startende leerkrachten is een factor die invloed heeft op de professie van leerkrachten. Dit houdt in: het creëren van een professionele cultuur, het begeleiden van leerkrachten en het bieden van professionaliseringsmogelijkheden aldus Correa, Jennifer en Wagner (2011). Binnen een professionele cultuur behoort de professionaliteit van medewerkers binnen twee jaar zichtbaar toe te nemen. De directeur creëert professionele ontmoetingen tussen medewerkers waarin medewerkers van en aan elkaar kunnen leren aldus Emst (1999). Een proactieve directeur kan eveneens coachen. De directeur richt zich vanuit de visie op het ontwikkelen van mogelijkheden van leerkrachten. De directeur dient ruimte te creëren om te reflecteren met de betrokkenen. De proactieve directeur richt zich op mogelijkheden in het heden vanuit een beeld over de toekomst, aldus Lingsma (2005). Wanneer het gaat om persoonlijke en professionele ontwikkeling, zal de directeur de rol van coach op zich kunnen nemen. De directeur dient de rol van teamcoach op zich te nemen wanneer het gaat om collectieve competenties, zoals samenwerking en afstemming. De directeur dient hierbij wel voldoende afstand te kunnen nemen tussen leider en begeleider. Hierbij is het volgens Lingsma (2005) van belang dat een directeur zich bewust is van de rol die een directeur heeft. Zo dient de directeur niet te reageren op eigen emoties en dient de directeur concrete verwachtingen van gewenst gedrag en afspraken te hebben. Wanneer de directeur niet voldoende afstand kan nemen, kan dit een reden zijn om een externe coach te vragen (Beek & Tijmes, 2005; Lingsma, 2005). De rol van een externe begeleider komt in paragraaf 2.7 aan de orde.

2.5 De rol van leerkrachten binnen de eigen begeleiding.

Leerkrachten kunnen van elkaar leren, wat de kwaliteit van de leerkracht en de professionele cultuur kan bevorderen (Emst, 1999; Evers, Vermeulen & van der Klink, 2007). Senge (2001) omschrijft teamleren als een van de vijf leerdisciplines. Binnen deze discipline staat groepsinteractie centraal. Kleine groepen mensen leren energie en daadkracht te mobiliseren om gemeenschappelijke doelen te bereiken. Leren van elkaar kan een extra stimulans en extra bijdrage leveren aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling (Nedermeijer et al., 2010). In lerende scholen is het belangrijk dat leerkrachten elkaar vertrouwen. Leerkrachten dienen openlijk met elkaar te discussiëren over problemen. Op deze manier voelen leerkrachten zich net zo verantwoordelijk voor het leren van collega's, als voor het eigen leerproces, aldus Blanton, Ed en Perez (2011). Daarnaast is het belangrijk leerkrachten het belang van professionalisering te laten inzien en leerkrachten te betrekken bij de manier waarop zij zich kunnen professionaliseren schrijft Marzano (2003). In paragraaf 2.2 zijn verschillende vormen van begeleiding beschreven waarbij leerkrachten elkaar begeleiden. Deze vormen kunnen zijn: intervisie, collegiale consultatie, mentoring, werkbegeleiding, co-teaching en online-begeleiding.

2.6 Interne – en externe begeleiders.

Interne en externe begeleiders kunnen een rol spelen bij coaching, supervisie, school video interactie begeleiding, klassenconsultatie, consultatieve leerlingbegeleiding, mentoring, co-teaching en online-begeleiding, zoals beschreven staat in paragraaf 2.2. Groeneweg (2009) heeft de voor – en nadelen van interne en externe coaches binnen een organisatie op een rij gezet. Een interne coach kent de organisatie en is toegankelijk voor leerkrachten. Ook kan de relatie tussen een interne coach en coachee verder uitgebouwd worden. Een externe coach heeft een zekere anonimiteit en frisse kijk en kan hierdoor gemakkelijker en objectiever met professionele informatie omgaan. Van de duale rol zoals beschreven bij de intern begeleider is bij een externe begeleider geen sprake. Volgens Beek en Tijmes (2005) heeft een externe coach de voorkeur. Een interne coach met een hiërarchische relatie kunnen de, voor het leren zo belangrijke, vertrouwelijkheid en veiligheid in de weg staan. Een externe coach kan een team coachen wanneer een directeur niet kan schakelen tussen de rol van leider en begeleider. Echter, de directeur kan zelf eveneens gecoacht worden door een externe coach (Lingsma, 2005). Bij supervisie is er veelal sprake van een externe supervisor. In het geval van mentoring schrijft Whitaker (2000, 2003) dat een mentor met een speciaal basisonderwijs achtergrond beter is dan een mentor binnen dezelfde school (Correa et al., 2011). Daniel en Donder (2011) beamen dat niet. Daniel en Donder (2011) beschrijven dat collega's die werken onder dezelfde omstandigheden, op dezelfde school elkaar het beste kunnen begeleiden. De meest kritische component is de relatie tussen collega's onderling en de directie aldus Correa et al., (2011). Wanneer de relatie tussen collega's goed is, zullen leerkrachten eerder bij collega's het klaslokaal in gaan om hulp te vragen of te geven. Ook zal feedback beter ontvangen worden wanneer er sprake is van een goede relatie aldus Correa et al. (2011).

2.7 Samenvatting.

In dit hoofdstuk is de begeleiding van leerkrachten beschreven. Een aantal aspecten is hierbij belangrijk. Deze aspecten worden hieronder nogmaals bondig beschreven.

Begeleiding van leerkrachten dient rekening te houden met de context waar de leerkracht werkt, de aanpak dient te passen bij de organisatie, uit te gaan van behoeften van leerkrachten en het dient een structureel onderdeel binnen de onderwijspraktijk van leerkrachten te zijn. Leerkrachten hebben behoefte aan feedback en duidelijke richtlijnen met betrekking tot de verantwoordelijkheden die behoren bij het beroep van leerkracht. Door middel van een professionele cultuur wordt de individuele ontwikkeling van leerkrachten verbonden met die van de school. Hierbij blijken de kwaliteit van communicatie, de mate van openheid, zelfreflectie, elkaar willen en kunnen helpen en zich kwetsbaar durven opstellen een grote rol te spelen. In een dialoog delen teamleden hun vooronderstellingen, op deze manier ontstaat een gemeenschappelijk geheel aan betekenissen dat men alleen niet gerealiseerd zou hebben. Doel - en taakgerichtheid zijn belangrijk als professionals effectief met elkaar willen

samenwerken. Duidelijke beschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en helderheid over de structuur van de samenwerking zijn van belang. Taken en verantwoordelijkheden die onderscheiden worden en door iemand worden opgenomen, wordt positionele organisatie genoemd. Hierbij gaat het er niet om hoe de taken en verantwoordelijkheden concreet geregeld zijn, maar wel of in de school posities zijn opgenomen die zich hiermee bezighouden. De aanwezigheid van personen die deze posities opnemen, kan invloed hebben op de wijze waarop het beleid vormgegeven wordt. De manier waarop de uit te voeren taken worden gecoördineerd, wordt de procedurele organisatie genoemd. De intern begeleider zorgt voor het systeem van ondersteuning van leerlingen, door met name leerkrachten van die leerlingen te begeleiden en zich te ontwikkelen in de richting van een coach. Van belang is dat de school helder heeft wat verwacht wordt van de intern begeleider. In een professionele leergemeenschap dient de schoolleider leerkrachten de ruimte te geven om te kunnen leren. De directeur creëert professionele ontmoetingen tussen medewerkers waarin medewerkers van en aan elkaar kunnen leren. De proactieve directeur richt zich op mogelijkheden in het heden vanuit een beeld over de toekomst. Wanneer het gaat om persoonlijke en professionele ontwikkeling, zal de directeur de rol van coach op zich kunnen nemen.

In dit hoofdstuk is de begeleiding van leerkrachten beschreven. Ook de voorwaarden waaraan effectieve begeleiding dient te voldoen is beschreven. Er zijn verschillende vormen van leerkracht begeleiding beschreven en met elkaar vergeleken. De rol van de directeur, intern begeleider, leerkrachten en externe begeleiders binnen de begeleiding van leerkrachten zijn beschreven in dit hoofdstuk. In hoofdstuk 3 zal de opzet van het praktijkdeel van het onderzoek beschreven worden.

3. Opzet van het project

Om antwoord te kunnen geven op de centrale vraagstelling, zoals beschreven staat in hoofdstuk 1, is er enerzijds onderzoek gedaan in de literatuur, dit staat beschreven in hoofdstuk 2, en anderzijds binnen de praktijk op de Egbertusschool in Vianen en binnen de Stichting Lek en IJssel. In dit hoofdstuk wordt de opzet van het praktijkgedeelte beschreven.

3.1 De onderzoeksopzet.

Voor dit onderzoek is gekozen voor een survey-onderzoek. Een survey-onderzoek is gericht op de vraag hoe mensen ergens over denken. ‘Praktijkonderzoekers gebruiken het survey-onderzoek ook wel bij kleinere groepen, bijvoorbeeld de leerlingen in een klas, of hun ouders’ (Harinck, 2010, p. 60). De onderzoeker wil weten hoe een groep onderwijskundig personeel over het onderwerp ‘begeleiding van leerkrachten’ denkt. Een survey-onderzoek gaat meestal na of sub-groepen in de onderzochte groep verschillen met betrekking tot het onderzochte thema (Harinck, 2010), in dit geval de begeleiding van leerkrachten. Er zijn vragenlijsten ontwikkeld. De vragenlijst is verspreid onder de directeur (N=1), de intern begeleider (N=1) en de leerkrachten (N=9) van de Egbertusschool. Ook is er een vragenlijst verspreid onder de intern begeleiders (N=15) van de Stichting Lek en IJssel. De onderzoeker heeft de resultaten vervolgens verwerkt en daarbij onderzocht of de antwoorden van de verschillende sub-groepen met elkaar verschillen (Harinck, 2010).

3.2 Instrumenten.

Binnen dit onderzoek zijn de percepties van verschillende betrokkenen van belang. De belangen van de directeur, intern begeleider en leerkrachten kunnen verschillen van elkaar. Vandaar dat gekozen is om directeur, intern begeleider en leerkrachten te bevragen. Daarnaast kunnen verschillende intern begeleiders andere standpunten hebben dan de intern begeleider van de Egbertusschool. Vandaar dat eveneens de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel bevraagd zijn. In het onderzoek is geprobeerd om verschillende gezichtspunten van de verschillende belanghebbenden op tafel te krijgen. Alvorens de verschillende belanghebbenden bevraagd zijn, zijn er vragenlijsten ontwikkeld met behulp van (inter-) nationale literatuur. In hoofdstuk 2 is antwoord gegeven op deelvragen die gesteld zijn aan de literatuur. Op deze manier is er vanuit verschillende invalshoeken gekeken naar de begeleiding van leerkrachten.

Een vragenlijst is een schriftelijk instrument, bedoeld om bij een bredere groep personen, nauwkeurige informatie te verzamelen (Harinck, 2010). In de vragenlijsten zijn vragen gesteld over de begeleiding van leerkrachten. Deze vragenlijsten bevat open en gesloten vragen en voor de leerkrachten ook stellingen. De open vragen dienen als toelichting op de gesloten vragen. Het belang van open vragen ter aanvulling van gesloten vragen, wordt benadrukt door Harinck (2010). Gesloten vragen zijn vaak onvoldoende informatief, vooral als de respondent een negatief alternatief aankruist. Het is niet nodig om elke gesloten vraag te voorzien van een open vraag beschrijft Harinck (2010). Binnen dit praktijkonderzoek heeft de respondent kunnen kiezen uit meerdere aangereikte alternatieven, binnen de gesloten vragen, die de eigen mening weergeven. Het aantal alternatieven wisselt per vraag. Verder zijn er gesloten vragen gesteld met een twee keuze alternatief, deze zijn geformuleerd als stellingen. Bij de stellingen hebben de leerkrachten aangegeven of de leerkrachten het met de stelling eens zijn of niet. Deze stellingen zijn gebruikt om te vragen naar bepaald gedrag van de leerkrachten. Middels deze vragenlijst hebben de directeur (N=1), de intern begeleider (N=1) en de leerkrachten (N = 9) van de Egbertusschool kunnen aangeven wat er verstaan wordt onder de begeleiding van leerkrachten en wat de van de respondenten visie daarop is. Er is onderzocht welke vormen van begeleiding de directeur, intern begeleider en leerkrachten kennen, welke de voorkeur heeft en welke van deze vormen van begeleiding de leerkrachten herkennen binnen de Egbertusschool. Ook is onderzocht welke behoeftes en ervaringen leerkrachten hebben met betrekking tot de eigen begeleiding en aan welke taken en verantwoordelijkheden in de werkzaamheden van leerkrachten de leerkrachtbegeleiding aandacht dient te besteden. Daarnaast is onderzocht op welke wijze de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats dient te vinden volgens de ondervraagden en wat de inhoud van de communicatie dient te zijn. Tevens is onderzocht welke wensen de directeur, intern begeleider en

leerkrachten hebben met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding en welke mogelijkheden de directeur, intern begeleider en leerkrachten hebben om leerkrachten te begeleiden. De directeur, intern begeleider en leerkrachten is eveneens gevraagd wat de rol van de intern begeleider en directeur kan zijn binnen de leerkrachtbegeleiding.

Middels een vragenlijst is aan de intern begeleiders (N = 15) van de Stichting Lek en IJssel gevraagd wat de visie van de intern begeleiders is op het begeleiden van leerkrachten is en wat de intern begeleiders verstaan onder de begeleiding van leerkrachten. Er is onderzocht op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten de leerkrachtbegeleiding dient in te gaan volgens de intern begeleiders en op welke wijze communicatie over de leerkrachtbegeleiding dient plaats te vinden.

3.3 Het verwerken van de gegevens.

Een ingevulde vragenlijst bestaat uit kwantitatieve gegevens en kwalitatieve gegevens. Kwantitatieve gegevens bestaan uit meetbare gegevens. 'Dat zijn gegevens die ofwel direct in een getal zijn uitgedrukt, ofwel makkelijk tot getallen te herleiden zijn' (Harinck, 2010, p.115). Kwalitatieve gegevens bestaan uit ongestructureerde gegevens, bijvoorbeeld de antwoorden bij een open vraag. Hierbij gaat het om een brede verscheidenheid aan gegevens (Harinck, 2010).

De gesloten vragen en stellingen hebben kwantitatieve gegevens opgeleverd, die door middel van beschrijvende technieken weergegeven zijn. Beschrijvende techniek geeft gegevens op overzichtelijke wijze weer. De open vragen leveren kwalitatieve gegevens op. Wanneer de kwalitatieve gegevens aansluiten op de kwantitatieve gegevens zullen de kwalitatieve gegevens gebruikt worden ter illustratie van de kwantitatieve gegevens, 'Zo wordt het droge beeld van cijfermatige uitkomsten verrijkt en verdiept' (Harinck, 2010, p. 123). Wanneer de kwalitatieve gegevens minder aansluiten op de kwantitatieve gegevens worden de resultaten verwerkt in een zoals Harinck (2010) het beschrijft: geordende schoenendoos, te vinden in hoofdstuk 4. Hierbij zijn er thema's aangebracht in de gegevens en vervolgens is geturfd hoeveel fragmenten er in de verschillende rubrieken vallen (Harinck, 2010). Deze categoriseerde gegevens zijn beschreven worden in hoofdstuk 4. De antwoorden op de gesloten vragen zijn tevens weergegeven in hoofdstuk 4. Daarnaast is er een analyse gemaakt van de onderzoeksresultaten. Deze analyse wordt eveneens beschreven in hoofdstuk 4. De overige antwoorden zijn evenals de hierboven beschreven gecategoriseerde antwoorden terug te vinden in de bijlagen.

4. Resultaten.

In hoofdstuk 2 is de beantwoording van de onderzoeksvragen vanuit de literatuur te lezen. In dit hoofdstuk worden de vijf onderzoeksvragen uit hoofdstuk 1 aan de hand van resultaten van de vragenlijsten aan de leerkrachten, de intern begeleider en de directeur van de Egbertusschool en de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel beantwoord.

Deze onderzoeksvragen worden beantwoord door een analyse die gemaakt is op basis van alle ingevulde vragenlijsten. Van de leerkrachten van de Egbertusschool hebben 8 van de 9 leerkrachten de vragenlijst ingevuld. De directeur (N=1) en de internbegeleider (N=1) hebben beiden de vragenlijst ingevuld. De ingevulde vragenlijst van de directeur en de intern begeleider van de Egbertusschool zijn samengevoegd in de verwerking van de resultaten als ingevulde vragenlijst van het managementteam (MT). De gegevens van de directeur en de intern begeleider zullen dan ook in dezelfde subparagraaf beschreven worden. Van de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel hebben alle 15 respondenten de vragenlijst ingevuld. De analyse is gemaakt door de meest voorkomende antwoorden samen te voegen en te categoriseren, de overige antwoorden worden los vermeld. In bijlage IV, V en VI zijn alle antwoorden per vraag geclusterd.

4.1 Wat wordt er verstaan onder het begeleiden van leerkrachten?

Om de onderzoeksvraag wat er verstaan wordt onder het begeleiden van leerkrachten te beantwoorden, zijn er tien praktijkgerichte deelvragen gemaakt. De antwoorden op deze deelvragen worden hieronder in de subparagrafen besproken. De resultaten worden eerst per onderzoeksgroep afzonderlijk beschreven en vervolgens zullen de resultaten worden samengevoegd. De resultaten van de open vragen worden in de analyse van de gesloten vragen meegenomen.

4.1.1 Wat verstaat het managementteam van de Egbertusschool onder de begeleiding van leerkrachten?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er twee vragen gesteld aan de directeur en de intern begeleider van de Egbertusschool. Namelijk een open vraag: ‘Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?’ En een gesloten vraag die vraagt naar wat de inhoud van begeleiding van leerkrachten dient te zijn. Beide respondenten geven aan dat leerkrachten begeleid dienen te worden op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling, één respondent geeft daarbij specifiek aan dat ervoor gezorgd moet worden dat leerkrachten zich goed voelen en zichzelf daardoor kunnen ontwikkelen en de kwaliteiten van de leerkrachten optimaal benut kunnen worden. Eén respondent geeft aan dat een leerkracht begeleid of gecoacht dient worden op het gebied van klassenmanagement.

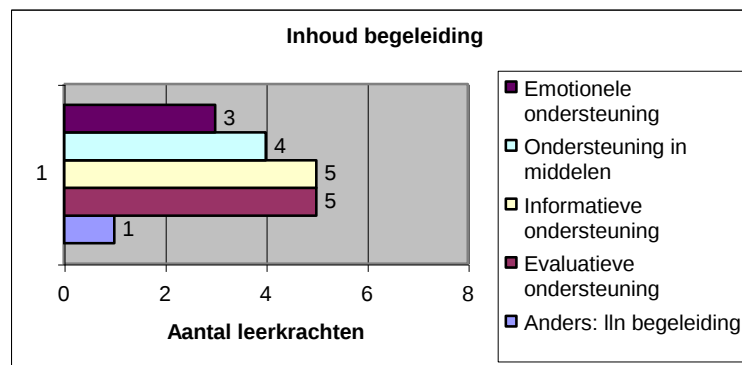
Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding zal dat volgens beide respondenten begeleiding zijn met het oog op emotionele ondersteuning, ondersteuning op het gebied van middelen, informatieve ondersteuning en evaluatieve ondersteuning.

4.1.2 Wat verstaan de leerkrachten van de Egbertusschool onder de begeleiding van leerkrachten?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er twee vragen gesteld aan de leerkrachten van de Egbertusschool (N=8). Een open vraag die luidt als volgt: ‘Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?’ En een gesloten vraag die ingaat op de inhoud van begeleiding.

Van de acht respondenten hebben er zes geantwoord dat het vlot reageren op een hulpvraag omtrent lesgevende taken, leerlingbegeleiding en contact met ouders of externen het belangrijkste is binnen de begeleiding van leerkrachten. Twee respondenten beschrijven het begeleiden van leerkrachten als het ondersteunen en bijstaan van leerkrachten bij alle taken. ‘Een leerkracht verder helpen in het proces waar hij of zij in zit en deze met raad en daad bijstaan’. Eén van de respondenten geeft hierbij aan dat wanneer dit gebeurt, het de werkdruk verlaagt. Ook wordt door één respondent aangegeven dat de onderlinge verstandhouding tussen collega's in de gaten gehouden dient te worden en één respondent geeft daarbij aan dat het begeleiden van leerkrachten, het bieden van lichamelijke en emotionele ondersteuning inhoudt. Daarnaast verstaat één respondent het ondersteunen in de professionalisering onder het begeleiden van een leerkracht. Wanneer gevraagd wordt naar de inhoud van leerkrachtbegeleiding (figuur 2) hebben vijf van de acht respondenten behoefte aan informatieve ondersteuning en behoefte aan feedback en reflectie, wat ook wel evaluatieve ondersteuning genoemd

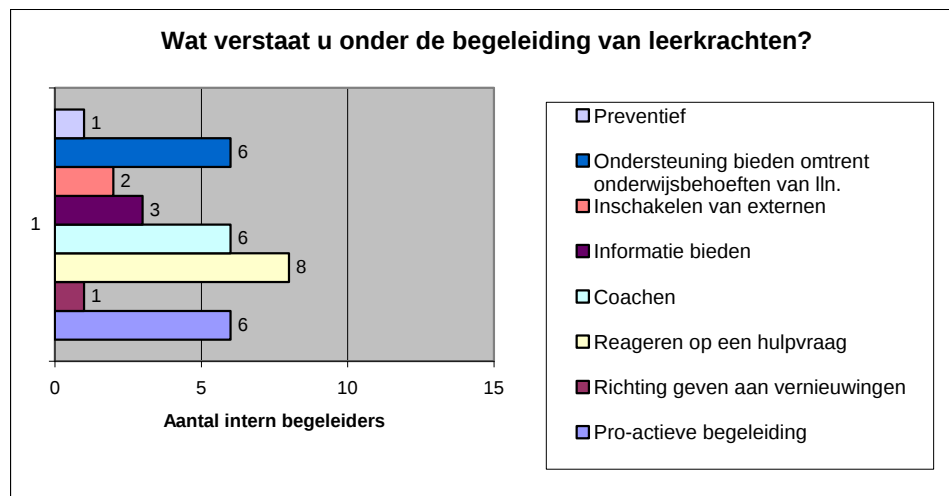
wordt. Eén respondent geeft aan specifiek behoefte te hebben aan tips met betrekking tot de begeleiding van leerlingen.



Figuur 2: Antwoord van de leerkrachten (N=8) op de vraag: Wanneer ik behoefte heb aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op: (Er zijn meerdere antwoorden mogelijk)

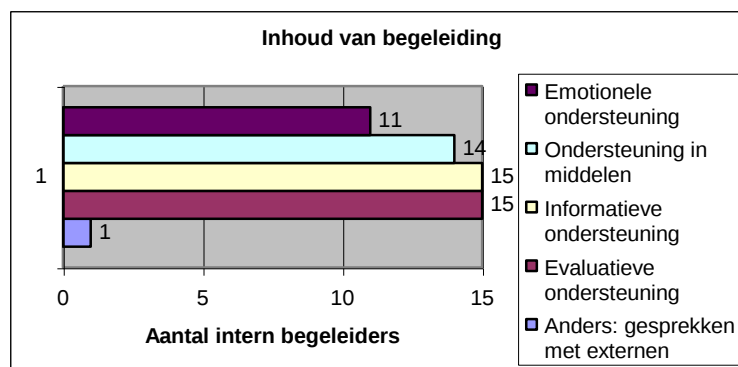
4.1.3 Wat verstaan de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel onder de begeleiding van leerkrachten?

Ook de aan intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel (N =15) is gevraagd wat verstaan wordt onder de begeleiding van leerkrachten (figuur 3) en wat de inhoud van begeleiding volgens de intern begeleiders hoort te zijn (figuur 4). Acht van de vijftien respondenten geven aan dat het reageren op een hulpvraag van de leerkracht het belangrijkste is. Daarnaast vinden zes respondenten dat het bieden van ondersteuning omtrent onderwijsbehoeften van leerlingen verstaan wordt onder de begeleiding van leerkracht. Zes van de vijftien respondenten vindt eveneens dat begeleiding pro-actief dient te zijn. 'Samen zoeken naar oplossingen' en 'altijd begeleiden, nooit zelf doen als intern begeleider'. Ook zes respondenten vinden coaching horen binnen de begeleiding van leerkrachten.



Figuur 3: Antwoord van de IB-ers (N=15) op de vraag: Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten? (Open vraag: er zijn meerdere antwoorden mogelijk).

Wanneer gevraagd wordt naar de inhoud van leerkrachtbegeleiding (figuur4) geven alle respondenten aan dat begeleiding informatieve en evaluatieve ondersteuning dient te bevatten. Veertien van de vijftien respondenten vinden ook de ondersteuning op het gebied van middelen zoals materialen, tijd en ruimte belangrijk. Daarnaast geeft één respondent aan dat leerkrachten behoefte hebben in ondersteuning wanneer leerkrachten gesprekken met externen voeren.



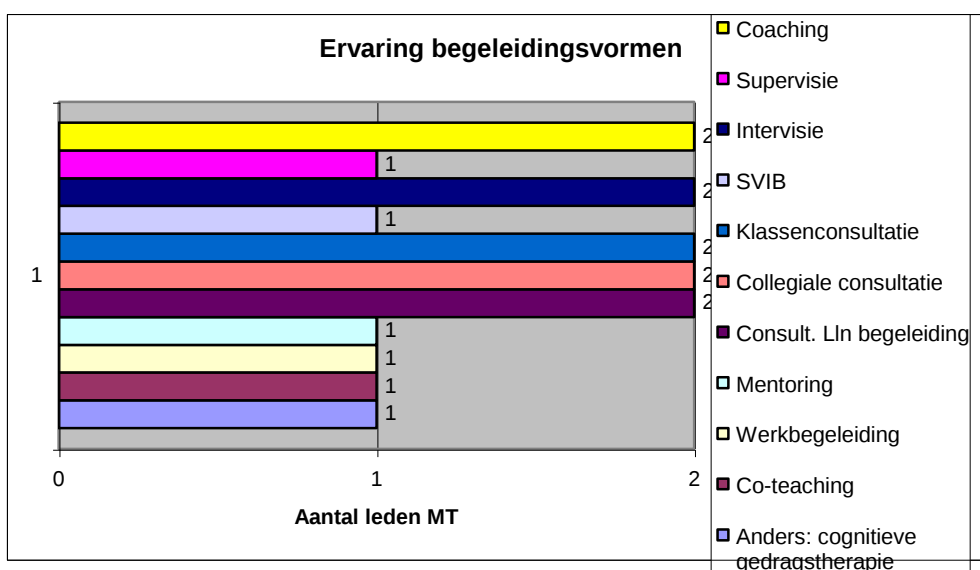
Figuur 4: Antwoord van de intern begeleiders (N=15) op de vraag: Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op: (Er zijn meerdere antwoorden mogelijk)

4.1.4 Vergelijking en opvallende resultaten tussen de antwoorden van het managementteam en de leerkracht van de Egbertusschool en de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel.

Het reageren op een hulpvraag van leerkrachten wordt door zes van de acht leerkrachten van de Egbertusschool en acht van de vijftien intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel gezien als het begeleiden van leerkrachten. Opvallend is dat geen van de MT leden van de Egbertusschool dit noemt. Coachen wordt belangrijk gevonden door één respondent van het MT en door zes van de vijftien intern begeleiders. Geen van de leerkrachten benoemd dit wanneer er gevraagd wordt wat er verstaan wordt onder de begeleiding van leerkrachten. Zes van de vijftien intern begeleiders vinden het belangrijk dat begeleiding pro-actief is. Dit wordt door zowel het MT als de leerkrachten van de Egbertusschool niet genoemd in de antwoorden. Opvallend in de resultaten is ook dat beide respondenten van het MT van de Egbertusschool aangeven de sociaal-emotionele ontwikkeling belangrijk is binnen de begeleiding van leerkrachten. 'Een leerkracht dient zich prettig te voelen.' Eén van de acht leerkrachten benoemd dit eveneens en geen van de intern begeleiders benoemd dit specifiek. Dit komt eveneens naar voren wanneer gevraagd wordt naar wat de inhoud van begeleiding dient te zijn. Het MT vindt emotionele, informatieve, evaluatieve ondersteuning en de ondersteuning in middelen allen even belangrijk. Terwijl drie van acht leerkrachten en elf van de vijftien intern begeleiders de emotionele ondersteuning belangrijk vinden. Vijf van de acht leerkrachten en alle intern begeleiders vinden de informatieve en evaluatieve ondersteuning belangrijk. De helft van de leerkrachten (4 van de 8) en veertien van de vijftien intern begeleiders vinden de ondersteuning in middelen belangrijk.

4.1.5 Welke vormen van begeleiding van leerkrachten kent het managementteam van de Egbertusschool en welke van deze vormen spreekt het managementteam het meeste aan?

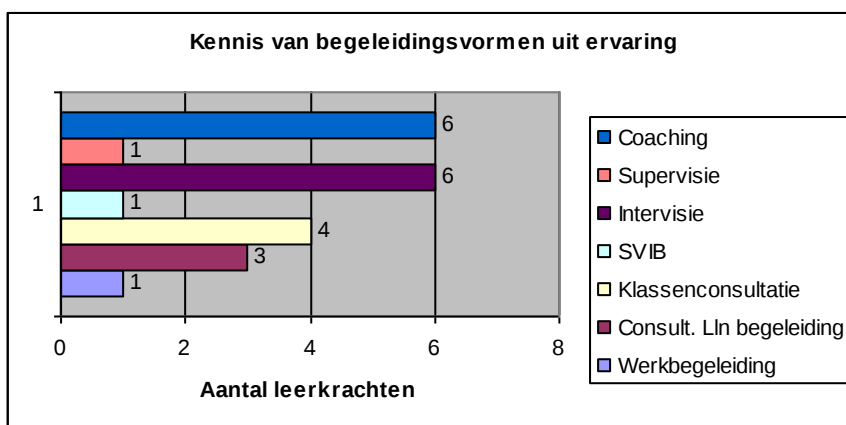
Om antwoord te geven op deze vraag is aan de respondenten van het MT drie vragen gesteld. Eerst is gevraagd welke vormen van begeleiding de respondenten van het MT kennen uit ervaring (figuur 5) Vervolgens welke van deze vormen de voorkeur heeft en als laatste waarom deze vorm de voorkeur heeft. De intern begeleider en directeur van de Egbertusschool kennen veel vormen van begeleiding. Coaching, intervisie, klassenconsultatie, collegiale consultatie en consultatieve leerlingbegeleiding kennen beide respondenten van het MT. Beide respondenten hebben de voorkeur voor coaching. Daarbij wordt eenmaal als reden genoemd dat door middel van coaching de vertaling naar de praktijk gemaakt kan worden en eenmaal dat door middel van coaching het zelfinzicht vergroot wordt en dat de voorkeur naar coachen uitgaat omdat dit een pro-actieve vorm van begeleiden is. Cognitieve gedragstherapie wordt eveneens als voorkeur van één respondent genoemd, dit omdat dit eveneens het zelfinzicht van leerkrachten vergroot. Eén respondent heeft daarnaast de voorkeur voor collegiale consultatie en één voor mentoring. Hierbij wordt als reden aangegeven dat er gebruik gemaakt kan worden van de expertise van elkaar.



Figuur 5: Antwoord van het MT (N=2) op de vraag: Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring? (Meerdere antwoorden mogelijk).

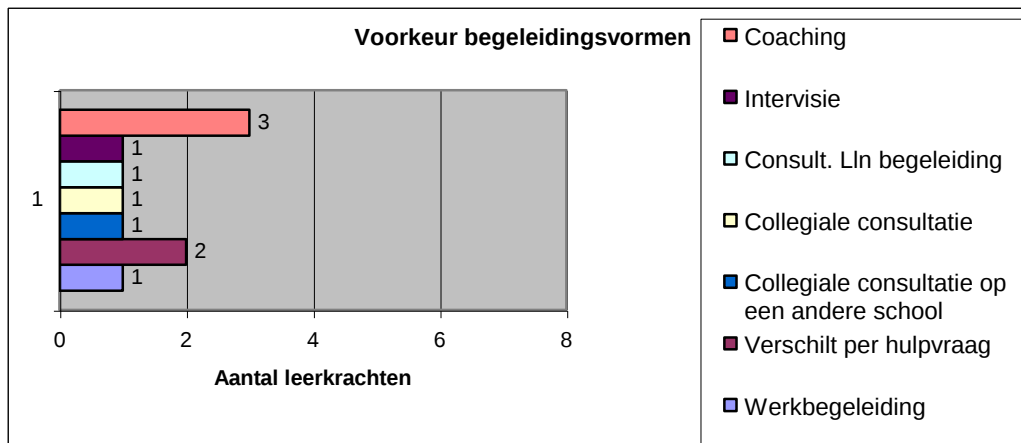
4.1.6 Welke vormen van leerkrachtbegeleiding kennen de leerkrachten van de Egbertusschool en welke van deze vormen spreekt de leerkrachten het meeste aan?

Om antwoord te geven op deze vraag is aan de leerkrachten drie vragen gesteld. Eerst is gevraagd welke vormen van begeleiding de leerkrachten kennen uit ervaring (figuur 6) Vervolgens welke van deze vormen de voorkeur heeft en als laatste waarom deze vorm de voorkeur heeft. Coaching en intervisie kennen zes van de acht respondenten uit ervaring. Vier van de acht respondenten kennen klassenconsultatie uit ervaring en drie van de acht kennen consultatieve leerlingbegeleiding. Daarnaast worden supervisie, SVIB en werkbegeleiding eenmaal genoemd.



Figuur 6: Antwoord van de leerkrachten (N=8) op de vraag: Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring? (Meerdere antwoorden mogelijk).

Wanneer gevraagd wordt naar de voorkeur van begeleiding laat dit een wisselend beeld zien (figuur 7). Drie van de acht respondenten geven aan een voorkeur te hebben voor coaching. Twee respondenten geven hiervoor als reden dat het doel vooraf bepaald wordt en dit helder is. Eén respondent geeft aan goede ervaringen te hebben met coachen. Twee van de acht respondenten geven aan geen specifieke voorkeur te hebben, maar geven aan dat dit per hulpvraag verschilt. Deze respondenten geven geen reden voor de voorkeur. Verder wordt door drie van de acht respondenten aangegeven dat het als prettig wordt ervaren om met collega's problemen te bespreken. 'Het is fijn om onzekerheden/problemen met collega's te kunnen delen en te horen hoe zij problemen aanpakken'. Daarnaast wordt eenmaal benoemd dat het doel om leerlingen verder te helpen het belangrijkste is.



Figuur 7: Antwoord van de leerkrachten (N=8) op de vraag: Welke vorm van begeleiding heeft uw voorkeur? (Meerdere antwoorden mogelijk)

4.1.7 Vergelijking en opvallende resultaten tussen de antwoorden van het managementteam en de leerkrachten van de Egbertusschool.

Wanneer de resultaten van de respondenten van het MT vergeleken worden met de resultaten van de leerkrachten van de Egbertusschool, kan opgemerkt worden dat het MT meer vormen van begeleiding kent dan de leerkrachten. Coaching en interventie kennen de meeste respondenten uit beide onderzoeksgroepen. Namelijk zes van de acht leerkrachten en twee van de twee respondenten van het MT. Het MT heeft een duidelijke voorkeur voor coaching. Door beide respondenten wordt dit als voorkeur genoemd. De leerkrachten hebben geen duidelijke voorkeur. Wel wordt coaching door de meeste leerkrachten, namelijk drie van de acht, als voorkeur genoemd. De redenen om te kiezen voor een begeleidingsvorm lopen sterk uiteen. Slechts één reden correspondeert met de redenen van het MT en de redenen van de leerkrachten. Het gebruik maken van de expertise van elkaar en van elkaar leren wordt door één van de twee respondenten van het MT genoemd en door drie van de acht leerkrachten. De reden dat een begeleidingsvorm praktijkgericht is, of het zelfinzicht vergroot, wordt door de leerkrachten niet genoemd. Een helder doel van begeleiding wat in totaal drie leerkrachten als prettig ervaren, wordt door het MT niet genoemd.

4.2 Welke wensen hebben de directeur, intern begeleider en de leerkrachten van de Egbertusschool met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding binnen de taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten?

Om de onderzoeksvraag welke wensen de teamleden van de Egbertusschool hebben met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding binnen de taken en verantwoordelijkheden van de leerkrachten te kunnen beantwoorden, zijn er zeven deelvragen gericht op de praktijk gemaakt. De antwoorden op deze deelvragen worden hieronder in de subparagrafen besproken. De resultaten worden eerst per onderzoeksgroep afzonderlijk beschreven en vervolgens zullen de resultaten worden samengevoegd. De resultaten van de open vragen worden in de analyse van de gesloten vragen meegenomen.

4.2.1 Welke wensen heeft het managementteam met betrekking tot het begeleiden van leerkrachten?

Om antwoord te kunnen geven op deze vraag hebben de directeur en de intern begeleider van de Egbertusschool antwoord gegeven op drie gesloten vragen en één open vraag. De drie gesloten vragen gaan over de frequentie van de begeleiding, de persoon die begeleidt en de wijze waarop de begeleiding plaats kan vinden. De open vraag stelt de vraag letterlijk: 'Welke wensen heeft u met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding?'

Op de vraag hoe vaak leerkrachten begeleid dienen te worden geven beide respondenten van het MT aan dat de begeleiding ad hoc plaats moet vinden. Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding, horen deze leerkrachten dit te ontvangen. Daarbij wordt door allebei de respondenten aangegeven dat de frequentie van begeleiding mede afhankelijk is van de omstandigheden waaronder

een leerkracht functioneert en de mate waarin hij/zij zich ontwikkelt. Deze omstandigheden kunnen zijn:

- persoonlijke omstandigheden (gezondheid; privéomstandigheden)
- werkomstandigheden (nieuwe groep, combinatiegroep, werkervaring)
- zicht hebben op eigen ontwikkeling (Waarom ben ik sterk; Waarom kan ik mij nog verder ontwikkelen?)

Eén van de twee respondenten geeft aan dat de begeleiding minimaal één keer per jaar moet plaatsvinden. Op de vraag door wie leerkrachten begeleid dienen te worden zijn de twee respondenten het met elkaar eens. Allebei de respondenten vinden dat leerkrachten begeleid moeten worden door collega leerkrachten, de intern begeleider, de directeur en externen zoals orthopedagogen, psychologen, coaches, supervisoren enzovoorts. Deze begeleiding kan volgens één respondent plaatsvinden in een grotere groep en volgens één respondent 1 op 1: namelijk de begeleider en de leerkracht. Beide respondenten geven aan dat dit ook anders kan zijn. Het begeleidingstraject is mede afhankelijk van de ontwikkelingsvraag van de leerkracht. 'Wanneer de begeleiding niet 1 op 1 wordt gegeven, heeft het mijn voorkeur om ontwikkeling in teamverband te realiseren en niet in een externe groep waarin leerkrachten zitten met dezelfde ontwikkelingsvraag. In dit laatste geval loop je het risico dat de ontwikkelingstheorie niet aansluit bij de praktijk waarin de leerkracht functioneert. Bij ontwikkeling in teamverband profiteert het hele team mee van de opgedane ervaringen en wordt op realistische wijze theorie omgezet in praktijk.' Wanneer specifiek gevraagd wordt naar de wensen op het gebied van leerkrachtbegeleiding komt eenmaal naar voren dat er meer tijd beschikbaar zou zijn, voor bijvoorbeeld het afleggen van klassenbezoeken. Daarnaast wordt door één respondent de wens uitgesproken dat de behoefte om zich te ontwikkelen uit de leerkracht moet komen.

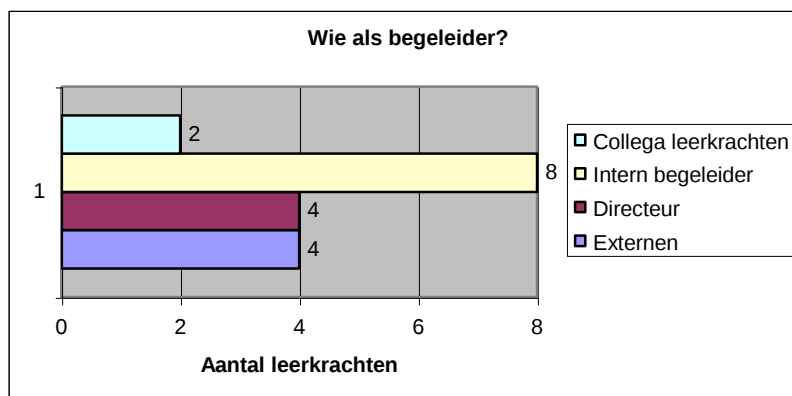
De drie gesloten vragen zijn eveneens gesteld aan de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel. Deze antwoorden zullen kort weergegeven worden. De voorkeur van deze respondenten gaat uit naar ad hoc begeleiding. Negen van de vijftien respondenten geven dit aan. Alle vijftien respondenten geven aan dat leerkrachten door de intern begeleider begeleid dienen te worden. Elf van de vijftien respondenten geven aan dat de directeur en ook leerkrachten elkaar kunnen begeleiden. De minderheid (8 van de 15) geeft aan dat begeleiding door externen dient plaats te vinden. Negen van de vijftien intern begeleiders geven aan dat begeleiding 1 op 1 plaats dient te vinden ofwel afhankelijk is van de situatie. Twee van de vijftien intern begeleiders geven aan dat begeleiding in een grotere groep plaats dient te vinden.

4.2.2 Welke wensen hebben de leerkrachten van de Egbertusschool met betrekking tot de eigen begeleiding?

Om antwoord te kunnen geven op deze vraag hebben de leerkrachten van de Egbertusschool antwoord gegeven op drie gesloten vragen, één open vraag en een aantal stellingen over de behoefte aan begeleiding. De drie gesloten vragen gaan over de frequentie van de begeleiding, de persoon die begeleidt en de wijze waarop de begeleiding plaats kan vinden. De open vraag stelt letterlijk de vraag: 'Welke wensen heeft u met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding?'

Op de vraag hoe vaak leerkrachten begeleid willen worden geven de meeste respondenten, namelijk zes van de acht, aan ad hoc begeleid te willen worden. Twee leerkrachten geven aan dat dit per hulpvraag verschilt en één leerkracht geeft aan één keer per jaar begeleid te willen worden. Op de vraag door wie leerkrachten begeleid willen worden, antwoorden alle respondenten door de intern begeleider begeleid te willen worden. Van de acht respondenten geven er vier aan door de directeur of externen begeleid te willen worden. Slechts twee van de acht zouden begeleid willen worden door collega leerkrachten (zie figuur 8). Daarnaast zouden alle acht de respondenten het liefst 1 op 1 begeleid willen worden. Eén respondent geeft aan dat begeleiding ook in een grotere groep plaats zou kunnen vinden. Wanneer gevraagd wordt naar de wensen van de leerkrachten met betrekking tot de eigen begeleiding geven drie respondenten aan hulp aangereikt te willen krijgen wanneer dit nodig is. 'Op vertrouwelijke basis, hulp wanneer je het vraagt, en niet een hele tijd later', 'ik zou graag meer willen delen met collega's en de intern begeleider (niet alleen rondzwemmen met problemen waar je tegenaan loopt).' Van de acht respondenten wordt door twee respondenten aangegeven dat behoefte te hebben aan ondersteuning bij inganggezette ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen dienen besproken en geëvalueerd te worden. Twee respondenten hebben geen wensen op het gebied van

leerkrachtbegeleiding. Het maken van duidelijke afspraken omtrent leerkrachtbegeleiding en het voeren van functionering - en persoonlijk ontwikkel plan (POP) gesprekken wordt door één van de acht leerkrachten genoemd.



Figuur 8: Antwoord van de leerkrachten (N= 8) op de vraag: Door wie zou u begeleid willen worden? (Meerdere antwoorden mogelijk).

Als laatste zijn er een aantal stellingen voorgelegd (figuur 9) aan de respondenten waarbij de aangegeven kon worden hoe de respondenten zich willen voelen omtrent leerkrachtbegeleiding. Hieruit komt naar voren dat alle respondenten zich vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan de directeur, de intern begeleider of aan collega leerkrachten. Vier van de acht respondenten geven aan zich al vrij te voelen. Zeven van de acht respondenten zou zich vrij willen voelen om begeleiding aan externen te vragen. Opvallend is dat alle respondenten graag collega's zouden willen begeleiden. Uit figuur 8 blijkt echter dat zes van de acht respondenten liever niet begeleid worden door collega leerkrachten.

Stellingen.	Ja	Nee	n.v.t / opm.
f. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan de directeur.	8		4 voelen zich al vrij.
g. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan de intern begeleider.	8		4 voelen zich al vrij
h. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan collega leerkrachten.	8		4 voelen zich al vrij
i. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding van buiten de school te vragen.	7	1	
j. Ik zou graag collega's begeleiden.	8		1 hangt af van situatie

Figuur 9: Stellingen omtrent gevoel en leerkrachtbegeleiding, ingevuld door de leerkrachten (N=8).

4.2.3 Vergelijking en opvallende resultaten tussen de antwoorden van het managementteam en de leerkrachten van de Egbertusschool.

Wanneer de wensen met betrekking tot leerkrachtbegeleiding van de respondenten van het MT vergeleken worden met de wensen van de leerkrachten van de Egbertusschool komt naar voren dat twee van de twee MT leden en zes van de acht leerkrachten vinden dat leerkrachtbegeleiding ad hoc plaats dient te vinden. Daarbij geven beide respondenten van het MT wel aan dat deze begeleiding aangepast dient te worden aan de behoeften van de leerkracht. Twee van de acht leerkrachten en negen van de vijftien intern begeleiders benoemen dit eveneens. De behoefte aan begeleiding kan per schooljaar wisselen. Zowel één respondent van het MT als één van de acht leerkrachten geeft aan dat begeleiding één keer per jaar plaats dient te vinden. Beide MT leden vinden dat leerkrachten door collega leerkrachten, intern begeleider, directeur en externen begeleid kunnen worden. Leerkrachten willen echter het liefst begeleid worden door de intern begeleider. Alle acht de leerkrachten geven dit aan. Door alle intern begeleiders wordt dit beaamd. Vier leerkrachten geven ook aan begeleid te willen worden door de directeur en vier van de acht leerkrachten willen begeleid worden door externen. Slechts twee van de acht leerkrachten willen begeleid worden door collega's, dit terwijl alle leerkrachten aangeven

wel collega's te willen begeleiden. De wijze waarop leerkrachten begeleid willen worden verschilt per onderzoeksgroep. Eén van de twee respondenten van het MT geeft aan dat begeleiding 1 op 1 kan plaatsvinden, terwijl alle leerkrachten de begeleiding 1 op 1 (begeleider en leerkracht) zien. Beide leden van het MT geven aan dat begeleiding ook in een grotere groep kan plaatsvinden, afhankelijk van de situatie. Slechts één van de acht leerkrachten geeft dit aan.

De wensen met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding van het MT en de leerkrachten zijn verschillend. Meer tijd en een actieve houding vanuit de leerkracht worden door het MT genoemd, terwijl de leerkrachten een vlotte reactie op een hulpvraag en begeleiding bij onderwijsontwikkelingen wensen.

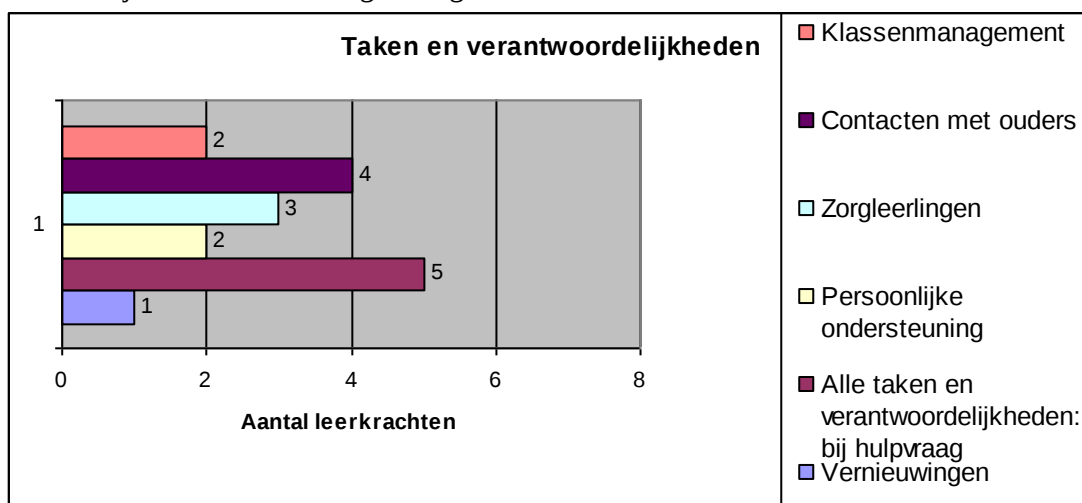
4.2.4 Op welke taken en verantwoordelijkheden van de leerkrachten dient begeleiding van leerkrachten in te gaan volgens het managementteam van de Egbertusschool?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is er een open vraag gesteld aan de directeur en de intern begeleider van de Egbertusschool. Deze open vraag luidt: Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan? Beide respondenten vinden dat de begeleiding in hoort te gaan op de didactische taken behorende bij de functie van leerkracht en daarbij het omgaan met verschillen tussen leerlingen. 'Leerkrachten moeten zich vooral kunnen richten op de begeleiding van kinderen in de groep. Leerkrachten moeten het beste uit kinderen halen. Oog hebben voor de kwaliteiten van kinderen.' Eén respondent geeft aan dat begeleiding in dient te gaan op het contact van leerkrachten met ouders en één respondent geeft aan dat leerkrachten begeleiding nodig hebben bij taken en verantwoordelijkheden behorende bij onderwijsvernieuwingen waar de school mee te maken heeft.

4.2.5 Op welke van de eigen taken en verantwoordelijkheden dient leerkrachtbegeleiding in te gaan volgens de leerkrachten van de Egbertusschool?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er drie vragen gesteld aan de leerkrachten. Een open vraag die luidt: Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan? En twee stellingen die ingaan op de behoefte aan begeleiding bij taken en verantwoordelijkheden van de leerkrachten. De meerderheid van de respondenten (6 van de 8) heeft behoefte aan begeleiding bij taken behorende bij de functie van leerkracht en vijf van de acht respondenten heeft behoefte aan begeleiding bij verantwoordelijkheden

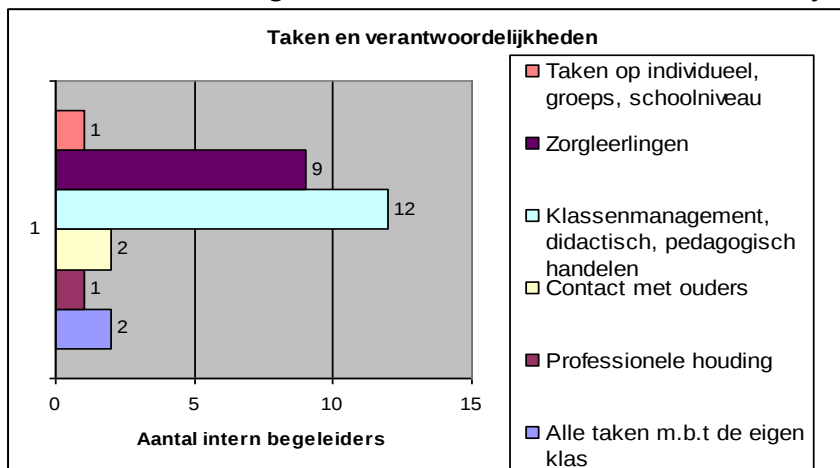
Kijkende naar de antwoorden van de respondenten op de open vraag (figuur 10) komt naar voren dat de meeste respondenten (5 van de 8) het belangrijk vinden dat de begeleiding in gaat op alle taken en verantwoordelijkheden behorende bij de functie van leerkracht. Hierbij wordt nogmaals aangegeven dat leerkrachten behoefte hebben aan een ad hoc reactie op hulpvragen omtrent de taken en verantwoordelijkheden. Vier van de acht respondenten hebben behoefte aan begeleiding bij contacten met ouders. Ook hebben drie van de acht respondenten behoefte aan begeleiding bij taken en verantwoordelijkheden omtrent zorgleerlingen.



Figuur 11: Antwoord van de leerkrachten (N=8) op de vraag: Op welke taken en verantwoordelijkheden moet leerkrachtbegeleiding in gaan? (Open vraag: er zijn meerder antwoorden mogelijk).

4.2.6 Op welke taken en verantwoordelijkheden dient leerkrachtbegeleiding in te gaan volgens de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is er een open vraag gesteld aan intern begeleiders (N=15) van de Stichting Lek en IJssel. Deze open vraag luidt: Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan? De antwoorden hierop zijn terug te vinden in figuur 12. De meeste respondenten (12 van de 15) vinden dat begeleiding in hoort te gaan op klassenmanagement, didactisch en pedagogisch handelen van de leerkracht, in het belang van de leerlingen. Negen van de vijftien respondenten vinden dat begeleiding in hoort te gaan op taken en verantwoordelijkheden omtrent zorgleerlingen. ‘Alle taken die te maken hebben met ondersteuningsbehoeften van leerlingen, in die zin dat de taken verantwoordelijkheid zijn van de leerkracht’.



Figuur 12: Antwoord van de intern begeleiders (N=15) op de vraag: Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan? (Open vraag: meerdere antwoorden mogelijk).

4.2.7 Vergelijking en opvallende resultaten tussen de antwoorden van het managementteam en de leerkracht van de Egbertusschool en de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel.

Wanneer de resultaten van de drie onderzoeksgroepen met elkaar vergeleken worden valt op dat binnen elke onderzoeksgroep het antwoord met name gericht is op de leerkracht en zijn of haar taken en verantwoordelijkheden op klas- en leerlingniveau. Allebei de respondenten van het MT, twee van de acht leerkrachten en twaalf van de vijftien intern begeleiders benoemen namelijk taken op het didactisch en pedagogisch gebied. Twee van de twee respondenten van het MT, drie van de acht leerkrachten en negen van de vijftien intern begeleiders benoemen specifiek de taken en verantwoordelijkheden omtrent zorgleerlingen. Vijf van de acht leerkrachten benoemen dat begeleiding in dient te gaan op alle taken en verantwoordelijkheden waar een hulpvraag over gesteld wordt. Wat die leerkrachten met alle taken en verantwoordelijkheden bedoelen is niet helder. Van alle respondenten hebben twee van de vijftien intern begeleiders specifiek benoemd dat begeleiding in dient te gaan op taken en verantwoordelijkheden op schoolniveau. De inhoud van begeleiding op individueel niveau wordt door twee van de acht leerkrachten en één van de vijftien intern begeleiders genoemd, niet door het MT. Verder geeft de helft van de respondenten van het MT (1 van de 2) en de helft van de leerkrachten (4 van de 8) aan dat leerkrachtbegeleiding in dient te gaan op contacten met ouders. Dit wordt door slechts twee van de vijftien intern begeleiders genoemd. Verder noemt één respondent van het MT de begeleiding bij vernieuwingen, evenals één van de acht leerkrachten. Dit wordt door de intern begeleiders niet genoemd.

4.3 Hoe dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden?

Om de onderzoeksvraag hoe de communicatie omtrent leerkrachtbegeleiding plaats dient te vinden te kunnen beantwoorden, zijn er vier deelvragen gericht op de praktijk. De antwoorden op deze deelvragen worden hieronder in de subparagrafen besproken. De resultaten worden eerst per onderzoeksgroep afzonderlijk beschreven en vervolgens zullen de resultaten worden samengevoegd.

4.3.1 Op welke wijze dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden volgens het managementteam van de Egbertusschool?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is er een open vraag gesteld aan de directeur en de intern begeleider van de Egbertusschool. Deze open vraag luidt: Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding? Allebei de respondenten van het MT beantwoordden deze vraag met het antwoord: Een heldere schoolvisie met de daarbij behorende heldere procedures. 'Het moet voor iedereen duidelijk zijn in welke richting de school zich in het belang van de kinderen wil ontwikkelen en welke rol leerkrachten daarin spelen.' Daarnaast wordt door één respondent een duidelijk doel van begeleiding genoemd. Ook een open houding en reflectievermogen van de leerkracht is nodig voor een heldere communicatie omtrent leerkrachtbegeleiding, volgens één respondent.

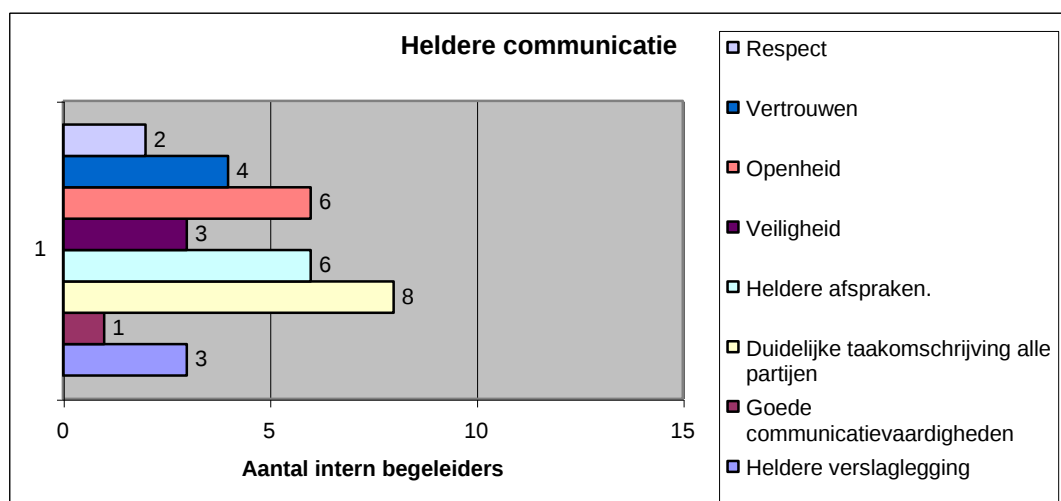
4.3.2 Op welke wijze dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden volgens de leerkrachten van de Egbertusschool?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er twee vragen gesteld aan de leerkrachten van de Egbertusschool. De open vraag luidt: Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding? Daarnaast is in de stellingen eveneens een stelling opgenomen met betrekking tot de communicatie over leerkrachtbegeleiding.

Belangrijk in de communicatie is het bieden van duidelijkheid. Zeven van de acht respondenten hebben dit geantwoord. De leerkrachten bedoelen hiermee duidelijkheid over afspraken en taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten, de intern begeleider en de directie. 'Duidelijke afspraken over de contactmomenten en wat er van elkaar verwacht mag worden.' Respect, eerlijkheid en gelijkwaardigheid van leerkracht en begeleider wordt door drie van de acht respondenten genoemd. Eén respondent vindt het daarnaast belangrijk dat de intern begeleider goed bereikbaar is, ook op de dagen dat deze niet aanwezig is op de Egbertusschool. Kijkende naar de stelling: 'Ik vind dat er gecommuniceerd moet worden binnen het team over de behoefte aan begeleiding van leerkrachten', is het merendeel van de respondenten het hiermee eens. Zes van de acht respondenten vinden dat hierover gecommuniceerd moet worden binnen het team. Eén van de acht respondenten vindt van niet en één van de acht respondenten vindt dat afhangt van de situatie.

4.3.3 Op welke wijze dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden volgens de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is er een open vraag gesteld aan intern begeleiders (N=15) van de Stichting Lek en IJssel. Deze open vraag luidt: Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding? De antwoorden op deze vraag zijn terug te vinden in figuur 13.



Figuur 13: Antwoord van de intern begeleiders (N=15) op de vraag: Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding? (Open vraag: er zijn meerdere antwoorden mogelijk).

Meer dan de helft van de respondenten (8 van de 15) geven aan dat een duidelijke taakomschrijving van leerkrachten, de intern begeleider, de directeur en eventueel externen belangrijk is. Ook wordt door zes van de vijftien respondenten aangegeven dat heldere afspraken omtrent leerkrachtbegeleiding belangrijk zijn. Openheid van de leerkracht wordt door zes van de vijftien respondenten genoemd.

4.3.4 Vergelijking en opvallende resultaten tussen de antwoorden van het managementteam en de leerkrachten van de Egbertusschool en de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel.

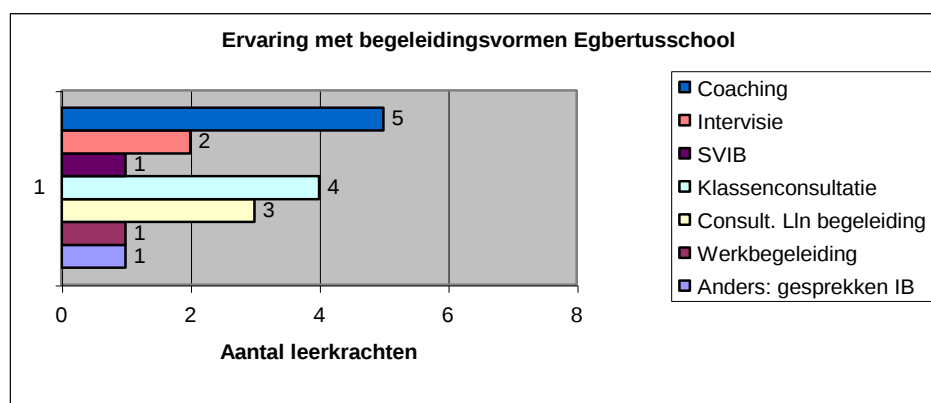
In de vergelijking van bovenstaande resultaten komt naar voren dat duidelijkheid bieden binnen de communicatie over leerkrachtbegeleiding belangrijk is. Allebei de respondenten van het MT benoemen de duidelijkheid als een heldere visie, zeven van de acht leerkrachten benoemen de duidelijkheid als heldere afspraken en taakomschrijvingen, zes van de vijftien intern begeleiders hebben het over heldere afspraken en acht van de vijftien intern begeleiders over een duidelijke taakomschrijving van alle betrokkenen. Daarnaast wordt de open houding van leerkrachten en begeleiders door meerdere personen genoemd. Eén van de twee respondenten van het MT en zes van de vijftien intern begeleiders antwoordden dat een open houding van de leerkracht belangrijk is. De houding van de begeleider wordt niet genoemd. Drie van de acht leerkrachten benoemd dat een open houding van leerkracht én begeleider belangrijk zijn. De leerkrachten geven daarbij aan dat respect en eerlijkheid belangrijk is. Dit wordt door vier van de vijftien intern begeleiders aangevuld met het hebben van vertrouwen in elkaar. Verder valt op dat drie van de vijftien intern begeleiders een heldere verslaglegging over de begeleiding belangrijk vinden en één van de vijftien intern begeleiders vindt goede communicatieve vaardigheden van de begeleider belangrijk. Dit wordt door geen van de MT leden of leerkrachten van de Egbertusschool opgemerkt.

4.4 Hoe is de leerkrachtbegeleiding momenteel georganiseerd op de Egbertusschool volgens de leerkrachten?

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, zijn er twee deelvragen die beantwoord dienen te worden. De antwoorden op deze deelvragen worden hieronder in de subparagrafen besproken.

4.4.1 Welke vormen van begeleiding van leerkrachten komen de leerkrachten tegen op de Egbertusschool?

Om bovenstaande deelvraag te beantwoorden hebben de leerkrachten van de Egbertusschool (N=8) een gesloten vraag beantwoord (figuur 14). In paragraaf 4.1.6 is de kennis en voorkeur met betrekking tot begeleidingsvormen van de leerkrachten al beschreven. Deze voorkeur zal in deze paragraaf nogmaals benoemd worden.



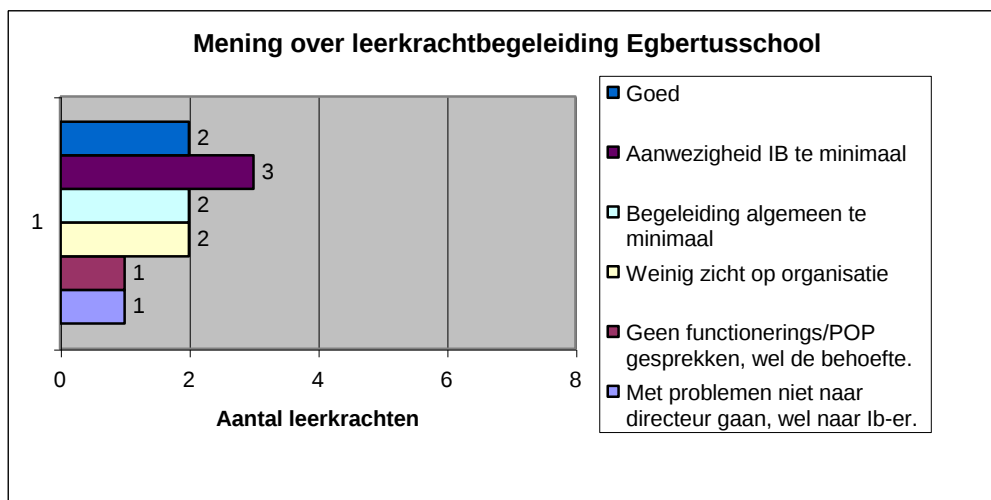
Figuur 14: Antwoord van de leerkrachten (N=8) op de vraag: Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring op de Egbertusschool? (Meerdere antwoorden mogelijk).

Kijkende naar de ervaring van leerkrachten met begeleidingsvormen op de Egbertusschool, kan opgemerkt worden dat de leerkrachten ervaring hebben met 7 verschillende vormen van begeleiding. Vijf van de acht respondenten hebben ervaring met coaching op de Egbertusschool. Hierbij hebben drie van de vijf respondenten ervaring met een externe coach. Verder is de helft van de respondenten bekend met klassenconsultatie op de Egbertusschool. Drie van de acht respondenten hebben ervaring

met consultatieve leerlingbegeleiding. Verder wordt intervisie door twee van de acht respondenten genoemd. SVIB, werkbegeleiding en het voeren van gesprekken met de intern begeleider wordt eenmaal genoemd. Zoals in figuur 7 te zien is, is de mening van leerkrachten omtrent de voorkeur voor een bepaalde begeleidingsvormen verdeeld. Drie van de acht respondenten hebben een voorkeur voor coaching, door twee van de acht respondenten wordt opgemerkt dat de voorkeur verschilt per hulpvraag. Verder wordt intervisie, consultatieve leerlingbegeleiding, collegiale consultatie, collegiale consultatie op een andere school en werkbegeleiding elk door één van de acht respondenten genoemd.

4.4.2 Wat vinden de leerkrachten van de Egbertusschool van de manier waarop de eigen begeleiding georganiseerd is?

Bovenstaande open vraag is in de vragenlijst voor de leerkrachten van de Egbertusschool (N=8) letterlijk gesteld. De antwoorden van de leerkrachten zijn wisselend (figuur 15). Hierbij kan opgemerkt worden dat de meerderheid van de respondenten (6 van de 8) momenteel negatief is over de leerkrachtbegeleiding. Drie van de acht respondenten vinden dat de intern begeleider te weinig op de Egbertusschool aanwezig is. Daarnaast wordt door twee van de acht respondenten genoemd dat de begeleiding te minimaal aanwezig is op de Egbertusschool: 'Ik vind het erg mager. Begeleidende gesprekken vinden maar weinig plaats'. Twee van de acht respondenten hebben weinig zicht op de organisatie van de leerkrachtbegeleiding. Twee van de acht respondenten zijn positief over de wijze waarop de leerkrachtbegeleiding momenteel georganiseerd is.



Figuur 15: Antwoord van de leerkrachten (N=8) op de vraag: Wat vind u van de manier waarop de leerkrachtbegeleiding momenteel georganiseerd is.

4.5 Welke rol kunnen de directeur, de intern begeleider en de leerkrachten spelen binnen de begeleiding van leerkrachten?

Om de onderzoeksvraag welke rol de directeur, de intern begeleider en de leerkrachten kunnen spelen binnen de begeleiding van leerkrachten te kunnen beantwoorden, zijn er negen deelvragen aan de praktijk gemaakt. De antwoorden op deze deelvragen worden hieronder in de subparagrafen besproken. De resultaten worden eerst per onderzoeksgroep afzonderlijk beschreven en vervolgens zullen de resultaten worden samengevoegd. De resultaten van de open vragen worden in de analyse van de gesloten vragen meegenomen.

4.5.1 Op welke manier kan de directeur een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens het managementteam?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er twee vragen gesteld aan de directeur en de intern begeleider van de Egbertusschool. Namelijk een open vraag: 'Op welke wijze kan de directeur een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?' En een gesloten vraag die vraagt door wie leerkrachten begeleid kunnen worden. Zoals al eerder in paragraaf 4.2.1 aan de orde gekomen is, beide respondenten voor leerkrachten, de directeur, de intern begeleider een rol binnen de

begeleiding van leerkrachten. Hierbij wordt aangegeven dat afhankelijk van de situatie de verschillende personen leerkrachten kunnen begeleiden. Wanneer de open vraag gesteld wordt de rol van de directeur door beide respondenten beschreven als de persoon die de leerkrachtbegeleiding faciliteert. Hiermee wordt bedoeld het bieden van middelen en tijd, het verwijzen naar externen en dergelijke. Door beide respondenten wordt eveneens het voeren van beoordeling -, functionering – en POP gesprekken genoemd. Daarnaast wordt eenmaal genoemd dat de directeur zelf leerkrachten kan begeleiden. ‘Naast alle personeelsgerelateerde zaken kan de directeur ook de begeleiding op zich nemen. Maar vanwege de expertise binnen het team verwijst hij ook naar de aangewezen persoon. Hij kan naast begeleider dus ook verwijzer zijn’.

4.5.2 Op welke manier kan de directeur een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens de leerkrachten?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er drie vragen gesteld aan de leerkrachten (N = 8) van de Egbertusschool. Namelijk een open vraag: ‘Op welke wijze kan de directeur een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?’ Een gesloten vraag die vraagt naar wie leerkrachten als leerkrachtbegeleider zien en in de stellingen is een stelling opgenomen met betrekking tot het gevoel van leerkrachten omtrent het begeleiden door de directeur. In paragraaf 4.2.2 (figuur 8) is naar voren gekomen vier van de acht respondenten door de directeur begeleid willen worden. Vier van de acht respondenten voelen zich ook vrij om begeleiding te vragen aan de directeur de andere vier van de acht respondenten zouden zich wel vrij willen voelen. Wanneer de vraag gesteld wordt op welke wijze de directeur een rol zou kunnen spelen binnen de begeleiding van leerkrachten, wordt door de helft van de respondenten (4 van de 8) genoemd dat de directeur de persoon is die de leerkrachtbegeleiding dient te faciliteren: het bieden van mogelijkheden en tijd. Verder vinden drie van de acht respondenten dat de directeur erop moet toezien dat de leerkrachtbegeleiding op een goede manier georganiseerd is: ‘Op de hoogte zijn van problemen binnen de groep of bij de leerkracht. Om, waar nodig actie te ondernemen of begeleiding in te zetten’. Het waarborgen van een goede sfeer op de Egbertusschool wordt door één van de acht respondenten genoemd, evenals het voeren van beoordeling -, functionering – en POP gesprekken.

4.5.3 Vergelijking en opvallende resultaten tussen de antwoorden van het managementteam en de leerkrachten van de Egbertusschool.

Wanneer de resultaten vergeleken worden kan worden opgemerkt dat alle leden van het MT (N=2) vinden dat de directeur leerkracht moet begeleiden, terwijl de helft van de leerkrachten (4 van de 8) aangeeft door de directeur begeleid te willen worden. Wanneer gevraagd wordt naar de rol van de directeur vinden beide respondenten van het MT en de helft van de leerkrachten dat de directeur de persoon is die de leerkrachtbegeleiding dient te faciliteren in mogelijkheden, middelen en tijd. Verder wordt het voeren van gesprekken rondom het functioneren van leerkrachten door beide respondenten van het MT genoemd, terwijl dit door één van de acht leerkrachten opgemerkt wordt. Wat het MT niet noemt is het toezicht houden op de (behoefte aan) leerkrachtbegeleiding door de directeur. Echter, dit wordt wel door drie van de acht leerkrachten genoemd. Het zorgen voor en behouden van een goede sfeer binnen het team wordt door één van de acht leerkrachten genoemd en door geen van de MT leden. Het daadwerkelijke begeleiden van leerkrachten wordt door één van de twee MT leden genoemd maar door geen van de leerkrachten. Opgemerkt kan worden dat het faciliteren van mogelijkheden met betrekking tot leerkrachtbegeleiding het meest genoemd wordt.

4.5.4 Op welke manier kan de intern begeleider een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens het managementteam?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er vier vragen gesteld aan de directeur en de intern begeleider van de Egbertusschool. Namelijk een open vraag: ‘Op welke wijze kan de intern begeleider een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?’ En een gesloten vraag die vraagt door wie leerkrachten begeleid kunnen worden. Er is eveneens een gesloten vraag gesteld met de vraag wat de ideale rol van de intern begeleiders is volgens het MT en in hoeverre deze rol haalbaar is in de praktijk.

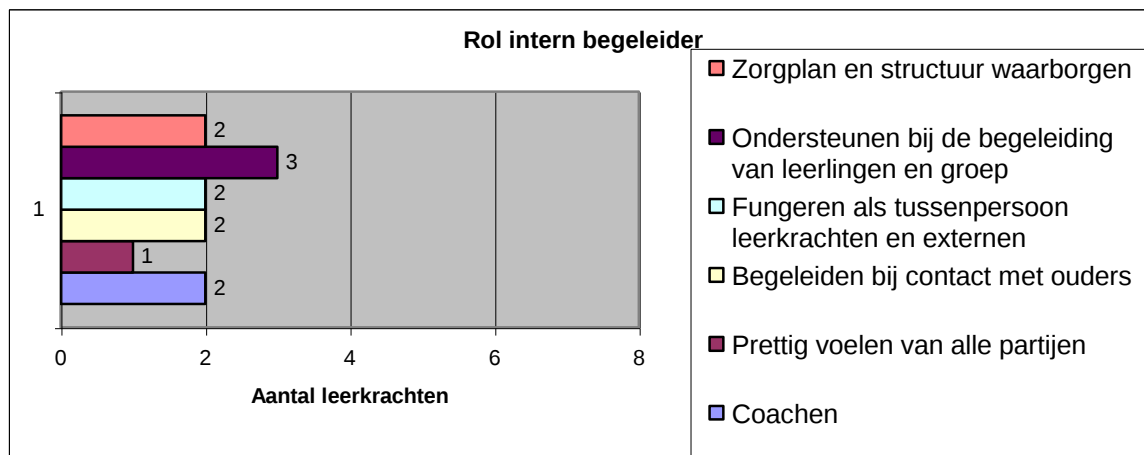
Zoals al eerder in paragraaf 4.2.1 aan de orde gekomen is, zien de respondenten voor leerkrachten, de directeur, de intern begeleider een rol binnen de begeleiding van leerkrachten. De rol van de intern

begeleider wordt door één van de twee respondenten genoemd als het inspelen op hulpvragen van leerkrachten, één van de twee respondenten geeft aan dat de intern begeleider een belangrijke rol heeft in de coaching van leerkrachten en door één van de twee respondenten wordt het begeleiden van intervisie genoemd. Wanneer gekeken wordt naar de verschillende rollen die een intern begeleider zou kunnen aannemen komt naar voren dat beide respondenten de intern begeleider niet als remedial teacher of systeem – en instrument ontwikkelaar zien. Wel zien beide respondenten de intern begeleider als collegiaal consultant, als coach en als kenniscoördinator. Als laatste is aan het MT de vraag gesteld of deze rollen haalbaar zijn in de praktijk. Hierdoor werd door beide respondenten geantwoord dat dit niet haalbaar is, vanwege gebrek aan tijd.

4.5.5 Op welke manier kan de intern begeleider een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool spelen volgens de leerkrachten?

Om antwoord te kunnen geven op bovenstaande vraag zijn er drie vragen gesteld aan de leerkrachten (N=8). Een gesloten vraag die vraagt door welke persoon leerkrachten het liefst begeleid willen worden, een stelling die vraagt of leerkrachten zich vrij voelen om begeleiding te vragen aan de intern begeleider en een open vraag gesteld die luidt als volgt (figuur 16): Op welke wijze kan de intern begeleider een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool? In paragraaf 4.2.2. (figuur 8) is te zien dat alle leerkrachten door de intern begeleider begeleid willen worden. Uit de stellingen blijkt dat alle leerkrachten zich vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan de intern begeleider en vier van de acht leerkrachten voelt zich al vrij om dit te doen.

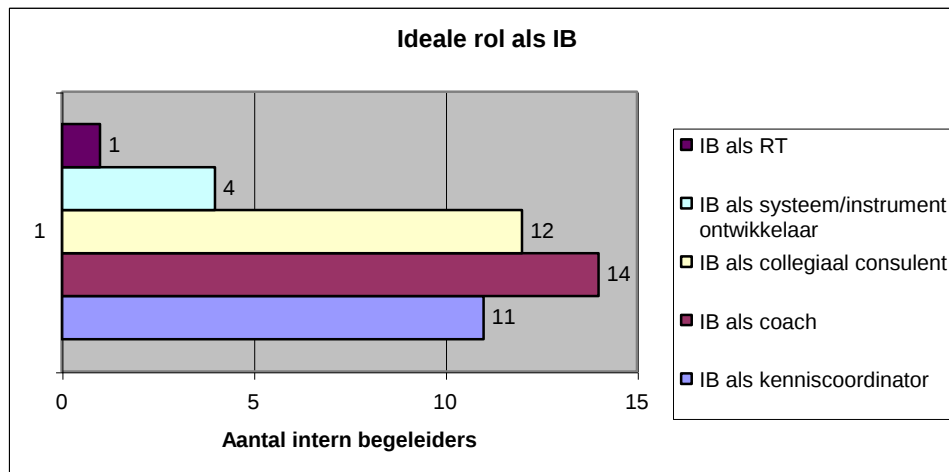
Als gevraagd wordt hoe de leerkrachten de rol van de intern begeleider voor zich zien, lopen de antwoorden sterk uiteen. Drie van de acht respondenten zien de intern begeleider als ondersteuner bij de begeleiding van leerlingen en groepen. Het waarborgen van het zorgplan en de structuur wordt door twee van de acht respondenten genoemd. Evenals het fungeren als tussenpersoon in het contact met externen. Het coachen van leerkrachten en het begeleiden in het contact met ouders wordt ook door twee van de acht respondenten genoemd.



Figuur 16: Antwoord van de leerkrachten (N=8) op de vraag: Op welke wijze kan de intern begeleider een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool? (Open vraag, er zijn meerdere antwoorden mogelijk).

4.5.6 Op welke manier kan de intern begeleider een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten spelen volgens de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn er twee vragen gesteld aan de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel (N=15). Namelijk een gesloten vraag die vraagt naar de wat de ideale rol van een intern begeleider is volgens de intern begeleiders (figuur 17) en een open vraag die daarbij aansluit namelijk: In hoeverre deze rol haalbaar is in de praktijk? De respondenten zien de intern begeleider het liefst in de rol van coach. Veertien van de vijftien respondenten geven dit aan. Twaalf van de veertien respondenten geven aan de intern begeleider te willen zien in de rol van collegiaal consultant. Elf van de veertien respondenten zien de intern begeleider als kenniscoördinator. De rol van systeem en instrumentontwikkelaar wordt door vier van de vijftien respondenten genoemd en de intern begeleider in de rol van remedial teacher wordt slechts door één van de vijftien respondenten genoemd.



Figuur17: Antwoord van de intern begeleiders (N=15) op de vraag: Wat is uw ideale rol als intern begeleider? (Meerdere antwoorden mogelijk).

Op de vraag of deze rollen haalbaar zijn in de praktijk antwoordden negen van de vijftien respondenten dat dit haalbaar is. Waarvan zes van de negen respondenten aangeven dat dit haalbaar is mits er prioriteiten gesteld worden en twee van de negen respondenten geven aan dat dit haalbaar is mits de intern begeleider over de juiste kennis en kwaliteiten beschikt en één van de negen geeft aan dat hiervoor wel overlegmomenten gefaciliteerd dienen te worden. Vijf van de vijftien respondenten geven aan dat de gewenste rol aannemen niet haalbaar is. Volgens vier van de vijf respondenten komt dit door tijdgebrek. Verder wordt door één van de vijf respondenten aangegeven dat het niet haalbaar is omdat er op de school waar de intern begeleider werkt geen professionele cultuur aanwezig is, die wel aanwezig hoort te zijn volgens de respondent. Als laatste wordt door één van de vijftien respondenten aangegeven dat de haalbaarheid per schooljaar verschilt.

4.5.7 Vergelijking en opvallende resultaten tussen de antwoorden van het managementteam en de leerkracht van de Egbertusschool en de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel.

Wanneer de antwoorden van het MT en de leerkrachten van de Egbertusschool vergeleken worden, kan worden opgemerkt dat duidelijk naar voren komt dat de intern begeleider gezien wordt als begeleider van leerkrachten. Alle respondenten geven dit aan. Als gevraagd wordt op welke wijze de intern begeleider een rol kan spelen is er één antwoord hetzelfde binnen de twee onderzoeksgroepen. Verder lopen de antwoorden sterk uiteen. De rol van coach wordt eenmaal door het MT genoemd en twee van de acht leerkrachten vinden de intern begeleider een rol speelt binnen de coaching van leerkrachten. Verder wordt het ondersteunen van leerkrachten omtrent leerlingbegeleiding door drie van de acht leerkrachten genoemd en door geen van de MT leden. De vragen over de ideale rol van de intern begeleider en de haalbaarheid hiervan zijn gesteld aan het MT van de Egbertusschool en de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel. Deze antwoorden lopen minder sterk uiteen. De rol van de intern begeleider als coach wordt in totaal het meest genoemd. Namelijk twee van de twee MT leden en veertien van de vijftien intern begeleiders hebben dit geantwoord. Verder zijn de rollen van de intern begeleider als collegiaal consultant en kenniscoördinator het meeste genoemd. Het MT noemt de rol van de intern begeleider als remedial teacher of als systeem en instrumentontwikkelaar niet. Ook bij de intern begeleiders zijn deze rollen in de minderheid. Vier van de vijftien intern begeleiders vindt de ideale rol systeem en instrument ontwikkelaar en slechts één van de vijftien intern begeleiders ziet de intern begeleiders als remedial teacher. Op de vraag of deze rol in de praktijk haalbaar is verschillen de meningen. Beide respondenten van het MT geven aan dat dit niet haalbaar is, terwijl de meerderheid van de intern begeleiders (9 van de 15) dit wel haalbaar vinden. Het MT (2 van de 2) geeft aan dat dit door tijdgebrek niet haalbaar is. Dit wordt beaamd door vier van de vijftien intern begeleiders. Zes van de negen intern begeleiders geven aan dat deze rol haalbaar is, mits er prioriteiten gesteld worden.

4.5.8 Welke mogelijkheden hebben de leerkrachten van de Egbertusschool met betrekking tot de begeleiding van andere leerkrachten?

Om bovenstaande vraag te kunnen beantwoorden zijn er aan de leerkrachten van de Egbertusschool (N=8) drie vragen gesteld. De eerste vraag is een gesloten vraag die vraagt naar de persoon die de leerkrachten als begeleider zouden willen zien. In de stellingen zijn twee stellingen opgenomen die vragen naar de mening van de leerkrachten omtrent het begeleiden van en begeleid worden door collega leerkrachten. Zoals in figuur 8 in paragraaf 4.2.2 al beschreven staat, zien de respondenten collega leerkrachten het minst graag als begeleider. Slechts twee van de acht respondenten geven aan collega leerkrachten als begeleider te zien. In de stellingen komt naar voren dat vier van de acht respondenten zich vrij voelen om begeleiding te vragen aan collega leerkrachten en vier van de acht zouden zich graag vrij willen voelen om dit te doen. Verder geven zeven van de acht respondenten aan graag collega's te willen begeleiden en één van de acht respondenten geeft aan dat dit afhankelijk is van de situatie.

4.5.9 Op welke manier kunnen leerkrachten een rol spelen bij de begeleiding van leerkrachten volgens het managementteam van de Egbertusschool?

Er zijn aan het MT twee vragen gesteld omtrent het begeleiden van leerkrachten door leerkrachten. De eerste vraag is een gesloten vraag die vraagt door wie leerkrachten begeleid kunnen worden. De tweede vraag is een open vraag die vraagt op welke wijze leerkrachten elkaar kunnen begeleiden. Beide respondenten geven aan dat leerkrachten elkaar kunnen begeleiden. Beide respondenten geven eveneens aan dat dit in de vorm van collegiale consultatie kan plaatsvinden.

4.5.10 Vergelijking en opvallende resultaten tussen de antwoorden van het managementteam en de leerkrachten van de Egbertusschool.

Wanneer de resultaten vergeleken worden kan worden opgemerkt dat beide MT leden vinden dat leerkrachten elkaar moeten begeleiden, terwijl slechts twee van de acht leerkrachten begeleid willen worden door een andere leerkracht. Opvallend hierbij is wel dat de leerkrachten zich vrij zouden willen voelen om begeleiding van collega leerkrachten te vragen en zeven van de acht leerkrachten zouden graag andere leerkrachten begeleiden. De vraag op welke wijze leerkrachten de begeleiding dan voor zich zien is niet gesteld. Het MT ziet de rol van leerkrachten als collegiale consultatie voor zich.

5. Conclusies en discussie

In dit onderzoek stond de vraag centraal: ‘Wat zijn de wensen en mogelijkheden van het team van de Egbertusschool met betrekking tot de begeleiding van leerkrachten ten aanzien van hun taken en verantwoordelijkheden en de communicatie hierover binnen het team en wat kan de rol van de intern begeleider en de directeur daarin zijn?’ Door middel van het theoretisch kader (hoofdstuk 2) en een analyse van de resultaten van de vragenlijsten aan het managementteam en de leerkrachten van de Egbertusschool en de intern begeleiders van de Stichting Lek en IJssel (hoofdstuk 4) worden er in dit hoofdstuk conclusies (5.1) en aanbevelingen (5.2) geformuleerd. Ook worden er in paragraaf 5.3 een aantal aspecten ter discussie gesteld. De vijf onderzoeksvragen vormen een leidraad bij het beantwoorden van de centrale vraagstelling.

5.1 Conclusies.

In deze paragraaf worden er conclusies geformuleerd vanuit een analyse van hoofdstuk 2 en hoofdstuk 4. Afsluitend worden de getrokken conclusie opgesomd.

5.1.1 Wat wordt er verstaan onder het begeleiden van leerkrachten?

Vanuit de literatuur wordt aangegeven dat begeleiding effect dient te hebben op concreet waarneembaar gedrag volgens Heijkant et al. (2003). Het doel en de opzet van leerkrachtbegeleiding dienen helder te zijn aldus Groot en Wagenaar (2010). Wanneer het doel van begeleiden een blijvende verandering in gedrag is, is het de kunst een verbinding te leggen tussen het waarneembare gedrag en het niet-waarneembare gedrag van de persoon (Heijkant et al. 2003). Kenmerken om leerkrachtbegeleiding effectief te maken zijn volgens Nedermeijer et al. (2010): Rekening houden met de context waar de leerkracht werkt, evaluatie van effecten, de aanpak dient te passen bij de organisatie, uitgaan van behoeften van leerkrachten en het dient een structureel onderdeel binnen de onderwijspraktijk van leerkrachten te zijn. Een leerkracht heeft behoefte aan emotionele ondersteuning en ondersteuning op het gebied van middelen zoals ruimtes en tijd voor (niet -) lesgevende taken. Ook heeft een leerkracht behoefte aan effectieve informatie en als laatste evaluatieve ondersteuning aldus Katz (2010). Leerkrachten die emotionele en informatieve ondersteuning ontvangen zijn meer tevreden met hun werk (Katz, 2010).

Het reageren op een hulpvraag van leerkrachten wordt door de meeste leerkrachten en intern begeleiders gezien als het begeleiden van leerkrachten. Alleen de intern begeleiders benoemen dat begeleiding pro-actief dient te zijn. Het MT vindt emotionele, informatieve, evaluatieve ondersteuning en de ondersteuning in middelen allen even belangrijk. De meeste leerkrachten vinden informatieve en evaluatieve ondersteuning belangrijk, dit correspondeert niet met de literatuur.

McLeskey (2011) schrijft dat wanneer leerkrachten niet actief leren tijdens een begeleidingsproces, de effecten alleen op korte termijn zichtbaar zijn. De persoon dient een hulpvraag te hebben en wordt hierbij aangezet tot het zelf vinden van een oplossing van een werkprobleem (Kessels, Huijbregts & Gilst, 2004; Linley, 2006). Coaching, SVIB, supervisie en intervisie zijn proactieve vormen van begeleiding en zijn op methodische wijze vormgegeven.

Het MT heeft een duidelijke voorkeur voor coaching. De leerkrachten hebben een lichte voorkeur voor coaching. Het gebruik maken van de expertise van elkaar en van elkaar leren vindt het MT belangrijk. De reden dat een begeleidingsvorm praktijkgericht is, of het zelfinzicht vergroot, wordt door de leerkrachten niet genoemd. Een helder doel van begeleiding vinden alleen de leerkrachten belangrijk. De meeste respondenten geven aan dat begeleiding 1 op 1 dient plaats te vinden.

5.1.2 Welke wensen hebben de directeur, intern begeleider en de leerkrachten van de Egbertusschool met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding binnen de taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten?

De professionele groei dient niet overgelaten te worden aan individuele verantwoordelijkheid (Emst, 1999; Jutten, 2008; Senge et al., 2001). Ad hoc reageren op hulpvragen is de belangrijkste wens van de leerkrachten met betrekking tot leerkrachtbegeleiding. Daarnaast willen leerkrachten begeleiding bij onderwijsontwikkelingen. Meer tijd en een actieve houding vanuit de leerkracht worden door het MT genoemd, terwijl de leerkrachten een vlotte reactie op een hulpvraag wensen en begeleiding bij onderwijsontwikkelingen willen. De begeleiding dient volgens de respondenten in te gaan op de taken

en verantwoordelijkheden op klas- en leerlingniveau. Hierbij wordt gesproken over begeleiding op didactisch en pedagogisch gebied.

5.1.3 Hoe dient de communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding plaats te vinden?

De taken die binnen een school uitgevoerd dienen te worden, vragen om organisatie. Duidelijke beschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en helderheid over de structuur van de samenwerking zijn van belang. Het gaat hier om erkenning geven en krijgen, vertrouwen, verschillen in waarneming en de ruimte om hierover te communiceren met elkaar, in het belang van een gemeenschappelijk doel. Het beleidsvoerend vermogen van scholen is groter naarmate meer mensen open communiceren over hun motieven, ideeën en onzekerheden, men dient hierbij bereid te zijn tot actief luisteren en tot het geven van feedback aldus Vanhoof en Petegem (2010) en Swart (2009). Belangrijk voor de doeltreffendheid van communicatie is onder meer de mate waarin men er in slaagt om informatie bestemd voor de leerkrachten vlot beschikbaar te maken. Hierbij is het van belang om zo volledig mogelijk te communiceren en om de communicatie tussen teamleden in beide richtingen te doen verlopen (Vanhoof & Petegem, 2010).

Uit de vragenlijsten aan de respondenten blijkt dat de leerkrachten behoefte hebben aan duidelijke communicatie omtrent leerkrachtbegeleiding. Hierbij wordt gesproken over duidelijkheid omtrent afspraken en heldere taakomschrijvingen van alle betrokkenen aldus de respondenten. Ook de open houding van leerkrachten binnen de begeleiding is belangrijk. Respect, eerlijkheid en elkaar vertrouwen is volgens de respondenten belangrijk binnen de communicatie.

5.1.4 Hoe is de leerkrachtbegeleiding momenteel georganiseerd op de Egbertusschool volgens de leerkrachten?

De leerkrachten op de Egbertusschool hebben ervaring met verschillende begeleidingsvormen. Deze zijn terug te vinden in figuur 14. De meest voorkomende vorm is coaching met een interne en externe coach. Coaching is eveneens de begeleidingsvorm waar de voorkeur naar uit gaat. De leerkrachten van de Egbertusschool zijn momenteel negatief over de leerkrachtbegeleiding. Oorzaken zijn: de geringe begeleiding en de geringe aanwezigheid van de intern begeleider, door gebrek aan tijd, weinig duidelijkheid omtrent leerkrachtbegeleiding, geen vaste structuur in het voeren van begeleidende gesprekken.

5.1.5 Welke rol kunnen de directeur, de intern begeleider en de leerkrachten spelen binnen de begeleiding van leerkrachten?

Beide MT leden vinden dat leerkrachten door collega leerkrachten, intern begeleider, directeur en externen begeleid kunnen worden. De leerkrachten willen het liefst begeleid worden door de intern begeleider. De minderheid van de leerkrachten wil door collega leerkrachten begeleid worden, terwijl de meerderheid wel collega leerkrachten zou willen begeleiden. Het MT ziet leerkrachten elkaar begeleiden in de vorm van collegiale consultatie.

De directeur creëert professionele ontmoetingen tussen medewerkers waarin medewerkers van en aan elkaar kunnen leren aldus Jutten (2008) en Emst (1999). Dit houdt in: het creëren van een professionele cultuur, het begeleiden van leerkrachten en het bieden van professionaliseringsmogelijkheden aldus Correa, Jennifer en Wagner (2011). De rol van de directeur wordt door de respondenten voornamelijk gezien als de persoon die de leerkrachtbegeleiding dient te faciliteren in mogelijkheden, middelen en tijd. Daarnaast dient de directeur de persoon te zijn die de onderlinge sfeer en ontwikkelingen van de leerkrachten in de gaten dient te houden, aldus de leerkrachten. Ook het voeren van begeleiding – en beoordelingsgesprekken wordt door de leerkrachten genoemd als taak van de directeur.

De intern begeleider zorgt voor het systeem van ondersteuning van leerlingen, door met name leerkrachten van die leerlingen te begeleiden (Groeneweg, 2009). Van belang is dat de school helder heeft wat verwacht wordt van de intern begeleider (Van Beukering, Meijer & Roede, 2001). Intern begeleiders beschrijven de eigen rol idealiter als een coachende rol, aldus Kessels et al. (2004). De rol van de intern begeleider verschilt volgens de respondenten. De rol van collegiaal consulent en kenniscoördinator worden genoemd door de respondenten. Ook kan de intern begeleider de rol van coach op zich nemen en hebben de leerkrachten behoefte aan een intern begeleider die leerkrachten

ondersteunt bij leerlingbegeleiding, dit past bij collegiale consultatie. Deze rollen zijn haalbaar mits prioriteiten gesteld worden omdat de tijd beperkt is, aldus de respondenten.

Uit onderzoek van Poet, Rudd en Kelly (2010) blijkt dat leerkrachten het meest leren van activiteiten waarbij samengewerkt wordt. Kleine groepen mensen leren energie en daadkracht te mobiliseren om gemeenschappelijke doelen te bereiken. Leren van elkaar kan een extra stimulans en extra bijdrage leveren aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling (Nedermeijer et al., 2010; Blanton, Ed en Perez (2011).

Geconcludeerd kan worden:

- De respondenten noemen niet dat het doel van de begeleiding van leerkrachten een blijvende verandering in het gedrag van de leerkracht dient te zijn. Het ad hoc reageren op een hulpvraag (op pedagogisch en didactisch gebied) wordt verstaan onder het begeleiden van leerkrachten door de respondenten.
- De begeleiding van leerkrachten is effectief als er op structurele wijze uitgegaan wordt van de behoeften van leerkrachten. De behoefte van de leerkrachten van de Egbertusschool is een vlotte reactie op hulpvragen. Het doel voor de lange termijn ontbreekt, terwijl leerkrachten aangeven een helder doel van begeleiding belangrijk te vinden.
- De leerkrachten van de Egbertusschool hebben behoefte aan informatieve en evaluatieve ondersteuning. Het bieden van emotionele ondersteuning is belangrijk, dit wordt echter alleen door het MT aangegeven.
- Een paar respondenten hebben een voorkeur voor coaching. Dit is een proactieve vorm van begeleiding, waarmee ingespeeld kan worden op hulpvragen van leerkrachten. Deze vorm van begeleiding kan 1 op 1 uitgevoerd worden, dit past bij de behoeften van de leerkrachten. Daarnaast willen de leerkrachten het liefst begeleid worden door de intern begeleider.
- Een actieve houding met betrekking tot professionalisering van leerkrachten behoort geen individuele verantwoordelijkheid van leerkrachten te zijn, dit is wel een wens van het MT. De directeur dient professionele ontmoetingen te creëren tussen medewerkers waarin medewerkers van en aan elkaar kunnen leren.
- Duidelijkheid bieden omtrent taakomschrijvingen (met name die van de intern begeleider) en afspraken over leerkrachtbegeleiding is van belang binnen de communicatie volgens de literatuur en de leerkrachten.
- Een open houding, vertrouwen, eerlijkheid en respect zijn belangrijk in de communicatie volgens de respondenten en de literatuur.
- De leerkrachten van de Egbertusschool zijn momenteel negatief over de leerkrachtbegeleiding. Begeleiding is minimaal en duidelijkheid ontbreekt.

De directeur dient de begeleiding van leerkrachten te faciliteren aldus de respondenten en de literatuur. Leren van elkaar kan een positieve invloed hebben op de persoonlijke en professionele ontwikkeling. De leerkrachten van de Egbertusschool hebben wel de behoefte leerkrachten te begeleiden, maar niet om begeleid te worden door collega leerkrachten.

5.2 Aanbevelingen.

In deze paragraaf worden aan de hand van de conclusies uit paragraaf 5.1 aanbevelingen gedaan aan de Egbertusschool.

Aanbevolen wordt:

De organisatie dient rekening te houden met de context waarin de leerkracht werkt, de aanpak dient te passen bij de organisatie, uitgaan van behoeften van leerkrachten en het dient een structureel onderdeel binnen de onderwijspraktijk van leerkrachten te zijn (Katz, 2010). Het inspelen op hulpvragen (op pedagogisch en didactisch gebied) is een behoefte van leerkrachten. Dit kan ad hoc plaatsvinden. Aanbevolen wordt dit ook op structurele wijze te organiseren. Wanneer het op structurele wijze georganiseerd wordt, kan het doel van begeleiden bepaald worden. Ook dit is een behoefte van de leerkrachten.

De taken die binnen een school uitgevoerd dienen te worden, vragen om organisatie. Duidelijke beschrijving van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden en helderheid over de structuur van

de samenwerking zijn van belang (Vanhoof & Petegem, 2010; Swart, 2009). Aanbevolen wordt om vooral de rol van de intern begeleider helder te beschrijven. De intern begeleider dient prioriteiten te stellen.

Aanbevolen wordt gesprekken omtrent de begeleiding en beoordeling van leerkrachten op structurele wijze plaats te laten vinden. Afspraken hierover dienen vastgelegd te worden en helder te zijn voor alle betrokkenen. Belangrijk voor de doeltreffendheid van communicatie is onder meer de mate waarin de directie er in slaagt om informatie bestemd voor de leerkrachten vlot beschikbaar te maken. Hierbij is het van belang om zo volledig mogelijk te communiceren en om de communicatie tussen teamleden in beide richtingen te doen verlopen

Het bieden van emotionele ondersteuning is belangrijk, het maakt dat leerkrachten beter kunnen functioneren. Het gaat hier om erkenning geven en krijgen, vertrouwen, verschillen in waarneming en de ruimte om hierover te communiceren met elkaar. Door het bieden van emotionele ondersteuning kan begeleiding effect hebben op het waarneembare en het niet-waarneembare gedrag van de leerkracht.

De leerkrachten willen het liefst 1 op 1 begeleid worden door de intern begeleider. Coaching op een hulpvraag heeft de voorkeur van de respondenten en kan aanbevolen worden. Er wordt aangegeven dat de intern begeleider te weinig aanwezig is op de Egbertusschool. Leerkrachten hebben daarnaast de behoefte om collega leerkrachten te begeleiden. Het MT vindt het belangrijk dat er gebruik wordt gemaakt van de expertise van elkaar en Poet, Rudd en Kelly (2010) en Nedermeijer et al. (2010) en Blanton, Ed en Perez (2011) schrijven dat leren van elkaar een extra stimulans en een extra bijdrage kan leveren aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling. De directeur dient professionele ontmoetingen tussen medewerkers te creëren waarin medewerkers van en aan elkaar kunnen leren aldus Jutten (2008) en Emst (1999). Aanbevolen kan worden om op structurele wijze intervisie bijeenkomsten te organiseren. Door middel van intervisie kunnen leerkrachten zelf bepalen een hulpvraag in te brengen, wordt er gebruik gemaakt van de expertise van leerkrachten en wordt er geen beroep gedaan op de geringe tijd van de intern begeleider. Ook kan het (gemeenschappelijk) doel van intervisie als groep bepaald worden. Belangrijk is dat de gekozen begeleidingsvorm proactief is.

5.3 Discussie.

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek zijn er een aantal aspecten naar voren gekomen die de verkregen resultaten beïnvloed hebben. Door deze hier te bespreken kan bij een vervolgonderzoek geprobeerd worden deze invloeden te voorkomen.

Terugkijkend op de ingevulde vragenlijsten is het mogelijk dat de opzet van de vragenlijst niet optimaal was. De vragenlijsten bevatten gesloten vragen waarbij meerdere antwoorden mogelijk waren. Bij sommige vragen heeft dit geen problemen opgeleverd. Bij bepaalde vragen was het lastig dat er meerdere antwoorden mogelijk waren. De respondenten hebben veel antwoorden aangekruist, waardoor er geen duidelijke voorkeur voor een bepaald antwoord naar voren kwam. Daarnaast werd bij de verwerking van de resultaten duidelijk dat bij bepaalde vragen een toelichting wenselijk was, hierdoor zou wellicht een concreter antwoord gegeven worden. Hier is in de vragenlijsten niet naar gevraagd. De vraag met betrekking tot de taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten werd door de leerkrachten lastig gevonden. De meeste leerkrachten hebben aangegeven dat begeleiding in dient te gaan op alle taken en verantwoordelijkheden. Ook in de literatuur worden de taken en verantwoordelijkheden niet specifiek beschreven. Daarnaast wordt in de antwoorden van de leerkrachten bij veel vragen aangegeven dat de behoefte aan begeleiding afhankelijk is van de situatie. Dat maakte het eveneens lastig concrete antwoorden te formuleren. Een aantal leerkrachten ondervonden moeilijkheden bij het invullen van de stellingen. Teruggegeven werd dat een aantal leerkrachten zich al vrij voelt om begeleiding te vragen aan de directeur, intern begeleider of leerkrachten. Hier werd in de stellingen niet naar gevraagd. In de onderzoeksresultaten zijn de leerkrachten die specifiek aangegeven hebben zich al vrij te voelen, meegenomen.

Er is onderzoek gedaan naar wat leerkrachtbegeleiding inhoudt en wat de respondenten verstaan onder de begeleiding van leerkrachten. Wanneer gekeken wordt naar de resultaten vanuit de literatuur en de resultaten vanuit de respondenten kan opgemerkt worden dat de literatuur veel dieper in gaat in het doel van begeleiding. Begeleiding dient effect te hebben op de lange termijn volgens de literatuur. De

respondenten geven aan dat begeleiding het ad hoc reageren op hulpvragen is. Dit antwoord blijft meer aan de oppervlakte en komt niet naar voren in de literatuur. De antwoorden van de respondenten zijn echter wel van belang van het onderzoek en zullen meegenomen dienen te worden in een eventueel vervolgonderzoek.

Uit de conclusies is gebleken dat de communicatie omtrent leerkrachtbegeleiding en een duidelijke beschrijving van afspraken en taken en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen van belang is. Daarnaast wordt aangegeven dat de intern begeleider minimale tijd beschikbaar heeft op de Egbertusschool en prioriteiten moet stellen. Ook hier is een heldere taakomschrijving van belang. Om erachter te komen welke prioriteiten de intern begeleider moet stellen en wie welke taken en verantwoordelijkheden moet hebben om aan te kunnen sluiten bij de begeleidingsbehoeften van de leerkrachten, wordt verder onderzoek aanbevolen.

Literatuurlijst

Auteur onbekend. (2010) *Personeelsbeleidsplan*: IJsselstein: Stichting Lek en IJssel.

Beek, M., & Tijmes, I. (2005). *Leren coachen, Basisboek theorie en methode*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Beukering, T. van., Meijer, W., en Roede, E., (red.) (2001). *Interne begeleiding in het basisonderwijs. Onderzoek en praktijkvisies in perspectief*. Leuven, Leusden: Acco.

Blanton, L., Ed, D. & Perez, Y. (2011). Exploring the Relationship Between Special Education Teachers And Professional Learning Communities. *Journal of Special Education Leadership* 01 6-17.

Bokhorst, K. (2002). *Praktijkboek Interne begeleiding*. Baarn: HB Uitgevers.

Brannon, D., Fiene, J., Burke, L. & Wehman, T. (2011). Meeting the Needs of New Teachers Through Mentoring, Induction, Support. *Academic Leadership*. The online journal. Volume 9 Issue 3. Geraadpleegd op 10 februari 2012, op http://www.academicleadership.org/360/meeting_the_needs_of_new_teachers_through_mentoring_induction_and_teacher_support/

Bruijn, H. (2012). Staatssecretaris Halbe Zijlstra streeft naar betere leraren en schoolleiders. *Prima Onderwijs.nl* 02. 4-6.

Correa, V. & Wagner, J. (2011) Principals' Role in Supporting the Induction of Special Education Teachers. *Journal of Special Education Leadership* 01 17-26.

Crutchfield, N. (2010). Mentoring Strategies tot Assist Early Career Teachers. *The Agricultural Education Magazine*. 82. 23-25.

Cushman, S. (2004). What is Co-Teaching? Geraadpleegd op 15 februari 2012, op http://www.sagepub.com/upm-data/6847_villa_ch_1.pdf

Daniel, J., & Donder, Ph, D. (2011) Case in Point: Induction at the Secondary Level: A Focus on Content, Pedagogy, and a School's Best Teachers. *Journal of Special Education Leadership* 01 62-65.

Egbertusschool (2010) *Ontwikkelingsdocument 2010-2011*. Vianen: Egbertusschool.

Egbertusschool (2010) *Schoolplan 2010-2014* Vianen: Egbertusschool.

Emst, A. (1999). *Professionele cultuur in onderwijssituaties*. Utrecht: Algemeen Pedagogisch Studiecentrum/ Edukern.

Evers, A., Vermeulen M. & Klink, M. (2007) *The need to invest in teachers and teacher education*. Open Universiteit Nederland: Ruud de Moor Centrum.

Greiman, B. (2010) What Can be Done to Support Early Career Teachers? *The Agricultural Education Magazine*. 82. 4-6.

Greven, L. (2000). De ontwikkeling van Interne Begeleiding in de school voor primair onderwijs. In Memelink, D.J. (2000) *Omgaan met verschillen*. Alphen aan de Rijn: Samson.

Groeneweg, B. (2009). Begeleider met de blik vooruit. *Basisschool management* 08, 24-29.

Harinck, F. (2010). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen - Apeldoorn: Garant.

Heijkant, C., Quak, G., Swet, J., Vloet, K., Vos, M., & Wegen, R. (2003) School Video Interactie Begeleiding. Van meerdere kanten bekeken. Apeldoorn: Garant.

Hendriksen, J. (2003). Intervisie bij werkproblemen. Soest: Uitgeverij H. Nelissen.

Jutten, J. (2008). De systeemdenker in actie. Leiding geven in een lerende school. Echt: Jan Jutten training en ontwikkeling.

Katz, R. (2010). Novice teacher induction: Are teachers receiving the support they need and want? New Jersey: Rutgers.

Kessels, S., Huijbregts, S. & Gilst J. (2004) Coaching op competenties. JSW 03, 21-24

Klabbers, V. (2007). School Video Interactie Begeleiding in een leerwerkgemeenschap. JSW 10, 14-17

Koot, S. (2010). Co-teaching: Een pakkende aanpak voor passend onderwijs. Pulse 03, 18-21.
Korthagen, F., Koster, B., Melief, K., & Tigchelaar, A. (2002). Docenten leren reflecteren. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Krom, D. (2010) *Onderzoek Egbertusschool oktober 2010*. 's-Hertogenbosch: KPC groep

Lakerveld, A., & Tijmes, I. (2004). *Visies op supervisie*. Soest: Uitgeverij H. Nelissen

LBib. (2009). *De beroepsstandaard voor de intern begeleider*. Huizen: Pica.

Linley, A. (2006). Coaching Research: who? what? where? when? why? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* Vol. 4, No.2.

Lingsma, M. (2005). *Aan de slag met teamcoaching*. Amsterdam: Uitgeverij Boom/Nelissen.

Lingsma, M. & Scholten, M. (2001). *Coachen op competentieontwikkeling*. Soest: Nelissen.

Nedermeijer, J., Groot, C.G. & Wagenaar S.F. (2010). *Versterken van partnerschap beroepsonderwijs en bedrijfsleven via begeleiding op de werkplek*. Universiteit Leiden: ICLON.

Marzano, R. (2003). *What works in schools*. Alexandria: ASCD.

Maxxwel, T., Harrington, I. & Smith, H. (2010). Supporting Primary and Secondary Beginning Teachers Online: Key findings of the Education Alumni Support Project. *Australian Journal of Teacher Education* 35 42-58

McLeskey, J. Ph D. (2011) Supporting Improved Practice for Special Educational Teachers. *Journal of Special Education Leadership* 01 26-35.

Poet, H., Rudd, P. & Kelly, J. (2010) *Survey of teachers, 2010. Support to improve teaching practice*. England: NFER.

Senge, P., Cambron- Mc Cabe, N., Lucas T., Smith, B., Dutton, J. & Kleiner, A. (2001) *Lerende scholen*. Schoonhoven: Academic Service.

Vanhoof, J. & Van Petegem, P. (2010) *Beleidsvoerend vermogen: van een concept naar een functioneel kwaliteitskader*. Universiteit Antwerpen: Instituut voor Onderwijs- en Informatiewetenschappen Onderzoeksgroep EduBRon.

Visser, Y. (2004). *Coaching in het primair onderwijs*. Amersfoort: CPS.

Vries, P., Heida, L.,(2008). Instrumenten voor interne begeleiders. Deel 2. Baarn: Hbuitgevers

Bijlagen.

Bijlage 1: Vragenlijst directeur Egbertusschool

Bijlage 2: Vragenlijst intern begeleider Egbertusschool

Bijlage 3: Vragenlijst leerkrachten Egbertusschool

Bijlage 4: Vragenlijst intern begeleiders Stichting Lek en IJssel.

Bijlage 5: Verwerking resultaten vragenlijsten MT Egbertusschool

Bijlage 6: Verwerking resultaten vragenlijsten leerkrachten Egbertusschool

Bijlage 7: Verwerking resultaten vragenlijsten intern begeleiders Stichting Lek en IJssel

Beste collega,

Momenteel volg ik de studie Master Special Educational Needs, leerroute Interne begeleiding, naast mijn werk als leerkracht van groep 5 op de Egbertusschool in Vianen. De centrale vraagstelling van mijn praktijkonderzoek luidt als volgt: Wat zijn de wensen en mogelijkheden van het team van de Egbertusschool met betrekking tot de begeleiding van leerkrachten ten aanzien van hun taken en verantwoordelijkheden en de communicatie hierover binnen het team en wat kan de rol van de intern begeleider en de directeur daarin zijn?

Ook onderzoek ik hoe de begeleiding volgens de leerkrachten momenteel georganiseerd is op de Egbertusschool. Hierbij onderzoek ik eveneens wat de rol van de directeur, intern begeleider en leerkrachten is en kan zijn binnen de begeleiding van leerkrachten.

In deze vragenlijst zult u open en gesloten vragen tegenkomen. Bij de meerkeuze vragen zijn meerdere antwoorden mogelijk. Kies bij de stellingen het antwoord dat u het beste vindt passen.

De antwoorden worden anoniem verwerkt in een onderzoeksverslag en worden uitsluitend gebruikt voor onderzoeksdoeleinden. De gegevens worden teruggekoppeld in een teamvergadering en zijn eveneens na te lezen in het onderzoeksverslag.

Het invullen van de vragenlijst zal u ongeveer 15 minuten tijd kosten.

De ingevulde vragenlijst graag voor 28 juni 2012 retourneren via: wendyvanoort@hotmail.com.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Wendy van Vught.

Vragenlijst.

Vraag 1 tot en met 11 gaan over de wijze waarop de begeleiding aan leerkrachten volgens u vormgegeven dient te worden.

1. Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?

2. Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan?

3. Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding?

Maak bij de meerkeuze vragen de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

4. Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op:

- ☐ Emotionele ondersteuning
- ☐ Ondersteuning op het gebied van middelen (materialen/tijd/ruimte)
- ☐ Informatieve ondersteuning (behoefte aan informatie)
- ☐ Evaluatieve ondersteuning (behoefte aan feedback en reflectie)
- ☐ Andere ondersteuning namelijk: _____

5. Hoe vaak moeten leerkrachten begeleid te worden?

- ☐ Met regelmaat (preventief) namelijk:
- ☐ Wekelijks
- ☐ 2 x per maand
- ☐ 1 x per maand
- ☐ 1 x per kwartaal
- ☐ 1 x per half jaar
- ☐ 1 x per jaar
- ☐ Ad hoc (impulsief): Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan hulp/begeleiding.
- ☐ Anders, namelijk _____

6. Door wie moeten leerkrachten begeleid te worden?

- ☐ Collega's
- ☐ Intern begeleider
- ☐ Directeur
- ☐ Externe begeleiders zoals orthopedagogen, psychologen, coaches, supervisors enz.

7. Op welke wijze zou u de begeleiding het liefst laten plaatsvinden?

- ☐ 1 op 1: begeleider en leerkracht.
- ☐ In een grotere groep; met een aantal leerkrachten samen.
- ☐ Anders, namelijk: _____

8. Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring?

- ☐ Coaching
- ☐ Supervisie
- ☐ Intervisie
- ☐ School video interactie begeleiding
- ☐ Klassenconsultatie
- ☐ Collegiale consultatie
- ☐ Consultatieve leerling begeleiding
- ☐ Mentoring
- ☐ Werkbegeleiding
- ☐ Co-teaching
- ☐ Online begeleiding
- ☐ Anders, namelijk: _____

9. Welke vorm van begeleiding uit bovenstaande lijst heeft uw voorkeur?

10. Waarom heeft deze vorm van begeleiding (uit bovenstaande lijst) uw voorkeur?

Vraag 11 tot en met 14 gaan over de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool.

11. Op welke wijze kan u een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

12. Op welke wijze kan de intern begeleider een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

13. Op welke wijze kunnen leerkrachten een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

14. Welke wensen heeft u met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding?

Vraag 15 tot en met 17 gaan over de rol van de intern begeleider binnen de begeleiding van leerkrachten. Maak bij vraag 15 de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

15. Hoe ziet u de ideale rol van de intern begeleider voor u?

- ☐ Intern begeleider als remedial teacher.
- ☐ Intern begeleider als systeem – en instrument ontwikkelaar.
- ☐ Intern begeleider als collegiaal consultant.
- ☐ Intern begeleider als coach.
- ☐ Intern begeleider als kenniscoördinator.

16. In hoeverre is de gekozen rol van vraag 15 haalbaar in de praktijk? (Denkend hierbij aan bijvoorbeeld tijd en middelen).

Beste collega,

Momenteel volg ik de studie Master Special Educational Needs, leerroute Interne begeleiding, naast mijn werk als leerkracht van groep 5 op de Egbertusschool in Vianen. De centrale vraagstelling van mijn praktijkonderzoek luidt als volgt: Wat zijn de wensen en mogelijkheden van het team van de Egbertusschool met betrekking tot de begeleiding van leerkrachten ten aanzien van hun taken en verantwoordelijkheden en de communicatie hierover binnen het team en wat kan de rol van de intern begeleider en de directeur daarin zijn?

Ook onderzoek ik hoe de begeleiding volgens de leerkrachten momenteel georganiseerd is op de Egbertusschool. Hierbij onderzoek ik eveneens wat de rol van de directeur, intern begeleider en leerkrachten is en kan zijn binnen de begeleiding van leerkrachten.

In deze vragenlijst zult u open en gesloten vragen tegenkomen. Bij de meerkeuze vragen zijn meerdere antwoorden mogelijk. Kies bij de stellingen het antwoord dat u het beste vindt passen.

De antwoorden worden anoniem verwerkt in een onderzoeksverslag en worden uitsluitend gebruikt voor onderzoeksdoeleinden. De gegevens worden teruggekoppeld in een teamvergadering en zijn eveneens na te lezen in het onderzoeksverslag.

Het invullen van de vragenlijst zal u ongeveer 15 minuten tijd kosten.

De ingevulde vragenlijst graag voor 28 juni 2012 retourneren via: wendyvanoort@hotmail.com.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Wendy van Vught

Vragenlijst.

Vraag 1 tot en met 11 gaan over de wijze waarop de begeleiding aan leerkrachten volgens u vormgegeven dient te worden.

1. Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?

2. Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan?

3. Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding?

Maak bij de meerkeuze vragen de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

4. Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op:

- ☐ Emotionele ondersteuning
- ☐ Ondersteuning op het gebied van middelen (materialen/tijd/ruimte)
- ☐ Informatieve ondersteuning (behoefte aan informatie)
- ☐ Evaluatieve ondersteuning (behoefte aan feedback en reflectie)
- ☐ Andere ondersteuning namelijk: _____

5. Hoe vaak moeten leerkrachten begeleid te worden?

- ☐ Met regelmaat (preventief) namelijk:
- ☐ Wekelijks
- ☐ 2 x per maand
- ☐ 1 x per maand
- ☐ 1 x per kwartaal
- ☐ 1 x per half jaar
- ☐ 1 x per jaar
- ☐ Ad hoc (impulsief): Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan hulp/begeleiding.
- ☐ Anders, namelijk _____

6. Door wie moeten leerkrachten begeleid worden?

- ☐ Collega's
- ☐ Intern begeleider
- ☐ Directeur
- ☐ Externe begeleiders zoals orthopedagogen, psychologen, coaches, supervisors enz.

7. Op welke wijze zou u de begeleiding het liefst laten plaatsvinden?

- ☐ 1 op 1: begeleider en leerkracht.
- ☐ In een grotere groep; met een aantal leerkrachten samen.
- ☐ Anders, namelijk: _____

8. Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring?

- ☐ Coaching
- ☐ Supervisie
- ☐ Intervisie
- ☐ School video interactie begeleiding
- ☐ Klassenconsultatie
- ☐ Collegiale consultatie
- ☐ Consultatieve leerling begeleiding
- ☐ Mentoring
- ☐ Werkbegeleiding
- ☐ Co-teaching
- ☐ Online begeleiding
- ☐ Anders, namelijk: _____

9. Welke vorm van begeleiding uit bovenstaande lijst heeft uw voorkeur?

10. Waarom heeft deze vorm van begeleiding (uit bovenstaande lijst) uw voorkeur?

Vraag 11 tot en met 14 gaan over de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool.

11. Op welke wijze kan de directeur een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

12. Op welke wijze kunt u als intern begeleider een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

13. Op welke wijze kunnen leerkrachten een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

14. Welke wensen heeft u met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding?

Vraag 15 tot en met 17 gaan over de rol van de intern begeleider binnen de begeleiding van leerkrachten. Maak bij vraag 15 de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

15. Wat is uw ideale rol als intern begeleider?

- ☐ Intern begeleider als remedial teacher.
- ☐ Intern begeleider als systeem – en instrument ontwikkelaar.
- ☐ Intern begeleider als collegiaal consulent.
- ☐ Intern begeleider als coach.
- ☐ Intern begeleider als kenniscoördinator.

16. In hoeverre is de gekozen rol van vraag 15 haalbaar in de praktijk? (Denkend hierbij aan bijvoorbeeld tijd en middelen).

Beste collega's,

Momenteel volg ik de studie Master Special Educational Needs, leerroute Interne begeleiding, naast mijn werk als leerkracht van groep 5 op de Egbertusschool in Vianen. De centrale vraagstelling van mijn praktijkonderzoek luidt als volgt: Wat zijn de wensen en mogelijkheden van het team van de Egbertusschool met betrekking tot de begeleiding van leerkrachten ten aanzien van hun taken en verantwoordelijkheden en de communicatie hierover binnen het team en wat kan de rol van de intern begeleider en de directeur daarin zijn?

Ook onderzoek ik hoe de begeleiding volgens de leerkrachten momenteel georganiseerd is op de Egbertusschool. Hierbij onderzoek ik eveneens wat de rol van de directeur, intern begeleider en leerkrachten is en kan zijn binnen de begeleiding van leerkrachten.

In deze vragenlijst zult u open en gesloten vragen tegenkomen. Bij de meerkeuze vragen zijn meerdere antwoorden mogelijk. Kies bij de stellingen het antwoord dat u het beste vindt passen.

De antwoorden worden anoniem verwerkt in een onderzoeksverslag en worden uitsluitend gebruikt voor onderzoeksdoeleinden. De gegevens worden teruggekoppeld in een teamvergadering en zijn eveneens na te lezen in het onderzoeksverslag.

Het invullen van de vragenlijst zal u ongeveer 15 minuten tijd kosten.

De ingevulde vragenlijst graag voor 28 juni retourneren via: wendyvanoort@hotmail.com.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Wendy van Vught

De vragenlijst.

Vraag 1 tot en met 9 gaan over de wijze waarop de begeleiding aan leerkrachten volgens u vormgegeven dient te worden.

1. Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?

--

2. Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan?

--

3. Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding?

--

Maak bij de meerkeuze vragen de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

4. Wanneer ik behoefte heb aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op:

- ☐ Emotionele ondersteuning
- ☐ Ondersteuning op het gebied van middelen (materialen/tijd/ruimte)
- ☐ Informatieve ondersteuning (behoefte aan informatie)
- ☐ Evaluatieve ondersteuning (behoefte aan feedback en reflectie)
- ☐ Andere ondersteuning namelijk: _____

5. Hoe vaak zijn er situaties of vragen waarbij u begeleid wil worden?

- ☐ Met regelmaat (preventief) namelijk:
 - ☐ Wekelijks
 - ☐ 2 x per maand
 - ☐ 1 x per maand
 - ☐ 1 x per kwartaal
 - ☐ 1 x per half jaar
 - ☐ 1 x per jaar

- ☐ Ad hoc: Wanneer ik behoefte heb aan hulp/begeleiding.
- ☐ Anders, namelijk _____

6. Door wie zou u begeleid willen worden?

- ☐ Collega leerkrachten
- ☐ Intern begeleider
- ☐ Directeur
- ☐ Externe begeleiders zoals orthopedagogen, psychologen, coaches, supervisoren enz.

7. Op welke wijze zou u de begeleiding het liefst laten plaatsvinden?

- ☐ 1 op 1: begeleider en leerkracht.
- ☐ In een grotere groep; met een aantal leerkrachten samen.
- ☐ Anders, namelijk: _____

8. Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring?

- ☐ Coaching
- ☐ Supervisie
- ☐ Intervisie
- ☐ School video interactie begeleiding
- ☐ Klassenconsultatie
- ☐ Collegiale consultatie
- ☐ Consultatieve leerling begeleiding
- ☐ Mentoring
- ☐ Werkbegeleiding
- ☐ Co-teaching
- ☐ Online begeleiding
- ☐ Anders, namelijk: _____

Vraag 9 tot en met 16 gaan over de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool.

Maak bij vraag 9 de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

9. Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring op Egbertusschool?

- ☐ Coaching
- ☐ Supervisie
- ☐ Intervisie
- ☐ School video interactie begeleiding
- ☐ Klassenconsultatie
- ☐ Collegiale consultatie
- ☐ Consultatieve leerling begeleiding
- ☐ Mentoring

- Werkbegeleiding
- Co-teaching
- Online begeleiding
- Anders, namelijk: _____

10. Welke vorm van begeleiding uit bovenstaande lijst heeft uw voorkeur?

11. Waarom heeft deze vorm van begeleiding (uit bovenstaande lijst) uw voorkeur?

12. Op welke wijze kan de directeur een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

13. Op welke wijze kan de intern begeleider een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

14. Wat vindt u van de manier waarop de leerkrachtbegeleiding momenteel georganiseerd is?

15. Welke wensen heeft u met betrekking tot de eigen begeleiding?

16. Onderstaande stellingen hebben betrekking op de behoefte aan begeleiding van leerkrachten en het beoogde effect van begeleiding en de rol van de begeleider.
Zet bij iedere stelling een kruisje in het vakje van uw antwoord.

Stellingen.	Ja	Nee
a. Het afgelopen jaar heb ik behoefte gehad aan begeleiding.		
b. Wanneer ik behoefte aan begeleiding heb, krijg ik deze begeleiding.		
c. Ik vind dat er gecommuniceerd moet worden binnen het team over de behoefte aan begeleiding van leerkrachten.		

d. Ik heb behoefte aan begeleiding bij taken behorende bij mijn functie.		
e. Ik heb behoefte aan begeleiding bij verantwoordelijkheden binnen mijn functie.		
f. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan de directeur.		
g. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan de intern begeleider.		
h. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan collega leerkrachten.		
i. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding van buiten de school te vragen.		
j. Ik zou graag collega's begeleiden.		

Beste collega's,

Momenteel volg ik de studie Master Special Educational Needs, leerroute Interne begeleiding, naast mijn werk als leerkracht van groep 5 op de Egbertusschool in Vianen. De centrale vraagstelling van mijn praktijkonderzoek luidt als volgt: Wat zijn de wensen en mogelijkheden van het team van de Egbertusschool met betrekking tot de begeleiding van leerkrachten ten aanzien van hun taken en verantwoordelijkheden en de communicatie hierover binnen het team en wat kan de rol van de intern begeleider en de directeur daarin zijn?

Ook onderzoek ik hoe de begeleiding volgens de leerkrachten momenteel georganiseerd is op de Egbertusschool. Hierbij onderzoek ik eveneens wat de rol van de directeur, intern begeleider en leerkrachten is en kan zijn binnen de begeleiding van leerkrachten.

In deze vragenlijst zult u open en gesloten vragen tegenkomen. Bij de meerkeuze vragen zijn meerdere antwoorden mogelijk. Kies bij de stellingen het antwoord dat u het beste vindt passen.

De antwoorden worden anoniem verwerkt in een onderzoeksverslag en worden uitsluitend gebruikt voor onderzoeksdoeleinden. De gegevens worden teruggekoppeld in een teamvergadering en zijn eveneens na te lezen in het onderzoeksverslag.

Het invullen van de vragenlijst zal u ongeveer 10 minuten tijd kosten.

De ingevulde vragenlijst graag voor 28 juni 2012 retourneren via: wendyvanoort@hotmail.com.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Wendy

Vragenlijst.

Vraag 1 tot en met 8 gaan over de wijze waarop de begeleiding aan leerkrachten volgens u vormgegeven dient te worden.

1. Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?

2. Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan?

3. Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding?

Maak bij de meerkeuze vragen de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

4. Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op:

- ☐ Emotionele ondersteuning
- ☐ Ondersteuning op het gebied van middelen (materialen/tijd/ruimte)
- ☐ Informatieve ondersteuning (behoefte aan informatie)
- ☐ Evaluatieve ondersteuning (behoefte aan feedback en reflectie)
- ☐ Andere ondersteuning namelijk: _____

5. Hoe vaak moeten leerkrachten begeleid te worden?

- ☐ Met regelmaat (preventief) namelijk:
- ☐ Wekelijks
- ☐ 2 x per maand
- ☐ 1 x per maand
- ☐ 1 x per kwartaal
- ☐ 1 x per half jaar
- ☐ 1 x per jaar
- ☐ Ad hoc (impulsief): Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan hulp/begeleiding.
- ☐ Anders, namelijk _____

6. Door wie moeten leerkrachten begeleid worden?

- ☐ Collega's
- ☐ Intern begeleider
- ☐ Directeur
- ☐ Externe begeleiders zoals orthopedagogen, psychologen, coaches, supervisoren enz.

7. Op welke wijze zou u de begeleiding het liefst laten plaatsvinden?

- ☐ 1 op 1: begeleider en leerkracht.
- ☐ In een grotere groep; met een aantal leerkrachten samen.
- ☐ Anders, namelijk: _____

Vraag 8 tot en met 10 gaan over de rol van de intern begeleider binnen de begeleiding van leerkrachten.

Maak bij vraag 8 de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

8. Wat is uw ideale rol als intern begeleider?

- ☐ Intern begeleider als remedial teacher.
- ☐ Intern begeleider als systeem – en instrument ontwikkelaar.
- ☐ Intern begeleider als collegiaal consulent.
- ☐ Intern begeleider als coach.
- ☐ Intern begeleider als kenniscoördinator.

9. In hoeverre is de gekozen rol van vraag 8 haalbaar in de praktijk? (Denkend hierbij aan bijvoorbeeld tijd en middelen).

Verwerking.

Vragenlijst MT: directeur, intern begeleider Egbertusschool

juni, 2012.

Vragenlijst.

Vraag 1 tot en met 11 gaan over de wijze waarop de begeleiding aan leerkrachten volgens u vormgegeven dient te worden.

1. Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?

2 x Sociaal-emotionele begeleiding van leerkrachten.
1 x Begeleiding op het gebied van klassenmanagement.
1 x Kwaliteiten van leerkrachten benutten.

2. Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan?

2 x Didactische taken
2 x Omgaan met verschillen in leerlingen.
1 x Omgang met ouders
1 x Begeleiding bij vernieuwingen.

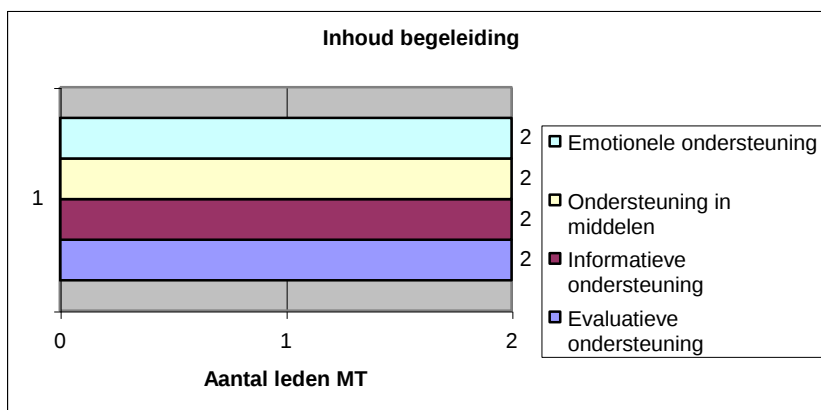
3. Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding?

2 x Heldere schoolvisie
1 x Duidelijk doel van begeleiding.
1 x Open houding leerkracht.
1 x Reflectievermogen leerkracht.

Maak bij de meerkeuze vragen de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

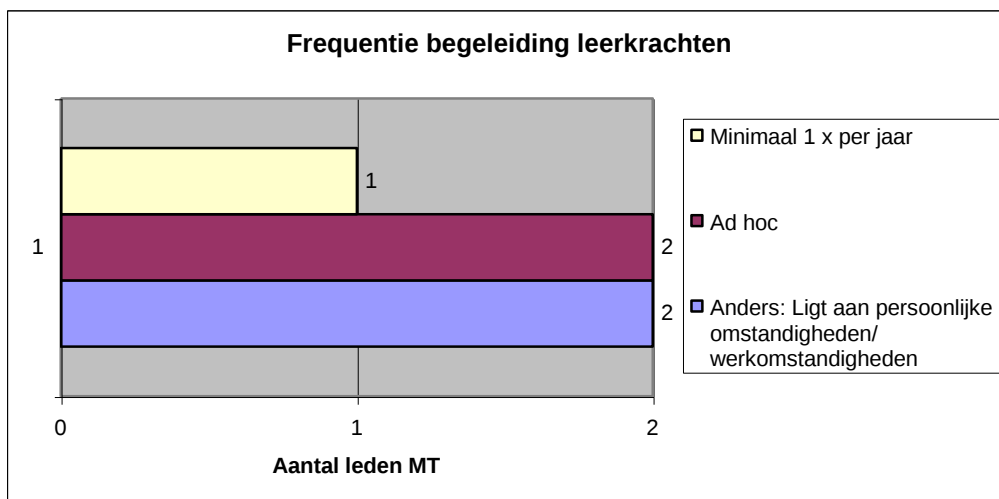
4. Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op:

- ☐ Emotionele ondersteuning
- ☐ Ondersteuning op het gebied van middelen (materialen/tijd/ruimte)
- ☐ Informatieve ondersteuning (behoefte aan informatie)
- ☐ Evaluatieve ondersteuning (behoefte aan feedback en reflectie)
- ☐ Andere ondersteuning namelijk: _____



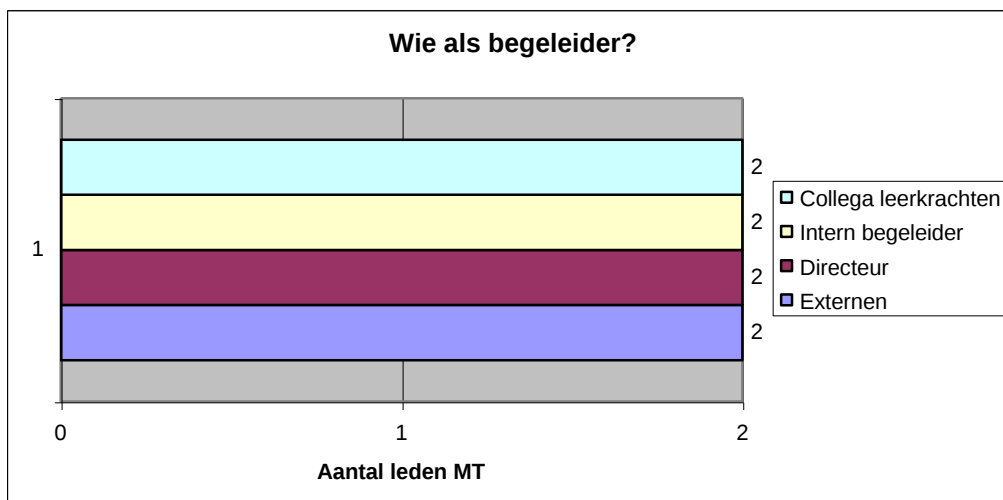
5. Hoe vaak moeten leerkrachten begeleid te worden?

- Met regelmaat (preventief)namelijk:
 - Wekelijks
 - 2 x per maand
 - 1 x per maand
 - 1 x per kwartaal
 - 1 x per half jaar
 - 1 x per jaar
- Ad hoc (impulsief): Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan hulp/begeleiding.
- Anders, namelijk _____



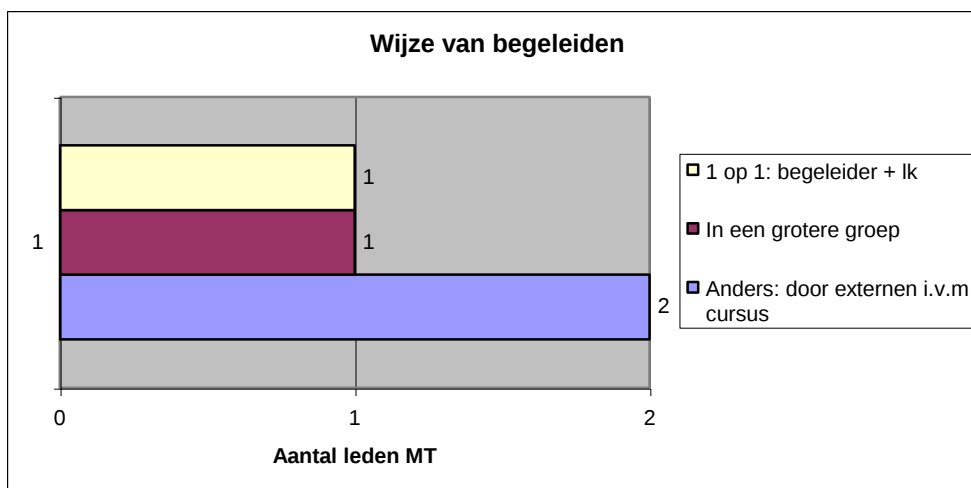
6. Door wie moeten leerkrachten begeleid te worden?

- Collega's
- Intern begeleider
- Directeur
- Externe begeleiders zoals orthopedagogen, psychologen, coaches, supervisoren enz.



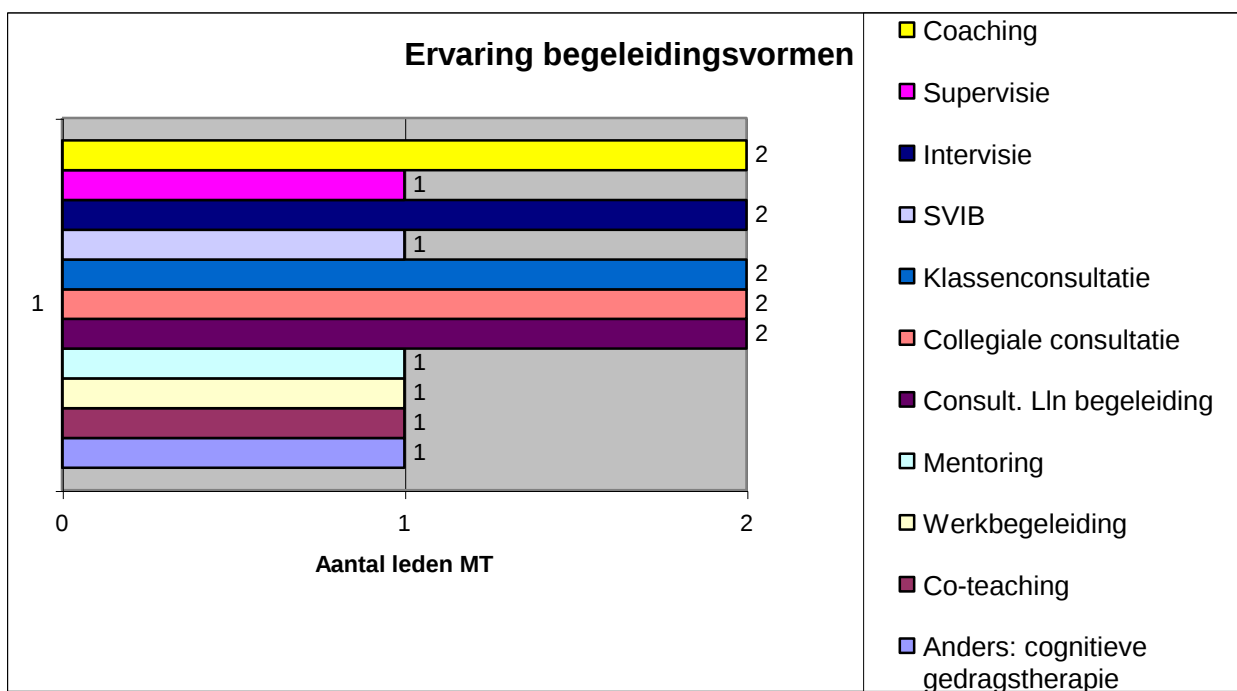
7. Op welke wijze zou u de begeleiding het liefst laten plaatsvinden?

- 1 op 1: begeleider en leerkracht.
- In een grotere groep; met een aantal leerkrachten samen.
- Anders, namelijk: _____

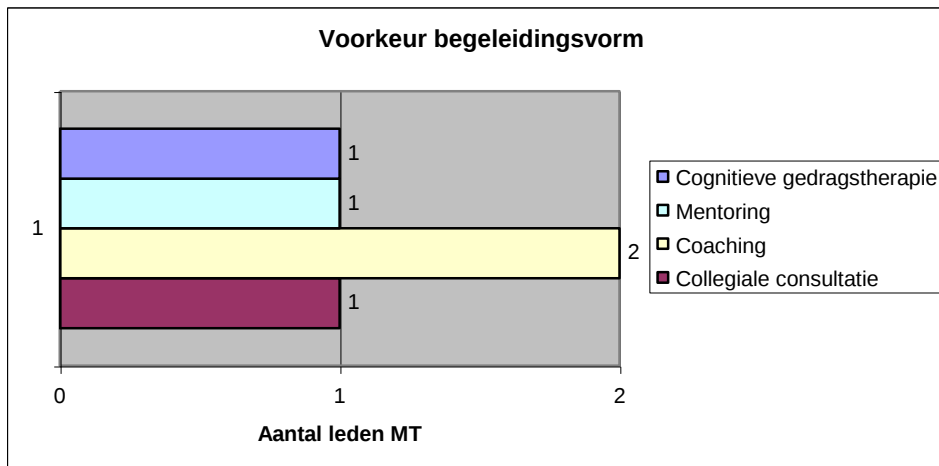


8. Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring?

- ☐ Coaching
- ☐ Supervisie
- ☐ Intervisie
- ☐ School video interactie begeleiding
- ☐ Klassenconsultatie
- ☐ Collegiale consultatie
- ☐ Consultatieve leerling begeleiding
- ☐ Mentoring
- ☐ Werkbegeleiding
- ☐ Co-teaching
- ☐ Online begeleiding
- ☐ Anders, namelijk: _____



9. Welke vorm van begeleiding uit bovenstaande lijst heeft uw voorkeur?



10. Waarom heeft deze vorm van begeleiding (uit bovenstaande lijst) uw voorkeur?

- 1 x Vertaling naar de praktijk.
- 1 x Vergroten van zelfinzicht en het probleem zelf 'oplossen'.
- 1 x Gebruik maken van elkaars expertise.

Vraag 11 tot en met 14 gaan over de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool.

11. Op welke wijze kan u een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

- 2 x Het voeren van beoordelings -, functionerings -, en POP gesprekken.
- 2 x Het faciliteren van middelen.
- 1 x Zelf begeleiden

12. Op welke wijze kan de intern begeleider een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

- 1 x Inspelen op hulpvragen van leerkrachten.
- 1 x Coaching
- 1 x Intervisie

13. Op welke wijze kunnen leerkrachten een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

- 2 x Collegiale consultatie

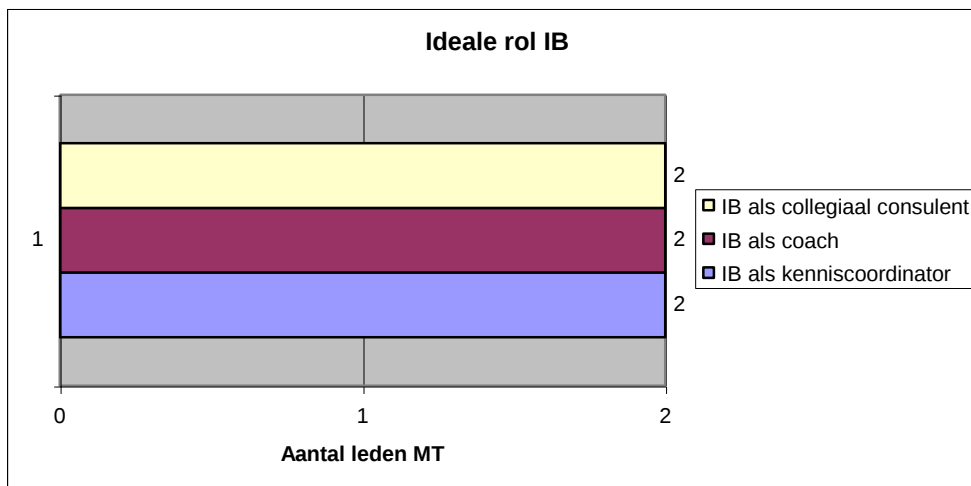
14. Welke wensen heeft u met betrekking tot de leerkrachtbegeleiding?

- 1 x Meer tijd voor klassenbezoeken
- 1 x Behoefte voor ontwikkeling dient uit leerkracht te komen.

Vraag 15 tot en met 17 gaan over de rol van de intern begeleider binnen de begeleiding van leerkrachten. Maak bij vraag 15 de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

15. Hoe ziet u de ideale rol van de intern begeleider voor u?

- ☐ Intern begeleider als remedial teacher.
- ☐ Intern begeleider als systeem – en instrument ontwikkelaar.
- ☐ Intern begeleider als collegiaal consulent.
- ☐ Intern begeleider als coach.
- ☐ Intern begeleider als kenniscoördinator.



16. In hoeverre is de gekozen rol van vraag 15 haalbaar in de praktijk? (Denkend hierbij aan bijvoorbeeld tijd en middelen).

2 x Niet haalbaar door gebrek aan tijd.

De vragenlijst.

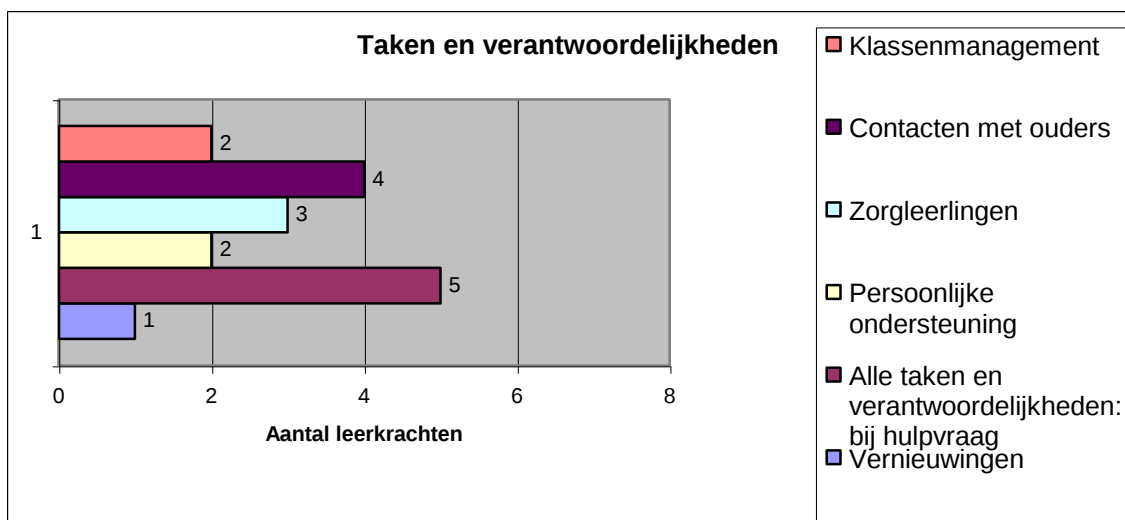
Vraag 1 tot en met 9 gaan over de wijze waarop de begeleiding aan leerkrachten volgens u vormgegeven dient te worden.

1. Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?

2 x Leerkrachten bijstaan in het gehele proces.
6 x Hulpvragen + (snelle) reactie hierop, 1 x hierbij het verlagen van de werkdruk.
1 x Onderlinge verstandhouding leerkrachten in de gaten houden.
1 x Persoonlijke (lichamelijk/emotioneel) ondersteuning.
1 x Begeleiding bij professionalisering.

2. Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan?

2 x Klassenmanagement
4 x Contacten met ouders.
3 x Zorgleerlingen
2 x Persoonlijke ondersteuning.
5 x Ingaan op alle taken en verantwoordelijkheden: wanneer er een hulpvraag gesteld wordt.
1 x Vernieuwingen



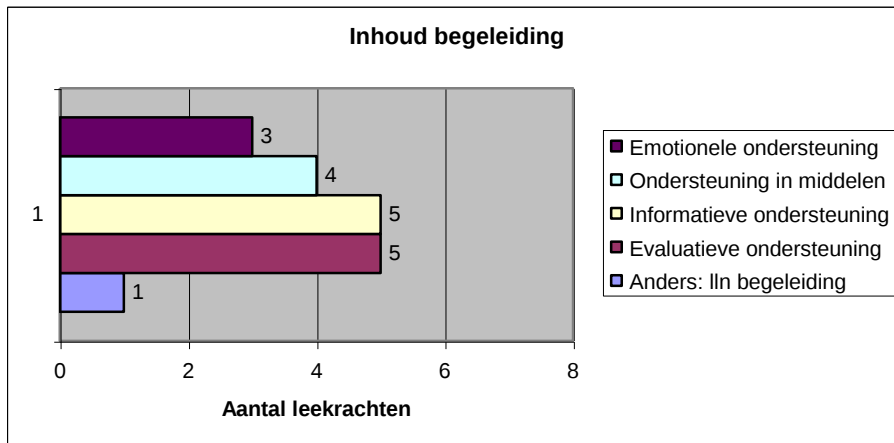
3. Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding?

7 x Duidelijkheid over afspraken en taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten, IB-er en directie.
3 x Respect, gelijkwaardigheid en eerlijkheid tegenover elkaar.
1 x Goede bereikbaarheid IB-er.

Maak bij de meerkeuze vragen de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

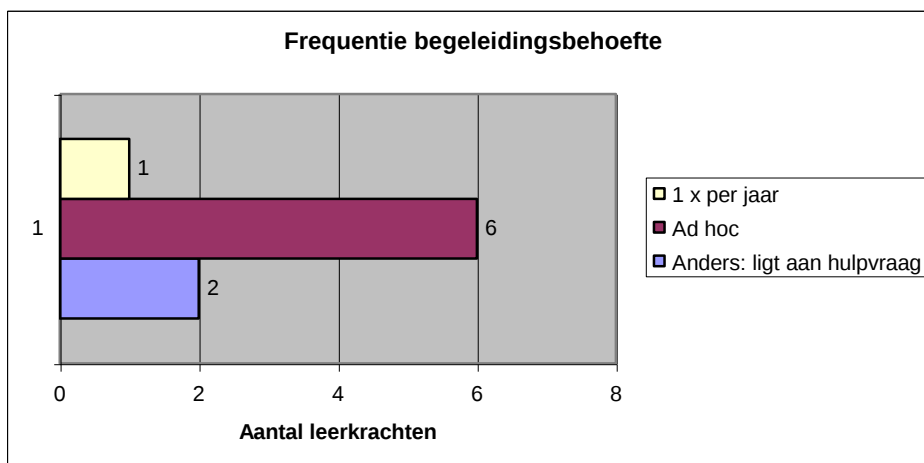
4. Wanneer ik behoefte heb aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op:

- ☐ Emotionele ondersteuning
- ☐ Ondersteuning op het gebied van middelen (materialen/tijd/ruimte)
- ☐ Informatieve ondersteuning (behoefte aan informatie)
- ☐ Evaluatieve ondersteuning (behoefte aan feedback en reflectie)
- ☐ Andere ondersteuning namelijk: _____



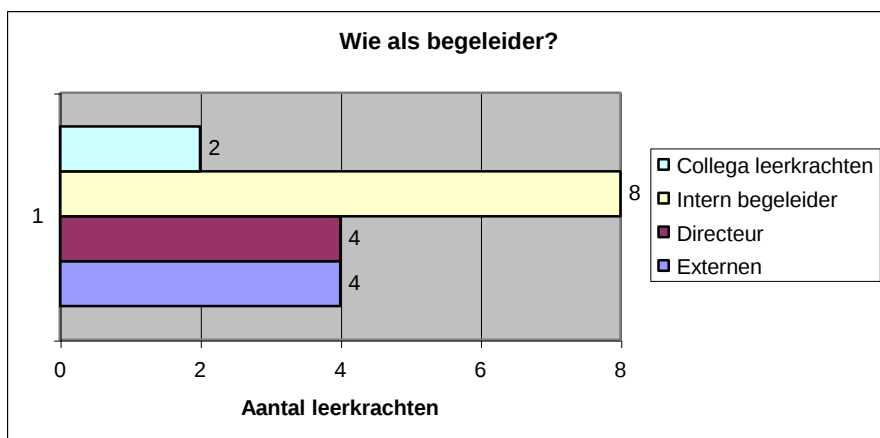
5. Hoe vaak zijn er situaties of vragen waarbij u begeleid wil worden?

- ☐ Met regelmaat (preventief) namelijk:
 - ☐ Wekelijks
 - ☐ 2 x per maand
 - ☐ 1 x per maand
 - ☐ 1 x per kwartaal
 - ☐ 1 x per half jaar
 - ☐ 1 x per jaar
- ☐ Ad hoc: Wanneer ik behoefte heb aan hulp/begeleiding.
- ☐ Anders, namelijk _____



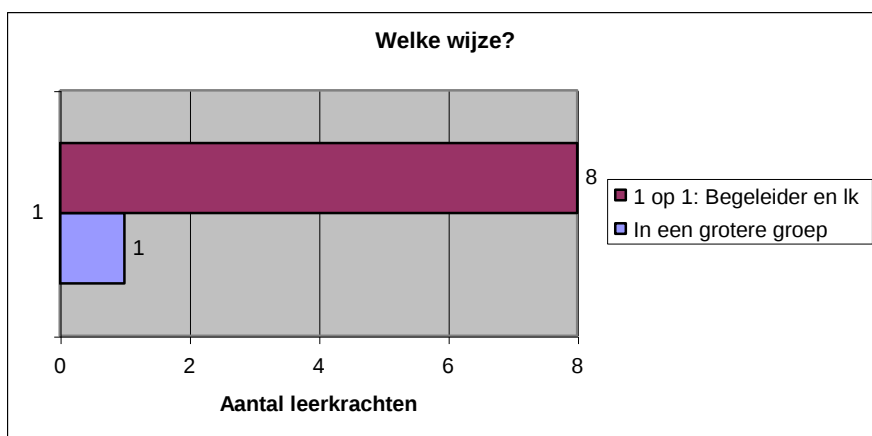
6. Door wie zou u begeleid willen worden?

- ☐ Collega leerkrachten
- ☐ Intern begeleider
- ☐ Directeur
- ☐ Externe begeleiders zoals orthopedagogen, psychologen, coaches, supervisoren enz.



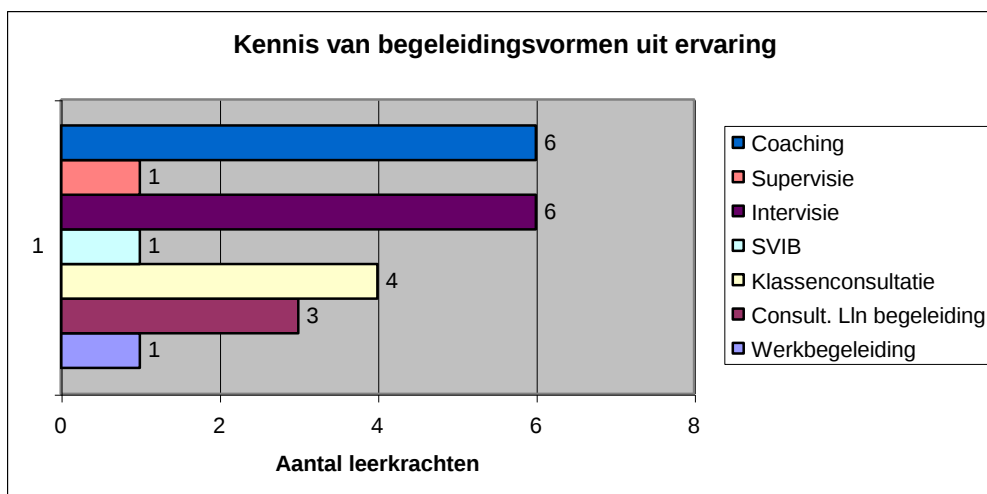
7. Op welke wijze zou u de begeleiding het liefst laten plaatsvinden?

- ☐ 1 op 1: begeleider en leerkracht.
- ☐ In een grotere groep; met een aantal leerkrachten samen.
- ☐ Anders, namelijk: _____



8. Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring?

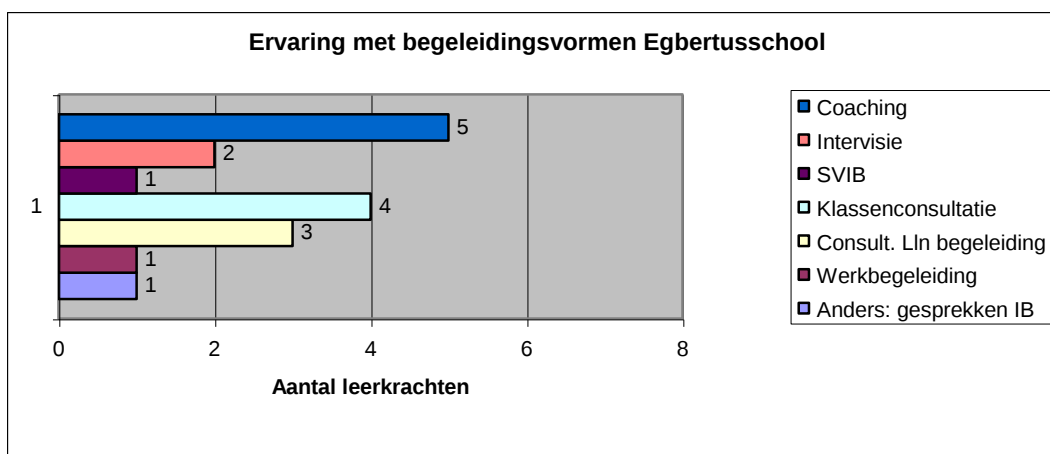
- ☐ Coaching
- ☐ Supervisie
- ☐ Intervisie
- ☐ School video interactie begeleiding
- ☐ Klassenconsultatie
- ☐ Collegiale consultatie
- ☐ Consultatieve leerling begeleiding
- ☐ Mentoring
- ☐ Werkbegeleiding
- ☐ Co-teaching
- ☐ Online begeleiding
- ☐ Anders, namelijk: _____



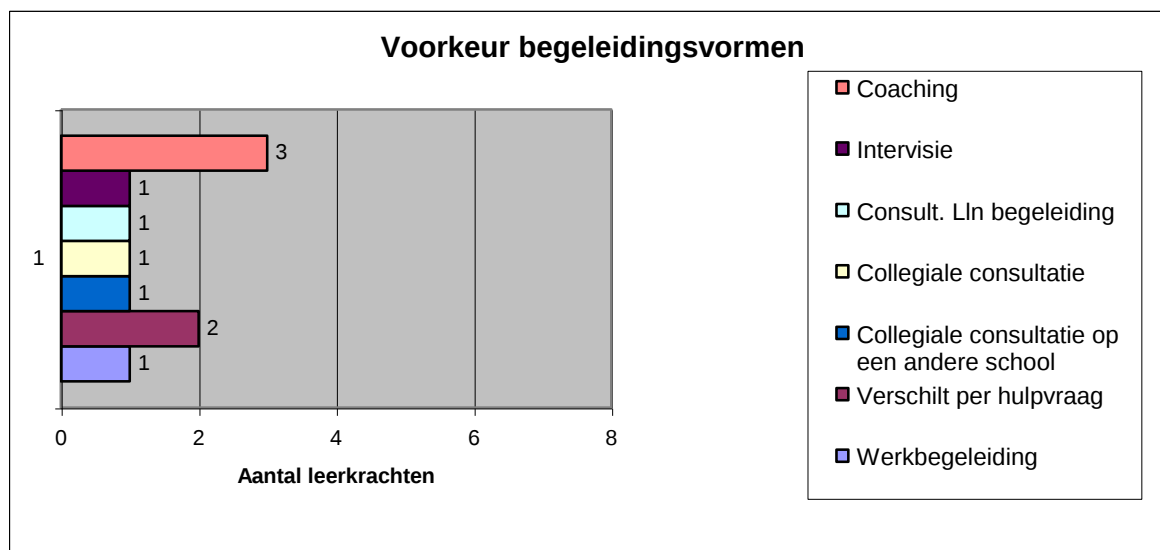
Vraag 9 tot en met 16 gaan over de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool. Maak bij vraag 9 de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

9. Welke vormen van begeleiding kent u uit ervaring op Egbertusschool?

- ☐ Coaching
- ☐ Supervisie
- ☐ Intervisie
- ☐ School video interactie begeleiding
- ☐ Klassenconsultatie
- ☐ Collegiale consultatie
- ☐ Consultatieve leerling begeleiding
- ☐ Mentoring
- ☐ Werkbegeleiding
- ☐ Co-teaching
- ☐ Online begeleiding
- ☐ Anders, namelijk: _____



10. Welke vorm van begeleiding uit bovenstaande lijst heeft uw voorkeur?



11. Waarom heeft deze vorm van begeleiding (uit bovenstaande lijst) uw voorkeur?

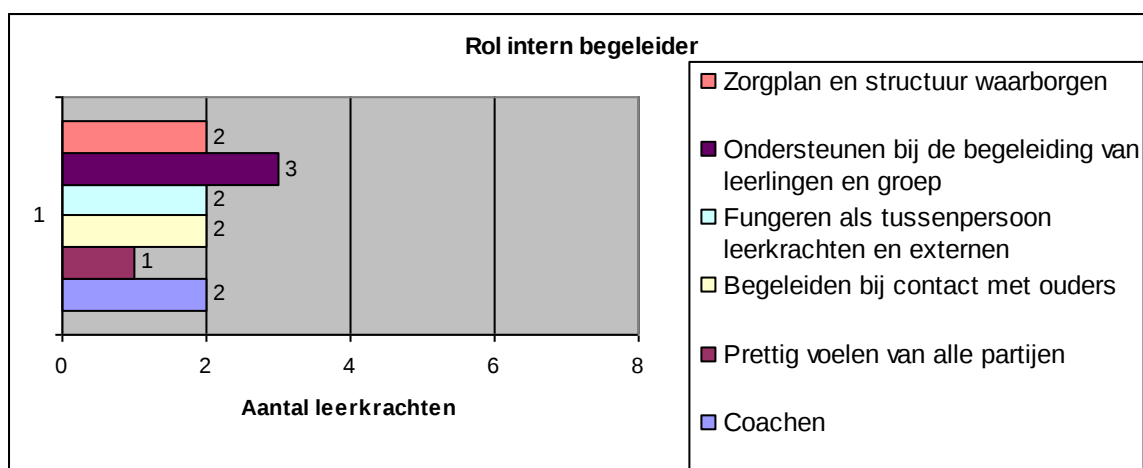
3 x Het uitwisselen en bespreken van problemen met collega's wordt als fijn ervaren.
 2 x Het doel om leerlingen verder te helpen is het belangrijkste.
 1 x Het plan en doel dienen helder te zijn.
 1 x Goede ervaringen met begeleidingsvorm
 2 x N.v.t

12. Op welke wijze kan de directeur een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

4 x Faciliteren van mogelijkheden en tijd.
 3 x Op de hoogte zijn van wat er speelt onder leerkrachten en erop toezien dat alle partijen zich prettig voelen bij de begeleiding.
 1 x Het waarborgen van een goede sfeer.
 1 x Het voeren van functionering en POP gesprekken.

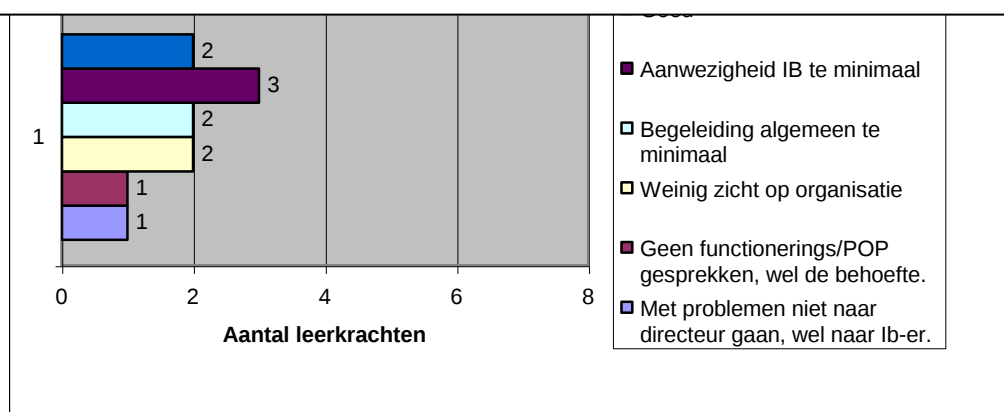
13. Op welke wijze kan de intern begeleider een rol spelen binnen de begeleiding van leerkrachten op de Egbertusschool?

2 x Zorgplan en de daarbijbehorende structuur waarborgen.
 3 x Het ondersteunen bij de begeleiding van leerlingen en groep.
 2 x Fungeren als tussenpersoon tussen leerkracht en externen.
 2 x Begeleiding bieden bij contacten met ouders.
 1 x Erop toezien dat alle partijen zich prettig voelen bij de begeleiding.
 2 x Coaching



14. Wat vindt u van de manier waarop de leerkrachtbegeleiding momenteel georganiseerd is?

2 x Minimaal
 2 x Goed
 3 x Aanwezigheid IB-er te weinig
 2 x Weinig zicht op organisatie
 1 x Geen functionering en POP gesprekken, wel behoefte aan.
 1 x Met problemen niet bij directeur terecht kunnen, wel bij IB-er.



15. Welke wensen heeft u met betrekking tot de eigen begeleiding?

2 x Ontwikkelingen bespreken, evalueren en borgen.
 2 x Geen.
 3 x Hulp bij hulpvragen
 1 x Duidelijke afspraken.
 1 x Het voeren van functionering en POP gesprekken.

16. Onderstaande stellingen hebben betrekking op de behoefte aan begeleiding van leerkrachten en het beoogde effect van begeleiding en de rol van de begeleider.
 Zet bij iedere stelling een kruisje in het vakje van uw antwoord.

Stellingen.	Ja	Nee	n.v.t / opm.
a. Het afgelopen jaar heb ik behoefte gehad aan begeleiding.	7	1	

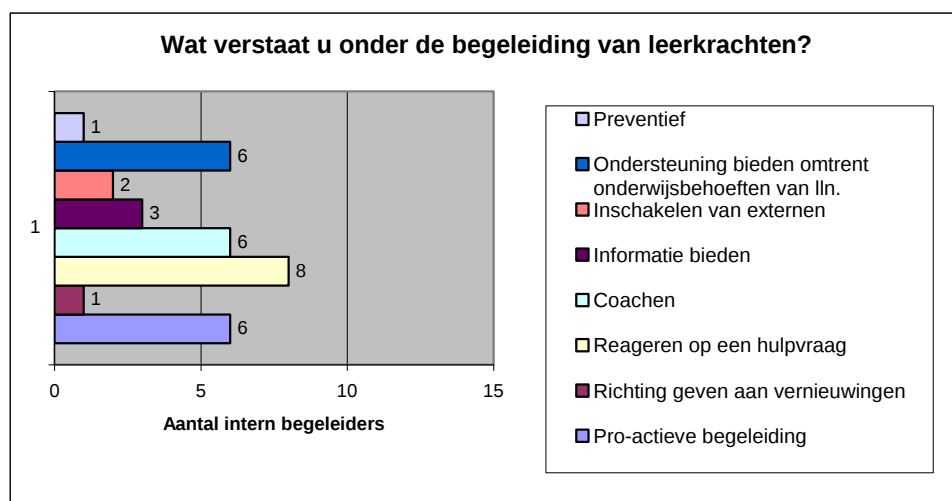
b. Wanneer ik behoefte aan begeleiding heb, krijg ik deze begeleiding.	6	1	1
c. Ik vind dat er gecommuniceerd moet worden binnen het team over de behoefte aan begeleiding van leerkrachten.	6	1	1 hangt af van situatie
d. Ik heb behoefte aan begeleiding bij taken behorende bij mijn functie.	6	2	
e. Ik heb behoefte aan begeleiding bij verantwoordelijkheden binnen mijn functie.	5	3	
f. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan de directeur.	8		4 voelen zich al vrij.
g. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan de intern begeleider.	8		4 voelen zich al vrij
h. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding te vragen aan collega leerkrachten.	8		4 voelen zich al vrij
i. Ik zou me vrij willen voelen om begeleiding van buiten de school te vragen.	7	1	
j. Ik zou graag collega's begeleiden.	7		1 hangt af van situatie

Vragenlijst.

Vraag 1 tot en met 8 gaan over de wijze waarop de begeleiding aan leerkrachten volgens u vormgegeven dient te worden.

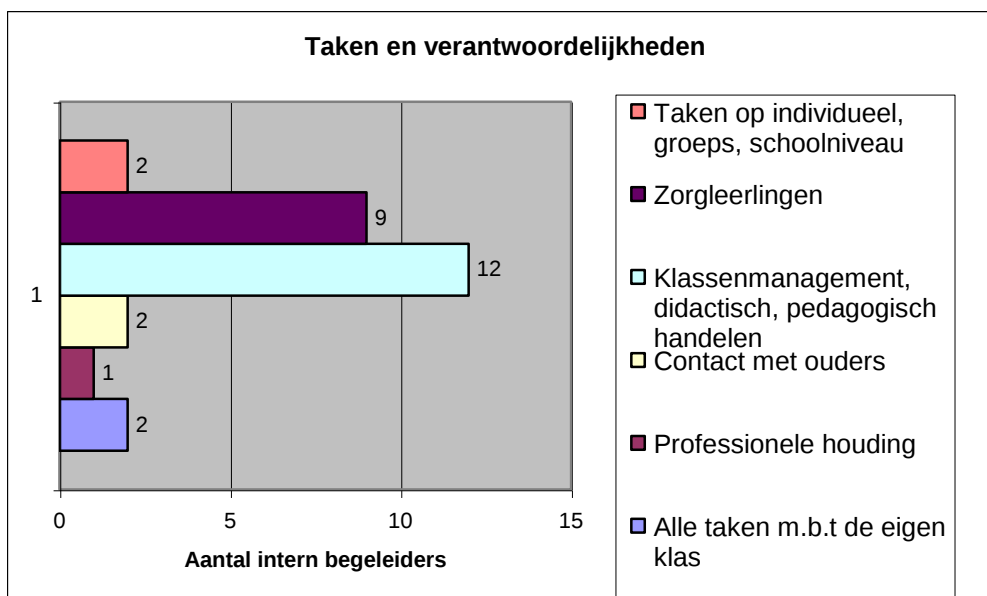
1. Wat verstaat u onder de begeleiding van leerkrachten?

6 x Leerkrachten ondersteunen op het gebied van onderwijsbehoeften van leerlingen d.m.v het geven van feedback, advies en feedforward.
2 x Inschakelen van externen.
3 x Informatie bieden.
6 x Coachen.
8 x Reageren op een hulpvraag van de leerkracht.
1 x Richting geven aan vernieuwingen.
2 x Leerkrachten observeren.
6 x Samen zoeken naar oplossingen: pro actieve begeleiding
1 x Preventief, om knelpunten te voorkomen.



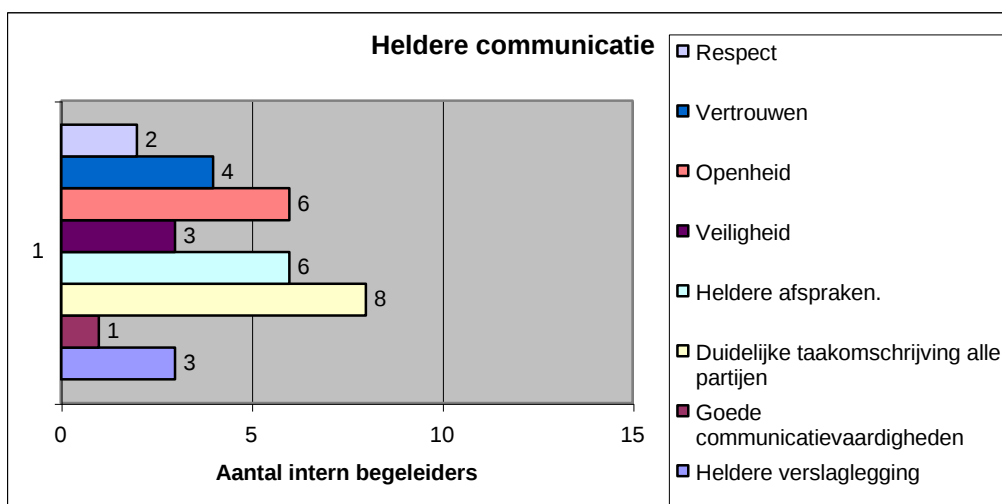
2. Op welke taken en verantwoordelijkheden van leerkrachten moet leerkrachtbegeleiding in gaan?

9 x (Zorg) leerlingen en groepen.
12 x Klassenmanagement, didactisch en pedagogisch handelen.
2 x Contact met ouders.
1 x Professionele houding leerkracht.
2 x Alle taken die een leerkracht heeft m.b.t de eigen klas.
2 x Taken op individueel-, groeps- en schoolniveau.



3. Wat is nodig voor een heldere communicatie met betrekking tot leerkrachtbegeleiding?

2 x Respect.
 4 x Vertrouwen
 6 x Openheid
 3 x Veiligheid
 6 x Heldere regels en afspraken.
 8 x Duidelijke taakomschrijvingen van alle partijen.
 1 x Goede communicatievaardigheden
 3 x Heldere verslaglegging.

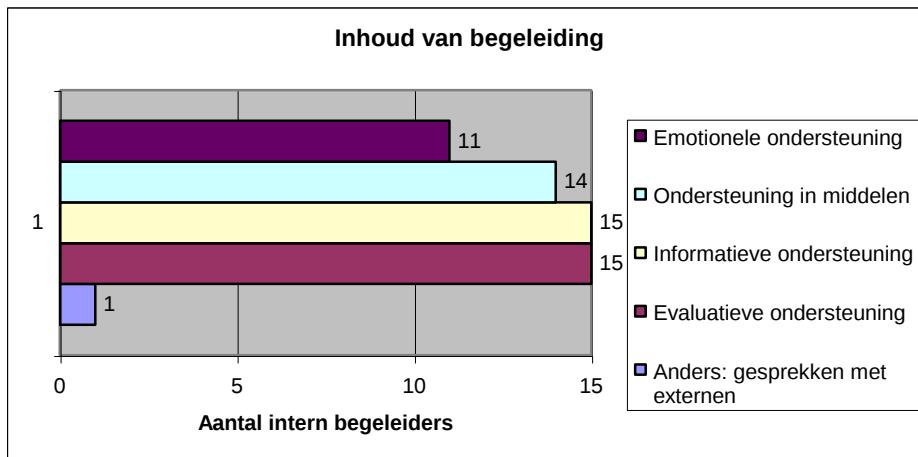


Maak bij de meerkeuze vragen de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

4. Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan begeleiding zal dat begeleiding zijn met het oog op:

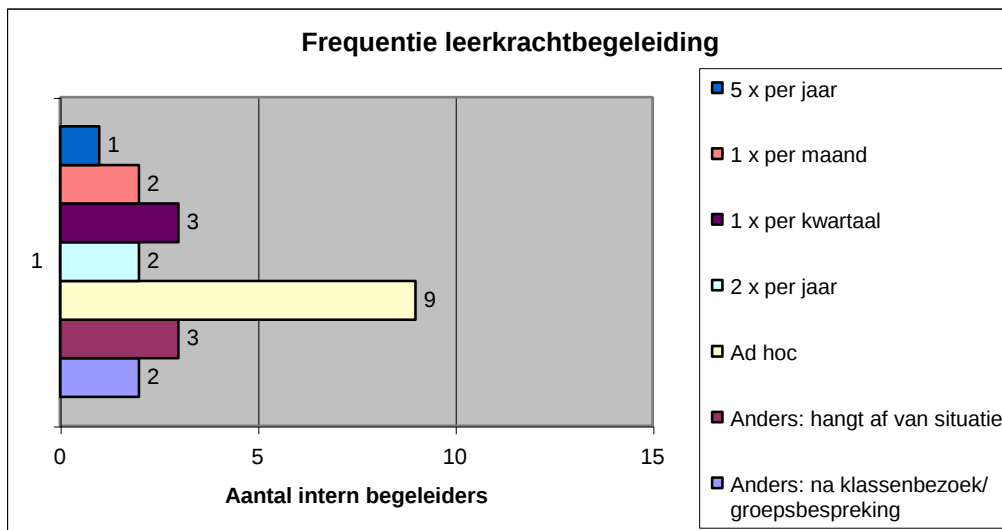
- ☐ Emotionele ondersteuning
- ☐ Ondersteuning op het gebied van middelen (materialen/tijd/ruimte)
- ☐ Informatieve ondersteuning (behoefte aan informatie)
- ☐ Evaluatieve ondersteuning (behoefte aan feedback en reflectie)

- Andere ondersteuning namelijk: _____



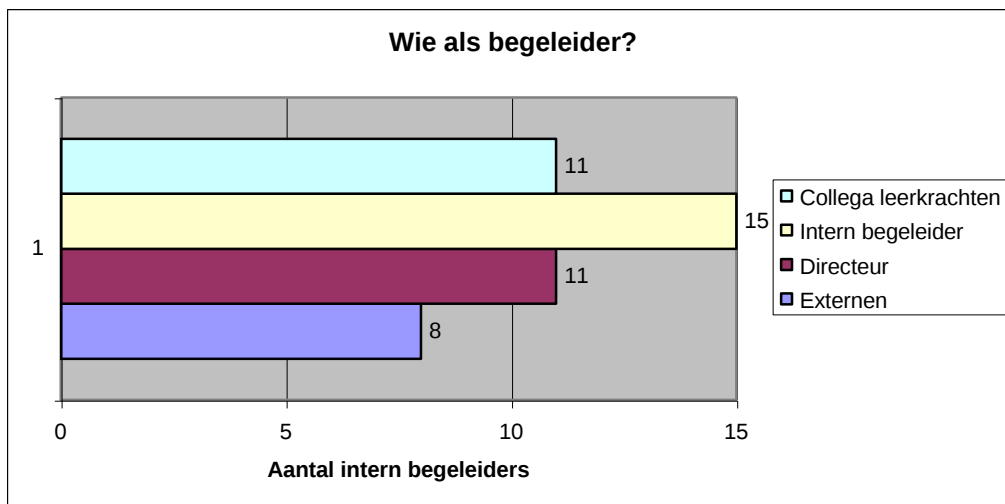
5. Hoe vaak moeten leerkrachten begeleid te worden?

- Met regelmaat (preventief) namelijk:
 - Wekelijks
 - 2 x per maand
 - 1 x per maand
 - 1 x per kwartaal
 - 1 x per half jaar
 - 1 x per jaar
- Ad hoc (impulsief): Wanneer leerkrachten behoefte hebben aan hulp/begeleiding.
- Anders, namelijk _____



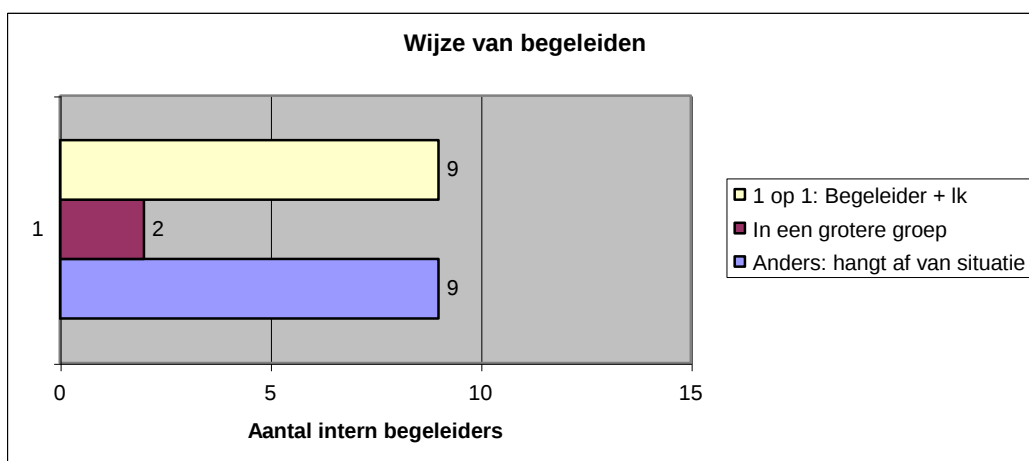
6. Door wie moeten leerkrachten begeleid worden?

- Collega's
- Intern begeleider
- Directeur
- Externe begeleiders zoals orthopedagogen, psychologen, coaches, supervisors enz.



7. Op welke wijze zou u de begeleiding het liefst laten plaatsvinden?

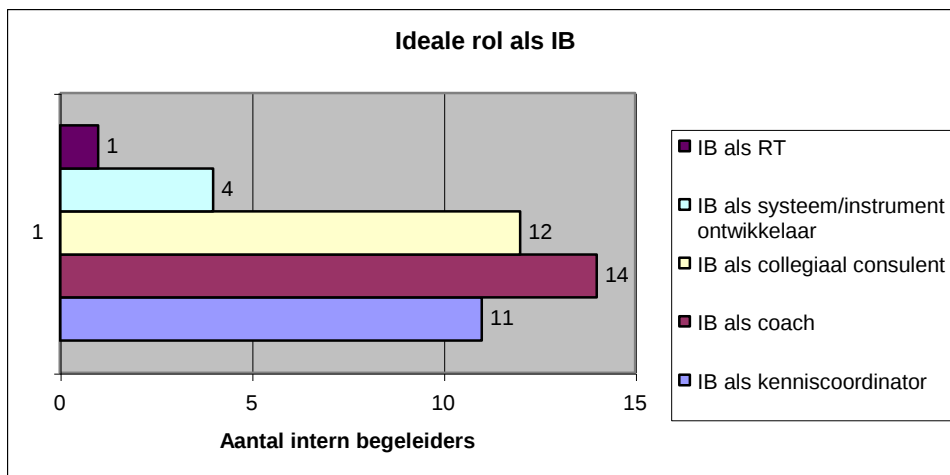
- ☐ 1 op 1: begeleider en leerkracht.
- ☐ In een grotere groep; met een aantal leerkrachten samen.
- ☐ Anders, namelijk: _____



Vraag 8 tot en 9 gaan over de rol van de intern begeleider binnen de begeleiding van leerkrachten. Maak bij vraag 8 de bolletjes van uw antwoord zwart. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

8. Wat is uw ideale rol als intern begeleider?

- ☐ Intern begeleider als remedial teacher.
- ☐ Intern begeleider als systeem – en instrument ontwikkelaar.
- ☐ Intern begeleider als collegiaal consulent.
- ☐ Intern begeleider als coach.
- ☐ Intern begeleider als kenniscoördinator.



9. In hoeverre is de gekozen rol van vraag 8 haalbaar in de praktijk? (Denkend hierbij aan bijvoorbeeld tijd en middelen).

6 x Ja, 3 x mits er prioriteiten gesteld worden.
 2 x Ja, wanneer IB-er over de juiste kennis en kwaliteiten beschikt.
 4 x Nee, gebrek aan tijd.
 1 x Ja, wanneer overlegmomenten gefaciliteerd worden.
 1 x Wisselt per schooljaar, ligt aan beschikbare tijd.
 1 x Nee, de school beschikt nog niet over een professionele cultuur.