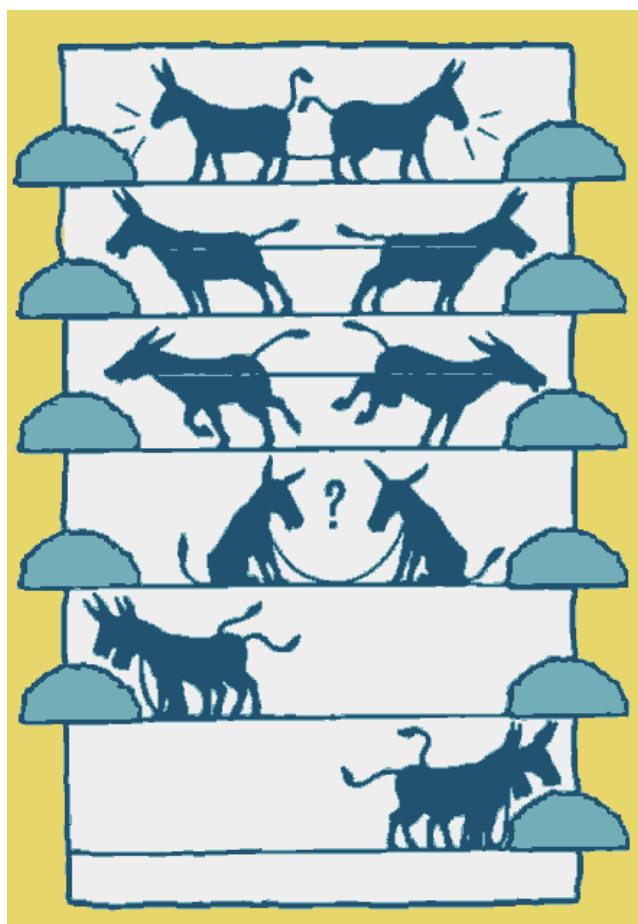


Leren van elkaar, Veranderen door elkaar

Intervisiecoaching op de Vrijeschool



Juni 2014

Fontys OSO, Master Special Educational Needs

Praktijkgericht onderzoek

Jacqueline Leening

Studentnummer 2207091

Studiegroep Tilburg

Onderzoeksbegeleider: Marjo van Hulten

Inhoud

Samenvatting	3
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling	4
1.1 Algemene inleiding	4
1.2 Nationaal en internationaal kader	5
1.3 Aanleiding onderzoeksvraag	5
1.4 Persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan dit onderzoek	6
1.5 Centrale onderzoeksvraag	6
1.6 Deelvragen.....	6
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	8
2.1 Inleiding: sleutelbegrippen en koppeling aan vrijeschoolvisie	8
2.2 Intervisie	9
2.3 Intervisiecoaching	10
2.4 Professionalisering.....	11
2.4.1 Proactieve houding ontwikkelen	12
2.4.2 Het 4SFC-model: vier oplossingsgerichte competenties	13
2.4.3 Persoonlijke werktheorie.	13
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	15
3.1 Inleiding	15
3.2 Opbouw van het onderzoek	15
3.3 Onderzoek vorm	15
3.4 Data verzamelen	16
3.5 Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid van data	17
3.6 Ethische aspecten van het onderzoek	17
Hoofdstuk 4 Data-analyse en resultaten.....	19
4.1 Inleiding	19
4.2 Datapresentatie	19
4.2.1 Datapresentatie veranderingsbereidheidstesten	19
4.2.2 Datapresentatie mindmap, evaluatie van de intervisiecoaching sessies	21
4.2.3 De professionalisering van de leerkrachten	24
4.2.4 Kun je kort beschrijven wat de intervisie jou gebracht heeft?.....	25
4.2.5 Datapresentatie van effectiviteit van de begeleiding	25

4.2.6 Datapresentatie van de rol van de intervisiecoach	26
4.2.7 Afsluiting datapresentatie	27
Hoofdstuk 5 Antwoorden op de onderzoeksvragen	28
5.1 Inleiding	28
5.2 Beantwoording onderzoeksvraag.....	31
5.3 Aanbevelingen voor de praktijk.....	32
5.4 Aanbevelingen voor verder onderzoek	33
Hoofdstuk 6 Evaluatie en reflectie	34
6.1 Inleiding	34
6.2 Persoonlijke evaluatie en reflectie	34
6.3 Evaluatie en reflectie van het onderzoeksproces.	34
6.4 Sterke en zwakke kanten van dit onderzoek	35
6.5 Aanbevelingen voor onderzoekers	36
6.6 Tot slot.....	36
Nawoord	37
Bronvermelding.....	38
Bijlage 1	39
Veranderingsbereidheid test	39
Bijlage 2	43
Veranderingsbereidheid test	43
Bijlage 3	44
Mindmap	44
Bijlage 4:	46
Het CREA-Model in zeven stappen	46
Bijlage 5	52
Vragenlijst interview leerkrachten intervisiecoaching.....	52
Bijlage 6	53
Schaalvragen over de effectiviteit van de begeleiding.	53

Samenvatting

Onderwijsvernieuwingen zijn aan de orde van de dag. Ook de vrijeschool heeft hier als traditionele vernieuwingsschool mee te maken. Met de huidige tendens van het opbrengstgericht werken moet de vrijeschool haar onderwijsproces op kleuterleeftijd gaan versnellen. Dit staat haaks op haar opvatting dat kleuters spelend moeten kunnen leren. In dit spanningsveld zijn de leerkrachten van de kleuters en van groep 3 met elkaar in gesprek gegaan over ontluikende geletterdheid in de kleuterklassen en de aansluiting op het vrijeschool taalonderwijs in groep 3. Tijdens intervisiebijeenkomsten is er met elkaar gesproken over de wenselijkheid van aanpassingen. Wat kan er anders binnen de vrijeschool zonder de antroposofische ontwikkelingsgerichte pedagogie geweld aan te doen, maar juist te verbeteren? Naar aanleiding van de invoering van de methodiek "Zo leren kinderen lezen en spellen" van José Schraven (2012) is er in intervisiebijeenkomsten onderzocht welke onderwijsinnovaties gewenst, realiseerbaar én passend zijn binnen het vrijeschoolonderwijs. Hoe kunnen we dan van elkaars ervaringen leren en kunnen wij door elkaars ervaringen veranderen? Deze vragen liggen ten grondslag aan dit onderzoek. Na bestudering van literatuur over intervisiecoaching, onderwijsprofessionalisering en de methodiek van J. Schraven (2012) zijn we met de intervisiebijeenkomsten gestart. De begeleidende rol van de onderzoeker als intervisiecoach zorgde voor de structuur en ruimte om kritisch met elkaar in dialoog te gaan. Uit het onderzoek blijkt dat de leerkrachten de intervisie als zinvol hebben ervaren. Er is van elkaars ervaringen geleerd en er zijn taalinnovaties ontwikkeld en uitgetoetst. Daarnaast is duidelijk geworden dat vier keer intervisie een goed begin is om de doorlopende taalleerlijn te verbeteren, maar dat optimalisering meer tijd, samenwerking en door-ontwikkeling vraagt. De taalinterventies zullen geborgd moeten worden in de cyclus van het handelingsgericht werken. Het regelmatig inzetten van intervisie als onderdeel van de teamvergaderingen is wenselijk en een aanbeveling naar aanleiding van dit onderzoek, want de deelnemers aan de intervisiecoaching hebben ervaren dat je kunt leren van elkaar en veranderen door elkaar.

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

1.1 Algemene inleiding

Naar aanleiding van het inspectiebezoek in december 2012, werd mijn onderzoeksschool, vrijeschool S. te O. als zwak aangemerkt. De opbrengsten van het onderwijs waren te laag en de leerlijnen in het onderwijskundig proces sloten te weinig op elkaar aan. Schoolleider en team herkenden en erkenden de op- en aanmerkingen van de inspectie wel, maar de eenzijdige focus op het opbrengstgericht werken riep weerstand op in relatie tot de visie van de vrijeschool. Op weg naar kwaliteitsverbetering, mét behoud van vrijeschool-identiteit, ontwikkelde het team in het afgelopen jaar een meer kritische en reflectieve houding ten opzichte van het vrijeschoolonderwijs. Een naar aanleiding van het inspectierapport ontwikkeld verbeterplan dat zich richt op de onderwijsopbrengsten van technisch lezen en rekenen, wordt door alle teamleden onderschreven en wordt momenteel gefaseerd in- en uitgevoerd.

Eén onderdeel van het verbeterplan is de schoolbrede implementatie van de methodiek 'Zo leren kinderen lezen en spellen' van L. Schraven (2011). Deze methodiek sluit aan bij de vrijeschoolpedagogiek omdat de methode ruimte creëert voor eigen inbreng van de leerkracht, die in het thematische periodeonderwijs het eigen taalonderwijs kan geven aan de hand van de kerndoelen.

Na een driedaagse training gingen de leerkrachten van groep 3 tot en met 8 met enthousiasme dagelijks aan de slag met de methodiek. De kleuterjuffen van groep 1 en 2 konden dit enthousiasme echter niet delen. Zij volgen al jarenlang de vrijeschoolleerlijn van ontwikkeling door vrij en geleid spel. Daarbij kiezen zij aan de hand van observaties naar eigen inzicht oefeningen om het taalbewustzijn van de kinderen te vergroten. Gesterkt door de publicaties over de taalontwikkeling bij kleuters van Prof. Dr. S. Goorhuis-Brouwer (2013) en het Finse onderwijs, waar leerlingen pas vanaf 7 jaar het leerproces ingaan, willen zij graag minimale leerinterventies in de groepen 1 en 2.

Toch zullen in het kader van het leesverbetertraject van de school ook deze leerkrachten mee moeten zoeken naar opbrengstgerichte interventies om de aansluiting met de doorgaande onderwijsleerlijn en de methodiek van "Zo leren kinderen lezen en schrijven" te optimaliseren.

1.2 Nationaal en internationaal kader

De vraag naar vernieuwing sluit aan bij de landelijke vraag van vrijescholen als traditionele vernieuwingsscholen. Waar houden wij vast aan onze antroposofische visie op onderwijs en op welke onderwijsvernieuwingen ondersteunen onze visie en welke zijn een toevoeging? De vraag naar visie wordt urgenter naarmate het opbrengstgericht werken de maatstaf voor goed onderwijs wordt. De Begeleidingsdienst voor Vrijescholen in Nederland probeert door landelijk onderzoek en een breed cursusaanbod te voldoen aan de vraag naar onderwijsvernieuwingen. Voor vernieuwing van het lees- en spellingsonderwijs is het onderzoek Taal in beeld (2004) uitgegeven. Momenteel geeft de Begeleidingsdienst voor Vrijescholen de cursussen 'Zo leren kinderen lezen en spellen' als antwoord op het landelijk zwakke technische leesniveau van vrijescholen.

1.3 Aanleiding onderzoeksvraag

Om jonge kinderen zich spelenderwijs zo breed mogelijk te laten ontwikkelen, is er op mijn onderzoeksschool geen methodisch abstract onderwijs en geen onafhankelijke toetsing in de groepen 1 en 2. De leerkrachten volgen de ontwikkelingen van de leerlingen aan de hand van observaties in het leerlingvolgsysteem. Er is veel explorerend spel in de klas en in de natuur, er zijn dagelijks kunstzinnige activiteiten en volgens de leerkrachten wordt er op kunstzinnige en zinvolle wijze omgegaan met de taal- en rekenontwikkeling.

Toch dient het aanbod in de groepen 1 en 2 in het kader van het inspectierapport te veranderen om de leeropbrengsten te vergroten. De volgende vragen werden in een teamvergadering gezamenlijk geformuleerd:

- Kan er onderzocht worden welke taalinterventies passen binnen onze ontwikkelingspedagogie om de aansluiting van het taalonderwijs van groep 2 naar groep 3 te optimaliseren?
- Hoe gaan wij de opbrengsten van de interventies meten?
- Hoe kan dit onderzocht worden?

En van de schoolleiding kwam de volgende vraag:

Hoe kan de houding van innerlijke weerstand van de leerkrachten van groep 1 en 2 gemetamorfoseerd worden naar een lerende professionele houding?

Kan dit proces door intervisie begeleid worden?

Het is een uitdaging voor mij om in dit onderzoek op deze verschillende vragen antwoord te geven.

1.4 Persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan dit onderzoek

De opleiding Master SEN op het gebied van begeleiden en mijn functie als coach voor de implementatie van het verbetertraject van de school geven mij de kans om het team te begeleiden naar een lerende professionele organisatie. Mijn interesses én groei in competenties, zoals al eerder beschreven in mijn POP, liggen binnen het professioneel begeleiden en oplossingsgericht coachen van mijn collega's. Mijn uitdaging is om mezelf in dit praktijkgericht onderzoek als coach te ontwikkelen zodat ik kan aansluiten bij de hulpvragen die mijn collega's aan mij stellen. Door mijn ontwikkeling in het oplossingsgericht werken is mijn leidinggevende rol tijdens de teamvergaderingen veranderd in een faciliterende of voorwaardenscheppende rol. Deze ontwikkeling wil ik in mijn praktijkgericht onderzoek uitbreiden naar de rol van intervisiecoach. De oplossingsgerichte manier van coachen, de focus op de autonomie en de professionaliteit van de leerkracht, het leren van elkaar en het begeleiden van een kortdurend traject hebben gemaakt dat ik voor mijn PGO kies voor intervisiecoaching (Doorn en Lingsma, 2013).

1.5 Centrale onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag luidt:

Hoe kan ik als intern begeleider doelgerichte begeleiding en intervisiecoaching geven aan de leerkrachten van de groepen 1, 2 en 3 in het schoolverbeteringstraject ten aanzien van de ontluikende geletterdheid op vrijeschool S.?

Ik hoop deze vraag in zijn algemeenheid te kunnen beantwoorden door het stellen en onderzoeken van de volgende deelvragen:

1.6 Deelvragen

Deelvraag 1:

Is er veranderingsbereidheid bij de deelnemers van de intervisiegroep?

Deelvraag 2:

Leidt intervisiecoaching tot nieuwe interventies op taalgebied in de groepen 1 en 2?

Deelvraag 3:

Leidt intervisiecoaching tot een professionelere houding van de leerkrachten?

Deelvraag 4:

Hoe hebben de leerkrachten de rol van de intervisiecoach ervaren?

Sleutelbegrippen van dit onderzoek zijn **interviewcoaching** en **professionalisering**.

In hoofdstuk 2 wordt de theorie aangaande deze begrippen onderzocht en vergeleken.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

2.1 Inleiding: sleutelbegrippen en koppeling aan vrijeschoolvisie

De sleutelbegrippen voor mijn theoretische onderzoek zijn:

Intervisiecoaching

Professionalisering

Theorie rondom deze onderwerpen wordt in dit hoofdstuk ingebed in de visie van de vrijeschool. Als 'change agent' ga ik samen met mijn collega's op zoek naar effectieve vernieuwingen. Zoekend naar de oerbronnen van de vrijeschool kwam ik dit relevante citaat van Rudolf Steiner tegen:

*"De vraag is niet,
wat de mens moet weten en kunnen
om zich in de bestaande sociale orde te kunnen voegen; maar wel,
**wat er in aanleg in de mens aanwezig is
en in hem ontwikkeld kan worden.***

*Dan wordt het mogelijk dat de opgroeiende generatie de maatschappij steeds
nieuwe krachten toevoegt.*

*Dan zal in deze maatschappij datgene leven wat de in haar tredende volwaardige
mensen scheppen; maar uit de opgroeiende generatie mag niet datgene
gemaakt worden wat de bestaande maatschappij van deze generatie maken wil."*

Rudolf Steiner in: *Freie Schule und Dreigliederung*, in *Aufsätze über die Dreigliederung des sozialen Organismus und zur Zeitlage 1915-1921 (GA 24)*, Dornach, 1982

De actualiteit van bovenstaand citaat vind ik evident. Momenteel richt het onderwijs zich sterk op opbrengstgericht werken, waarbij optimalisering van het onderwijs linea recta moet leiden tot een hogere opbrengst voor onze economie. Deze ontwikkeling zorgt volgens mij voor weinig intrinsieke verandering van mens en maatschappij. De meer recente ontwikkelvisie van de 21st Century Skills van Marzano (2012) sluit veel beter aan bij de visie van de vrijeschool. Het ontwikkelen van onderzoekende, reflectieve en creatieve vaardigheden is ingebed in de vrijeschoolvisie. In de Whitepaper versie 1.0 (2012) wordt gesteld dat de rol van leerkrachten meer coachend zal worden en het leren niet alleen op school zal plaatsvinden maar ook tijdens gezins- en clubactiviteiten. Deze holistische manier van benaderen van leren sluit aan bij de antroposofische visie dat de mens altijd in ontwikkeling is en zich door en vooral aan anderen ontwikkelt in allerlei situaties.

Net als bij Bateson en Dilts (1972) is de gedachte dat ontwikkeling een geheel is van omgeving, gedrag, capaciteiten en overtuigingen die leiden tot de identiteit en missie van een persoon. In de antroposofie wordt het uitvoeren van de persoonlijke missie het ontwikkelen van de bewustzijnsziel genoemd.

Deze bewustzijnsziel vergroot het zelfreflecterende vermogen en ontwikkelt zich als een onderzoekende houding en creativiteit in denken én handelen gewekt worden (Steiner, 1998). Marzano (2012) heeft het over het ontwikkelen van zelfreflectie en het vergroten van het oplossend vermogen en het contextueel en vakoverstijgend leren. Dit is in de vrijeschool terug te vinden in de structuur van het periode-onderwijs waarin drie weken lang thematisch en contextueel gewerkt wordt.

In de kleuterklassen van de vrije school wordt getracht alle activiteiten in te bedden in de context van de seizoenen van het jaarverloop. De kleuter leeft in één magisch geheel en dus moeten school, gezin en natuur een eenheid vormen. Het cognitieve leren van de kleuter wordt tot het minimum beperkt, zodat de kleuters zich door vrij en explorerend spel kunnen ontwikkelen. De persoonlijke en sociale ontwikkeling en de hersenontwikkeling moeten tijdens de kleuterfase uitrijpen om kinderen ontvankelijk te maken voor cognitief leren. Gesteund door de visie van hoogleraar Goorhuis-Brouwer minimaliseren de leerkrachten van groep 1 en 2 de cognitieve leerinterventies in de kleuterklassen. Het aansluiten bij de nieuwe lees- en spelmethodiek van de school "Zo leren kinderen lezen en spellen" van J. Schraven roept bij de kleuterleerkrachten vragen en weerstand op. Zij observeren en begeleiden de ontwikkeling van de kleuters op individuele basis en vrezen nu klassikale cognitieve interventies te moeten doen.

Tijdens dit onderzoek wordt hun gevraagd zélf te reflecteren op hun onderwijsaanbod en handelen. In de intervisiebijeenkomsten wordt een proactieve, onderzoekende en zelfreflectieve houding gevraagd of ontwikkeld. Hoe dit gerealiseerd kan worden, beschrijft de theorie over intervisiecoaching.

2.2 Intervisie

Intervisie is een gestructureerd, zelfsturend groepsleerproces ter vergroting van de professionele effectiviteit van iedere deelnemer. Kenmerkend is de collegiale, onderlinge coaching aan de hand van een concrete werksituatie (van Doorn & Lingsma, 2012, pag.29).

Er zijn vanaf de jaren zeventig veel intervisiemethoden ontwikkeld. Alle methoden dragen kenmerken van het bovenstaande citaat. De laatste jaren zijn de 10- en 5-stappenmethode (Hendriksen, 2006), het intervisiespel (Schlundt & Zwiers-Peels, 2010) en intervisiecoaching (van Doorn & Lingsma, 2012) ontwikkeld.

Kijkend naar de mate van samenwerking van een team zoals bij de Team Maturity (Tuckman 1977, Lingsma 2005) valt op dat de deelnemers aan dit onderzoek langdurig en constructief met elkaar samenwerken. Zij functioneren in een volwassen fase (M4-niveau) waarin er een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor interactie is. Af en toe beschouwen de kleuterleerkrachten zich als een aparte afdeling van de school, zij vallen dan terug naar M3- niveau; wij versus zij. Doel van de intervisie is om als team het

M4-niveau te consolideren. Intervisiecoaching lijkt mij een goede vorm van intervisie omdat alle deelnemers gelijkwaardig zijn en de coaching gericht is op het ontwikkelen van zelfsturing van de groep. De coach streeft ernaar zo snel mogelijk overbodig te zijn (Van Doorn & Lingsma, 2012).

2.3 Intervisiecoaching

De essentie van intervisiecoaching kan als volgt worden weergegeven:

Door elkaar te bevragen over een case en daar samen op te reflecteren deel je elkaars ervaringen, inzichten en ideeën. Door het bespreken van elkaars redeneren en handelen, kan er in onderlinge interactie metacommunicatie ontstaan. De gedeelde ervaringen worden onderling verkend en benut, ontwikkeld en toegepast in nieuwe vaardigheden en werkvormen (Van Doorn & Lingsma, 2012, pag.31).

Een intervisietraject bestaat uit:

- Een voortraject, om de wensen en haalbaarheid te verifiëren bij de leidinggevendenden.
- De startbijeenkomst, met uitleg over traject en doel van de intervisiebijeenkomsten.
- De serie bijeenkomsten, met de intervisiebesprekingen
- De slotbijeenkomst, met evaluatie en reflectie op proces en doelstellingen en invulling van de toekomst ná de intervisiebijeenkomsten.
- De intervisiecoach (Van Doorn & Lingsma, 2012) heeft als taken:
- Voorbereiden van het intervisieproces
- Bewaken van alle processen, binnen een sessie.
- Benoemen van formele en informele processen
- Bewaken van de voortgang van het proces
- Evalueren van de intervisiesessies en van het gehele traject.

De houding van de intervisiecoach is essentieel voor de sfeer binnen de intervisiegroep. Door zijn vraagstelling en reacties kan hij zorgen voor leerruimte voor alle leden van de groep. De kracht van een coach ligt in het feit dat hij alle zaken zonder eigen belang bespreekbaar weet te maken en te houden.

De dynamiek van het groepsleerproces raakt de kern van intervisie: Hoe gaan wij samen om met de context waarin wij functioneren? Wat kunnen wij van elkaar leren? Hoe gaan wij met elkaar om? Bij de intervisiesessies gaat het steeds over de balans tussen de inhoud, de procedure en de interactie tussen de betrokkenen.

Als handvat voor de intervisiecoach is er het Collectieve Reflectie & Eigen Actie model (CREA model). Dit is een resultaatgericht model met ruimte voor aanpassingen binnen de sessie (Van Doorn en Lingsma, 2012, blz. 48, 49).

Intervisiecoaching lijkt mij door de samenstelling van de groep leerkrachten de juiste begeleiding. De leerkrachten die betrokken zijn bij dit onderzoek hebben veel ervaring in het kleuteronderwijs: ze werken al jarenlang op dezelfde manier samen, zijn familie van elkaar en zijn zeer overtuigd van hun manier van werken. Het is de vraag of in hoeverre onderliggende mentale modellen en gedragsstructuren beperkend werken op professionalisering (Senge, 1992).

Zicht krijgen op de veranderingsbereidheid is een voorwaarde om intervisiecoaching effectief als methode in dit onderzoek in te zetten. Eén van de kleuterleerkrachten is in 2013 van groep 1,2 overgestapt naar groep 3 en ervaart de wenselijkheid van nieuwe taalinterventies. Zij kan door haar ervaringen de groep motiveren tot het onderzoeken van nieuwe interventies. De intervisiecoach (tevens de leesspecialist van de school) is samen met de leerkracht van groep 3 uiteraard bekend met de ontwikkeling van ontluikende geletterdheid.

Meer inzicht krijgen in de ontwikkeling van het fonemisch bewustzijn en de auditieve analyse en auditieve synthese van de vroege taalontwikkeling van kleuters is bij alle deelnemers aan de intervisiecoaching zeer wenselijk.

Het ontwikkelen en effectief inzetten van innovaties en interventies zal afhangen van de intrinsieke motivatie tot verandering en vernieuwing. Er is kans op dubbelslag leren. Door middel van intervisiecoaching kunnen vernieuwde inzichten leiden tot veranderingen en mogelijk nieuw beleid. Het gaat hier vooral om persoonlijke verandering en inzichten die kunnen leiden tot een verandering in de organisatie (Swieringa & Wierdsma, 1990).

De geboden ruimte voor individuele aanpassingen in het intervisiemodel en het zoeken naar de balans van inhoud, procedure en interactie sluiten aan bij mijn onderzoeksvraag, waarbij ik als coach van het intervisieproces mijn rol wil onderzoeken. Lukt het mij om de deelnemers aan het onderzoek te motiveren tot professionalisering? En lukt het mij om het proces te begeleiden, de regie bij de deelnemers te laten en oplossingsgericht te coachen?

2.4 Professionalisering

Net als intervisiecoaching sluit de autonomie van de persoon in het oplossingsgericht coachen aan bij de ervaring en innerlijke overtuigingen van de onderzoeksgroep. De oplossingsgerichte vraagstelling zoals bij Berg & Szabo (2006) en Cauffman (2014) kunnen zorgen voor een meer proactieve houding en oplossen van weerstand tegen nieuwe ontwikkelingen. Het werken met een open vraagstelling en het stellen van schaalvragen geeft snel inzicht in de prioriteitstelling van de problematiek en zo kunnen doelen worden gesteld. Het stellen van copingvragen, dat wil zeggen vragen stellen die aansluiten bij de problemen in de situatie van de cliënt (Berg en Szabó, 2006) kan onwilligheid en weerstand veranderen in een oplossingsgerichte houding. Ook het stellen van de wondervraag (de uiteindelijke gewenste situatie) wil een proactieve en positieve houdingsverandering bewerkstelligen, gericht op ontwikkelingen in de toekomst.

In mijn rol als coach zal ik de oplossingsgerichte en toekomstgerichte vraagstelling hanteren om de onderzoeksgroep nieuwe taalinventies te laten ontwikkelen en te laten integreren in het vrijeschoolonderwijs.

2.4.1 Proactieve houding ontwikkelen

Een professionele lerende en kritische houding ontwikkelen begint bij intrinsieke motivatie. Als het kiezen voor verandering een bewuste keuze is, wordt er verantwoordelijkheid genomen voor de uitvoering van de genomen beslissingen. Bewuste keuzes maken proactief en leiden tot handelingen. De proactieve houding bij Covey (2005) is in basis gelijk aan de antroposofische term "bewustzijnsziel" (Steiner, 2012). Als alle activiteiten van de ziel, denken, voelen en handelen, bewust door een mens gehanteerd worden, dan is er congruentie én authenticiteit. Er is dan keuzevrijheid. Proactieve mensen laten zich leiden door hun innerlijke waarden. De vier mentale niveaus zoals Covey (2005) in zijn boek *De 8^e eigenschap* beschrijft : het mentale niveau, het fysieke vermogen, het sociaal-emotionele niveau en het spirituele niveau werken dan gericht samen. Mensen maken keuzes op basis van deze niveaus. Ze zijn in staat om vierdimensionale keuzes te maken. Gefrustreerd raken is niet nodig, omdat we zelf de macht hebben dingen te veranderen. Het enige wat we moeten doen is oude gedachten en aannames los te laten en nieuwe gedachten welkom te heten. Dit is precies wat ik hoop te bewerkstelligen tijdens de intervisiebijeenkomsten namelijk: proactiviteit aanspreken, keuzevrijheid behouden en interventies ontwikkelen, voortkomend uit de gemeenschappelijke waarden. Hierbij gebruik ik als coach het 4SFC-model dynamisch.

2.4.2 Het 4SFC-model: vier oplossingsgerichte competenties

In het 4SFC-model van Schlundt Bodien (2013) worden vier oplossingsgerichte competenties (4 Solution Focused Competencies) onderscheiden, die uitgezet worden op twee assen, de doelendimensie en de oplossingendimensie (zie Figuur 2).



Figuur 2. 4SFC-model

De doelendimensie beschrijft welke doelen centraal staan, interne doelen of externe doelen. Met interne doelen worden de doelen bedoeld die komen vanuit het individu met wie je als oplossingsgerichte coach werkt (of de groep waarmee je werkt). Externe doelen zijn doelen die van buitenaf komen zoals organisatiedoelen. De oplossingendimensie beschrijft waar de oplossingen vandaan komen. We onderscheiden interne oplossingen en externe oplossingen. Interne oplossingen zijn oplossingen die voortkomen uit het individu of de groep zelf. Externe oplossingen komen van buitenaf zoals bij expertadvies, tips van anderen, aanbevelingen uit managementboeken en dergelijke. Als begeleider gebruik ik dit model dynamisch en zal ik mij zoveel mogelijk richten op helpen en sturen.

2.4.3 Persoonlijke werktheorie.

Na het bestuderen van bovenstaande theorieën, die elkaar versterken en een oplossingsgerichte visie hanteren, kom ik tot een persoonlijke werktheorie. Tijdens de begeleiding van de onderzoeksgroep werk ik dit jaar dynamisch met het 4SFC-model. Trainen, instrueren, helpen en sturen.

Het aanleren van nieuwe onderwijsterminologieën in verband met het invullen van het leerlingvolgsysteem: **instrueren en trainen.**

1. Het maken van groepsplannen in het handelingsgericht werken en het opbrengstgericht werken met kleuters: **instrueren, trainen.**

2. Professionaliseren op het gebied van ontluikende geletterdheid en implementatie van de methodiek Zo leren kinderen lezen en spellen: **sturen en instrueren.**
3. Regelen van een intervisiebezoek buiten de school om het opbrengstgericht gewerkt met kleuters te ervaren. Ideeën en mogelijke interventies zijn uitgewisseld: **sturen en helpen.**
4. Begeleiden van het toetsingstraject van de kleuters in afname en in communicatie naar ouders toe: **sturen en helpen.**

De ondersteuning en begeleiding die ik op bovengenoemde 4 gebieden geef, worden gebundeld in intervisiecoaching. De houding van de coach tijdens de intervisiebijeenkomsten zal gericht zijn op zelfsturing van de onderzoeksgroep.

Tijdens de intervisiesessie van het onderzoek hebben de leerkrachten in een vertrouwde setting de mogelijkheid om te reflecteren op de aangeboden ondersteuning en begeleiding en zelf met nieuwe interventies te komen. Ik hoop dat alle voorgaande begeleiding dan leidt tot een proactieve houding met een oplossingsgerichte tendens om gezamenlijk vrijeschool gerelateerde interventies te ontwikkelen.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

3.1 Inleiding

Om een onderzoek te doen naar het gezamenlijk professionaliseren, leren en verbeteren van de onderwijspraktijk ten aanzien van het taalonderwijs en het implementeren van de methodiek Zo leren kinderen lezen en spellen van J. Schraven (2012) in de groepen 1, 2 en 3 van vrijeschool S. heb ik gekozen voor een actieonderzoek. Middels intervisiecoaching hoop ik in dit onderzoek de contextspecifieke kennis van de deelnemers te vergroten en innovaties in het onderwijs te ontwikkelen (Lange, R. de, Schuman, H. & Montesano Montessori, N., 2011). Als collega leid ik dit onderzoek in de rol van intervisiecoach, waarbij deze rol kritisch onderzocht zal worden.

3.2 Opbouw van het onderzoek

Na de implementatie van een nieuwe taalmethodiek in het schooljaar 2012-2013 wordt gevraagd in een teamvergadering om door middel van intervisie te onderzoeken of er gezamenlijk taalinterventies ontwikkeld kunnen worden voor de groepen 1 en 2. De intervisies zullen geleid worden door een coach. Tijdens de intervisiebijeenkomsten zal gebruik gemaakt worden van intervisiecoaching (van Doorn & Lingsma, 2012) en het daaraan gekoppelde Collectieve Reflectie & Eigen Actie Model (hierna genoemd het CREA model) (van Doorn & Lingsma, 2012). Streefdoel is dat de intervisiegroep na vier keer de intervisiebijeenkomsten zonder de coach voort kan zetten. De veranderingsbereidheid van de teamleden zal onderzocht worden en pas daarna zal intervisiecoaching volgen. Binnen dit actieonderzoek wordt intervisiecoaching als methode ontwikkeld en uitgetoetst. Zowel de rol van de coach als de uitkomsten van intervisiecoaching worden door middel van kwalitatieve en kwantitatieve methoden onderzocht, passend bij dit kleinschalig onderzoek (de Lange et al., 2011).

3.3 Onderzoek vorm

Tijdens dit onderzoek is er sprake van een kritisch-emancipatorisch paradigma (de Lange et al., 2011) omdat het ondersteunend wil zijn aan een veranderingsproces en het ontwikkelen van professionaliteit. Kritisch reflecteren gebeurt op het eigen handelen van zowel de medewerkers aan het onderzoek als de rol van coach. Dit praktijkgericht onderzoek is nauw verbonden met de huidige praktijksituatie (Harinck, 2011) en beoogt hierin een verbetering. Tijdens dit actieonderzoek gaat het om professionalisering van een leerkrachtengroep door middel van intervisiecoaching. Vier leerkrachten, werkzaam in de groepen 1, 2 en 3, zullen deelnemen aan dit onderzoek. In dit actieonderzoek wordt begonnen met het onderzoeken van de veranderingsbereidheid van de deelnemers. Daarna starten vier intervisiecoaching bijeenkomsten om nieuwe

taalinterventies te ontwikkelen en te professionaliseren op taalgebied. Tevens onderzoek ik mijn eigen rol als coach. De uitkomsten zullen niet objectief zijn, maar onderzoeken de ervaringen van de deelnemers.

3.4 Data verzamelen

Allereerst is er theorieonderzoek gedaan naar relevante literatuur over intervisiecoaching en professionalisering in het onderwijs. Als eerste stap wordt als vooronderzoek bij de intervisiedeelnemers de veranderingsbereidheid onderzocht door twee veranderingsbereidheidstesten van Jongkind (2013) (bijlage 1) en de Holland Consulting Group (1996) (bijlage2). De eerste test is gericht op de verandering binnen de organisatie en de tweede op persoonlijke veranderingsbereidheid. De twee testen geven aanvullende informatie. Zij zullen in procenten in een tabel weergegeven worden. Deelvraag1 : Is er veranderingsbereidheid bij de deelnemers van de intervisiegroep? kan hiermee beantwoord worden.

De vier intervisiecoaching bijeenkomsten die na het vooronderzoek worden gehouden, worden gezamenlijk geëvalueerd tijdens de laatste bijeenkomst door het maken van een mindmap (bijlage3). Bij alle besproken onderwerpen tijdens de intervisiebijeenkomsten worden individueel de persoonlijke ontwikkelde interventies opgeschreven. Actiepunten worden verzameld en individueel in ranking gezet. Deze mindmap wordt in het onderzoek gepresenteerd en ook grafisch geanalyseerd. Deelvraag 2: Leidt intervisiecoaching tot nieuwe interventies op taalgebied in de groepen 1 en 2? Kan met deze gegevens worden beantwoord.

Een vragenlijst met een persoonlijke evaluatie over de intervisiebijeenkomsten (bijlage 5) geeft inzicht in het persoonlijke professionaliseringproces van de deelnemers en beantwoord deelvraag 3: Leidt intervisiecoaching tot een professionalisering van de leerkrachten? Op deze data zal membercheck worden toegepast. Dit wil zeggen dat de data besproken worden met de deelnemers en kritisch bekeken worden op waarheid en validiteit (de Lange et al., 2011).

Een ranking lijst met schaalvragen over de rol van de coach (bijlage 6) moet data leveren voor de beantwoording van de laatste deelvraag: Hoe hebben de leerkrachten de rol van de intervisiecoach ervaren? Deze gegevens kunnen door ranking grafisch worden weergegeven.

Alle data tezamen kunnen de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoorden:

Hoe kan ik als intern begeleider doelgerichte begeleiding en intervisiecoaching geven aan de leerkrachten van de groepen 1,2 en 3 in het schoolverbeteringstraject te aanzien van de ontluikende geletterdheid op vrijeschool S?

3.5 Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid van data

In dit actieonderzoek wordt de onderzoeksvraag vanuit verschillende perspectieven onderzocht en worden meerdere onderzoeksinstrumenten gebruikt. Volgens Harinck (2009) is er dan sprake van triangulatie. De principes van betrouwbaarheid (Harinck, 2009) worden gehanteerd om de kwaliteit van het onderzoek te vergroten

Door gebruik te maken van kwantitatieve en kwalitatieve dataverzameling zorg ik voor triangulatie (de Lange et al., 2011). Er is sprake van methodische triangulatie door verschillende vormen van dataverzameling, zoals vragenlijsten, open interview en het gezamenlijk maken van een gezamenlijke mindmap. De vragenlijsten (Harinck, 2009) zijn kritisch bekeken door drie "critical friends" en na bespreking aangepast.

Bij de literatuurstudie is van diverse bronnen gebruik gemaakt, zoals boeken, artikelen en internet. De feedback van mijn critical friends (collega's, studiegenoten en studiebegeleider) gebruik ik om dit onderzoek waar nodig bij te stellen. Daardoor wordt dit onderzoek betrouwbaarder en meer valide (Harinck, 2009).

De intervisiebijeenkomsten zijn gezamenlijk geëvalueerd en gereflecteerd in een mindmap. Door het steeds gezamenlijk kritisch reflecteren van de besproken onderwerpen tijdens de intervisiebijeenkomsten middels het bijgehouden intervisielogboek winnen de gegevens aan betrouwbaarheid. Op de uitkomsten van de vragenlijsten wordt ter verhoging van de betrouwbaarheid membercheck uitgevoerd voor de dataverwerking (Harinck, 2009).

3.6 Ethische aspecten van het onderzoek

Het onderzoeksveld is bekend omdat dit plaatsvindt binnen de eigen onderwijspraktijk van de vrijeschool. Mijn onderzoek voldoet aan de vijf ethische aspecten die beschreven worden in de gedragscode Praktijkgericht onderzoek HBO (Andriessen et al., 2010). Ik dien het professionele en maatschappelijke belang door een relevant thema met de bijbehorende problemen binnen mijn dagelijkse praktijk te onderzoeken. De opbrengsten van mijn onderzoek bieden mogelijkheden op creatief, innovatief en toepasbaar niveau. Hierbij hoop ik een positieve bijdrage aan kennis- en theorieontwikkeling te leveren en bevorder ik kenniscirculatie naar praktijk en onderwijs (de Lange et al., 2011). Als onderzoeker ben ik te allen tijde respectvol door rekening te houden met privacy, rechten, belangen, zienswijzen, opvattingen, theorieën en methoden van betrokkenen. Deelnemers aan het onderzoek worden met letters aangeduid. In dit onderzoek worden geen oordelen geuit over de vragenlijsten of antwoorden uit de interviews. Ik ga zorgvuldig te werk door meerdere wetenschapsopvattingen en daarmee samenhangende vormen van onderzoek in overweging te nemen. Ik maak gebruik van reeds beschikbare kennis uit de praktijk en de wetenschap. Het streven is om correct, compleet, nauwkeurig en

navolgbaar te rapporteren. De data worden gedurende vijf jaar bewaard en ik houd rekening met eigendomsrechten. Het is mijn doel om kritisch te zijn ten aanzien van in de praktijk gehanteerde opvattingen en probleemdefinities. Ik ben onafhankelijk in mijn keuzes en eerlijk over de bronnen die ik gebruik. Ik ben altijd aanspreekbaar op mijn gedrag tijdens het uitvoeren van het onderzoek; zelfsturend tijdens de analyses van de vragenlijsten en interviews en oordeelsvrij in de rapportages. Ik kan me verantwoorden ten aanzien van het gekozen thema en de gebruikte methoden en ik ben me bewust van de beperkingen daarvan.

Zorgvuldig te werk gaan bij de uitwerking van de data en de onderbouwing van de conclusies in het volgende hoofdstuk is een vanzelfsprekendheid.

Hoofdstuk 4 Data-analyse en resultaten

4.1 Inleiding

Voor dit actieonderzoek zijn de volgende activiteiten ondernomen:

Na implementatie van de methodiek Zo leren kinderen lezen en spellen (2012) is een teamvergadering georganiseerd om knelpunten en verbeterpunten te onderzoeken. Uit deze vergadering kwam de vraag van vier collega's uit de groepen 1, 2 en 3 om meer samenwerking op dit gebied. Het voorstel tot intervisiecoaching in het kader van een praktijkgericht onderzoek wordt een week later in een vervolgvergadering goedgekeurd. Een voorbespreking met de schoolleiding en deelnemers over het doel van het onderzoek markeert de start van het onderzoek. Als vervolgacties zijn ondernomen:

1. Een onderzoek naar de veranderingsbereidheid van de deelnemers.
2. Vier intervisiecoachingssessies organiseren met als methodiek het CREA model (van Doorn&Lingsma,2012) met als evaluatie het gezamenlijk maken van een mindmap.
3. Uitzetten van korte vragenlijsten bij de deelnemende leerkrachten ter evaluatie van de individuele ontwikkeling en professionalisering van de deelnemers door de intervisiecoachingssessies.
4. De effectiviteit van verschillende vormen van begeleiding die dit jaar geboden zijn door de intervisiecoach.
5. Reflectie op de rol en de houding van de coach tijdens de intervisiesessies.

4.2 Datapresentatie

4.2.1 Datapresentatie veranderingsbereidheidstesten

Om gericht intervisiecoaching te kunnen geven met als doel professionalisering van de leerkrachten is als vooronderzoek gebruik gemaakt van twee veranderingsbereidheidstesten van websites van het internet. Deze testen zijn aanvullend en richten zich op veranderingsbereidheid als team van Jongkind, training en coaching (bijlage 1) en voor de veranderingsbereidheid op persoonlijke vlak en intrinsieke motivatie om te veranderen van de test van de Holland Consulting Group (bijlage 2) Hiermee ontvang ik data voor deelvraag 1 : Is er veranderingsbereidheid bij de deelnemers van de intervisiegroep?

De veranderingsbereidheidstest is door de vier deelnemende leerkrachten ingevuld. De test geeft via de internetsite een testresultaat met 7 pijlers. Alle deelnemers scoren hoge voldoendes bij zes pijlers. De pijler "gevolgen voor het werk" scoort heel hoog. Ervaringen met veranderingen scoort net iets lager. De deelnemers scoren allen hoog bij de pijler "ervaring met verandering". De pijler "beschikbare middelen" wordt door drie deelnemers het laagst gewaardeerd en is een opvallende lage score.

Testresultaat 7 pijlers:	Deelnemer A	Deelnemer B	Deelnemers C	Deelnemers D
Gevolgen voor het werk	10	9	9	10
Gevoelens voor de verandering	8	10	7	8
Meerwaarde voor de organisatie	8	9	9	8
Houding van anderen	10	7	9	10
Ervaring met veranderingen	10	9	8	10
Beschikbare middelen	4	6	6	8
Het veranderingsproces	8	9	7	7

Tabel 1: Veranderingsbereidheidstest Jongkind

Op de website van de Holland Consulting Group staat eveneens een korte veranderingsbereidheidstest gericht op persoonlijk bereidheid tot inzet voor veranderingen. De uitslag wordt berekend aan de hand van de hoeveelheid bevestigende antwoorden van de tien vragen.

Veranderingsbereidheidstest HCG, deelnemers:	Hoeveel keer ja van de tien vragen?	Veranderingsbereidheid uitgedrukt in procenten
Deelnemer A	10	100%
Deelnemer B	8	80%
Deelnemer C	8	80%
Deelnemer D	7	70%

Tabel 2: Veranderingsbereidheidstest HCG

De persoonlijke veranderingsbereidheid is erg hoog. Alle deelnemers scoren ruim boven het gemiddelde. Het plan om middels intervisiecoaching een ontwikkeling en verbetering van het huidige onderwijs in de groepen 1 en 2 te realiseren, wordt door deze hoge veranderingsbereidheid ondersteund.

4.2.2 Datapresentatie mindmap, evaluatie van de intervisiecoaching sessies

De vier intervisiecoaching sessies hebben plaatsgevonden op 1-10-2013, 29-10-2013, 7-4-2014 en 15-4-2014. De sessies duurden elk 90 minuten en volgden de methode van het CREA model (van Doorn & Lingsma, 2012) zoals beschreven in hoofdstuk 2. De deelnemers hebben zelf onderwerpen ter bespreking ingebracht ten aanzien van de aansluiting van het taalonderwijs en ontluikende geletterdheid in de groepen 1 en 2 en de aansluiting van het taalonderwijs naar groep 3. De onderwerpen die besproken werden, zijn op 15-4-2014 geëvalueerd door het maken van een mindmap. Deze mind map (bijlage 4) geeft data op de volgende gebieden:

1. De besproken onderwerpen tijdens de intervisiecoaching.
2. De ontwikkelde interventies per onderwerp.
3. Ontwikkelpunten voor de toekomst.
4. Een prioritering geven aan de ontwikkelpunten door middel van ranking.

Om woorden te 'sparen' kun je aangeven dat de besproken onderwerpen en de ontwikkelde interventies in onderstaande tabel gepresenteerd zullen worden.

De besproken onderwerpen en de ontwikkelde interventies worden in onderstaande tabel gepresenteerd.

Besproken onderwerpen tijdens de intervisiecoaching sessies.	Ontwikkelde interventies/ veranderingen.	Ontwikkelpunten voor komend schooljaar 2014-2015
Methodiek ZLKLS	- Taalspelletjes en oefeningen vanuit ZLKLS dagelijks aanbieden in groep 1&2. - kabouter Hakketak oefeningen .¹ - woorden zing oefening² - laatste half jaar gericht oefenen en observeren in groep 1 & 2 - groep 3 volgt methodiek ZLKLS.	
Letterherkenning in de groepen 1 en 2	- Mandje met letters in de kring, letterherkenning van letters uit eigen naam - Eigen naam herkennen - Herkenning andere namen van kinderen.	
Auditieve oefeningen voor analyse en synthese	- Alle dagen korte oefeningen volgens aanbevelingen vrijeschool llvs kleuterweb. - Zingwoorden - Kabouter hakketak.	
Kleine motoriek en schrijven in de groepen 1 en 2	- Schrijfrichting van de letters meteen aanbieden, zodat letters niet meer verkeerd automatiseren. - Wekelijks schrijfoefeningen voor oudste kleuters van groep 2 . - Vorbereidende schrijfoefeningen platte vlak en creativiteit aanbieden	- Ernstige vragen over blokschrift en/of lopend schrift. - Schrijfdans map aanschaffen voor groepen 1,2,3 - Veel eerder, vanaf groep 1, de potloodgreep in de gaten houden en corrigeren.

¹ Kabouter Hakketak is een spel om in de groepen 1 en 2 de auditieve analyse te ontwikkelen en komt uit de methodiek ZLKLS van J. Schraven.(2012)

² Woorden zingen is een spel om de auditieve synthese te ontwikkelen uit de methodiek ZLKLS van J. Schraven(2012)

	• Schrijfoefeningen aanpassen bij seizoenthema en jaarfeest. • Aandacht voor pen greep.	
Grote motoriek ontwikkelen, doelgericht bewegen	• Kleutergym wekelijks in de speelzaal. • Veel bewegen met kleuters	• Meer materiaal aanschaffen voor kleutergym. • Het schoolplein uitdagender maken. • Meer materiaal aanschaffen voor binnen en buitenspel.
Gedragsontwikkeling, sociaal emotionele ontwikkeling	• Vraagt veel aandacht en energie “zorgleerlingen”	
Groepsplan en handelingsplan ontwikkeling	• Groepsplannen maken en uitvoeren.	• Handelingsplannen kleuters met derde kleuterjaar individueel opstellen.
Ouderavonden en ouderbetrokkenheid	• Letterkaart mee naar huis.	• Letterkaart en schrijfrichting bespreken met ouders.
Toetsing en onderzoek.	• Kleutercito 2 afnemen	• Nieuw kleuteronderzoek leerrijpheid van ³BVS implementeren.

Tabel 3: Besproken onderwerpen, interventies en ontwikkelpunten

De deelnemers hebben de ontwikkelpunten voor het komende schooljaar in een volgorde van importantie geplaatst:

1. Ontwikkelen van de grote motoriek , schoolplein uitdagender maken, kleutergym, meer materiaal aanschaffen.
2. Ontwikkelen kleine motoriek, meer voorbereidend schrijven, schrijfdans voor kleuters aanschaffen.
3. Door ontwikkelen handelingsplannen voor kleuters op sociaal emotioneel gebied/gedrag.
4. Betrekken ouders in leerproces kleuters.

³ Begeleidingsdienst voor Vrijescholen.

4.2.3 De professionalisering van de leerkrachten

De vragenlijst (bijlage 5) over de persoonlijke professionalisering van de vier deelnemers aan het actieonderzoek heeft vier gesloten vragen en één open vraag. De vier gesloten vragen worden kwantitatief weer gegeven in een tabel , de open vraag wordt kwalitatief integraal weergegeven.

De deelnemers aan het onderzoek worden gekenmerkt met A, B, C en D.

Bijlage 5 Persoonlijke Professionalisering	Vraag 1: Niet zinvol Vragen 2,3 en 4: nee	Vraag 1:Zinvol Vragen 2,3 en 4: een beetje	Vraag 1:Zeer zinvol Vragen 2,3 en 4: veel
1.Heb je de interviewbijeenkomsten als zinvol ervaren?		A C D	B
2.Heeft de interview je inhoudelijke kennis over de taalontwikkeling bij jonge kinderen verbeterd?		A B C	D
3.Heeft de interview veranderingen gebracht in je handelen in de klas?		A B D	C
4.Heeft de interview jouw communicatie met ouders over taalonderwijs veranderd?		A B C D	

Tabel 4: Persoonlijke professionalisering

4.2.4 Kun je kort beschrijven wat de intervisie jou gebracht heeft?

A: Weer bewustwording van mijn eigen handelen. Wat doe ik eigenlijk. Hoe geef ik instructie, wat is mijn rol als leerkracht? Blijf ik op de hoogte? Zie ik alle kinderen? Doe ik voldoende...? Wat kan ik als Motorische Remedial teacher met taal bij de kleuters voor rol spelen? Ik stap heel bewust de kleuterklas in en ben bewuster van het startende proces in de lagere klassen.

B: Betere samenwerking met collega's van groep 1,2.

C: We tijd en ruimte kregen om een sympathieke "duik" in de leerstof van groep 3 te nemen en de overgang van kleuter naar groep 3 mede daardoor te overbruggen c.q. geleidelijker te maken.

D: De intervisie heeft vooral een brug geslagen naar groep 3 wat ten goede komt aan de doorlopende leerlijn.

Kort samengevat heeft de intervisiecoaching geleid tot meer bewustzijn in het handelen en een betere samenwerking.

4.2.5 Datapresentatie van effectiviteit van de begeleiding

Welke soort begeleiding is dit jaar als meest effectief ervaren? Er is een volgorde gegeven aan de onderstaande begeleiding. Het cijfer 5 is het meest effectief; het cijfer 1 het minst effectief.

Ranking van de effectiviteit van de begeleiding.	Deelnemer A	Deelnemer B	Deelnemer C	Deelnemer D	A,B,C,D	Ranking in effectiviteit
Instructie over het opstellen van groepsplannen en leerlingvolgsysteem.	3	4	5	5	17	5
Hulp tijdens opstellen groepsplannen.	5	3	4	4	16	4
Begeleiding in gesprekken met ouders en ouderavonden.	1	1	1	1	4	1
Training in de methodiek Zo leren kinderen lezen en spellen.	2	5	2	2	11	2
Intervisiecoachingsbijeenkomsten.	4	2	3	3	12	3

Tabel 5: Ranking effectiviteit van de begeleiding

Uit de lijst van de ranking komt naar voren dat de instructie en hulp bij het maken van de groepsplannen en het leerlingvolgsysteem als meest effectief zijn ervaren. Daarna volgen de intervisiecoachingsbijeenkomsten. Daarna de training in de methodiek Zo leren kinderen lezen en spellen en als laatste de aanwezigheid en begeleiding tijdens de oudergesprekken en ouderavonden.

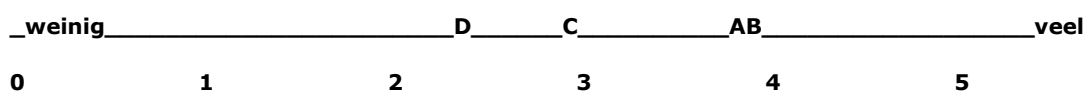
4.2.6 Datapresentatie van de rol van de intervisiecoach

De rol van de coach tijdens de intervisiecoaching is onderzocht door middel van schaalvragen. Het was de intentie van de coach om ruimte gevend te zijn, de structuur duidelijk te handhaven, proces begeleidend te zijn én een oplossingsgerichte vraagstelling te hanteren. De volgende data geven aan in hoeverre dat gelukt is. Een 0 is weinig, een 5 is veel.

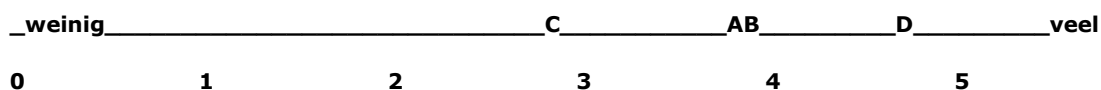
Vragen over de rol van de coach

Hoe heb je de rol van de coach tijdens de intervisiebijeenkomsten ervaren?

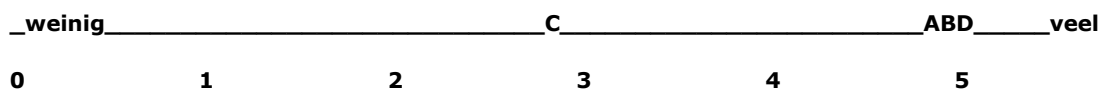
Ruimtegevend



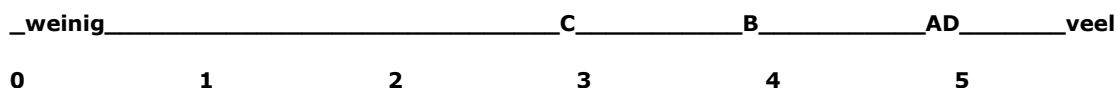
Structurerend



Begeleidend



Oplossingsgerichtheid



De data tonen dat de coach op alle gebieden gemiddeld en bovengemiddeld heeft gescoord. Structuur en begeleiding scoren het hoogst, daarna de oplossingsgerichtheid. Het ruimte geven scoort weliswaar voldoende, maar wel het laagst. Twee deelnemers hebben geschreven opmerkingen geplaatst die met toestemming van de betreffende deelnemers hieronder te lezen zijn.

Van deelnemer C is de opmerking: als prettig ervaren over de hele linie.

Van deelnemer D is de opmerking bij de lijn ruimte gevend: ik ervaar je als ruimte gevend maar ook ervaar ik dat je wel graag ziet dat we dáár komen waar jij graag wil.....(smiley).

4.2.7 Afsluiting datapresentatie

De veranderingsbereidheidstesten, de mindmap en de vragenlijsten geven mij voldoende data om conclusies te trekken en de deelvragen en de hoofdvraag te beantwoorden. Mijn conclusies en gevolgtrekkingen zullen in het volgende hoofdstuk beargumenteerd en onderbouwd worden. Tevens zullen aanbevelingen worden gedaan voor vervolgonderzoek of interventies.

Hoofdstuk 5 Antwoorden op de onderzoeksvragen

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de verzamelde data en de opgedane inzichten vanuit de theorie gebruikt ter beantwoording van de onderzoeksvraag:

Hoe kan ik als intern begeleider doelgerichte begeleiding en intervisiecoaching geven aan de leerkrachten van de groepen 1, 2 en 3 in het schoolverbeteringstraject ten aanzien van de ontluikende geletterdheid op vrijeschool S.?

In onderstaande paragrafen 5.2 tot en met 5.5 zullen eerst de deelvragen beantwoord worden en in paragraaf 5.6 de onderzoeksvraag. In paragraaf 5.7 wordt kritisch gereageerd ten aanzien van de gestelde conclusies en worden aanbevelingen gegeven voor de praktijk en voor verder onderzoek.

Deelvragen

Deelvraag 1

Is er veranderingsbereidheid bij de deelnemers van de intervisiegroep?

Mijn conclusie is dat alle vier de deelnemers persoonlijk én als team voldoende veranderingsbereidheid tonen om intervisiecoaching als onderzoeksmethode in te zetten (van Doorn & Lingsma, 2012). Door de veranderingsbereidheid is de kans groot dat innovaties daadwerkelijk ontwikkeld worden. De ervaring met veranderingsprocessen is groot. De meerwaarde voor de organisatie wordt herkend en erkend. De deelnemers ervaren positieve gevoelens bij het veranderingsproces. Er wordt alleen minder positief gereageerd op de vraag of er ook voldoende beschikbare middelen zullen zijn om het veranderingsproces daadwerkelijk uit te voeren. Kijkend naar de persoonlijke veranderingsbereidheid is er wel een verschil in intentie te zien. Volgens de uitslag die op de website van de Holland Consulting Group (1996) gegeven wordt (bijlage 2) is één deelnemer een *trekker*, dat wil zeggen iemand die een voortrekkersrol kan vervullen. Twee deelnemers zijn *duwers*, ofwel mensen die van harte meewerken en het proces zullen steunen. Eén deelnemer is een *volger* die nog meer uitleg nodig heeft om echt te willen veranderen.

Deelvraag 2

Leidt intervisiecoaching tot nieuwe interventies op taalgebied in de groepen 1 en 2?

Uit de data vanuit de mindmap in hoofdstuk 4 kan men concluderen dat er inderdaad interventies zijn ontwikkeld. De lijst van ontwikkelde interventies door de intervisiecoaching telt achttien verschillende interventies op taalgebied die in schooljaar 2013-2014 ontwikkeld zijn en ook daadwerkelijk in het onderwijsproces zijn ingezet. Tijdens de intervisiecoaching zijn uiteenlopende onderwerpen besproken. De intervisiecoach heeft de deelnemers hier bewust de ruimte voor gegeven. De onderwerpen hadden betrekking op de ontluikende geletterdheid bij kleuters, de taalontwikkeling in de groepen 2 en 3 en de ontwikkeling van de leervoorwaarden bij kleuters. Alle besproken gebieden hebben nieuwe interventies opgeleverd, vooral in groep 2. De frequentie van de interventies is in de data benoemd als dagelijks of wekelijks. Helaas is met deze data niet de kwaliteit van de interventies te meten. Wel geven de deelnemers ontwikkelpunten voor het komende schooljaar aan. Hieronder vallen de afname van de Cito2 kleutertoets in groep 2 en de implementatie van een nieuw leerrijpheidsonderzoek van de Begeleidingsdienst voor Vrijescholen. Met de metingen op taalgebied kan in het schooljaar 2014-2015 een kwaliteitsverandering in groep 2 vastgesteld worden. Dit is dan hopelijk een kwaliteitsverbetering. Zelf geven de deelnemers aan vooral de leervoorwaarden voor kleuters op het gebied van de motoriek te willen verbeteren. De grote motoriek vraagt ontwikkelingsaandacht. Hiertoe zijn aanpassingen nodig op het schoolplein wat uitdagender gemaakt mag worden en het is wenselijk om meer materialen voor kleutergym aan te schaffen. De kleine motoriek vraagt aandacht van de leerkrachten in de klas. Er moet meer worden geoefend met voorbereidend schrijven, de schrijfrichting van de letters mag meer aandacht krijgen en de methode "Schrijfdans voor kleuters" (2012) moet aangeschaft worden.

Deelvraag 3

Leidt intervisiecoaching tot een professionelere houding van de leerkrachten?

De data uit de vragenlijst over de persoonlijke professionalisering laten zien dat alle deelnemers de intervisie als zinvol hebben ervaren. De intervisie heeft bijgedragen aan de vergroting van de inhoudelijke kennis over de taalontwikkeling bij jonge kinderen. De deelnemer die het minst veranderingsbereid was, heeft aangegeven dat de inhoudelijke vergroting van kennis zeer zinvol is geweest. Op theoretisch gebied heeft er professionalisering plaatsgevonden. Zoals beschreven in de persoonlijke werktheorie in hoofdstuk 2 heb ik getracht een vertrouwde setting te creëren en de mogelijkheid om te reflecteren op de aangeboden ondersteuning. Dit had tot doel om de oplossingsgerichte houding (Berg & Szabo, 2006) te vergroten en zelf met nieuwe interventies te komen. De deelnemers geven aan dat hun handelen in de klas inderdaad veranderd is door de intervisiecoaching. Eén deelnemer heeft het handelen zelfs veel veranderd. Aangezien ontwikkeling op inhoudelijk gebied heeft geleid tot het ontwikkelen van interventies in de klas mag men concluderen dat er professionalisering heeft plaatsgevonden. De intervisie heeft ertoe geleid dat de deelnemers proactiever zijn geworden (Covey, 2005). Alle voorgaande begeleiding zoals gebundeld in het 4sfc model (Schlundt Bodien, 2013) heeft geleid tot een oplossingsgerichte tendens en de wil om gezamenlijk vrijeschool-gerelateerde interventies te ontwikkelen. De effectiviteit van de intervisiecoaching werd niet zo hoog gewaardeerd als de instruerende begeleiding. Ook de hulp tijdens het opstellen van groepsplannen werd hoger gewaardeerd in effectiviteit. De deelnemers geven wel aan dat er tijdens de intervisiecoaching tijd en ruimte was om met elkaar te overleggen en dat de samenwerking en afstemming verbeterd zijn. Dat er "bruggen" zijn geslagen naar groep 3 en dat de bewustwording van het eigen handelen vergroot is.

Mijn conclusie is dat de deelnemers aan dit onderzoek een voorkeur hebben voor instructieve begeleiding en dat de ruimte gevende houding van de coach tijdens de intervisiecoaching sessies nog niet als gewoonte voelt. De ontwikkeling in inhoudelijke professionaliteit én pro activiteit doen mij concluderen dat juist het bespreken van elkaars redeneren en handelen (van Doorn & Lingsma, 2012) tijdens de intervisiecoaching een leereffect heeft opgeleverd.

Deelvraag 4

Hoe hebben de leerkrachten de rol van de intervisiecoach ervaren?

De rol van de coach is het meest als begeleidend en oplossingsgericht ervaren. Daarnaast heeft de coach tijdens de intervisie veel structuur geboden. De ruimte gevende houding van de coach is als laagste ingeschaald. Eén deelnemer heeft wel ruimte ervaren, maar ervoer vanuit de coach een duidelijke richting. Mijn conclusie is dat de ruimte gevende houding tijdens de intervisiecoaching van de coach niet zo groot is geweest als de bedoeling was. Hier ligt een ontwikkelingspunt voor de coach.

5.2 Beantwoording onderzoeksvraag

Hoe kan ik als intern begeleider doelgerichte begeleiding en intervisiecoaching geven aan de leerkrachten van de groepen 1, 2 en 3 in het schoolverbeteringstraject ten aanzien van de ontluikende geletterdheid op vrijeschool S.?

De deelnemers aan dit onderzoek geven aan dat de intervisiecoaching zinvol is geweest. Er is ruimte en tijd ervaren om met elkaar in gesprek te gaan over de ontluikende geletterdheid op de vrijeschool en de doorgaande taalleerlijn van groep 2 naar groep 3. De deelnemers hebben reflecterend op hun handelen interventies bedacht, die passen in de vrijeschoolpedagogiek op vrijeschool S.

Er is vanuit groep 2 een brug geslagen naar groep 3. De groei in team maturity (Lingsma, 2005) was merkbaar. De deelnemers groeiden van M3-niveau (wij versus zij) naar een consistent M4-niveau waarin constructief met elkaar werd samengewerkt. De tijd en ruimte die geboden werden om met elkaar te reflecteren en te onderzoeken werden als "sympathiek" gekarakteriseerd.

Toch beoordelen de deelnemers de instructieve begeleiding, zoals geboden bij het opstellen van groepsplannen en leerlingvolgsysteem, als effectiever. Ook de directe hulp geboden bij het opstellen van de groepsplannen wordt als effectiever ervaren. In het gebruikte 4SFC-model (Schlundt Bodien, 2013) wordt meer effectiviteit ervaren aan de kant van de externe oplossingen en doelen, dan aan de interne kant. Het gebruik van intervisiecoaching om de interne doelen en oplossingen te realiseren lijkt voor de hand liggend, maar vraagt waarschijnlijk meer tijd en ontwikkeling om als methode effectief gevonden te worden als manier om te professionaliseren.

Als coach heb ik het proces van intervisiecoaching als positief ervaren. De wil om van elkaar te leren was evident aanwezig tijdens alle vier de intervisiebijeenkomsten. De reflecterende houding van de deelnemers groeide en de dialogen werden kritischer tijdens de laatste twee intervisiecoaching sessies. De deelnemers hadden tijd nodig om te wennen aan de zelfsturende houding van de intervisiegroep en het kritisch reflecteren op de ingebrachte werksituaties.

5.3 Aanbevelingen voor de praktijk

Om intervisiecoaching als methodiek effectief te laten zijn voor persoonlijke professionalisering en teamprofessionalisering zal de methodiek regelmatig moeten worden ingezet. Intervisiecoaching kan door ervaring een gewoonte worden om van elkaar te leren en meer gebruik te gaan maken van elkaars kwaliteiten (van Doorn & Lingsma, 2012).

- Mijn aanbeveling is dan ook dat intervisiecoaching maandelijks tijdens de teamvergadering ingezet kan worden. Idealiter wordt het team gesplitst in onderbouw en middenbouw. Het onderwerp voor de intervisiesessie kan door het team, schoolleiding of intern begeleiders aangedragen worden.
- De schoolleider en intern begeleider kunnen beiden in een groep de rol van intervisiecoach op zich nemen.
- De intervisie kan dan een onderdeel gaan vormen van het kwaliteitsbeleid van de school en professionalisering van de leerkrachten .
- Voorafgaand aan de intervisiecoaching in de teamvergadering kan gerichte intervisie van de leerkrachten in elkaars groepen plaatsvinden.
- De leerkrachten van de groepen 1 en 2 niet alleen intervisie bij elkaar laten uitvoeren maar juist in groep 3 en 4 om doorgaande leerlijn te bevorderen en het maturity niveau van het team op 4 te houden (Lingsma, 2005).
- Intervisie kan opgenomen worden in het schoolbeleid als onderdeel van de kwaliteitsontwikkeling.
- Intervisie kan in een gewenste frequentie ingeroosterd worden in het jaarrooster van de school.
- Tijdens de ouderavonden van de groepen 1 en 2 moet meer aandacht worden besteed aan de ontluikende geletterdheid, aanleren pen-greep, lettertype en schrijfrichting van de letters.
- Aanpassingen in het schoolbeleid zoals toetsing van kleuters en leerrijpheidsonderzoek vermelden in de schoolgids.

5.4 Aanbevelingen voor verder onderzoek

In het kader van vervolgonderzoek is het interessant op mijn school de volgende onderdelen te blijven volgen:

- De opname van intervisie als onderdeel van het kwaliteitsbeleid van de school
- De consolidatie van de taalinterventies die naar aanleiding van de intervisiecoaching ontwikkeld zijn.
- De toets resultaten van de leerlingen van groep 2 en groep 3 op taalgebied vergelijken met voorgaande jaren.
- De communicatie van de taalinterventies naar de ouders van de leerlingen van groep 1 en 2.

Op stichtingsniveau is het mogelijk onderzoek te doen naar de resultaten van de groepen 3 op taalgebied door de trendanalyses van de aangesloten scholen te vergelijken. Daarnaast zou het interessant zijn intervisie in te gaan zetten binnen de aangesloten scholen van de stichting en intervisiecoaching in te zetten tijdens de studiedagen.

De methodiek van J. Schraven (2012) "Zo leren kinderen lezen en spellen" is een betrekkelijk nieuwe methodiek die momenteel in veel vrijescholen gebruikt wordt. De Begeleidingsdienst voor Vrijescholen onderzoekt de effectiviteit van de methodiek momenteel landelijk. Als leesspecialist van mijn vrijeschool ben ik betrokken bij dit onderzoek. De conclusies uit dit onderzoek leiden mogelijk tot nieuwe inzichten over de ontluikende geletterdheid en aanpassingen van de streefdoelen.

Hoofdstuk 6 Evaluatie en reflectie

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk blik ik terug op mijn proces als onderzoeker. De sterke en zwakke kanten van mijn onderzoek worden kritisch belicht en tevens doe ik een aantal aanbevelingen voor beginnende onderzoekers.

6.2 Persoonlijke evaluatie en reflectie

Met dit praktijkgericht onderzoek (PGO) sluit ik mijn Master SEN studie bijna af. Het leren onderzoeken heeft mij veel gebracht. Ik heb me theoretisch verdiept in veranderingsprocessen, professionaliseringsprocessen in het onderwijs, oplossingsgericht coachen, leiding geven aan teamprocessen en het ontwikkelen van onderwijskwaliteitsbeleid. Ik heb een theoretische onderbouwing leren schrijven in een steeds zakelijker taalgebruik en ik heb geleerd hoe ik met verschillende bronnen om kan gaan. Ik heb positieve ervaringen opgedaan met critical friendship. Mijn critical friends hebben mij aan het denken gezet, andere invalshoeken laten zien, zodat ik tot nieuwe inzichten kon komen. Ik heb geleerd tijdig hulp in te roepen en mijn critical friends mee te laten denken. Daarnaast heb ik ervaren dat ik ook van waarde ben als critical friend voor mijn medestudenten én als collega. Ik heb geleerd op een oplossingsgerichte manier door te vragen en positief kritisch feedback en vooral feedforward te geven. Doordat ik mijn opgedane theoretische kennis kan koppelen aan ervaringen en inzichten zijn mijn zelfvertrouwen en handelingsbekwaamheid vergroot. Ik kan makkelijker prioriteiten stellen, planmatiger werken, ben beter in staat het overzicht te behouden in complexe situaties en teamvergaderingen, ik straal meer rust uit en ik kan makkelijker situaties relativeren.

6.3 Evaluatie en reflectie van het onderzoeksproces.

De vraag naar intervisiecoaching voor de leerkrachten van de groepen 1, 2 en 3 werd al vroeg in het schooljaar gesteld en gekoppeld aan een verbetertraject voor mijn school. Mijn onderzoeksvraag werd me in de schoot geworpen, maar was aanvankelijk veel te breed. Mijn onderzoeksbegeleider én critical friends hebben me geholpen de onderzoeksvraag te herkadern en te comprimeren. Hierdoor kon ik theoretisch inhoudelijk verdiepen. Mijn schoolleider heeft mij de ruimte gegeven om als intern begeleider "in opleiding" mijn opgedane kennis meteen door te ontwikkelen in mijn praktijksituatie. De intervisiecoaching begon al vroeg in het schooljaar. In oktober werden al twee sessies

gehouden, toen was ik druk bezig om voor een komend inspectiebezoek een verbeterplan te schrijven. Pas na het inspectiebezoek in maart kwam er weer ruimte voor dit onderzoek. Gelukkig is het opgestarte proces door de deelnemers na oktober doorontwikkeld en zorgde het inspectiebezoek ervoor dat in oktober ontwikkelde interventies ook daadwerkelijk geïmplementeerd zijn in de onderwijspraktijk. In januari is er nog een intervisieronde geweest op een andere school om kennis op te doen met opbrengstgericht werken met kleuters. De opbrengst van dit bezoek was teleurstellend. Het bracht weinig nieuwe inzichten maar bevestigde eerder onze mening dat vroege taalinterventies in groep 1 tijdrovend zijn en weinig effectief. Het bezoek bevestigde wel de effectiviteit van taalinterventies in groep 2. In april verliepen de intervisiecoaching sessies vlot. Er was enthousiasme, meer inzicht en er werd kritischer gereflecteerd. Als coach kon ik me meer terugtrekken uit het proces en meer ruimte geven, zoals de bedoeling was. Alle deelnemers waren bereid tot kritisch reflecteren op hun eigen handelen en waren uit op het ontwikkelen van gezamenlijke innovaties en interventies. Vaak klonk de zin: "Hoe zullen we dat dan gaan doen?" Het maken van de mindmap met besproken onderwerpen tijdens de intervisiecoaching sessies en de ontwikkelde interventies was voor de deelnemers "een koud kunstje". Deze mindmap leverde veel data voor mijn onderzoek. Was het zoeken naar de juiste onderzoeksmethodiek voor mij echt een "struggle", de data-analyse en het trekken van conclusies vond ik erg interessant en leuk om te doen. Alle gegevens waren relevant en zijn verwerkt in conclusies. Ik prijs me gelukkig met deze bereidwillige en enthousiaste collega's en ik dank ze zeer voor de medewerking aan mijn onderzoek.

6.4 Sterke en zwakke kanten van dit onderzoek

De bruikbaarheid en toepasbaarheid van dit onderzoek in de praktijk is een sterke kant. De resultaten van dit onderzoek onderschrijven de in gang gezette processen. De samenwerking tussen de leerkrachten van de groepen 1, 2 en 3 is verbeterd en de doorlopende lijn wordt meer ervaren. In de teamvergaderingen klinkt het "wij versus zij" van de leerkrachten van groep 1 en 2 veel minder. Sterk is ook dat door dit onderzoek de vraag naar intervisie door de andere leerkrachten weer heeft geklonken. Ook zij willen gestructureerd overleg en intervisie. Minpunt is dat ik in dit onderzoek geen harde gegevens heb kunnen onderzoeken om te kijken of er op taalgebied in groep 2 daadwerkelijk een verbetering is geweest door de ontwikkelde interventies. De onderzoeksgroep was met vier deelnemers overzichtelijk, maar ook erg klein. Graag had ik dit onderzoek onder de vijftien scholen van onze stichting gedaan. Door tijdgebrek en de

doorlopende waarschuwing het onderzoek vooral “klein” te houden heb ik dit niet gedaan. Gelukkig heb ik tijdens dit onderzoek mijn coaching vaardigheden ruimschoots kunnen ontwikkelen.

6.5 Aanbevelingen voor onderzoekers

Als aanbeveling voor andere onderzoekers heb ik nog een aantal opmerkingen:

- werk samen met je critical friends en stel gerichte vragen
- maak een strakke en reële tijdsplanning
- houd je focus op de onderzoeksvraag, maar durf bij te stellen tijdens het proces!
- blijf communiceren met je naaste betrokkenen en vraag begrip voor je studie en het vele werk dat je moet verzetten en de tijd die dit vraagt
- wees mild voor jezelf, je leert onderzoek doen, je hoeft het nog niet perfect te kunnen

6.6 Tot slot

Tot slot kan ik nog melden dat de intervisiecoaching voor het komende jaar voor het gehele team maandelijks is ingeroosterd in de jaarplanning voor volgend schooljaar. Dit betekent dat er nieuwe intervisiegroepen gevormd gaan worden en dat het begeleiden en coachen voor mij het komend schooljaar in ieder geval een vervolg krijgt!

Nawoord

Mijn praktijkgericht onderzoek is afgerond, maar nog niet ten einde. Het inzetten van intervisie gaat komend schooljaar 2014-2015 door als onderdeel van het verbeterplan van vrijeschool S. Dit praktijkgericht onderzoek heeft me veel denkwerk, schrijfwerk en energie gekost, maar het heeft ook veel positieve energie opgeleverd. De samenwerking met mijn collega's verliep zeer prettig en ik wil ze bedanken voor de tijd en de aandacht die zij voor en tijdens de intervisiecoaching hebben ingezet. Daarnaast wil ik alle mensen bedanken die mij geholpen hebben en gezorgd hebben dat ik kon studeren. Mijn critical friends en studiebegeleidster op Fontys, school en thuis: dank voor alle hulp! Dank voor de hulp bij correctie van tekst, spelling en opmaak; dank voor het invallen in de klas tijdens studieverlof; dank voor het opruimen en koken! Jullie hebben allemaal bijgedragen aan het slagen van dit onderzoek.

Bronvermelding

Andriessen D, Onstenk J, Delnooz J, Smeijsters H, Pey S. Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het HBO. Delft: Elan strategie & creatie (2010).

Bannink F. Oplossingsgerichte vragen. Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering. Amsterdam: Pearson (2009).

Bateson G. Steps to an ecology of mind. Chicago: University of Chicago Press (1972).

Berg RD. Succesvol leiding geven aan onderwijsinnovaties. Amsterdam: Kluwer (2005)..

Caufmann L, van Dijk DJ. Oplossingsgericht werken in het onderwijs. Den Haag: Boom Lemma uitgevers (2014).

Covey SR. De 8e eigenschap. Amsterdam: Business Contact (2005).

Covey SR. De zeven eigenschappen van effectief leiderschap. Amsterdam: Business Contact (2012).

Furman B, Ahola T. Reteaming, oplossingsgericht werken als veranderstrategie. Soest: Nelissen (2009).

Harinck F. Basisprincipes praktijkonderzoek. Antwerpen-Apeldoorn: Garant (2009).

Holland Consulting Group: veranderingsbereidheidstest, <http://www.hcg.net/interactief/instrumenten/vb.asp>, geraadpleegd op 5 juni 2014.

Jongkind training: veranderingsbereidheidstest, http://www.jongkind-training.nl/actueel/test-de-veranderingsbereidheid-van-uw-team/#Form_Form, geraadpleegd op 5 juni 2014.

Kallenberg T e.a. Ontwikkeling door onderzoek. Baarn/Utrecht/Zutphen: Thieme Meulenhoff (2007).

De Lange R, Schuman H, Montesano Montessori N. Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals. Antwerpen-Apeldoorn: Garant (2011).

Lingsma M, van Doorn G. Intervisiecoaching. Kortdurende begeleiding van lerende groepen. Amsterdam: Boon Nelissen (2012).

Lingsma M. Aan de slag met teamcoaching. Soest: Nelissen (2009).

Rollnick WR. Motiverende gespreksvoering. Gorinchem: Ekklesia (2006).

Senge PM. The fifth discipline: The art and practice of the learning organisation. Milsons Point, N.S.W.: Random House Australia (1992).

Steiner R. *Freie Schule und Dreigliederung*, in Aufsätze über die Dreigliederung des sozialen Organismus und zur Zeitlage 1915-1921 (GA 24), Dornach (1982).

Wijnbergh A. Syllabus "Fonemisch bewustzijn in de vrije school kleuterklas". Uitgavedatum is nog niet bekend. Gebruikt met toestemming van de schrijfster. Inhoud opvraagbaar bij J. Leening.

Bijlage 1

Veranderingsbereidheid test

De test bestaat uit 28 vragen. Bij elke vraag kiest u uit de opties: 'Eens', 'Neutraal' of 'Oneens'.

1. Is uw team ervan overtuigd, dat door de verandering de kwaliteit van het werk toe zal nemen?

☐ Eens
☐ Neutraal
☐ Oneens
2. Ervaren uw teamleden de verandering als een uitdaging?

☐ Eens
☐ Neutraal
☐ Oneens
3. Is de meerwaarde van de verandering duidelijk voor uw teamleden?

☐ Eens
☐ Neutraal
☐ Oneens
4. Staat de directie onvoorwaardelijk achter de verandering?

☐ Eens
☐ Neutraal
☐ Oneens
5. Hebben uw teamleden in het verleden goede ervaringen opgedaan met soortgelijke veranderingsprocessen?

☐ Eens
☐ Neutraal
☐ Oneens
6. Hebben uw teamleden tijd over om aan de invoering van de verandering te besteden?

☐ Eens
☐ Neutraal
☐ Oneens

7. Ligt volgens u aan het veranderingsproces een heldere fasering ten grondslag?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

8. Zal door de verandering de werkdruk afnemen?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

9. Ervaren uw teamleden de verandering als vertrouwd?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

10. Leidt de verandering tot een verbetering van de marktpositie van de organisatie?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

11. Staat u zelf achter de verandering?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

12. Kunnen uw teamleden op basis van hun vakinhoudelijke kennis bijdragen aan het slagen van de verandering?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

13. Heeft u voldoende ruimte in uw agenda om tijd aan de verandering te besteden?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

14. Wordt het veranderingsproces volgens u doelgericht aangestuurd?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

15. Dragen de teamleden na de verandering meer verantwoordelijkheid voor hun werk?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

16. Ervaren uw teamleden de verandering als verfrissend?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

17. Leidt de verandering tot een vergroting van de efficiëntie van de organisatie?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

18. Staan de collega's van uw teamleden achter de verandering?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

19. Hebt u zelf in het verleden goede ervaringen opgedaan met veranderingen?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

20. Valt de invoering van de verandering samen met een rustige periode in de werkzaamheden van uw team?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

21. Is volgens u het tijdschema waarbinnen de verandering is gepland realistisch?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

22. Creëert de verandering nieuwe loopbaankansen voor uw teamleden?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

23. Ervaren uw teamleden de verandering als iets positiefs?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

24. Levert de verandering voordelen op ten opzichte van de concurrentie?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

25. Staan uw collega-leidinggevenden achter de verandering?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

26. Bent u zelf actief betrokken geweest bij voorgaande veranderingsprocessen?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

27. Draait uw team tijdens de invoering van de verandering met een volledige bezetting?

- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

28. Worden u en uw teamleden op tijd geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen?

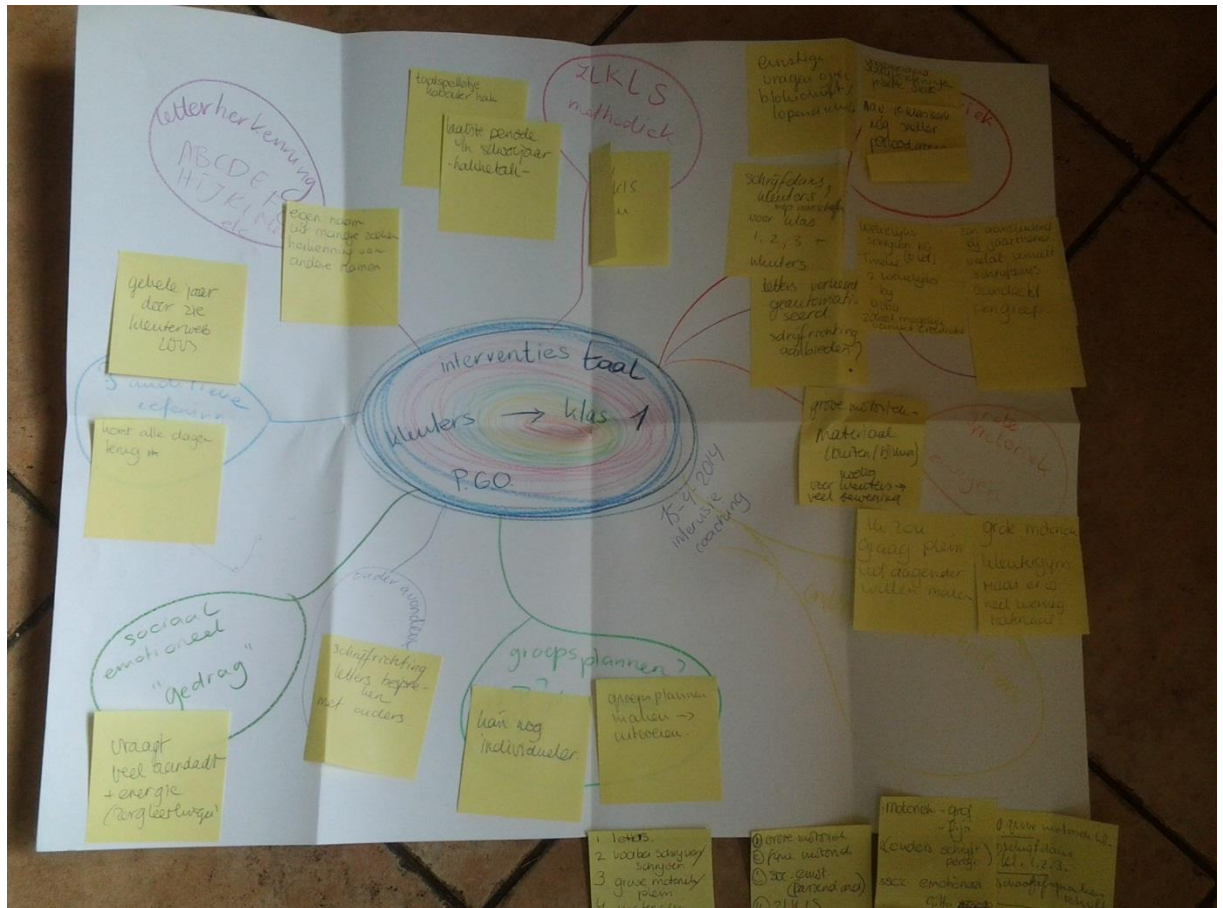
- ☐ Eens
- ☐ Neutraal
- ☐ Oneens

Bijlage 2

Veranderingsbereidheid test

	Vragen veranderingsbereidheid	Ja	Nee
1	Denkt u dat u nog iets kunt verbeteren in uw werk?	☐	☐
2	Realiseert u zich dat verbeteringen alleen mogelijk zijn door een duidelijke bijdrage van u?	☐	☐
3	Meestal moet je je eigen houding veranderen als je iets wilt verbeteren? Wilt u dat?	☐	☐
4	Staat u achter de voorgestelde verbeteringen?	☐	☐
5	Verbeteren kost pijn en moeite, kunt u uzelf en anderen daarmee confronteren?	☐	☐
6	Bent u bereid veel energie te steken in het verbetertraject?	☐	☐
7	Leidinggevenden en medewerkers zijn verantwoordelijk voor het totale verbeterproces; wilt u daar een voortrekkersrol in spelen?	☐	☐
8	Spreekt u uw collega's er op aan als ze niet achter het verbeteringstraject staan?	☐	☐
9	Verbeteringen beginnen bij uzelf. Klopt deze stelling?	☐	☐
10	Wie niet mee wil doen aan de verbeteringsoperatie past eigenlijk niet in onze organisatie. Deelt u deze mening?	☐	☐
Uw score	Uw uitslag	Uw profiel	
9 of 10 keer "JA"	Gefeliciteerd! U kunt echt een voortrekkersrol vervullen, naar iemand zoals u zijn we op zoek.	Trekker	
7 of 8 keer "JA"	Wij danken u voor uw steun en rekenen erop dat u van harte meewerkt.	Duwer	
5 of 6 keer "JA"	Met u moeten we nog maar eens praten. We leggen het graag nog eens uit.	Volger	
3 of 4 keer "JA"	Wat maakt u zo weinig veranderingsgezind? Kom op! U kunt ons toch niet in ons hemd laten staan?	Remmer	
0 t/m 2 keer "JA"	U moet maar eens flink met uzelf praten, maar wij gaan vast op weg.	Vastloper	

Mindmap



Bijlage 4:

Het CREA-Model in zeven stappen

Voor intervisiegroepen met weinig ervaring biedt het *Collectieve Reflectie & Eigen Actie Model (CREA-M)* (zie figuur 1.2) een hanteerbare opstap. Dit basismodel gaat uit van zeven stappen.

Kenmerkend in dit model is de afwisseling tussen individuele en collectieve reflectie. Zo wordt zeker gesteld dat *iedere deelnemer* leert, en niet alleen de inbrenger. De intervisanten geven elkaar onderling *geen adviezen*; wel *feedback* op gedrag en uitspraken tijdens de sessie. Ook is per stap de inbreng weergegeven vanuit de drie rollen. Dit maakt het model resultaatgericht, zonder de nadelen van een keurslijf (Van Doorn, 2011a).

Figuur 1.2 CREA-Model

Het doorlopen van het model duurt ongeveer 50 tot 70 minuten. De intervisanten bestuderen thuis het model, met het oog op onbegeleide uitvoering. De eerste sessie begint met een oefening in vragen stellen. Daarna wordt het model lineair in getraind, sturend op de *circulaire dynamiek*. Iedere deelnemer krijgt bij aanvang het model op papier uitgereikt en benoemt kort zijn case. Vervolgens gaat het proces van start. De eerste keer noemt de intervisiecoach de criteria voor keuze van de case en laat hij de groep in samenspraak beslissen. Als er sprake is van 'plankenkoorts' kan hij om redenen van tijd een eerste beslissing bespoedigen ('Ik stel voor dat ...').

1.5.1 Stap 1 Opening

- Kies een case op grond van onderstaande criteria:
 - Urgentie, belangrijkheid of emotie.
 - Een aansprekend probleem dat voor iedereen speelt.
 - De afspraak om per toerbeurt een case in te brengen.
- Neem een besluit over de rolverdeling.

In deze fase wordt de inbrenger bepaald, de facilitator en de deelnemers. Het resultaat is: een snel besluit op basis van heldere criteria, waarna de groep direct aan de gang kan.

1.5.2 Stap 2 Probleemverkenning

- De inbrenger vertelt kort en krachtig over zijn case en formuleert zijn HKI.
- De groep stelt feitengerichte vragen, ter verheldering van de feitelijke situatie.
- De groep checkt de case op 'bruikbaarheid voor bewerking' (HS, GS, leerbehoefte).
- De groep stelt beleving gerichte vragen, naar de gevoelsbeleving van de situatie.
- Zo mogelijk herformuleert de case owner hier zijn persoonlijke werkprobleem en HKI.
- Facilitator kijkt rond, vat samen en vraagt of het beeld voldoende duidelijk is.

De werkwijze is: de inbrenger vertelt en de groep vraagt, en vraagt door. Dat doorvragen is belangrijk. Let wel: niet interpreteren, oordelen of suggereren! Dat schaadt het interne zoekproces van de case-inbrenger en getuigt ook van weinig respect voor diens eigen ontdekkingsproces. Help elkaar om suggestieve, oordelende vragen te voorkomen en onderzoek met elkaar hoe een vraag beter kan worden gesteld. Houd daarbij helder voor ogen met welk doel je een bepaalde vraag stelt en waarom dan juist zó. Voer in deze fase geen welles-nietesdiscussie met de inbrenger. Hij moet zelf de ruimte kunnen ervaren om wijzigingen aan te brengen in zijn 'verhaal'.

1.5.3 Stap 3 Gezamenlijke reflectie

- De groep bespreekt de case.
- De groep vraagt zich openlijk het hoe en wat af en het waarom.
- De groep formuleert – kort beargumenteerd – enkele actieopties (hardop denkproces).

Sub stap 3.1

- De inbrenger schuift zijn stoel uit de kring en luistert.
- De deelnemers bespreken onderling vrijuit hun ideeën en inzichten over de situatie en het mogelijke eigen aandeel van de inbrenger daarin.
- Er vindt *geen* discussie plaats met de inbrenger.
- Deelnemers laten zich uit in termen als:
 - 'Wat mij lastig lijkt aan deze situatie, is ...'
 - 'Mogelijk speelt hier een rol dat ...' (overwegingen bij de geschetste situatie).
 - 'Het is opmerkelijk dat hij de situatie beleeft als ... (beschrijving) en niet zo ...'

Sub stap 3.2

- De inbrenger komt terug in de kring en vraagt om feedback en inzichten.
- Iedere deelnemer geeft kort zijn belangrijkste vragen en hardop gedachten weer.
- Deelnemers laten zich uit in termen als:
 - ‘Wat je kennelijk doet is ...’ (zelf benoemd gedrag).
 - ‘Wat opvalt, is dat je ...’ (waarneembaar hier-en-nu gedrag, uitlatingen).
 - ‘Je zegt aan de ene kant dit en aan de andere kant doe je ...’ (incongruentie).
 - ‘Wat denk je dat anderen in deze situatie van je zouden mogen verwachten?’
 - ‘Waardoor denk je dat je jezelf afremt?’
 - ‘Welke afwegingen weerhouden je ervan hier anders mee om te gaan?’

De werkwijze is: de groep bespreekt (reikt aan) en de inbrenger luistert (ontvangt). In deze fase let de facilitator op dat deelnemers niet ‘smokkelen’: geen oordeel vellen of geneigd zijn de ander iets op te leggen, te beleren. Uit de bijdragen van de deelnemers moet hun behoefte weerklinken *de ander werkelijk te helpen*, door hem *zelf* de ontdekkingen te laten doen!

1.5.4 Stap 4 Individuele bewustwording en actieplan

- Hier koppelt de inbrenger terug, in reactie op de reflectieronde.
- De inbrenger vertelt wat hem het meest raakt, en waarom.
- De facilitator vraagt aan de inbrenger wat hem duidelijk wordt met de gestelde vragen en de hardop gedachten van de deelnemers. En ook: welke vragen of opmerkingen hem het meest raakten, en waarom.
- De deelnemers stellen de juiste vragen, gefaciliteerd door de facilitator:
 - Wat raakt je het meest?
 - Wat spreekt je het meest aan?
 - Welk inzicht neem je over?
 - Welk idee ga je adopteren?
 - Wat spreekt je daarin dan zo aan?
 - Wat ga je ermee doen?
 - Met welk beoogd effect?
 - Wat betekent dat voor jou?

– De inbrenger vertelt wat zijn nieuwe inzicht is en wat zijn concrete aanpak zal zijn:

- Wat ik hiervan leer is ...

- Wat ik hiermee doe is ...

– De inbrenger plaatst het geleerde *in context*:

- Op mijn werk ga ik dit als volgt toepassen ...

– De facilitator sluit deze fase af door de inbrenger te danken voor zijn case en wenst hem succes voor het vervolg van zijn leerproces.

1.5.5 Stap 5 Gezamenlijke bewustwording en actieplan

– Iedere deelnemer (inclusief de facilitator) benoemt zijn eigen (nieuwe) inzicht, *op basis van de behandelde case*.

– Deelnemers geven antwoord op vragen van de facilitator en alle anderen:

- Wat heb jij geleerd?

- Wat was jouw *eyeopener*?

- Wat ga jij nu anders doen?

- Op basis van welk nieuw inzicht?

– De groepsleden vertellen ieder wat hun eigen concrete aanpak zal zijn:

- Wat ik hiervan leer is ...

- Wat ik hiermee doe is ...

– Elk groepslid plaatst het geleerde *in context*:

- Op mijn werk ga ik dit als volgt toepassen ...

Hier deelt iedere deelnemer dus zijn nieuwe inzicht en ervaring met de anderen, naar aanleiding van de behandelde case. Bewustwording blijkt uit de aard van de opmerkingen ('Wat ik hiervan meeneem is ...', 'Wat ik zelf nu anders zou aanpakken is ...', 'Wat ik hieruit heb geleerd is ...', 'Mijn belangrijkste ontdekking is ...'). Ook hier geldt weer: kort en krachtig benoemen, geen uitweidingen of toelichtingen. De anderen verstaan 'de kunst van het luisteren'.

1.5.6 Stap 6 Evaluatie

- De groep bespreekt procesinzichten:
 - Hoe hebben we ons gezamenlijke leerproces vorm en inhoud gegeven?
 - Wat hebben we geleerd over onze gezamenlijke aanpak?
- De facilitator bewaakt de concreetheid.
- De groep spreekt zich uit over de vragen:
 - Hoe hebben we de bijeenkomst ervaren?
 - Wat hebben we goed aangepakt?
 - Hoe zijn we omgegaan met elkaars inbreng en bijdragen?
 - Wat had beter gekund?
 - Wat betekent dit voor aanpassing/bijstelling voor de volgende keer?
- De facilitator bewaakt: zijn alle relevante procesvragen beantwoord?

Hier wordt dus groepsgewijs een antwoord gegeven op de vragen: Hoe hebben we de bijeenkomst ervaren? Wat gaan we de volgende keer met deze inzichten doen?

1.5.7 Stap 7 Afronding en vervolgspraken

De groep bespreekt de voorziene voortgang van het intervisieproces.

Benoem concreet: wie, wat, waar, wanneer, hoe enzovoort.

De facilitator brengt organisatorisch-huishoudelijke zaken ter sprake.

De inbrenger en de deelnemers krijgen ruimte voor een laatste *nabrand*.

De facilitator bedankt iedereen voor zijn bijdrage en plaatst zijn *uitsmijter*.

Vervolgens worden – onder leiding van de facilitator – afspraken gemaakt voor de volgende keer. Deze rol gaat hierbij ook over in andere handen.

Een intervisiecoach kent dit model en is vaardig om intervisanten hiermee te laten werken. Hij traint dit model in tijdens de eerste bijeenkomst, zoals gezegd: lineair, gericht op de *circulaire* dynamiek. Hij intervenueert tussentijds niet, of hooguit met de grootste terughoudendheid en dan nog alleen op verzoek van de facilitator. Pas na afloop reflecteert hij met de groep op de invulling van de rollen, het proces en het resultaat.

Bellersen & Kohlmann (2009) noemen de volgende methoden geschikt voor beginnende intervisiegroepen: de *A4-methode*, de *Balintmethode*, de *Incidentmethode*, de *Roddelmethode* en de *10-stappenmethode*. Kuiper (2007) noemt hiernaast ook nog de *5-stappenmethode*, de *Dominante Ideeënmethode* en de *Spelmethode*. Deze methoden blijven hier verder buiten beschouwing. Ze worden goed beschreven in de originele bronnen (zie ook de literatuurverwijzingen achter in dit boek).

Bijlage 5

Vragenlijst interview leerkrachten intervisiecoaching

1. Heb je de intervisiebijeenkomsten als zinvol ervaren?
 - ☐ Niet zinvol
 - ☐ Zinvol
 - ☐ Zeer zinvol
2. Heeft de intervisie je inhoudelijke kennis over taalontwikkeling bij jonge kinderen verbeterd?
 - ☐ Nee
 - ☐ Een beetje
 - ☐ Veel
3. Heeft de intervisie veranderingen gebracht in je handelen in de klas?
 - ☐ Nee
 - ☐ Een beetje
 - ☐ Veel
4. Heeft de intervisie jouw communicatie met ouders over taalonderwijs veranderd?
 - ☐ Nee
 - ☐ Een beetje
 - ☐ Veel

Wil je hieronder een korte samenvatting schrijven in je eigen woorden wat de intervisie jou gebracht heeft?

Ik wil je heel hartelijk bedanken voor je medewerking aan mijn onderzoek!

Jacqueline Leening.

Bijlage 6

Schaalvragen over de effectiviteit van de begeleiding.

A. Welke soort begeleiding heb je dit jaar het effectiefst gevonden?

Zou je een volgorde willen geven aan onderstaande begeleiding?

Als meest effectief ervaren een 5, als minst een 1.

- Instructie over de groepsplannen en leerlingvolgsysteem ☐
- Hulp tijdens opstellen groepsplannen ☐
- Begeleiding in gesprekken met ouders en ouderavonden ☐
- Training Zo leren kinderen lezen en spellen ☐
- Intervisiebijeenkomsten ☐

B. Vragen over de rol van de coach.

Hoe heb je de rol van de coach tijdens de intervisie bijeenkomsten ervaren?

Ruimte gevend

weinig _____ veel

0 1 2 3 4 5

Structurerend

weinig _____ veel

0 1 2 3 4 5

Begeleidend

weinig _____ veel

0 1 2 3 4 5

Oplossingsgerichtheid

weinig _____ veel

0 1 2 3 4 5