

Onderzoek naar de rol van de trajectgroep-ondersteuner



bij de opstart en implementatie van een trajectgroep.



Fontys OSO, Opleidingstraject: GVD2
Onderzoeksverslag
Naam student: Lisette A. Vermons
Student nummer: 2152159
Studiebegeleider: Wilma Klabbers
Haarlem, juni 2011

Inhoudsopgave

	pagina
Inhoudsopgave	2
Samenvatting	4
Inleiding	5
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling	6
1.1 De achtergrond van de totstandkoming van de trajectgroep, een probleemverkenning	6
1.2 Aanleiding om dit onderzoek te doen	7
1.3 De kern van dit onderzoek	7
1.4 De onderzoeksstrategie	8
1.5 Mijn verwachtingen van dit onderzoek	8
Hoofdstuk 2 Theoretisch onderbouwing onderzoeksvraag	9
2.1 De kernbegrippen	9
2.1.1 Projectmanagement	9
2.1.2 Leiding geven aan veranderprocessen	10
2.1.3 Vaardigheden	15
2.2 Verantwoording van de keuze van theoretisch kader voor het onderzoek	17
2.3 Hoe past de trajectgroep binnen inclusie	17
2.4 Samenvatting	18
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	19
3.1 Onderzoeksopzet	19
3.1.1 Belang van dit onderzoek	19
3.1.2 Onderzoeksmethode	19
3.1.3 Vragenlijsten	19
3.1.4 Het interview	20
3.1.5 De werkplannen	20
3.1.6 De informanten	20
3.1.7 Onderzoeksresultaat	20
3.2 Deelvragen, de data verzameling en de wijze van data analyse	21
3.2.1 Onderzoeksdomein, analyse eenheid en dataverzameling per deelvraag	21
3.2.2 De data analyse	22
3.3 Triangulatie, betrouwbaarheid, validiteit en ethiek	22
3.3.1 Ethiek	22
Hoofdstuk 4 Presentatie data en data-analyse	24
4.1 Uitwerkingen vragenlijsten zorgcoördinatoren en leidinggevende	24
4.1.1 Wat kan er uit deze vragenlijst gegevens worden afgelezen?	24
4.1.2 Analyse vragenlijsten zorgcoördinatoren en leidinggevendenden	24
4.1.3 Conclusie	25

4.2	Uitwerkingen vragenlijsten trajectgroep begeleiders	25
4.2.1	Wat kan er uit deze vragenlijst gegevens worden afgelezen?	26
4.2.2	Analyse vragenlijsten trajectgroepbegeleiders	26
4.2.3	Conclusie	26
4.3	Uitwerking interviews trajectgroepbegeleiders	27
4.3.1	Wat kan er uit deze interview gegevens worden afgelezen?	27
4.3.2	Analyse van de interviews	27
4.3.3	Conclusie	27
4.4	Uitwerking evaluatie werkplannen	27
4.4.1	Wat kan er uit deze werkplan gegevens worden afgelezen?	28
4.4.2	Analyse van de werkplan evaluaties	28
4.4.3	Conclusie	28
4.5	Samenvatting	28
Hoofdstuk 5 Conclusies onderzoek		29
5.1	Taken die de trajectgroep-ondersteuner heeft uitgevoerd op de drie pilotscholen	29
5.2	De ondersteuning van de trajectgroep-ondersteuner bij het schrijven van de plannen, de opstart en de implementatie	29
5.3	De ervaringen van de school met betrekking tot de rol van de trajectgroep-ondersteuner	30
5.4	Conclusie	31
5.5	Aanbevelingen voor de toekomst	31
Hoofdstuk 6 Evaluatie		33
6.1	Proces evaluatie	33
6.2	Reflectie op mijn persoonlijke professionele ontwikkeling	34
6.3	Opbrengsten van het onderzoek	34
Literatuurlijst		36
Bijlagen		37

Samenvatting

Dit onderzoek gaat over de rol van de trajectgroep-ondersteuner bij de opstart en implementatie van een trajectgroep op een HAVO/VWO school.

De opzet van trajectgroepen op de drie scholen, waar dit onderzoek wordt uitgevoerd, is een pilot van twee jaar die geïnitieerd wordt en voor een deel gesubsidieerd wordt door het samenwerkingsverband voortgezet onderwijs. Door het samenwerkingsverband is een trajectgroep-ondersteuner aangesteld die de scholen ondersteunt bij het schrijven van de kader- en werkplannen, die ondersteunt in de opstart, die de trajectgroepbegeleider coacht en die het gehele proces monitort.

Een trajectgroep heeft als doel de uit- of afstroom tegen te gaan van leerlingen die qua cognitie de HAVO of het VWO zouden moeten aankunnen. Een tweede doel van de trajectgroep is het handelingsbekwaam maken van docenten om om te kunnen gaan met leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. In de trajectgroep worden geïndiceerde cluster 4-leerlingen en niet-geïndiceerde zorgleerlingen opgevangen. Trajectgroepleerlingen volgen hun eigen lesrooster in hun eigen klas. Als het tijdens de lessen of schoolmomenten nodig is, kunnen trajectgroepleerlingen terugvallen op de trajectgroep voor extra ondersteuning en begeleiding. De trajectgroep wordt bemand door een trajectgroepbegeleider.

Gedurende dit evaluatieonderzoek is op zoek gegaan naar hoe de taakinvulling van de trajectgroep-ondersteuner tot nu toe verloopt en hoe deze taakinvulling zou moeten zijn om de pilot te doen slagen. Hiervoor is een theorie studie gedaan naar verander- en projectmanagement. Via interviews, vragenlijsten en de evaluatie van de werkplannen, zijn de huidige taken van de trajectgroep-ondersteuner bekeken op tevredenheid. De bevindingen zijn naast de literatuur gelegd en tegen het licht gehouden van de taken van de trajectgroep-ondersteuner zoals deze beschreven staan in de subsidieaanvraag van de pilot. De uitslag van het onderzoek zal aanbevelingen geven voor de taken en werkwijzen van een trajectgroep-ondersteuner.

Inleiding

De overheid heeft in maart 2010 een subsidie beschikbaar gesteld om vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan. Het samenwerkingsverband waarbinnen ik werk heeft deze subsidie onder andere ingezet om de afstroom binnen de havo/vwo tegen te gaan. Er zijn zes HAVO/VWO scholen uitgenodigd om te participeren in een pilot ‘trajectgroepen’ en een trajectgroep te starten op hun school.

De scholen worden gedurende de pilot ondersteund door een trajectgroep-ondersteuner. Naast mijn werk als zorgcoördinator op een praktijkschool, werk in acht uur per week als trajectgroep-ondersteuner op drie van de zes pilotscholen.

Ik heb ervoor gekozen om mijn onderzoek te laten aansluiten bij de pilot. De rol van trajectgroep-ondersteuner is ook een proef binnen het project. Ik was erg benieuwd of een trajectgroep-ondersteuner nodig en belangrijk zou zijn bij de opstart en implementatie van een trajectgroep binnen een school. Daarnaast was ik benieuwd welke taken een trajectgroep-ondersteuner zou moeten uitvoeren en hoe de scholen dit zien.

Ik ben het onderzoek gaan uitvoeren op de drie pilotscholen die ik ondersteun. Hier heb ik vooral uit praktische overwegingen voor gekozen. Ik kwam namelijk al veel op deze scholen. Daarnaast hoopte ik te bereiken dat ik een beter zicht zou krijgen op wat de scholen van mij, als trajectgroep-ondersteuner, verwachten zodat ik de ondersteuning beter vorm zou kunnen geven. Ook wilde ik meer zicht krijgen op hoe zo’n veranderproces binnen een school zou verlopen en wat voor rol ik, als trajectgroep-ondersteuner, daarin mogelijk kon hebben.

Naast de relevantie die dit onderzoek heeft voor mij in mijn rol als trajectgroep-ondersteuner, is het ook van belang voor het samenwerkingsverband. In juni 2012 zal het hele project geëvalueerd worden. Aan de hand van deze evaluatie zal worden bepaald of de andere HAVO/VWO scholen binnen het samenwerkingsverband ook met een trajectgroep gaan starten. Het samenwerkingsverband zal dan moeten bepalen of zij de scholen gaat ondersteunen in de vorm van een trajectgroep-ondersteuner. Het is dan van belang om inzicht te hebben in de rol van de trajectgroep-ondersteuner om te bepalen of de andere scholen ook ondersteuning in de vorm van een trajectgroep-ondersteuner moeten krijgen. De conclusies van dit onderzoek zullen meegenomen worden in de algehele evaluatie van deze pilot. Met dit onderzoek hoop ik dus antwoord te geven op de vraag: “Wat heeft een trajectgroep-ondersteuner te doen om de opstart en implementatie van een trajectgroep te doen slagen?”

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

In dit eerste hoofdstuk beschrijf ik de aanleiding en de doelstelling van dit onderzoek. De onderzoeksvraag en de deelvragen worden geformuleerd.

1.1 De achtergrond van de totstandkoming van de trajectgroep, een probleemverkenning

Vanuit de overheid is in maart 2010 een subsidie beschikbaar gesteld (Bijsterveldt, 2009) om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Deze subsidie wordt “plusvoorziening” genoemd. Het samenwerkingsverband VO, verder te noemen SWV, heeft deze subsidie gekregen om in te zetten als aanzet om de afstroom binnen havo/vwo tegen te gaan. In het kader van deze plannen zijn zes HAVO/VWO-scholen uitgenodigd te participeren aan de pilot ‘trajectgroepen’ en te starten met een trajectgroep op hun school. Het betreft hier een samenwerking tussen het SWV en REC 4.5 en de HAVO/VWO-school.

Opzet van de trajectgroep is om zowel geïndiceerde cluster 4-leerlingen als niet-geïndiceerde leerlingen te laten deelnemen. Met niet geïndiceerde leerlingen wordt bedoeld leerlingen die door gestapelde problematiek dreigen uit- of af te stromen, hoewel zij het cognitieve niveau hebben om een HAVO/VWO diploma te kunnen halen. De trajectgroep draagt bij aan het tegen gaan van af- en uitstroom door het bieden van extra begeleiding aan leerlingen met problemen en door handelingsadvisering en ondersteuning aan docenten.

Wat is een trajectgroep?

Een trajectgroep bestaat uit 15-20 leerlingen en wordt bemenst door een trajectgroepleider. Trajectgroepleerlingen volgen het lesrooster van de eigen klas. Als dat tijdens lessen of schoolmomenten nodig is, kunnen trajectgroepleerlingen terugvallen op de trajectgroep voor extra ondersteuning en begeleiding. De trajectgroep is er niet alleen voor tijdelijke opvang van leerlingen, maar biedt ook expertise en ondersteuning aan docenten, school en ouders.

De trajectgroepleider voert de volgende taken uit:

- Het verzorgen van de opvang in de daarvoor ingerichte ruimte voor de leerling, die tijdelijk rust nodig heeft en/of dispensatie heeft voor bepaalde vakken.
- Het opstarten van de dag met de leerlingen die dit nodig hebben.
- Het eventueel opvangen van trajectgroep leerlingen tijdens pauzes.
- Begeleiden van huiswerkaanpak.
- Het op verzoek van de leerling, de ouders/verzorgers en de school, verzorgen van begeleidingsgesprekken.
- Het geven van pedagogische, didactische en organisatorische adviezen voor de klassen- en/of schoolsituatie, rekening houdend met de specifieke problematiek van de leerling.
- Het observeren van leerlingen in de klassensituatie.
- Het schrijven van begeleidingsplannen.
- Het opstellen, evalueren en bijstellen van het begeleidings/handelingsplan.
- Informatie overdragen aan de ambulant begeleider van het REC en de zorgcoördinator in verband met afstemming van de begeleiding.
- Het mede voeren van begeleidings-, voortgangs- en evaluatiegesprekken met alle betrokkenen.
- Deelnemen aan regelmatig terugkerende tussentijdse evaluaties van de trajectgroep.
- Het mede verzorgen van een jaarevaluatie met betrekking tot de individuele begeleiding aan de leerling.

- Voorlichting en advisering naar de medewerkers die in contact komen met de leerling (OP en OOP).

1.2 Aanleiding om dit onderzoek te doen

De scholen die meedoen aan de pilot krijgen ondersteuning vanuit het SWV in de persoon van een trajectgroep-ondersteuner. Deze trajectgroep ondersteuner heeft de volgende taken op de scholen:

- het begeleiden van het proces bij het opstarten van de trajectgroepen op de scholen; het begeleiden bij het schrijven van de kader en werkplannen per school; adviestaak ten aanzien van het geven van informatie en voorlichting aan docenten, leerlingen en ouders in de startfase
- adviseren t.a.v. professionalisering van de interne zorgstructuur in relatie tot de trajectgroep
- coachen van de trajectgroepbegeleiders
- monitoren van de pilot

Als na afloop van de pilot geconcludeerd wordt dat het een succes is dan zullen de andere dertien HAVO/VWO-scholen in de regio, in het kader van passend onderwijs, ook starten met een trajectgroep. Het SWV stelt de trajectgroep ondersteuner beschikbaar en wil graag weten of de ondersteuning op deze manier zinvol is en of het ook ingezet moet gaan worden binnen de andere scholen.

1.3 De kern van dit onderzoek

Dit onderzoek heeft als doel zicht te krijgen op de toegevoegde waarde van de ondersteuning die de trajectgroep-ondersteuner biedt tijdens het uitdenken, opstarten en implementeren van de trajectgroep binnen de school.

Door dit onderzoek wil ik komen tot:

- aanbeveling of een trajectgroep-ondersteuner noodzakelijk is om het invoeren van een trajectgroep op een school te doen slagen.
- aanbevelingen welke ondersteuning de trajectgroep-ondersteuner moet bieden bij het maken van een school-specifiek plan.
- aanbevelingen welke ondersteuning de trajectgroep-ondersteuner moet bieden bij het opstarten en implementeren van een trajectgroep.

Ik onderzoek de rol van mijzelf als traject-ondersteuner tijdens de pilot. Ik wil weten of mijn taakinvulling van belang is bij het opstarten en implementeren van de trajectgroep binnen de school.

Mijn onderzoeksvraag luidt dan ook als volgt:

“Wat heb ik als trajectgroep ondersteuner te doen om de trajectgroepen op de drie pilot scholen te doen slagen?”

Deelvragen:

1. Welke taken heeft de trajectgroep ondersteuner uitgevoerd op de drie pilot scholen?
2. Hoe hebben de drie scholen de ondersteuning ervaren tijdens het schrijven van de plannen, de opstart en de implementatie?

3. Wat zijn de ervaringen van de scholen met betrekking tot de rol van de trajectgroep ondersteuner?
4. Wat, met betrekking tot de ondersteuning, zouden de drie scholen graag anders zien?

1.4 De onderzoeksstrategie

De onderzoeksvorm is een evaluatieonderzoek. Het onderzoek wordt uitgevoerd op drie van de zes pilot scholen. Ik werk zelf één dag per week als trajectgroep-ondersteuner op deze drie scholen en kan daarom daar mijn onderzoeksactiviteiten uitvoeren.

In de literatuur zal ik theorieën gaan bestuderen die te maken hebben met het aansturen van veranderprocessen en met het leiden van projecten. Daarnaast zal ik gaan kijken naar de kwaliteiten die iemand nodig heeft om goed de functie van trajectgroep-ondersteuner te kunnen vervullen. Als grondhouding zal ik steeds handelen vanuit de oplossingsgerichte theorie.

Om te onderzoeken hoe de ervaringen van de scholen zijn, zal ik vragenlijsten gaan maken. Met behulp van de uitkomsten van deze lijsten hoop ik zicht te krijgen op hoe de ondersteuning heeft bijgedragen aan de opstart van de trajectgroep. Om beter zicht te krijgen op het implementatie proces zal ik aan de hand van vaste vragen interviews houden met de trajectgroepbegeleiders. Deze vragen wil ik steeds op een oplossingsgerichte manier formuleren.

1.5 Mijn verwachtingen van dit onderzoek

Ik verwacht dat een trajectgroep-ondersteuner een hele belangrijke rol heeft bij het doen slagen van een trajectgroep. Ik wil straks een aanbeveling kunnen doen over de ondersteuning die nodig is om een trajectgroep op te starten en succesvol te implementeren. Daarnaast wil ik dat de rol en de taken van de trajectgroep ondersteuner duidelijk zijn, zodat de school weet welke ondersteuning de trajectgroep-ondersteuner kan bieden.

In dit onderzoek zal ik een duidelijk beeld krijgen van de ondersteuning die nodig is om op de andere scholen een trajectgroep te kunnen starten.

Daarnaast wil ik mijn persoonlijk functioneren evalueren in mijn rol van trajectgroep-ondersteuner in het licht van mijn aanbevelingen.

Hoofdstuk 2 Theoretisch onderbouwing onderzoeksvraag

In dit hoofdstuk wordt beschreven voor welke kernbegrippen uit de onderzoeksvraag theoretische onderbouwing is gezocht en hoe dit past binnen het onderzoek. Het gaat hier om begrippen die cruciaal zijn om een antwoord op de onderzoeksvraag te krijgen.

2.1 De kernbegrippen

De opzet en implementatie van de trajectgroepen op de verschillende scholen is een project. De trajectgroep-ondersteuner kan gezien worden als een projectmanager. Projectmanagement is dan ook het eerste kernbegrip waar verheldering over gezocht is. Het project brengt een verandering binnen de school teweeg, de trajectgroep-ondersteuner heeft een belangrijke rol bij de implementatie, het tweede kernbegrip is veranderprocessen. De trajectgroep-ondersteuner heeft te maken met dit veranderproces. Als derde kernbegrip is gekozen voor vaardigheden. Om zicht te krijgen welke vaardigheden van de trajectgroep-ondersteuner belangrijk zijn bij het uitvoeren van de taken.

2.1.1 Projectmanagement

Een project is een geheel van activiteiten, uitgevoerd in een tijdelijk samenwerkingsverband en gericht op het bereiken van een oplossing voor overeengekomen problemen binnen bepaalde randvoorwaarden (Rijsenbrij, 1998). Een project wordt succesvol als er gedegen projectmanagement wordt gevoerd. Volgens Rijsenbrij (1998) is een projectmanager verantwoordelijk voor zeven producten en daarom belast met zeven taakvelden (schema 1). Ieder taakveld kent daarbinnen zeven management aspecten. Deze aspecten zijn; resultaat, geld, tijd, bemanning, middelen, informatie en de (project-)omgeving.

Producten	Taakvelden
Projectcontract	Definiëren: <i>het vastleggen van de overeenkomst met de opdrachtgever</i>
Projectplan	Organiseren: <i>bepalen van het beleid, inrichten en plannen van het project en het zorgen voor de levering van het resultaat en de afronding</i>
Projectdynamiek	Leiden: <i>in de gewenste beweging brengen en houden van de projectmedewerkers, het communiceren en vergaren van resultaten.</i>
Bevindingen	Metten: <i>waarnemen en vaststellen stand van zaken</i>
Conclusies	Analyseren: <i>zoeken naar inzichten, oorzaken en verbanden, het bedenken van alternatieven, het uitwerken van opties en het komen tot gevolgtrekkingen en aanbevelingen voor het beslissen.</i>
Beslissingen	Beslissen: <i>het nemen van strategische, tactische en operationele beslissingen.</i>
Bewegingsruimte	Participeren: <i>alles doen wat nodig is om het gewenste projectresultaat te kunnen leveren</i>

Schema 1 Producten en taakvelden van een projectmanager (Rijsenbrij,1998)

Ofman (2007) beschrijft projecten als een vorm van planmatig werken waarbij vooraf bewust is gekozen voor een bepaalde manier van werken en waarbij een zeker resultaat wordt nagestreefd. In essentie gaat het bij projecten om vier belangrijke aspecten:

De eerste is het formuleren van de probleemstelling. Faseren is de volgende stap in dit proces. Bij faseren wordt de weg naar het resultaat uitgezet en opgesplitst in logische stappen. In deze fase wordt de volgende stap pas gezet als de vorige is afgesloten.

Daarna volgt de stap beslissen. Hier gaat het om de vraag wanneer er tijdens het afleggen van de fasen dient te worden afgestemd en wat kritieke beslispunten zijn. Het laatste aspect is het

beheersen. Hier gaat het om het waarborgen om het project overzichtelijk en bestuurbaar te maken en te houden. Er wordt gekeken naar vijf beheersaspecten; tijd, geld, kwaliteit, informatie en resultaat. De projectmanager stuurt dit proces.

Om een project in goede banen te leiden wordt het opgedeeld in 6 fasen (Baars, 2008). De kern van het zes-fasenmodel is 'eerst denken dan doen'. Het model is een watervalmodel. Dat wil zeggen dat de fasen na elkaar plaatsvinden. De zes fasen zijn achtereenvolgens;

1. Initiatiefase; het idee
2. Definitiefase; wat?
3. Ontwerpfase; hoe?
4. Voorbereidingsfase; hoe uit te voeren?
5. Realisatiefase; uitvoeren
6. Nazorgfase; in standhouden

Baars(2008) noemt de projectmanager projectleider. Een projectmanager is in zijn theorie iemand met meerdere projecten onder zich. De projectleider leidt één project. De projectleider krijgt te maken met vijf parameters (zie schema 2). Iedere parameter komt terug in de volgende drie taken van de projectleider. De taken van de projectleider zijn het project plannen, de voortgangsbewaking en de projectverantwoording.

Parameters	
Tijd	Deadlines van taken en de hoeveelheid tijd die taken mogen kosten en zorgen dat de taken op tijd gaan
Geld	Het beheersen van het geld, zorgen dat de kosten binnen de begroting blijven
Kwaliteit	Testen aan de kwaliteitseisen die in de definitie fase zijn gesteld
Organisatie	Teammanagen
Informatie	Overleggen, voorlichten, rapporteren

Schema 2. De vijf parameters waar de projectleider mee te maken krijgt.

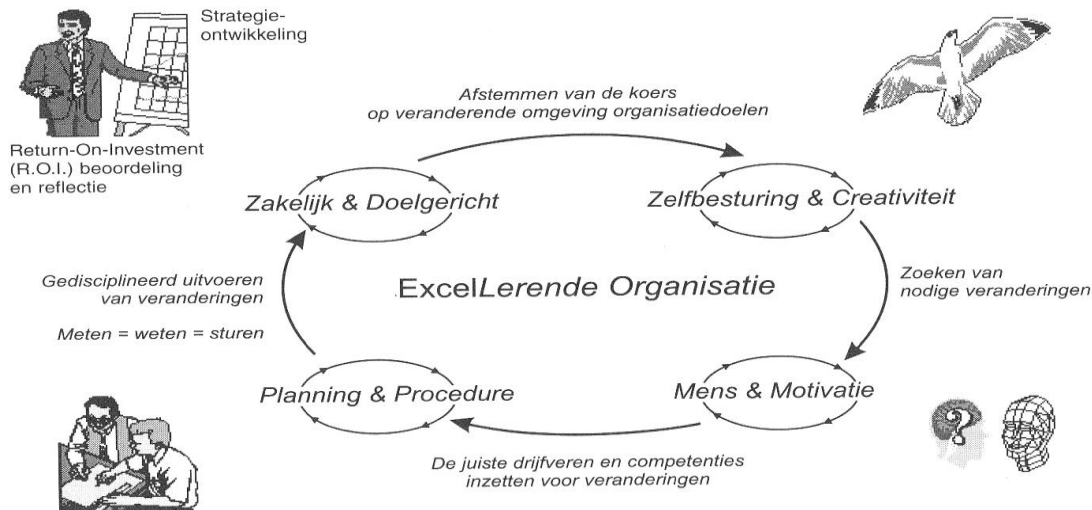
Bij alle drie de theorieën wordt er planmatig gewerkt. De parameters zijn ook hetzelfde in alle drie de theorieën.

2.1.2 Leiding geven aan veranderprocessen

Het tweede kernbegrip is het begrip veranderprocessen en leiding geven daaraan. Hieronder worden drie verschillende theorieën besproken over het leiding geven aan veranderprocessen. De theorie over de excellerende organisatie van Breejen (2004). De theorie van het Leren veranderen van de Caluwé en Vermaak (2006) en de theorie van de lerende organisatie van Senge (1996).

Excellerende organisatie

De Personal Performace Methode (PPM) is vertaald tot een totaalconcept; de Excellerende organisatie. Het concept biedt een raamwerk dat leidt tot een flexibele, op resultaat gerichte organisatie met een optimaal rendement van opleiden en leren (Breejen, 2004). De Excellerende organisatie integreert prestatie management (top-down) met de lerende organisatie (bottom-up). Het concept gaat uit van een balans tussen organisatiebelangen enerzijds en individuele belangen anderzijds. Er wordt uitgegaan van vier perspectieven (zie figuur 1).



Figuur 1 De vier perspectieven van een Excellerende organisatie (Breejen, 2004)

Het gaat hier om een dynamische balans tussen de vier dimensies waardoor de organisatie in een cyclische beweging op een hoger niveau komt. De vier dimensies staan niet los van elkaar, ze beïnvloeden en versterken elkaar onderling. De dimensies worden op verschillende niveaus in de organisatie zo goed mogelijk in balans gebracht om succes te behalen. De missie van de organisatie is steeds het uitgangspunt.

Zo kun je de dimensies als volgt lezen (Breejen, 2004):

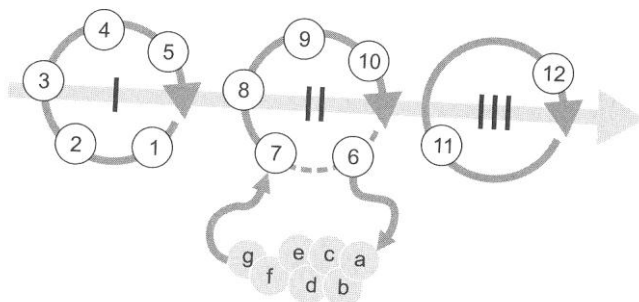
Zakelijk & Doelgericht; 'Welke doelen wil de organisatie?'

Zelfsturing & Creativiteit; 'Hoe kunnen medewerkers hun creativiteit inzetten om de doelen te bereiken?'

Mens & Motivatie; 'Hoe stemmen we taken en de ontwikkeling van mensen op elkaar af?'

Planning & Procedure; 'Hoe verankeren en structureren we veranderingen en leerervaringen?'

De PPM methode is een twaalfstappenplan voor lerend veranderen.



Figuur 2 Twaalfstappen voor lerend veranderen met PPM (Breejen, 2004).

Leercirkel I: De onderzoeks- en definitiefase

1. Stel de gewenste organisatie verandering vast.
2. Onderzoek de hiaten (performance gaps scan).
3. Stel de te bereiken doelen vast.
4. Ontwerp de leeractiviteiten en definieer de werkleeropdracht.
5. Maak een eerste inschatting van het rendement.
6. Vorm coalities voor verandering met belangrijke personen.

A,b,c,d,e,f,g – onderzoek leerervaringen bij andere organisatie

Leercirkel II: De plan fase

Benoem het werkleerteam formeel in de definitieve samenstelling.

7. Stel werkactiviteiten en grenzen vast.
8. Maak een plan van aanpak.
9. Maak een financiële verantwoording.
10. Communiceer het plan in de organisatie en vergroot het draagvlak.

Leercirkel III: Uitvoeringsfase van het leerwerktraject

11. Voer het werkleertraject uit.
12. Meet de effecten van de verandering, evalueer en reflecteer.

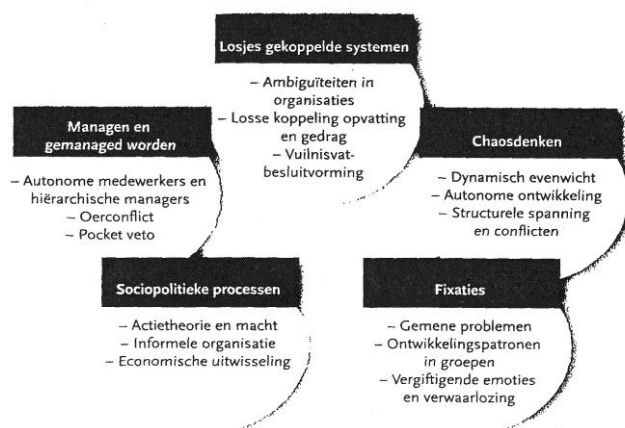
De cirkels beschrijven het traject dat de medewerker in een verandertraject doorloopt. Het is het verandertraject van de medewerker, niet van de organisatieleiding. De ontwikkeling van medewerkers is voorwaarde voor de ontwikkeling van de organisatie.

De verandermanager moet een flexibele leider zijn. De veranderstijl wordt niet vooraf planmatig gekozen door de leider, maar medewerkers en coaches stellen samen een leer- en verandertraject samen. De verandering wordt dus van onderuit in gang gezet. De veranderaar moet beschikken over goede coachende vaardigheden.

Leren veranderen

In het boek “Leren Veranderen” gaan de Caluwé en Vermaak(2006) uit vier uitgangspunten in hun theorie over veranderen.

- Het eerste uitgangspunt pleit ervoor dat veranderaars meer in hun bagage moeten hebben dan projectmatige en contingentiebenaderingen. Veranderaars zouden eigenlijk kennis moeten hebben over theorieën en beelden van verschillende veranderingsprocessen. De boodschap hierbij is dat veranderingsprocessen vaak irrationeel zijn en theorieën hierover helpen dat te verklaren. Door vijftien theorieën te clusteren ontstaan er geclusterde theorieën die duidelijk maken waarom veranderen gecompliceerd is. Het betreft theorieën over losjes gekoppelde systemen, managen en gemanaged worden, sociopolitieke processen, chaosdenken en fixaties (figuur 4). Inzicht deze theorieën helpt de veranderaar in zijn veranderingsprocessen.



Figuur 4 Geclusterde theorieën (de Caluwé en Vermaak,2006)

- Bij het tweede uitgangspunt gaat het om vijf paradigma's, voorbeelden of idealen, over veranderen. Er zijn vijf kleuren en iedere kleur staat voor één paradigma. Ieder paradigma wordt uitgewerkt in mensbeelden, eigenschappen, idealen en valkuilen. De vijf paradigma's dekken vrijwel alle veranderingsprocessen. Een belangrijke

opmerking hierbij is dat communiceren over veranderen pas helder kan zijn als men zich bewust is van de eigen en andermans paradigma's. Door de verschillende benaderingen van veranderingen te ordenen in vijf paradigma's ontstaat conceptuele helderheid over het begrip veranderen. Conceptuele helderheid dient ervoor om:

- * De communicatie tussen mensen eenduidiger te maken.
- * Duidelijkheid te creëren ten aanzien van het denkraam waarin mensen redeneren als praten over verandering.
- * Situationele kenmerken te geven voor de keuze en toepassing van een bepaalde aanpak.
- * Zelf achter de eigen veronderstellingen te komen en te merken waar de eigen competentie ophoudt.

Het 'denken in kleuren' is daar een goed hulpmiddel bij. De boodschap is ook dat veranderingsprocessen vaker slagen als men vooraf kiest voor een éénkleurige benadering. De kleuren worden hieronder verder uitgelegd.

- Het derde uitgangspunt betreft de constatering dat er vaste onderdelen zijn die in elk veranderingsproces voorkomen. Veranderingsprocessen bestaan uit zes hoofdbestanddelen die het veranderproces vormgeven.
 - uitkomsten* (ook wel: doelen, resultaten, richting, verbetering, vernieuwing)
 - historie* (ook wel: oorzaak, noodzaak, beweegreden, context)
 - actoren* (ook wel: rollen, partijen, sociale dimensie)
 - fasen* (ook wel: stappen, ordening, inhoudelijke activiteiten, technische aspecten)
 - communicatie* (ook wel: interactie, culturele aspecten, betekenisgeving)
 - sturing* (ook wel: monitoring, vat krijgen, professionele gidsing, bewust zijn van)
- Het vierde uitgangspunt gaat uit van de boodschap dat een goede veranderaar best eenzijdig kan zijn, maar altijd kennis moet hebben van zijn onkunde anders maakt hij brokken. Het continu leren is de belangrijkste garantie voor professionaliteit en groei.

De vijf kleurdrukken, paradigma's, uitgewerkt. (de Caluwé en Vermaak, 2006)

De veranderaar kan één van de kleuren aannemen of een combinatie van kleuren in zijn stijl. Hij zal zich er echter bewust van moeten zijn dat iedere andere actor ook zijn eigen kleur heeft. Om een verandering succesvol tot stand te kunnen brengen is er vertegenwoordiging van alle kleuren nodig.

Bij geeldrukdenken wordt verondersteld dat mensen pas zullen veranderen als je rekening houdt met hun (eigen) belang of als je ze tot bepaalde opvattingen kunt verleiden of dwingen. Het bijeenbrengen van meningen of standpunten en het vormen van coalities of machtsblokken zijn favoriete manieren van doen in dit soort veranderingstrajecten. Deze manier past heel sterk in veranderingstrajecten waar complexe doelen of effecten moeten worden gesteld of bereikt en waarbij meerdere personen of partijen zijn betrokken.

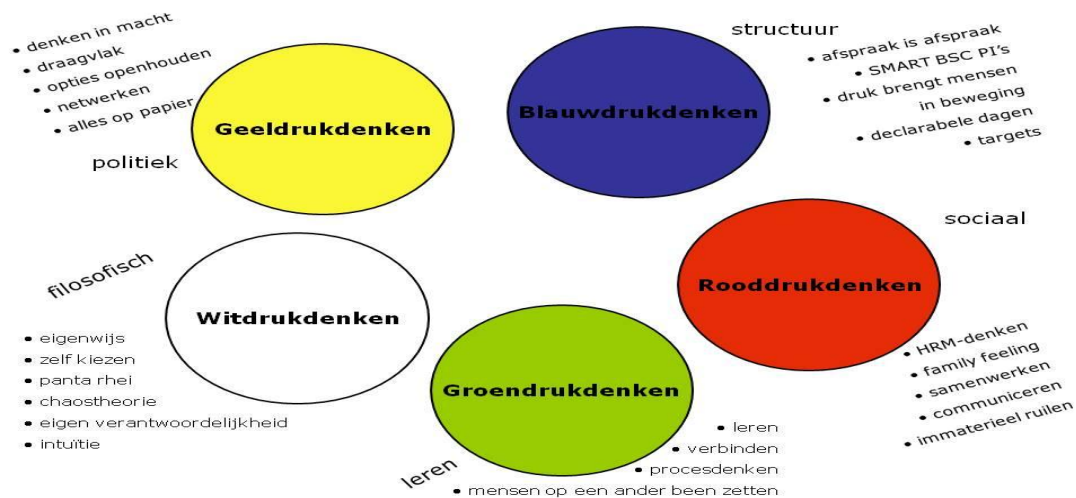
Bij blauwdrukdenken wordt verondersteld dat mensen of dingen zullen veranderen als je van tevoren een duidelijk gespecificeerd resultaat vastlegt, alle stappen minutieus plant en zowel het resultaat als de weg er naar toe goed beheerst. De projectaanpak is een uitingvorm van deze manier van denken. Voor veranderingstrajecten waarbij resultaat en weg goed zijn te omschrijven en te voorspellen is dit een favoriete aanpak.

Bij rooddrukdenken wordt ervan uitgegaan dat mensen en organisaties zullen veranderen als je de juiste instrumenten inzet en je deze op een goede manier gebruikt. Mensen veranderen,

met andere woorden, als je ze beloont (door salaris, promotie, bonus, goede beoordeling) of 'straft' (door demotie, slechte beoordeling).

Bij groendrukdenken liggen veranderen en leren als begrippen dicht tegen elkaar aan. Mensen veranderen als ze gemotiveerd zijn om te leren, als ze in leersituaties gebracht wordt en als hen effectieve wegen worden aangereikt om andere manieren van doen te leren.

Bij witdrukdenken is het dominante beeld dat alles (autonoom, als vanzelf) in verandering is. Waar energie zit, veranderen er dingen. Complexiteit wordt als verrijkend, niet als verstorend opgevat. Beïnvloeden van de dynamiek is een favoriete aanpak. Het gaat meer om verandering mogelijk te maken, te zoeken naar de kiemen voor vernieuwing en creativiteit dan om te sturen of te richten. Zingeving is sturend.



Figuur 5 kleurdrukdenken (de Caluwé en Vermaak, 2006)

Lerende organisatie

In een lerende organisatie (Senge, 1992) vormen vijf disciplines de basis. Deze vijf disciplines beïnvloeden elkaar.

- **Persoonlijk meesterschap:** Een lerende organisatie hecht veel waarde aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. De gedachte is dat door deze ontwikkeling te stimuleren de doelstellingen van de organisatie ook beter worden bereikt. Dit gaat wel in wederkerigheid met de organisatie, omdat beide van elkaar leren.
- **Mentale modellen:** Deze term komt uit de cognitieve psychologie. Senge bedoelt hiermee de redelijk vaststaande opvattingen, beelden, ideeën en generalisaties die mensen hanteren bij het waarnemen en reageren op de werkelijkheid. Van de werking van deze modellen zijn we ons niet altijd ten volle bewust. Voor het beter begrijpen van de werkelijkheid is het nuttig over deze mentale modellen feedback te krijgen. Dit laatste is een essentieel mechanisme om leergedrag te bevorderen. Bij ons gedrag in organisaties gebruiken we deze mentale modellen en bij het ontbreken van adequate feedback kunnen allerlei misvormingen in de waarneming optreden.
- **Gemeenschappelijk visie:** Een gedeelde visie en een heldere missie geven zin aan het handelen van mensen. Gemeenschappelijke doelen bevorderen commitment en inzet.

- Teamleren: Teamleren is het proces waarbij een team aaneengesmeed wordt en waarbij het vermogen wordt ontwikkeld om de resultaten te bereiken die het team voor ogen had. Belangrijke instrumenten bij het teamleren zijn de dialoog en de discussie.
- Systeemdenken: De voorgaande vier disciplines worden in deze gecombineerd. Senge (1992, p 113) zegt: *‘systeemdenken leert ons dat ook kleine, gerichte acties soms belangrijke, blijvende verbeteringen tot gevolg kunnen hebben, als ze op de juiste plaats uitgevoerd worden’*. Voor het systeemdenken zijn de andere disciplines nodig. Zo laten mentale modellen de openheid zien die nodig is om de tekortkomingen in de bestaande opvattingen bloot te leggen. Teamleren ontwikkelt de vaardigheden van mensen om breder te kijken dan zij als individuen zouden doen. Persoonlijk meesterschap voedt de motivatie om te leren hoe onze daden de wereld om ons heen beïnvloeden . Een totaalaanpak is nodig om als organisatie daadwerkelijk leren te bereiken.

Het systeemdenken is dus de discipline waar de andere disciplines samen komen. De essentie van systeemdenken bestaat uit twee zaken:

1. Het zien van de onderlinge verbanden in plaats van een lineaire opeenvolging van oorzaak en gevolg.
2. Het zien van processen van verandering in plaats van momentopnames.

Hierbij staat de terugkoppeling centraal want hierdoor is te zien of acties elkaar versterken of dempen.

Senge stelt dat een nadere analyse van systemen leidt tot de ontdekking dat bepaalde patronen steeds terugkeren. Door deze patronen te zien en te erkennen is het mogelijk om op een relatief simpele manier invloed op deze systemen uit te oefenen. Deze patronen zijn terug te brengen tot negen archetypen:

1. Balansproces met vertraging
2. Grenzen aan de groei
3. Afschuiven van de last
4. Doelverlaging
5. Escalatie
6. Succes krijgt wie succes heeft
7. Tragedie van de gemeenschappelijke weide
8. Lapmiddelen die niet werken
9. Groei en orderinvestering

Het centrale idee bij deze archetypen is dat elk van deze zichzelf versterkende processen op een schematische manier kan worden weergegeven. Inzicht in deze processen geeft de mogelijkheid om met relatief simpele interventies grote veranderingen in beweging te zetten.

Leiderschap bij een lerende organisatie

De rol van de leider is niet hiërarchisch, het is niet meer iemand die zegt wat er moet gebeuren maar het is meer iemand die de processen beheerst. De leider is meer een ontwerper, een beheerder en een leermeester. De leider maakt gebruik van de leerprincipes; systeemleren, persoonlijk meesterschap, mentale modellen, teamleren en het opbouwen van een gemeenschappelijke visie.

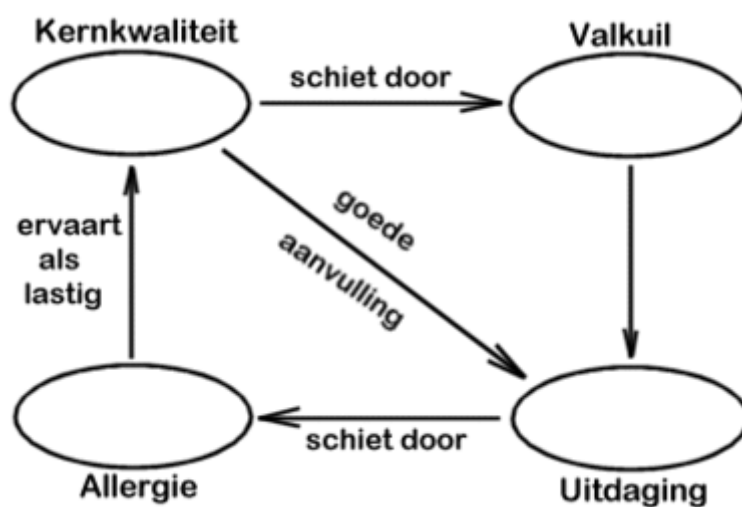
2.1.3 Vaardigheden

Het derde kernbegrip is kwaliteiten. Het gaat hier om kwaliteiten van personen.

Kwaliteit wordt in de van Dale, (2010) omschreven als ‘De mate waarin iets goed is’.

Ieder mens heeft kernkwaliteiten (Ofman, 2007). Kernkwaliteiten zijn kwaliteiten die tot de kern van een persoon horen. Het zijn de specifieke eigenschappen die een persoon kenmerken. In tegenstelling tot vaardigheden die aangeleerd zijn. Kernkwaliteiten zijn dus aangeboren eigenschappen. Als iemand doorschiet in een bepaalde kwaliteit dan krijg je een vervorming van de kwaliteit en dat wordt een valkuil genoemd. Als een ander doorschiet in een bepaalde kwaliteit, kan dat irritatie bij jou oproepen. Ofman (2007) noemt dit een allergie. De allergie is dus datgene dat iemand met een bepaalde kernkwaliteit als lastig ervaart. Maar voor degene die allergisch is voor een bepaalde eigenschap, is de kwaliteit achter deze allergie een ontwikkelpunt, een uitdaging. Op deze manier krijg je een kwadrant met eigenschappen die iemand bezit. Zie figuur 6.

Door inzicht te hebben in je eigen kernkwaliteiten krijg je ook inzicht in je handelen en in het handelen van de ander.



Figuur 6 Het kernkwadranten model van Ofman (2007)

Kwaliteiten zijn volgens Gerrickens (2006) onze meest eigen eigenschappen. Ze vormen het potentieel aan persoonlijke mogelijkheden dat wij tot onze beschikking hebben. Kwaliteiten zijn persoonskenmerken die los staan van wat we aangeleerd hebben. Ieder mens heeft een eigen set aan kwaliteiten, die uniek zijn. Deze kwaliteiten kunnen in de loop van het leven worden ontwikkeld. Kwaliteiten zijn in aanleg aanwezig, latente kwaliteiten, en kunnen aangeboord en ontwikkeld worden. Vaardigheden kun je aanleren kwaliteiten niet. Als het mensen niet of onvoldoende lukt om hun kwaliteiten tot uitdrukking te laten komen, is het vaak moeilijk om zich nuttig te voelen in het leven. Kwaliteiten die over ontwikkeld zijn vervormd en worden in de volksmond slechte eigenschappen genoemd. Het vervelende is dat een vervormde kwaliteit bij de ander ook een vervorming oproept.

Gerrickens (2006) maakt onderscheid in vier groepen kwaliteiten (zie figuur 7)

Bij veel mensen zijn in bepaalde periode van hun leven één of twee groepen kwaliteiten vertegenwoordigd. Dat betekent niet dat ze alle kwaliteiten uit die groep hebben. Ze kunnen ook kwaliteiten uit andere groepen hebben. De kwaliteiten die mensen hebben ontwikkeld maken hoe zij handelen in allerlei situaties.

	symboliseert	kwaliteiten
Aarde-kwaliteiten	Grond onder de voeten, fundament	Praktisch, nuchter, nauwgezet, principieel, geduldig, eerlijk,

		vastberaden, betrouwbaar, doorzettingsvermogen
Vuur-kwaliteiten	Warmte, licht en energie geven	Enthousiast, initiatiefrijk, dynamisch, idealistisch, impulsief, creatief, energiek, veranderinggericht moedig
Lucht-kwaliteiten	Ruimte, vrijheid, drager van klank	Makkelijk praten, kritisch analyseren, verbanden leggen, overzicht hebben, logisch redeneren, objectief zijn, tactisch zijn, kunnen plannen
Water- kwaliteiten	Leven, verfrissing en stroming past zich makkelijk aan	Gevoelig, flexibel, meelevend, mild, zorgzaam, respectvol

Figuur 7 Vier groepen kwaliteiten (Gerrickens, 2006)

2.2 Verantwoording van de keuze van theoretisch kader voor het onderzoek

De bovenstaande theorieën zijn gekozen om de kernbegrippen te verduidelijken. Het onderzoek richt op de rol van de traject-ondersteuner. De functie traject-ondersteuner kan gezien worden als die van een projectleider of een veranderaar. De hoofdtaken van de trajectgroep-ondersteuner liggen in de gebieden adviseren, coachen en monitoren. Dit past binnen de fases twee tot en met zes zoals beschreven in het zes-fasenmodel (Baars, 2008). Het adviseren gebeurt vooral in de ontwerpfase, de fase waarin het kader en werkplan worden geschreven. Het coachen gebeurt in de voorbereidings- en realisatiefase, de trajectgroep-ondersteuner coacht en adviseert in beide fases. In de realisatiefase krijgt de trajectgroep-ondersteuner ook een monitorende rol. In de nazorgfase coacht de trajectgroep-ondersteuner ook maar is dan ook aan het monitoren. De taken van de trajectgroep-ondersteuner kunnen ook geplaatst worden in de volgende trajectvelden (Rijsenbrij, 1998), organiseren, leiden, meten, analyseren en participeren. Dit alles gebeurt binnen vaste kaders van het oorspronkelijke projectplan. Daarom heb ik gekozen voor literatuur over projectmanagement zodat het duidelijk wordt bij welke stappen een trajectgroep-ondersteuner actief betrokken is. De trajectgroep-ondersteuner is de leider van het project en daarom zijn het kennen van de verschillende fases, zoals beschreven door Baars(2008) en Rijsenbrij (1998), binnen een project, van belang. De theorie over de veranderprocessen is van belang omdat de trajectgroepen een project zijn dat een pilot is en dus een zelf lerend gebeuren. De trajectgroep-ondersteuner speelt een rol in het uitzetten van de leerwerk trajecten voor de trajectgroepbegeleiders. Daarnaast zal een trajectgroep-ondersteuner om zicht te krijgen op hoe de verschillende actoren van de scholen in dit proces staan kennis moeten hebben van de verschillende zienswijzen op veranderingen die mensen kunnen hebben in een veranderproces (de Caluwé en Vermaak, 2006). Bij het ondersteunen van trajectgroepbegeleiders spelen ook mentale modellen van de actoren een rol. (Senge,1992) Een trajectgroep ondersteuner zou ook zicht moeten hebben op de kwaliteiten van de mensen die betrokken zijn bij de totstandkoming en bij de uitvoering van de trajectgroep. Immers ieder mens heeft kwaliteiten (Gerrickens, 2006), ook wel kernkwaliteiten (Ofman, 2007) genoemd.

2.4 Hoe past de trajectgroep binnen inclusie

Het doel van inclusief onderwijs is om samen met ouders, volwassenen en kinderen binnen een school te werken aan een optimale en excellente leerervaring op cognitief en sociaal terrein. Onderwijs bereidt voor op een volwassenheid waarin zowel plaats is voor persoonlijk presteren als voor zaken als respect, invoelend vermogen, tolerantie, eerlijkheid en verantwoordelijkheid.

Het instellen van trajectgroepen op de reguliere HAVO/VWO scholen kan een eerste stap zijn naar inclusief onderwijs. Een van de doelstellingen van de trajectgroep is het vergroten van de handelingsbekwaamheid van de docenten om, om te kunnen gaan met leerlingen met specifieke onderwijs behoeften. In dit geval gaat het nu nog vooral om leerlingen met gedragstoornissen of sociaal emotionele problemen. Dit kunnen de huidige leerlingen zijn die nu een leerling gebonden financiering ontvangen of de leerlingen die nu door hun speciale behoeften moeite hebben om het reguliere programma te volgen. Door de faciliteit van de trajectgroep kunnen er meer ‘speciale’ leerlingen op school blijven. Er is sprake van fysieke, terminologische, sociale en circulaire integratie (Lenting, 2007). Het ultieme doel is dat de leerlingen die afstromen naar het speciaal onderwijs zullen verminderen en dat de docenten op school met de meeste leerlingen met speciale onderwijsbehoeften kunnen omgaan en hun onderwijs programma op deze behoeften kunnen afstemmen.

Doordat de docenten bekwaam worden in het anders kijken naar leerlingen zal er steeds minder worden gedacht in het medische of defectparadigma. In plaats van het kijken naar de individuele tekortkomingen wordt er gekeken hoe de school kan participeren op de speciale behoeften (Schuman, 2007). Dit kan een eerste stap zijn richting inclusief onderwijs.

2.4 Samenvatting

De door mij gekozen literatuur bevat ‘kapstokken’ voor mijn onderzoek. Ik baseer het onderzoek niet op één duidelijke keuze maar op verschillende onderdelen uit de bovenstaande theorieën. Zo gebruik ik de taakvelden uit de theorie van Rijsenbrij(1998) en het een aantal fasen uit het zes-fasenmodel van Baars(2008). Uit de theorie van de Excellerende organisatie worden aspecten gebruikt uit de derde leercirkel (Breejen, 2004). Verder worden het kleurdrukdenken (de Caluwé en Vermaak, 2006) en de mentale modellen (Senge, 1992) gebruikt.

De rol van de trajectgroep-ondersteuner is veelomvattend. Hij heeft inzicht nodig in projectmanagement, veranderprocessen, mentale modellen en kwaliteiten van alle rollen die betrokken zijn bij het project. Daarnaast is het van essentieel belang dat de trajectgroep-ondersteuner kwaliteiten bezit om het project te doen slagen. Daarbij is een zekere mate van planmatig handelen van belang. Daarom zijn het inzicht in mentalen modellen, het kleurdrukdenken en zicht hebben op kwaliteiten van personen belangrijke ankers voor mijn onderzoek.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk wordt het plan beschreven het plan hoe het onderzoek wordt uitgevoerd en geanalyseerd.

3.1 Onderzoeksopzet

3.1.1 Belang van dit onderzoek

Ik ga uit van de volgende onderzoeksvraag: “Wat heb ik als trajectgroep-ondersteuner te doen om de trajectgroepen op de drie pilot scholen te doen slagen?”. Door het antwoord op deze vraag te vinden kan ik aanbevelingen doen over de taken en de rol van een trajectgroep-ondersteuner bij het opzetten van trajectgroepen op andere, dan de pilot scholen. Daarnaast hoop ik door de vraag op mijn persoon te betrekken een beter beeld te krijgen wat ikzelf, in mijn rol van trajectgroep-ondersteuner, nog kan doen om te zorgen dat de pilot een succes wordt.

3.1.2 Onderzoeksmethode

De onderzoeksvorm is een evaluatieonderzoek (Verhoeven, 2007). Hier is voor gekozen omdat de onderzoeksvraag een ontwikkelingsperspectief voor de toekomst vraagt. De vraag is inzicht te krijgen in hoe de taakinvulling van de trajectgroep-ondersteuner tot nu toe verloopt en om aanbevelingen te kunnen doen voor het uitvoeren van deze functie en het slagen van het project. Het onderzoek wordt uitgevoerd op drie van de zes pilot scholen. Het onderzoek omvat drie facetten. Er worden vragenlijsten afgenomen, interviews gehouden en de werkplannen van de scholen worden geëvalueerd.

Ik ben zelf één dag per week aangesteld trajectgroep- ondersteuner op deze drie scholen en kan daarom daar mijn onderzoeksactiviteiten uitvoeren. Bovendien vind ik het interessant om te weten wat een school van mij verwacht binnen deze taak.

De bevindingen van de drie facetten van het onderzoek zullen tegen het licht worden gehouden van de taken van de trajectgroep-ondersteuner zoals deze globaal staan beschreven in de subsidieaanvraag (Dieleman, 2010). Deze bevindingen zullen naast de literatuur worden gelegd en van daaruit zullen er aanbevelingen worden gedaan voor de taken en werkwijzen van een trajectgroep-ondersteuner.

3.1.3 Vragenlijsten

Om te onderzoeken hoe de ervaringen van de scholen zijn zal ik lijsten met stellingen maken die gescoord worden op een schaal. (Dijkstra en Smit, 2005) Deze lijsten worden voorgelegd aan de zorgcoördinator en de schoolleiding Voor de trajectgroepbegeleider maak ik een aparte lijst met stellingen die ook scoren op een schaal. Zie bijlage 1 + 2.

De bedoeling van de lijsten is om zicht te krijgen op hoe de ondersteuning heeft bijgedragen aan het voortraject en de opstart van de trajectgroep. Wat was effectief? De lijst die wordt afgenomen richt zich op de vijf gebieden waarbinnen de trajectgroep-ondersteuner werkt. Het gaat hier om de werkzaamheden op het gebied van de vier hoofdthema's binnen het taakveld. En daarnaast over de kwaliteiten en vaardigheden van de trajectgroep-ondersteuner. Deze hoofdthema's zijn: adviseren, coachen, begeleiden en monitoren. Deze vier gebieden sluiten aan bij de literatuur over projectmanagement. Volgens de theorie van Excellerende organisaties (Breejen, 2004) moet een projectleider vooral coachend werken, de taakvelden (Rijsenbrij, 2011) liggen echter ook op het gebied van organiseren, leiden, meten en analyseren vandaar dat ook de gebieden adviseren, begeleiden en monitoren zijn gekozen. De trajectgroep-ondersteuner Onder ieder kopje worden vragen gesteld over de verwachtingen, wat er daadwerkelijk is gebeurd en wat er anders zou kunnen. Er is voor een vragenlijst gekozen omdat deze zich richt op verschillende soorten vragen (Harinck, 2010). Het gaat hier

om vragen over meningen, ervaringen, kennis en gedrag. De vragen worden gescoord op een vierpuntsschaal. Bij de schaalvragen wordt de vraag beoordeeld op twee uiterste waarde met, in dit geval, twee tussenliggende waarden. In de onderzoekswereld gaat men ervan uit dat de afstanden tussen de schaalwaarden gelijk worden ervaren (van der Donk, van Lanen, 2009). Om die reden mag je de schalen omzetten in cijfers. Hier is voor gekozen omdat er dan in de analyse een gemiddelde kan worden berekend. Dit gemiddelde kan helpen om te komen tot aanbevelingen.

Naast de vragenlijsten zal er bij de trajectgroepbegeleiders, voor afname van de vragenlijst, een interview worden afgenomen.

3.1.4 Het interview

Om beter zicht te krijgen op het implementatie proces, zal ik ook interviews houden met de trajectgroepbegeleiders. Bij het interview staat de beleving van de geïnterviewde centraal. Het interview zal de vorm hebben van een tweegesprek waarbij gebruik wordt gemaakt van een mindmap (Buzan, 2010). In deze mindmap zullen ook weer de vier werkgebieden van de trajectgroep-ondersteuner, advisering, coaching, begeleiding en monitoring, aanbod komen. Deze werkgebieden worden vooral ondervraagd met als hoofddoel de implementatie van de trajectgroep. In de gesprekken zal gaan om het veranderproces. De interviewer wil kijken waar de trajectgroepbegeleider staat in dit proces.

Het interview is een semigestructureerd interview (Harinck, 2010). De onderzoeker bepaald het onderwerp en laat een vast aantal hoofdvragen aan de orde komen. Er is een interviewschema opgesteld. Zie bijlage 3. Het doel van de interviews is om zicht te krijgen op hoe de ondersteuning en coaching bij de implementatie ervaren wordt. De manier van vragen zal oplossingsgericht (Bannink, 2009) zijn. Er zal gebruikt worden gemaakt van de mirakelvraag en de tienpuntsschaal (Cauffman, 2008) om zicht te krijgen op het ideale functioneren van de trajectgroep-ondersteuner en welke stappen er in deze ontwikkeling nog gezet moeten worden. Het interview wordt alleen gedaan met de trajectgroepbegeleiders. Het gaat hier om drie mensen. Ik heb hiervoor gekozen omdat werken met interviews nogal arbeidsintensief is. Van ieder interview wordt een geluidsopname gemaakt. De onderzoeker is de interviewer en heeft tijdens het interview meerdere rollen te vervullen volgens Emans, (1995) (in Harinck, 2010). De interviewer is gastheer want hij is eigenaar van de interview situatie, daarnaast is hij ook regisseur want hij is verantwoordelijk voor het interview en hij is vragensteller die adequaat op de antwoorden reageert.

3.1.5 De werkplannen

Tijdens de evaluatie van de werkplannen met alle informanten wordt de rol besproken van de trajectgroep-ondersteuner. In het werkplan staat per school beschreven wat er moet gebeuren en wat de rol van de trajectgroep-ondersteuner hierin zou kunnen zijn. Dit wordt in een evaluatie gesprek besproken.

3.1.6 De informanten

Tijdens het onderzoek wordt er gebruik gemaakt van verschillende informanten. Aan de leidinggevende worden vooral vragen gesteld over de opstart. Bij de trajectgroepbegeleiders ligt het accent op het implementatie proces. Er is voor deze informanten gekozen omdat zij direct betrokken zijn bij het hele proces.

3.1.7 Onderzoeksresultaat

Aan het eind van het onderzoek is er een duidelijk zicht op de taken die de trajectgroep-ondersteuner heeft uitgevoerd. Het is duidelijk hoe de ondersteuning wordt ervaren door de pilotscholen. Het gaat dan om de ondersteuning op de volgende gebieden; op het gebied van

het schrijven van de plannen, de opstart en de implementatie. Ook is het de bedoeling dat het onderzoek zicht geeft op de ervaringen per school voor wat betreft de rol van de trajectgroep-ondersteuner. Wat beviel en ging goed en wat zouden de scholen graag anders zien. Uit de resultaten kan duidelijk worden wat de trajectgroep-ondersteuner heeft te doen om het project te doen slagen, maar ook de aanbeveling wat een trajectgroep-ondersteuner moet kunnen en welke kwaliteiten van belang zijn om de functie goed te kunnen uitvoeren.

3.2 Deelvragen, de data verzameling en de wijze van data analyse

3.2.1 Onderzoeksdomein, analyse eenheid en dataverzameling per deelvraag.

Na het opzetten en uitvoeren van het onderzoek worden per deelvraag de verzamelde gegevens geanalyseerd. Uit de brij van gegevens wordt het resultaat gehaald. Aan de orde hierbij komen de volgende vragen (Verhoeven, 2007):

- Wat zijn de resultaten?
- Geven deze resultaten antwoord op de deelvragen en uiteindelijk op de onderzoeksvraag?
- Kunnen er aanbevelingen worden gehaald uit de resultaten?

Per deelvraag is het onderzoeksdomein, de analyse eenheid en de dataverzameling als volgt bepaald. Er wordt een lijst met stellingen gebruik waarin op items bevraagd worden die een verheldering geven op de deelvragen.

Deelvraag 1

“Welke taken heeft de trajectgroep ondersteuner uitgevoerd op de drie pilot scholen?”

Onderzoeksdomein	Uitvoering van de taken van de trajectgroep-ondersteuner
Analyse eenheid	zorgcoördinatoren, leidinggevende, trajectgroepbegeleiders
Dataverzameling	Vragenlijst met schaalvragen

Deelvraag 2

“Hoe hebben de drie scholen de ondersteuning ervaren tijdens het schrijven van de plannen, de opstart en de implementatie?”

Onderzoeksdomein	Ondersteuning bij schrijven van plannen, opstart en implementatie op de pilotscholen
Analyse eenheid	zorgcoördinatoren, leidinggevende
Dataverzameling	Vragenlijst met schaalvragen

Deelvraag 3

“Wat zijn de ervaringen van de scholen met betrekking tot de rol van de trajectgroep ondersteuner?”

Onderzoeksdomein	De rol van de trajectgroep-ondersteuner op de pilotscholen
Analyse eenheid	zorgcoördinator, leidinggevende, trajectgroepbegeleider
Dataverzameling	Vragenlijst met schaalvragen

Deelvraag 4

“Wat met betrekking tot de ondersteuning zouden de drie scholen graag anders zien?”

Onderzoeksdomein	de geboden ondersteuning tot nu tot en wat kan anders?
Analyse eenheid	zorgcoördinator, leidinggevende, trajectgroepbegeleider
Dataverzameling	Vragenlijst met schaalvragen

3.2.2 De data analyse

De vragenlijsten (bijlage 1+ 2) bestaan uit stellingen, die verheldering vragen van de deelvragen, waarbij de respondenten kunnen kiezen uit een vierpuntsschaal. Voor de vierpuntsschaal is gekozen omdat de respondenten dan niet neutraal kunnen kiezen (van der Donk en van Lanen, 2009).

Er wordt een kwantitatieve analyse gemaakt. (Harinck, 2010). Zo is er een gemiddelde te berekenen en is te zien welk antwoord het hoogst scoort. Daarnaast zal er dan een standaarddeviatie berekend worden om te zien hoe de verdeling is tussen de verschillende scores (van der Donk en van Lanen, 2009).

Extra informatie over vraag 1, 3, 4

Onderzoeksdomein	Ervaring met coaching en ondersteuning op de uitvoering
Analyse eenheid	trajectgroepbegeleider
Dataverzameling	interview

Vooraf aan het interview is er een interview schema opgesteld. Dit was nodig om de uitkomsten later te kunnen verwerken. De uitkomsten zullen worden verwerkt in een uitkomstenmatrix volgens het model van Miles en Huberman (1994) (in Harinck, 2010). Vervolgens zullen de uitkomsten van de interviews worden vergeleken met de uitkomsten van de vragenlijsten.

3.3 Triangulatie, betrouwbaarheid, validiteit en ethiek

Triangulatie is een belangrijk kwaliteitscriterium voor praktijkgericht onderzoek (Harinck, 2010). Bij triangulatie is meer dan één manier van dataverzameling gebruikt om de onderzoeksvraag te beantwoorden. De betrouwbaarheid van het onderzoek wordt verhoogd doordat het verkregen resultaat als het ware wordt gecontroleerd als je gebruik wordt gemaakt van een andere methode (Verhoeven, 2007). Triangulatie kan ook betrekking hebben op verschillende typen informanten, zo kan een vragenlijst afgenomen worden bij verschillende groepen (Harinck, 2010).

In dit onderzoek bestaat de triangulatie uit verschillende typen informanten.

Er worden vragenlijsten met schaalvragen afgenomen bij de volgende personen per school:

- zorgcoördinatoren
- leidinggevende
- trajectgroepbegeleiders

Daarnaast wordt als “achtergrond-gegevensbronnen” het kaderplan en de werkplannen per school gebruikt. Doormiddel van interviews met de trajectbegeleiders wordt beoogd om een genuanceerd beeld te krijgen van de implementatie van de trajectgroep en de rol van de trajectgroep-ondersteuner. Een interview is een goede methode om informatie ten aanzien van meningen en opvattingen te verkrijgen (Kallenberg e.a., 2007). Op deze manier zijn er verschillende typen informanten en verschillende informatiebronnen gebruikt. Bij het kiezen van de instrumenten is gekeken naar de principes van betrouwbaarheid en validiteit. Met validiteit wordt bedoeld; meet het instrument wel wat we willen meten (Harinck, 2010). Met betrouwbaarheid wordt de herhaalbaarheid en de nauwkeurigheid bedoeld dat wil zeggen dat een onderzoek herhaalbaar is en dan leidt tot dezelfde resultaten (Harinck, 2010) (Verhoeven, 2007). Hieraan wordt voldaan door verschillende manieren van dataverzameling.

3.3.1 Ethiek

De implementatie van de trajectgroepen op de verschillende scholen is een pilot project. Voordat de scholen met dit project gingen starten hebben eerst de schoolbesturen, de directies

en de medezeggenschapsraden hun goedkeuring gegeven. Vervolgens is er op iedere school een oudervoorlichting gegeven voor de ouders van de leerlingen die in aanmerking zouden komen voor gebruikmaking van de trajectgroep. Ook de ouders zijn akkoord gegaan. Alle partijen zijn uitvoerig ingelicht over het feit dat het hele proces gemonitord zou worden. Een onderdeel van dit monitoren is de rol van de trajectgroep-ondersteuner. In overleg met het de coördinator van het samenwerkingsverband is er voor gekozen om dit specifieke stuk te verwerken in dit onderzoek. De trajectgroepbegeleiders zijn bij hun aanname op de hoogte gesteld van deze gang van zaken. De gegevens zullen ook gebruikt worden in de complete evaluatie van het project. Uiteraard zal er telkens worden gesproken over de pilotscholen en zullen de scholen niet specifiek bij naam worden genoemd.

Hoofdstuk 4 Presentatie data en data-analyse

In dit hoofdstuk presenteer ik de gegevens die tijdens dit onderzoek naar voren zijn gekomen en worden deze gegevens geanalyseerd. De data bestaan uit bevindingen die uit de vragenlijsten en interviews naar voren zijn gekomen. De gegevens uit de vragenlijsten worden uitgewerkt in tabellen en de interviewgegevens worden uitgewerkt in een matrix. Deze gegevens worden vervolgens geanalyseerd.

4.1 Uitwerkingen vragenlijsten zorgcoördinatoren en leidinggevende

De vragenlijst over de taken en het functioneren van de trajectgroep-ondersteuner is voorgelegd aan de zorgcoördinatoren en leidinggevenden van de drie pilotscholen. De respons was 83%. Eén persoon had door omstandigheden de lijst niet ingevuld en teruggestuurd. De lijst is per mail verzonden en werd door de respondenten ook per mail geretourneerd.

De vragen in de lijst zijn onderverdeeld in vier thema's. Deze thema's zijn de taakvelden waarbinnen het werk van de trajectgroep-ondersteuner zich afspeelt. De vragen zijn gescoord op een vierpuntsschaal, waarbij oneens staat voor 1 punt, tamelijk oneens voor eens 2 punten, tamelijk eens voor 3 punten en eens voor 4 punten.

Van de scores zijn de gemiddelden berekend en is gekeken welke score het meest voorkomt (modus). Door het gemiddelde te berekenen is te zien hoe de tevredenheid is. Door de modus te berekenen is te zien welke score het meest voorkomt.

Onder het kopje adviseren zijn 20 vragen gesteld.

Onder het thema begeleiden zijn 11 vragen gesteld.

Bij het thema monitoren zijn 8 vragen gesteld en bij het thema vaardigheden van de trajectgroep-ondersteuner zijn 8 vragen gesteld. De scores van deze lijsten staan in bijlage 4.

4.1.1 Wat kan er uit deze vragenlijst gegevens worden afgelezen

De advisering ten aanzien van het schrijven van het kaderplan en het werkplan wordt goed beoordeeld. Alle respondenten geven aan het met de stellingen 'eens' te zijn. De score is hoog een 3,8 of een 4. De 4 wordt ook de meeste keren ingevuld.

De advisering ten aanzien van de sollicitatieprocedure scoort heel anders, een stuk lager, gemiddeld een 2,8. Er zijn twee respondenten die relatief vaak oneens scoren. Door deze scores wordt het gemiddelde omlaag gehaald. Bij één vraag, vraag 16, was de modus niet te berekenen omdat er twee getallen (x en y) evenveel voorkwamen en er dus geen getal het meeste voorkwam.

Bij het tweede thema, begeleiden, valt onder het kopje 'opstart trajectgroep', de tweede vraag op. Het gemiddelde is hier 1,8. 'Tamelijk oneens' en de 1, 'oneens' wordt het meest gescoord. Op de andere vragen zijn de scores weer hoog. 'Tamelijk eens' en 'eens' worden hier het meest gescoord. Bij het derde kopje 'monitoren' valt op dat twee respondenten vier vragen niet hebben ingevuld. Het gaat hier om de vragen 4,6,7 en 8. Hierdoor is er voor deze vragen geen gemiddelde te berekenen. De vragen die wel gescoord zijn hebben een 3 of 4 als score. Behalve bij vraag 7 en 8, daar scoort één respondent twee maal een 1, 'oneens'.

Het laatste thema, 'vaardigheden/kwaliteiten', wordt weer hoog gescoord. De laagste gemiddelde score is op vraag 3: score 3,4. Hier zijn de respondenten het aardig eens.

4.1.2 Analyse vragenlijsten zorgcoördinatoren en leidinggevenden

De respondenten zijn tevreden met de manier waarop de taken op het gebied van adviseren bij het kader- en werkplan door de trajectgroep-ondersteuner zijn uitgevoerd. Bij het thema adviseren 'sollicitatie procedure trajectgroepbegeleider' liggen de scores tussen de 2,4 en 2,8. De trajectgroep-ondersteuner was maar bij één school helemaal aanwezig bij de gehele procedure en bij de andere scholen gedeeltelijk. Dit zou de scores kunnen verklaren. Uit deze

vragenlijst komt niet naar voren of het wel gewenst zou zijn geweest dat de trajectgroep-ondersteuner tijdens de gehele procedure aanwezig was. Hiervoor geeft de vragenlijst onvoldoende informatie.

Bij het thema begeleiden wordt er op één vraag na hoog gescoord. De zorgcoördinatoren en leidinggevendenden waren hier tevreden over de inzet van de trajectgroep-ondersteuner. Er is één vraag die een 1,8 scoort. Dit is de vraag: 'De ondersteuning van de tgo bij het voorlichten van de docenten over de trajectgroep was zinvol.' Er werd op deze vraag drie keer 'oneens' ingevuld. De trajectgroep-ondersteuner heeft op deze scholen geen voorlichting gegeven; dit hebben de zorgcoördinatoren en trajectbegeleiders zelf gedaan. Dit kan de score verklaren. De respondenten die 3 hadden ingevuld waren van dezelfde school. Deze respondenten hebben ook zelf de voorlichting gegeven, maar wel de presentatie gebruikt die gemaakt was door de trajectgroep-ondersteuner.

Bij het thema 'monitoren' zijn een aantal vragen door twee respondenten niet ingevuld. De verklaring hiervoor is dat de evaluatie van het werkplan nog niet was gedaan. Door ziekte is dit uitgesteld naar een later tijdstip. De respondent die op de laatste twee vragen de score 1 geeft heeft dit gedaan omdat de inhoudelijke evaluatie van het werkplan op dit moment niet tot nieuwe inzichten heeft geleid.

4.1.3 Conclusie

De zorgcoördinatoren en leidinggevendenden zijn tevreden over het taakgebied adviseren als het gaat om de begeleiding bij het schrijven van het kader- en werkplan. De advisering ten aanzien van de sollicitatieprocedure wordt als tevreden ervaren door één school. De andere scholen hebben tijdens de sollicitatieprocedure niet op alle items gebruik gemaakt van de ondersteunende taak van de trajectgroep-ondersteuner. De school die wel op alle items de gebruik had gemaakt van de ondersteuning was hier tevreden over.

Over het taakgebied begeleiden waren de scholen tevreden over de manier waarop de trajectgroep-ondersteuner zijn taken hierbinnen heeft uitgevoerd. Over de uitvoering binnen het taakgebied monitoren zijn de zorgcoördinatoren en leidinggevendenden tevreden voor zover de taken zijn uitgevoerd.

4.2 Uitwerkingen vragenlijsten trajectgroep begeleiders

De vragenlijst over de taken en het functioneren van de trajectgroep-ondersteuner is voorgelegd aan de trajectgroepbegeleiders. De lijsten zijn per mail verstuurd en weer per mail ontvangen. De respons is 100 %: alle lijsten zijn ingevuld teruggemailed.

De vragen in de lijst zijn hier verdeeld in vijf thema's. Deze thema's zijn de taakvelden waarbinnen het werk van de trajectgroep-ondersteuner zich afspeelt. De vragen zijn gescoord op een vierpuntsschaal. Waarbij oneens staat voor 1 punt, tamelijk oneens voor 2 punten, tamelijk eens voor 3 punten en eens voor 4 punten. Voor de negatief gestelde vragen is de score precies andersom geteld. Het gaat hier om de volgende vragen; vraag 14,17,18,19 onder het kopje begeleiden en vraag 6 onder het kopje monitoren.

Van de scores zijn de gemiddelden berekend en is gekeken welke score het meest voorkomt (modus). Door het gemiddelde te berekenen zien we hoe de tevredenheid is. Door de modus te berekenen zien we welke score het meest voorkomt.

Onder het kopje adviseren zijn 9 vragen gesteld.

Onder het thema begeleiden zijn 20 vragen gesteld.

Bij het thema monitoren zijn 7 vragen gesteld bij het kopje coachen zijn 6 vragen gesteld en bij het thema vaardigheden van de trajectgroep-ondersteuner zijn 8 vragen gesteld. De scores van deze lijsten staan in bijlage 5.

4.2.1 Wat kan er uit deze vragenlijst gegevens worden afgelezen

De respondenten zijn tevreden over de adviserende rol van de trajectgroep-ondersteuner. De laagste gemiddelde score is een 3,3. Eén trajectgroepbegeleider heeft wel een opmerking toegevoegd. Deze persoon zou nog meer begeleiding willen bij het schrijven van de handelingsplannen. Bij het thema begeleiden is de score gevarieerd. Er wordt op zes vragen gemiddeld een 3 of lager gescoord. Het gaat dan om de volgende vragen:

Vraag	Gemiddelde score
De tgo hield het tijdpad in de gaten.	3
De begeleidingsbijeenkomsten voor de trajectgroepbegeleiders geleid door de tgo waren zinvol.	3
De begeleidingsbijeenkomsten zouden om en om intervisie bijeenkomsten moeten zijn.	2,6
De tgo ondersteunt de trajectgroepbegeleider in het maken van handelingsplannen of plannen van aanpak.	2,6
De tgo geeft advies aan de trajectgroepbegeleider over het coachen van docenten.	3
De begeleidingsbijeenkomsten voegden niets toe aan de kennis die nodig is om de trajectgroep goed te leiden.	3

Opvallend is dat deze vragen te maken hebben met een stukje kennisoverdracht en met de begeleidingsbijeenkomsten.

Bij het thema ‘monitoren’ is er één vraag die een 3, ‘tamelijk eens’ scoort en de andere vragen scoren allemaal hoger. De vraag waar gemiddeld een 3 op wordt gescoord is de volgende: “Tijdens het hele project evalueert de tgo het werkplan drie keer. Hierbij zijn aanwezig de zorgcoördinator, de leidinggevende en de trajectgroepbegeleider.”

Onder het thema coachen zijn de scores allemaal boven de 3. Twee keer wordt er gemiddeld een 3 gescoord. Het gaat hier om de vragen: “De tgo gaat uit van de vaardigheden, ideeën en mogelijkheden van de trajectgroepbegeleider” en “De tgo laat de trajectgroepbegeleider zijn successen zien.”. Op deze twee vragen hebben alle respondenten een 3 ingevuld. De scores van het laatste thema, vaardigheden, liggen allemaal boven de 3,3. Men is het er dus over eens welke vaardigheden de trajectgroep-ondersteuner moet hebben.

4.2.2 Analyse vragenlijsten trajectgroepbegeleiders

De respondenten zijn het voor het grootste gedeelte eens of helemaal eens met de stellingen. De aandachtsgebieden liggen in het kennis overbrengen en in de begeleidingsbijeenkomsten. Hier zijn de trajectgroepbegeleiders het meest ontevreden over. De lijsten geven niet goed weer wat men dan wel graag zou willen zien in de begeleidingsbijeenkomsten. Hier waren ook geen opmerkingen over gemaakt. De verschillen tussen de trajectgroepbegeleiders onderling zijn ook groot. Zo scoren er twee een 2 als het gaat om de begeleidingsbijeenkomsten en één een 4. Een oorzaak hiervan kan zijn dat de trajectgroepbegeleiders verschillen in professionele achtergrond en dus ook andere begeleidingsvragen zullen hebben. De trajectgroep-ondersteuner zou nog verder kunnen onderzoeken waar de individuele behoeften van de trajectgroepbegeleiders liggen.

4.2.3 Conclusie

De trajectgroepbegeleiders zijn tevreden over de ondersteunende rol van de trajectgroep-ondersteuner op de gebieden van het adviseren, monitoren en coachen. De

trajectgroepbegeleiders zijn tamelijk tevreden over de begeleidende rol van de trajectgroep-ondersteuner. Zij geven echter aan dat de begeleidingsbijeenkomsten een aandachtspunt zijn. De trajectgroepbegeleiders, de zorgcoördinatoren en de leidinggevende vinden dat een trajectgroep-ondersteuner de volgende vaardigheden moet hebben; trajectgroep-ondersteuner moet communicatief vaardig zijn, kunnen coachen, snel en accuraat zijn, planmatig kunnen werken, overzicht hebben en inhoudelijke kennis.

4.3 Uitwerking interviews trajectgroepbegeleiders

De interviews zijn afgenomen aan de hand van een semigestructureerd interview schema, zie bijlage 3, de interviews zijn opgenomen op tape en vervolgens letterlijk uitgewerkt (zie bijlage 6). Vervolgens zijn de interview verslagen geanalyseerd en aan de hand van het interview schema in een matrix gezet. Ieder thema heeft een kleur gekregen en vervolgens zijn de hoofdpunten per vraag beschreven in de matrix (zie bijlage 7). Onder het kopje 'overig' is informatie opgenomen die ook van belang kan zijn. De kleur rood staat voor adviseren, geel voor begeleiden, turquoise voor ondersteunen en groen voor monitoren.

4.3.1 Wat kan er uit deze interview gegevens worden afgelezen

Op zich worden in het interview dezelfde vragen gesteld als in de vragenlijsten. Hier is echter wel doorgevraagd. Het wordt op deze manier duidelijker waar de behoeften van de trajectbegeleiders liggen als het gaat om de begeleiding en ondersteuning. Uit de matrix komt een duidelijk beeld naar voren over wat volgens de trajectgroepbegeleiders de rol moet zijn van de trajectgroep-ondersteuner.

4.3.2 Analyse van de interviews

Uit de matrix blijkt dat de taakgebieden allemaal aan bod komen. De trajectgroepbegeleiders merken ondersteuning op alle gebieden. Enkele opmerkingen die in de interviews gemaakt werden over de rol van de trajectgroep-ondersteuner zijn: "concrete ondersteuning, prettig om een adviseur te hebben die de richting aangeeft en de kaders bewaakt, inhoudelijke vraagbaak, gever van praktische handvatten, onmisbaar in het proces, werkelijke ondersteuning, mogelijkheid om te ventileren.....".

Over de begeleidingsbijeenkomsten zijn nog niet alle trajectgroepbegeleiders tevreden. De trajectgroepbegeleiders geven duidelijk aan wat ze wel willen zien tijdens deze bijeenkomsten. In de interviews worden de volgende zaken genoemd; "...binnen die trajectbegeleiders zit veel inhoudelijke kennis, laten we daar gebruik van maken.....meer scholing, niet zo heftig maar praktisch.", "Echt intervisie aan de hand van casussen uit de praktijk.", "Specifieke deskundigheid uitwisselen..", "training op het gebied van coaching van docenten", "klassenmanagement specifiek bruikbaar voor trajectgroepbegeleider..".

4.3.3 Conclusie

De trajectgroepbegeleiders geven in de interviews aan zeer tevreden te zijn over de ondersteuning van de trajectgroep-ondersteuner op de vier thema's adviseren, begeleiden, coachen en monitoren. De trajectgroepbegeleiders geven wel aan dat de invulling van de begeleidingsbijeenkomsten verbeterd kan worden. Zij geven aan dat er meer aandacht moet worden gegeven aan intervisie en dat er meer kennisoverdracht zou moeten plaatsvinden.

4.4 Uitwerking evaluatie werkplannen

Iedere school heeft een werkplan geschreven bij de start van de trajectgroep. Dit werkplan is geschreven binnen de kaders van het kaderplan. Er is per school een evaluatie gesprek geweest waarbij de zorgcoördinator, de leidinggevende, de trajectgroepbegeleider en de trajectgroep-ondersteuner aanwezig waren. Per school is er gekeken naar de opgestelde

doelen. Er is bekeken welke doelen gehaald zijn en welke blijven staan. Ook is er gekeken of er nog nieuwe doelen moesten worden opgesteld. Van deze gesprekken is een schema gemaakt over welke doelen gehaald zijn en welke blijven staan (zie bijlage 8)

4.4.1 Wat kan er uit deze werkplan gegevens worden afgelezen?

Aan deze gegevens kan gezien worden welke doelen per school gehaald zijn en waar nog aan gewerkt moet worden. De rol van de trajectgroep-ondersteuner is hierin tweeledig. De trajectgroep-ondersteuner is lid van de werkgroep voor het werkplan en heeft hierin een adviserende en ondersteunende maar ook monitorende functie.

4.4.2 Analyse van de werkplan evaluaties

De eerste evaluaties gingen vooral over de doelen die bepaald waren voor de opstart van de trajectgroep op de scholen. Een aantal doelen zijn nog niet behaald en die blijven staan voor de volgende periode. De trajectgroep-ondersteuner zal dit oppakken en het tijdspad bewaken. Over het algemeen zijn de groepen wel gestart op de manier zoals in de werkplannen is beschreven en zijn de meeste doelen behaald. De rol van de trajectgroep-ondersteuner was de eerste periode vooral adviserend en ondersteunend bij de opstart van de trajectgroep binnen de school. Dit zie je ook terug in de evaluaties van de werkplandoelen. De behaalde doelen liggen vooral in het gebied van het schrijven van de werkplannen en het opstarten van de trajectgroep. In de tweede fase, die nu aanbreekt, zal de adviserende en ondersteunende rol meer inhoudelijk moeten worden. Dit blijkt uit de nog niet behaalde doelen die blijven staan voor de volgende periode. Dit zijn doelen die liggen op het vlak van ondersteunen bij het schrijven van handelingsplannen, het verder implementeren van de trajectgroep binnen de school, het coachen van docenten en het inbedden van de trajectgroep in de zorgstructuur.

4.4.3 Conclusie

Uit de evaluaties van de werkplannen van de scholen blijkt dat de rol van de trajectgroep-ondersteuner bij de ondersteuning van het schrijven van de werkplannen en de opstart van de trajectgroep naar tevredenheid is verlopen en dat de trajectgroep-ondersteuner nu de ondersteuning moet richten op het verder implementeren van de trajectgroep binnen de scholen. Hieronder vallen ook de doelen die niet of gedeeltelijk behaald zijn.

4.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk heb is beschreven hoe de verzamelde data zijn gepresenteerd en geanalyseerd. De taken van de trajectgroep-ondersteuner zijn bekeken vanuit de taakvelden; adviseren, ondersteunen, begeleiden /coachen en monitoren. Er is gekeken naar de taken die de trajectgroep-ondersteuner al heeft uitgevoerd. De aandachtsgebieden zijn geopenbaard door het analyseren van de verschillende data. Deze resultaten geven aanleiding voor het volgende hoofdstuk.

Hoofdstuk 5 Conclusies onderzoek

In dit hoofdstuk zal het antwoord op de onderzoeksvraag gegeven worden. De conclusies van dit onderzoek en vervolgens de aanbevelingen.

5.1 Taken die de trajectgroep-ondersteuner heeft uitgevoerd op de drie pilotscholen.

Uit de vragenlijsten en interviews is duidelijk naar voren gekomen dat de trajectgroep-ondersteuner op de drie pilot scholen taken heeft uitgevoerd die liggen in de taakgebieden van adviseren, begeleiden, coachen en monitoren. De taken van de trajectgroep-ondersteuner liggen in het gebied van het faseren en beheersen (Ofman, 2007). Het adviseren en begeleiden bij het opstellen van kader- en werkplannen valt binnen de ontwerp- en voorbereidingsfase van het zes-fasenmodel (Baars, 2008). De taken zijn op de drie scholen ook uitgevoerd binnen deze fasen. Tijdens de ontwerp- en voorbereidingsfase werden het kaderplan en het werkplan geschreven. De trajectgroep-ondersteuner heeft hierbij vooral adviserende en begeleidende taken uitgevoerd. Dit blijkt uit de evaluaties van de werkplannen en uit de antwoorden die de respondenten hebben gegeven op de vragenlijsten onder de kopjes adviseren en begeleiden. Tijdens de realisatiefase (Baars, 2008), de fase waar de scholen zich nu bevinden, is de trajectgroep-ondersteuner vooral aan het monitoren of het plan wel wordt gevolgd. De trajectgroep-ondersteuner wordt in deze fase ook als vraagbaak gezien. In de interviews geven de trajectgroepbegeleiders aan dat zij de trajectgroep-ondersteuner als vraagbaak nodig hebben om hun taak goed uit te kunnen voeren. In de interviews geven de trajectgroepbegeleiders aan dat hun coachende taken langzaam op gang komen. De ondersteunende coachende rol van de trajectgroep-ondersteuner zou hier groter moeten worden zodat de trajectgroepbegeleider dit aspect van zijn taak ook kan uitvoeren. De trajectgroepbegeleiders geven aan in de vragenlijsten dat de begeleidende taak, voor wat betreft het inhoud geven aan de begeleidingsbijeenkomsten, aandacht behoeft. In de vragenlijsten is niet duidelijk aan bod gekomen welke begeleiding de trajectgroepbegeleiders hebben gemist en hoe ze graag willen dat de begeleidingsbijeenkomsten worden ingevuld. In de interviews geven de trajectgroepbegeleiders echter aan dat zij tijdens deze bijeenkomsten meer kennisoverdracht en intervisie willen.

5.2 De ondersteuning van de trajectgroep-ondersteuner bij het schrijven van de plannen, de opstart en de implementatie.

De drie pilotscholen geven in de vragenlijsten alle drie aan dat de inbreng van de trajectgroep-ondersteuner tijdens het hele proces van belang is. “De trajectgroep-ondersteuner is iemand van buitenaf die goed de kaders en de doelen voor ogen heeft,” wordt er door een trajectgroepbegeleider tijdens het interview gezegd. Hierdoor kan hij ondersteuning en richting geven aan dit veranderproces binnen de school. De trajectgroepbegeleiders geven duidelijk aan dat het veranderproces op verschillende disciplines aan de gang is. Zo geven alle drie de trajectgroepbegeleiders aan dat zij zich verder willen ontwikkelen en meer kennis willen hebben om goed invulling te kunnen geven aan de trajectgroep. Dit valt onder het persoonlijk meesterschap zoals beschreven wordt door Senge (1992). De trajectgroep-ondersteuner heeft inzicht nodig in de mentale modellen van de trajectgroepbegeleider om goed feedback te kunnen geven (Senge, 1992) aan de trajectgroepbegeleider over zijn omgang met de leerlingen en zijn coachende rol ten aanzien van de docenten. De trajectgroepbegeleiders geven tijdens de interviews aan dat zij graag begeleid willen worden in het coachen van docenten. Als de trajectgroep-ondersteuner inzicht heeft in de mentale modellen van de trajectgroep-ondersteuner, zal hij op een juiste manier op de coaching behoeften van de trajectgroepbegeleider kunnen inspelen.

De scholen hebben een gezamenlijke missie ten aanzien van het doel van de trajectgroep. Deze missie is: “het tegengaan van voortijdig schoolverlaten” en vastgesteld door het samenwerkingsverband dat de pilot subsidieert (Dieleman, 2010). De trajectgroep-ondersteuner heeft de school begeleid in het opstellen van de schooleigen visie en missie ten aanzien van de trajectgroepen. De scholen hebben dit vastgelegd in het school eigen kaderplan. In de vragenlijsten geven de scholen aan dat de ondersteuning van de trajectgroep-ondersteuner hierbij zinvol was. De trajectgroepbegeleider en de zorgcoördinator zorgen ervoor dat het hele team goed op de hoogte is van de manier van werken van de trajectgroep. Hier komt een stukje teamleren (Senge, 1992) bij kijken.

Uit de vragenlijsten blijkt dat de trajectgroepbegeleiders tevreden waren over de ondersteuning bij het maken van de plannen en bij de opstart. In de vragenlijsten is niet voldoende doorgevraagd op de verschillende implementatiestappen. Wel is er gekeken naar de rol van de trajectgroep-ondersteuner bij het maken van de kader- en werkplannen waardoor de visie en missie helder werden. Bij alle drie de scholen had de trajectgroep-ondersteuner hierin een ondersteunende rol. Doordat er niet is doorgevraagd op de verschillende stappen in het implementatie proces, is er geen duidelijk beeld te geven van wat de trajectgroepbegeleiders vonden van de ondersteuning tijdens de implementatie. Wel zijn de trajectgroepbegeleiders tevreden over de ondersteuning bij het schrijven van het werkplan en de ondersteuning bij het maken van de protocollen voor de trajectgroep. Het is interessant om nog te onderzoeken hoe de ondersteuning tijdens de verschillende stappen van het implementatieproces is ervaren.

5.3 De ervaringen van de school met betrekking tot de rol van de trajectgroep-ondersteuner.

De drie pilotscholen geven in de vragenlijsten alle drie aan dat een trajectgroep-ondersteuner belangrijk is om een trajectgroep succesvol op te kunnen zetten binnen een school. De trajectgroep-ondersteuner speelt een belangrijke rol bij het behouden van het overzicht en om de doelen in het oog te houden. In de interviews wordt ook aangegeven dat de rol van trajectgroep-ondersteuner belangrijk is om ervoor te zorgen dat de grote lijnen op de verschillende scholen uniform verlopen. De rol van de trajectgroep-ondersteuner is die van een groen- en blauwdrukdenkende veranderaar (de Caluwé, Vermaak, 2002). Het blauwdrukdenken omdat de trajectgroep-ondersteuner een vast omlijnd kader had waarbinnen de school aan de gang ging met het project. De stappen die gezet moesten worden waren van tevoren vastgelegd. Het doel van de trajectgroep was ook vanaf het begin duidelijk. De trajectgroep-ondersteuner hield de processen in het oog. Daarnaast motiveerde de trajectgroep-ondersteuner de scholen om de processen te doorlopen. De coachende en adviserende rol gaf de trajectgroepbegeleiders de mogelijkheid tot leren. Dit is de groendrukdenkende rol.

Op de vragenlijsten geven alle respondenten ook aan wat in hun ogen de vaardigheden en kwaliteiten moeten zijn van de trajectgroep-ondersteuner. Het is belangrijk dat de trajectgroep-ondersteuner op de hoogte is van zijn eigen kwaliteiten. Immers, dan weet hij ook waarom iemand in zijn allergie zit en wat zijn valkuilen en uitdagingen zijn (Ofman, 2007). Vooral in zijn coachende en ondersteunende rol is dit van belang. In de interviews wordt door een van de trajectgroepbegeleiders gezegd dat zonder de trajectgroep-ondersteuner het project niet zo snel van de grond zou zijn gekomen. Dit houdt in dat de trajectgroep-ondersteuner ook een sturende rol heeft gehad. De rol van projectleider past hierbij (Rijsenbrij, 2011).

Er kan dus geconcludeerd worden dat de rol van de trajectgroep-ondersteuner door de scholen op twee manieren is ervaren. Allereerst als projectleider, aansturend en monitorend, en in de tweede plaats als adviseur en begeleider.

5.4 Conclusie

De onderzoeksvraag luidt: “Wat heb ik als trajectgroep-ondersteuner te doen om de trajectgroepen op de drie pilotscholen te doen slagen?”.

Ik werk zelf als trajectgroep-ondersteuner op de drie pilotscholen die gebruikt zijn voor dit onderzoek. Door het uitvoeren van dit onderzoek is het antwoord op deze vraag gekomen, en weet ik dus wat mij te doen staat. Het antwoord is als volgt; een trajectgroep-ondersteuner moet communicatief vaardig zijn, kunnen coachen, snel en accuraat zijn, planmatig kunnen werken, overzicht hebben en inhoudelijke kennis bezitten. De trajectgroep-ondersteuner moet aan de hand van vastomlijnde kaders de scholen adviseren en begeleiden in het opstellen van kader- en werkplannen waarbij het doel van de trajectgroep niet verloren gaat maar de eigenheid van de school wel bewaard wordt. Daarnaast moet de trajectgroep-ondersteuner steeds het proces bewaken en monitoren of er wordt gedaan wat in de plannen staat. De trajectgroep-ondersteuner heeft een inhoudelijk coachende- en begeleidende taak naar de trajectgroepbegeleiders.

De trajectgroep-ondersteuner zorgt voor begeleidingsbijeenkomsten waardoor de trajectgroepbegeleiders bekwaamer worden in het uitvoeren van hun taak.

Op dit moment is een ontwikkelpunt voor de trajectgroep-ondersteuner dat er in kaart moet worden gebracht waar de begeleidingsbehoeften van de trajectgroepbegeleiders liggen. En hoe op deze behoeften de inhoud van de begeleidingsbijeenkomsten kan worden afgestemd. Dit is in het onderzoek niet goed naar voren gekomen. Dit geldt ook voor de rol van de trajectgroep-ondersteuner tijdens de gehele sollicitatieprocedure. Hoe moet die rol zijn? En hoe moet de rol zijn tijdens de voorlichting naar ouders en docenten over de trajectgroep? Op deze vragen heeft het onderzoek geen antwoord gegeven.

Een gedegen conclusie die ook hier antwoord op geeft is dus op dit moment nog niet te trekken.

5.5 Aanbevelingen voor de toekomst

Uit dit onderzoek komen de volgende aanbevelingen naar voren die noodzakelijk zijn bij het opzetten van een trajectgroep op een school.

- Bij de opstart van een trajectgroep is het noodzakelijk dat er een trajectgroep-ondersteuner wordt aangesteld die onafhankelijk is van de school. In de interviews geven de trajectgroepbegeleiders dit aan. Liefst vanuit het samenwerkingsverband waarbinnen de school valt, al blijkt dit laatste niet direct uit het onderzoek. Toch lijkt het samenwerkingsverband de aangewezen instantie om deze persoon te leveren. Het samenwerkingsverband is onafhankelijk maar toch betrokken bij de scholen en goed op de hoogte van de zorgstructuren van de scholen die aangesloten zijn bij het samenwerkingsverband.
- De trajectgroep-ondersteuner heeft in de ontwerpfase vooral een adviserende en aansturende rol. Zodra de trajectgroep gestart is wordt de rol meer coachend en begeleidend. De trajectgroep-ondersteuner moet dus planmatig kunnen werken en inzicht hebben in de begeleidingsbehoeften van de scholen en trajectgroepbegeleiders en daar zijn begeleiding op afstemmen.
- De trajectgroep-ondersteuner moet verder onderzoek doen naar wat de begeleidingsbehoeften van de trajectgroepbegeleiders zijn.

- De trajectgroep-ondersteuner moet een persoon zijn die de volgende vaardigheden bezit: communicatief vaardig zijn, kunnen coachen, snel en accuraat zijn, planmatig kunnen werken, overzicht hebben en inhoudelijke kennis.
- Er moet verder onderzocht worden wat en hoe de rol van de trajectgroep-ondersteuner zou moeten zijn tijdens de algehele sollicitatieprocedure. Ook moet er verder onderzocht worden hoe de rol van de trajectgroep-ondersteuner moet zijn bij de voorlichting van ouders en docenten over de trajectgroep.
- De naam van de trajectgroep-ondersteuner wijzigen in bijvoorbeeld trajectgroep-coach omdat de term trajectgroepbegeleider en trajectgroep-ondersteuner nu teveel op elkaar lijken en verwarrend zijn. Dit was tijdens het onderzoek merkbaar omdat de namen door de respondenten en door de onderzoeker een aantal keer verward werden met elkaar.

Hoofdstuk 6 Evaluatie

In dit hoofdstuk beschrijf ik hoe ik het proces heb ervaren en mijn persoonlijke ontwikkeling daarbinnen. Ook geef ik aan wat ik zelf en het samenwerkingsverband met de opbrengsten van dit onderzoek kan doen.

6.1 Proces evaluatie

In dit schooljaar, 2010-2011, werk ik mee aan een pilot van het samenwerkingsverband, de opzet van trajectgroepen op een aantal HAVO/VWO scholen. Voor mij was al heel snel duidelijk dat ik voor mijn onderzoek iets wilde doen wat met deze pilot te maken heeft. In overleg met mijn studiebegeleider en mijn critical friends, besloot ik om mijn eigen rol binnen het project te onderzoeken. Het gaat hier om de rol van trajectgroep-ondersteuner.

Na het formuleren van mijn onderzoeksvraag en mijn deelvragen ben ik de literatuur gaan bestuderen. Ik had gekozen voor literatuur over projectmanagement en verandermanagement. Het bestuderen van de literatuur vond ik erg leerzaam en interessant. Vanuit de literatuur heb ik een plan opgesteld over hoe het onderzoek zou moeten verlopen. Door dit te doen kreeg ik een beeld van mijn onderzoek en een beeld van hoe ik het onderzoek moest gaan doen.

Lastiger vond ik het om op een manier van dataverzameling te komen die ook antwoord op mijn deelvragen zou geven. Ik heb ervoor gekozen om vragenlijsten af te nemen bij de zorgcoördinatoren, de leidinggevendenden en de trajectgroepbegeleiders. Hoewel ik deze vragen ook heb voorgelegd aan mijn critical friends en aan mijn mede trajectgroep-ondersteuner, merkte ik bij de verwerking toch dat er een aantal hiaten in zaten. Zo werd er op een aantal items te weinig doorgevraagd. De vragenlijsten gaven bijvoorbeeld geen informatie of het gewenst was dat de trajectgroep-ondersteuner tijdens de gehele sollicitatieprocedure betrokken en aanwezig was. Welke informatie ook niet naar voren kwam, was of het gewenst zou zijn dat de trajectgroep-ondersteuner voorlichting zou geven aan ouders en docenten over de trajectgroep. Daarnaast kwam wel duidelijk naar voren dat de trajectgroepbegeleiders niet tevreden waren over de begeleidingsbijeenkomsten, maar er bleek niet uit de lijsten waar dan wel behoefte aan was. Ook over het implementatieproces werd te globaal gevraagd. De verschillende stappen in dit proces werden niet voldoende uitgediept.

Bij het afnemen van de interviews had ik vaste vragen en onderwerpen bedacht. Toch zijn het drie hele verschillende interviews geworden, waarbij ik bij de ene trajectgroepbegeleider veel meer door ging met doorvragen over bijvoorbeeld de invulling van de begeleidingsbijeenkomsten, dan bij de ander. Ik merkte dat ik tijdens de interviews ook inging op de antwoorden van de geïnterviewde en hierdoor soms van mijn eigen structuur afweek. De evaluatie van de werkplannen leverde niet veel nieuwe informatie op maar was wel goed bruikbaar om naast de vragenlijsten en interviews te leggen.

Het schrijven van hoofdstuk 5 waarin de conclusies van het onderzoek en de literatuurstudie samen worden gebracht vond ik erg lastig. Uiteindelijk heb ik wel een antwoord op de onderzoeksvraag kunnen formuleren en aanbevelingen kunnen doen. Ik merk dat ik het moeilijk vind om uit dit onderzoek een overtuigende conclusie te trekken, omdat ik het gevoel heb dat de dataverzameling niet alle gegevens heeft opgeleverd die nodig zijn voor een gedegen conclusie.

De sterke kanten van dit onderzoek vond ik dat het aangeeft aan welke taken behoefte is, met betrekking tot de persoon van een trajectgroep-ondersteuner, bij de opstart en implementatie van een trajectgroep op een school. Als minder goede kant van dit onderzoek vind ik toch de dataverzameling. Vooral de vragen op de vragenlijsten zijn teveel aan de oppervlakte gebleven waardoor een goede conclusie lastig te trekken was. Het zou dan ook goed zijn als de trajectgroep-ondersteuner een aantal items nog verder zou onderzoeken.

6.2 Reflectie op mijn persoonlijke professionele ontwikkeling

Door middel van dit onderzoek wilde ik twee dingen leren. Allereerst om op deze manier een onderzoek te doen. Dit was nieuw voor mij en daardoor erg leerzaam. Ik heb het gevoel dat ik hier een stap in heb gezet maar nog erg veel hierover kan leren. Door het lezen van de verschillende boeken over het doen van onderzoek heb ik inzicht gekregen in de manier waarop je een onderzoek kan doen. Door de aanwezige tijdsdruk heb ik het idee dat ik niet altijd voldoende tijd heb genomen om de verschillende stappen goed uit te diepen. Als ik het zou bekijken op een schaal van één tot tien dan heb ik het gevoel nu op een zes te staan. De theorie is duidelijk maar de doorpak naar de praktijk, het uitvoeren van het onderzoek, verliep nog moeizaam. Ik zou hier meer tijd en rust voor moeten nemen om naar de zeven te kunnen gaan. Ik kies voor de zes omdat ik vind dat ik veel theoretische kennis heb opgedaan over het doen van onderzoek.

Ten tweede wilde ik inhoudelijk iets leren. Ik wilde inzicht krijgen in mijn rol als trajectgroep-ondersteuner en ik wilde meer te weten komen over veranderprocessen die ook binnen dit project spelen. Volgens de test van Kolb is mijn leerstijl ‘denker’ en moest ik een ontwikkeling doormaken om naar de ‘beslissers’ te gaan. Ik merk bij mezelf dat ik hierin aan het ontwikkelen ben, ik ga veel planmatiger te werk, dat heb ik tijdens het doen van dit onderzoek gemerkt. Ik richt me steeds meer op de toepassing van begrippen, modellen en theorieën. Door het doen van dit onderzoek heb ik meer zicht gekregen op de verbanden tussen de theorie en de praktijk.

De kennis die ik heb opgedaan door de literatuur die ik heb bestudeerd, heb ik vrijwel direct in mijn dagelijks werk kunnen gebruiken. Vooral het kleurdrukdenken en de theorie over het systeemdenken hebben mij veel hulp gegeven bij het uitvoeren van mijn werkzaamheden. Ik merk ook dat ik nieuwsgierig ben geworden en graag meer hierover wil lezen en weten.

Tijdens de uitvoering van het hele onderzoek heb ik wel last gehad van de combinatie werk, privé leven en studie. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik niet alles zo heb kunnen doen als dat ik graag gewild had. Ik had graag nog meer literatuur gelezen en de hiaten in de dataverzameling opgevuld door aanvullend onderzoek te doen.

6.3 Opbrengsten van het onderzoek

Voor mijzelf

Het doen van onderzoek heeft mij geleerd om op een planmatige manier op zoek te gaan naar antwoorden. Door het vergelijken van literatuur naast de dataverzameling van het onderzoek heb ik een beeld gekregen van hoe theorieën in praktijk vorm kunnen krijgen. Dit vond ik dit heel leuk en leerzaam.

Voor het samenwerkingsverband

De gegevens van dit onderzoek zullen mee worden genomen in de algehele evaluatie van het project. De toegevoegde waarde van dit onderzoek is dat er een duidelijk zicht is op de rol van de trajectgroep-ondersteuner. Het is duidelijk wat de wensen zijn ten aanzien van de taken en voor een deel zijn de behoeften van de diverse scholen duidelijk. Dit geeft het samenwerkingsverband handvatten bij het opstellen van het taakprofiel van de trajectgroep-ondersteuner.

Voor mijn werk

Ik heb in de week dat ik deze reflectie schrijf net te horen gekregen dat er een nieuwe school aan het project wordt toegevoegd. Ik ga deze school ondersteunen als trajectgroep-ondersteuner en kan de informatie die ik vanuit dit onderzoek heb gekregen goed gebruiken om de school op een zinvolle manier te ondersteunen.

Hoe verder

Als trajectgroep-ondersteuner ga ik de hiaten in het onderzoek verder uitdiepen zodat er ook een duidelijk beeld komt van de implementatie stappen en hoe de begeleidingsbijeenkomsten moeten worden ingevuld. Op die manier wil ik tot een totaal plaatje komen over wat de taken zijn van de trajectgroep-ondersteuner, om de trajectgroepen op de verschillende scholen tot een succes te maken.

Literatuurlijst

- Baars, W. (2008) . *Handboek Projectmanagement*. Binnengehaald 22 april 2011, van <http://www.projectmanagement-training.nl/boek/download.html> .
- Bannink, F. (2009). *Oplossingsgerichte vragen*. Amsterdam: Pearson.
- Bijsterveldt-Vliegenthart, J.M. (2009). *Subsidie regeling Plusvoorziening*. Binnengehaald 2 mei 2011, van <http://www.vng.nl/Documenten/Extranet/Sez/JOC/Regelingplusvoorziening.pdf> .
- Breejen, J. den (2004). *Rendement van leren en veranderen*. Zaltbommel: THEMA
- Buzan, T. (2010). *Mind mapping using for student*. Binnengehaald 4 mei 2011, van <http://www.thinkbuzan.com/nl/articles/view/7-mind-mapping-uses-for-students> .
- Caluwé, L. de & Vermaak, H. (2006). *Leren Veranderen*. Deventer: Kluwer.
- Cauffman, L. (2008). *Oplossingsgericht management & coaching*. Amsterdam: Boom.
- Dale, van (2010). *Online woordenboek*. Binnengehaald 2 mei 2011, van <http://www.vandale.nl/vandale/opzoeken/woordenboek/> .
- Dieleman, N. (2010). *Pilot trajectgroepen*. SWV.
- Dijkstra, W. & Smit, J. (2005). *Onderzoek met vragenlijsten*. Amsterdam: VU uitgeverij.
- Donk, C. van der & Laanen, B. van (2009). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussem: Coutinho.
- Gerrickens, P. (2006) .*Kwaliteiten*. 's-Hertogenbosch: Peter Gerrickens.
- Harinck, F. (2010). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen: Garant.
- Kallenberg, A.J., Koster, B., Onstenk, J. & Scheepsma, W. (2007). *Ontwikkeling door onderzoek: een handreiking voor leraren*. Utrecht: ThiemeMeulenhof.
- Lenting, T. (2007) Die ene leerling past ons allemaal!. *Remedial*, 2006 (5), 3-10.
- Ofman, D. (2007). *Bezieling en Kwaliteit in Organisaties*. Utrecht: Kosmos Uitgevers.
- Rijsenbrij, D.B.B. (1998) . *Elementaire Bedrijfinformatica*. Binnengehaald 24 april 2011, van <http://home.kpn.nl/daanrijsenbrij/ebi/nl/h10.htm> .
- Schuman, H. (2007) Passend onderwijs- pas op de plaatsof stap vooruit?. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 2007 (46), 266-278.
- Senge, P.M. (1992). *De vijfde discipline*. Schiedam: Scriptum Books.
- Stichting Inclusief Onderwijs (2003). *Inclusief onderwijs*. Binnengehaald 28 april 2011, van <http://www.inclusiefonderwijs.nl/> .
- Verhoeven, N (2007). *Wat is onderzoek?*. Amsterdam: Boom.

Bijlagen

- 1 Vragenlijsten voor de leidinggevende en de zorgcoördinatoren**
- 2 Vragenlijsten voor de trajectgroepbegeleiders**
- 3 Interviewschema**
- 4 Scoren vragenlijsten trajectgroepbegeleiders**
- 5 Scoren vragenlijsten leidinggevende en zorgcoördinatoren**
- 6 Uitgewerkte interviews**
- 7 Interview matrix**
- 8 Schema behaalde doelen werkplannen**

Bijlage 1

Vragenlijsten over de taken en het functioneren van de trajectgroep-ondersteuner

Respondenten: leidinggevende en zorgcoördinator

Er zijn vier thema's met betrekking tot de taken en het functioneren van de trajectgroep-ondersteuner waarover uw mening wordt gevraagd. Onder iedere taak staan een aantal vragen/stellingen. Wilt u een kruisje zetten in het vak van uw antwoord.

1= oneens

2= tamelijk oneens

3= tamelijk eens

4= eens

Tgo=trajectgroep-ondersteuner

Uw functie is:

Adviseren		1	2	3	4
A. kaderplan					
1	De tgo had kennis van de reden van opzet van het project en kon deze kennis overbrengen.				
2	De tgo kende de kaders waarbinnen het kaderplan moest worden gemaakt.				
3	De tgo reikte een werkbaar format aan voor het kaderplan.				
4	De tgo gaf advies over de wijze waarop het kaderplan moest worden geschreven (vorm).				
5	De tgo gaf inhoudelijk advies over hoe de trajectgroep vorm kon krijgen.				
7	De adviezen van de tgo waren nuttig.				
8	De adviezen van de tgo waren toepasbaar.				
9	De adviezen van de tgo waren noodzakelijk bij het schrijven van het kaderplan.				
Wilt u nog een opmerking over bovenstaande vragen toevoegen?					

<i>B. werkplan</i>					
9	De tgo gaf advies over de inhoud van het werkplan.				
10	De tgo reikte een werkbaar format aan voor het werkplan.				
11	De tgo gaf advies over de wijze waarop het werkplan moest worden geschreven.				
12	De tgo gaf inhoudelijk advies over de opzet van de trajectgroep.				
13	De adviezen van de tgo bij het maken van het werkplan waren bruikbaar.				
14	De adviezen van de tgo waren noodzakelijk bij het schrijven van het kaderplan.				
Wilt u nog een opmerking over bovenstaande vragen toevoegen?					

<i>C. Sollicitatie procedure trajectgroepbegeleider</i>					
15	De tgo gaf advies bij het opstellen van de advertentie voor de vacature van trajectgroep begeleider.				
16	De tgo besliste mee bij van de sollicitanten uit de brieven.				
17	De tgo was aanwezig bij de sollicitatie gesprekken.				
18	De inbreng van de tgo tijdens de hele procedure was nuttig.				
19	De tgo gaf advies bij het maken van de keuze.				
20	Het was prettig dat de tgo meedacht in het maken van de uiteindelijke keuze voor welke sollicitant.				
Wilt u nog een opmerking over bovenstaande vragen toevoegen?					

Begeleiden		1	2	3	4
<i>Opstart trajectgroep</i>					
1	De ondersteuning van de tgo bij het voorlichten van ouders over de trajectgroep was zinvol.				
2	De ondersteuning van de tgo bij rol bij het voorlichten van de docenten over de trajectgroep was zinvol.				
3	De tgo begeleidde het proces naar de opstart van de trajectgroep.				
4	De tgo houdt het tijdpad in de gaten.				
5	De tgo is goed te bereiken voor vragen of advies.				
6	De tgo reageert altijd binnen enkele dagen op vragen.				
7	De tgo heeft inhoudelijk kennis van zaken over zaken die betrekking hebben op de trajectgroep.				
8	De tgo is regelmatig op de school aanwezig voor overleg.				
9	De begeleiding van de tgo was nuttig tijdens de hele opstartprocedure.				

10	De tgo functioneert als vraagbaak voor de trajectbegeleider.				
11	De begeleidingsgesprekken van de tgo met de trajectgroepbegeleider zijn van essentieel belang om de trajectgroep goed te laten functioneren.				
Welke ondersteuning/begeleiding heeft u gemist tijdens de opstart of wat had u graag anders gezien?					

Monitoren		1	2	3	4
Gehele proces					
1	De tgo heeft zicht op de beginsituatie voordat de trajectgroep start.				
2	Bij het maken van het kaderplan bewaakt de tgo de kaders zoals beschreven in het plan van het samenwerkingsverband.				
3	Bij het maken van het werkplan bewaakt de tgo de kaders zoals beschreven in het kaderplan.				
4	Tijdens het hele project evalueert de tgo het werkplan drie keer. Hierbij zijn aanwezig de zorgcoördinator, de leidinggevende en de trajectgroepbegeleider.				
5	Het is goed dat de tgo de gang van zaken in de trajectgroep evalueert door middel van vragenlijsten voor de leerling, ouders, docenten en trajectgroepbegeleider.				
6	Drie keer het werkplan evalueren tijdens de hele pilot periode is zinvol.				
7	De inhoudelijke evaluatie van het werkplan heeft tot nieuwe inzichten geleid.				
8	De tgo geeft inhoudelijke adviezen met betrekking tot het opstellen van nieuwe doelen voor het werkplan.				
Wilt u nog een opmerking over bovenstaande vragen toevoegen?					

Vaardigheden tgo		1	2	3	4
<i>Welke vaardigheden en of kwaliteiten moet de tgo volgens u hebben</i>					
1	Voldoende inhoudelijke kennis hebben.				
2	kan coachen.				
3	Is op de hoogte van recente ontwikkelingen in het onderwijs.				
4	Is communicatief vaardig.				
5	Beschikt over inlevingsvermogen.				
6	Is snel en accuraat.				
7	Heeft ervaring met planmatig werken.				
8	Kan breed kijken.				
Zijn er nog vaardigheden, die hierboven niet zijn genoemd maar waarvan u denkt dat het belangrijk is dat de tgo ze heeft?					

Heeft u nog zaken gemist of zijn er zaken met betrekking tot de opstart die u graag anders had willen zien dan kunt u dat hieronder beschrijven.

Heel hartelijk bedankt voor uw medewerking!

Lisette Vermons
Trajectgroep-ondersteuner
Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland

Bijlage 2

Vragenlijsten over de taken en het functioneren van de trajectgroep-ondersteuner

Respondenten: trajectgroepbegeleiders

Er zijn vier thema's met betrekking tot de taken en het functioneren van de trajectgroep-ondersteuner waarover uw mening wordt gevraagd. Onder iedere taak staan een aantal vragen/stellingen. Wilt u een kruisje zetten in het vak van uw antwoord.

1= oneens

2= tamelijk oneens

3= tamelijk eens

4= eens

Tgo=trajectgroep-ondersteuner

Uw functie is:

Adviseren		1	2	3	4
A. werkplan					
1	De tgo gaf advies over de inhoud van het werkplan.				
2	De tgo reikte een werkbaar format aan voor het werkplan.				
3	De tgo gaf advies over de wijze waarop het werkplan moest worden geschreven.				
4	De tgo gaf inhoudelijk advies over de opzet van de trajectgroep.				
5	De adviezen van de tgo bij het maken van het werkplan waren van toepassing.				
6	De adviezen van de tgo waren noodzakelijk bij het schrijven van het kaderplan.				
7	De tgo adviseert in het gebruik van de formulieren in de trajectgroep zoals; startformulier, handelingsplan etc				
8	De tgo geeft advies bij het opstellen van handelingsplannen.				
9	De tgo geeft advies over het uitvoeren van de taak van de trajectgroepbegeleider.				
Wilt u nog een opmerking ten aanzien van bovenstaande vragen toevoegen?					

Begeleiden/ondersteunen		1	2	3	4
Opstart trajectgroep					
1	De begeleiding van de tgo was zinvol bij het voorlichten van ouders over de trajectgroep.				

2	De begeleiding van de tgo was zinvol bij het voorlichten van de docenten over de trajectgroep.				
3	De ondersteuning van de tgo tijdens het proces naar de opstart van de trajectgroep was zinvol.				
4	De tgo hield het tijdpad in de gaten.				
5	De tgo was goed te bereiken voor vragen of advies.				
6	De tgo reageerde altijd binnen enkele dagen op vragen.				
7	De tgo heeft inhoudelijk kennis van zaken over zaken die betrekking hebben op de trajectgroep.				
8	Het was prettig dat de tgo regelmatig op de school aanwezig was voor overleg.				
9	De begeleiding van de tgo was nuttig tijdens de hele opstartprocedure.				
10	De tgo functioneert als vraagbaak voor de trajectgroepbegeleider.				
11	De tgo weet antwoord op de vragen of weet waar het antwoord te vinden is.				
12	De begeleidingsgesprekken van de tgo met de trajectgroepbegeleider zijn van essentieel belang om de trajectgroep goed te laten functioneren.				
13	De begeleidingsbijeenkomsten voor de trajectgroepbegeleiders geleid door de tgo waren zinvol.				
14	De frequentie van begeleidingsbijeenkomsten 1 x per 4 à 6 weken is teveel.				
14	De begeleidingsbijeenkomsten zouden om en om intervisie en leerbijeenkomsten moeten zijn.				
15	De tgo ondersteunt de trajectgroepbegeleider in het maken van handelingsplannen of plannen van aanpak.				
16	De tgo geeft advies aan de trajectgroepbegeleider over het coachen van docenten.				
17	De begeleidingsbijeenkomsten voor de trajectgroepbegeleiders kosten teveel tijd.				
18	De begeleidingsbijeenkomsten voegden niets toe aan de kennis die nodig is om de trajectgroep goed te leiden.				
19	De intervisie momenten tijdens de begeleidingsbijeenkomsten leverde goede tips op.				
Welke ondersteuning/begeleiding heeft u gemist tijdens de opstart of wat had u graag anders gezien?					

Monitoren		1	2	3	4
Gehele proces					
1	Bij het maken van het werkplan bewaakt de tgo de kaders zoals beschreven in het kaderplan.				
2	Tijdens het hele project evalueert de tgo het werkplan drie keer. Hierbij zijn aanwezig de zorgcoördinator, de leidinggevende en de trajectgroepbegeleider.				

3	Het is goed dat de tgo de gang van zaken in de trajectgroep evalueert doormiddel van vragenlijsten voor de leerling, ouders, docenten en trajectgroepbegeleider.				
4	De tgo evalueert de behaalde doelen van de handelingsplannen van de leerlingen met de trajectgroepbegeleider.				
5	De tgo bespreekt met de trajectgroepbegeleider welke resultaten er zijn behaald met betrekking tot het handelingsvaardiger maken van docenten.				
6	Drie keer het werkplan evalueren tijdens de hele pilot periode is te weinig.				
7	De tgo geeft inhoudelijke adviezen met betrekking tot het opstellen van nieuwe doelen voor het werkplan.				
Wilt u nog een opmerking over bovenstaande vragen toevoegen?					

Coachen		1	2	3	4
Gehele proces					
1	De tgo voert gesprekken op een oplossingsgerichte manier.				
2	De tgo gaat uit van wat al goed gaat en gaat daarop verder.				
3	De tgo laat de trajectgroepbegeleider kijken naar de specifieke (onderwijs) behoeften van de leerling.				
4	De tgo gaat uit van de vaardigheden, ideeën en mogelijkheden van de trajectgroepbegeleider.				
5	De tgo laat de trajectgroepbegeleider zijn successen zien.				
6	De tgo geeft de trajectgroepbegeleider ruimte om 'ruis' te spuien. (ruis=is onvrede over..)				
Wilt u nog een opmerking over bovenstaande vragen toevoegen?					

Vaardigheden tgo		1	2	3	4
Welke vaardigheden en of kwaliteiten moet de tgo volgens u hebben					
1	Voldoende inhoudelijke kennis hebben.				
2	kan coachen.				
3	Is op de hoogte van recente ontwikkelingen in het onderwijs.				
4	Is communicatief vaardig.				
5	Beschikt over inlevingsvermogen.				
6	Is snel en accuraat.				
7	Heeft ervaring met planmatig werken.				
8	Kan breed kijken.				
Wilt u nog een opmerking over bovenstaande vragen toevoegen?					

Heeft u nog zaken gemist of zijn er zaken met betrekking tot de opstart die u graag anders had willen zien dan kunt u dat hieronder beschrijven.

Heel hartelijk bedankt voor uw medewerking!

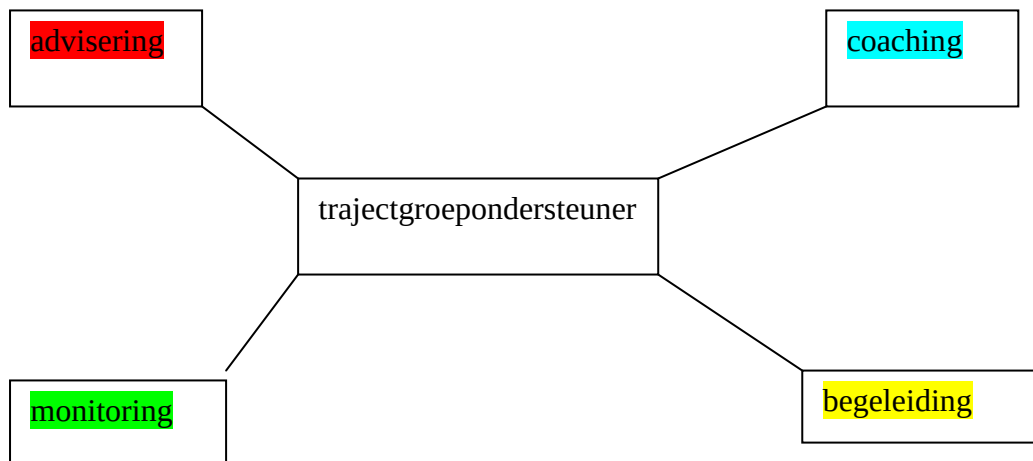
Lisette Vermons
Trajectgroep-ondersteuner
Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland

Bijlage 3

Semigestructureerd interviewschema

De vragen worden gesteld vanuit een mindmap. De geïnterviewde krijgt het onderstaande schema te zien. Het onderwerp ligt vast maar doordat de manier van antwoorden open is zal er zal ook doorgevraagd worden. Doorgevraagd met vragen als; hoe bedoel je, leg een uit, etc. Er wordt gestreefd om op een oplossingsgerichte manier vragen te stellen.

De mindmap:



Vragen

Ik ga je een aantal vragen stellen over de rol van de trajectgroep-ondersteuner bij de opstart en implementatie van de trajectgroep. Voor je leg ik een mindmap. Hierop staan de taakgebieden waarbinnen het samenwerkingsverband de werkzaamheden van de trajectgroep-ondersteuner ziet.

Waar denk je aan als je aan de taak van de tgo denkt?

Hoe wordt de functie van tgo nu uitgevoerd (schaal 1:10)?

Welke kwaliteiten/vaardigheden moet de tgo hebben?

Begeleiden

Welke begeleidingstaak heeft de tgo?

Hoe zie je de rol van de tgo bij de begeleiding?

Wat vind je van de bijeenkomsten voor tgb

Ondersteunen

Wat vind je van de frequentie van de ondersteuning?

Hoe zie je de rol van de tgo tav de ondersteuning?

Monitoren

Wat vind je van de dubbelrol, begeleiden en monitoren?

Hoe zie je de inbedding in de zorgstructuur?

Coachen

Welke coaching taken zie je?

Hoe zie je de rol van de tgo bij het coachen?

Wat verwacht je van de tgo?

Hele proces

Welke missers zie je tav de implementatie?

Overige opmerkinge

Bijlage 4

Respondenten trajectgroepbegeleiders op nummer ->

Adviseren

Werkplan

De tgo gaf advies over de inhoud van het werkplan.	4	3	4	3,6	4
De tgo reikte een werkbaar format aan voor het werkplan.	4	3	4	3,6	4
De tgo gaf advies over de wijze waarop het werkplan moest worden geschreven.	4	3	4	3,6	4
De tgo gaf inhoudelijk advies over de opzet van de trajectgroep.	3	3	4	3,3	3
De adviezen van de tgo bij het maken van het werkplan waren van toepassing.	4	3	4	3,6	4
De adviezen van de tgo waren noodzakelijk bij het schrijven van het kaderplan.	4	3	3	3,3	3
De tgo adviseert in het gebruik van de formulieren in de trajectgroep zoals; startformulier, handelingsplan etc	4	3	4	3,6	4
De tgo geeft advies bij het opstellen van handelingsplannen	4	3	3	3,3	3
De tgo geeft advies over het uitvoeren van de taak van de trajectgroepbegeleider.	4	3	4	3,6	4

Begeleiden/Ondersteunen

Opstart trajectgroep

De begeleiding van de tgo was zinvol bij het voorlichten van ouders over de trajectgroep.	4	3	4	3,6	4
De begeleiding van de tgo was zinvol bij het voorlichten van de docenten over de trajectgroep.	4	3	3	3,3	3
De ondersteuning van de tgo tijdens het proces naar de opstart van de trajectgroep was zinvol.	4	3	3	3,3	3
De tgo hield het tijdpad in de gaten.	3	3	3	3	3
De tgo was goed te bereiken voor vragen of advies.	3	4	4	3,6	4
De tgo reageerde altijd binnen enkele dagen op vragen.	4	4	4	4	4
De tgo heeft inhoudelijk kennis van zaken over zaken die betrekking hebben op de trajectgroep.	4	4	4	4	4
Het was prettig dat de tgo regelmatig op de school aanwezig was voor overleg.	4	3	4	3,6	4
De begeleiding van de tgo was nuttig tijdens de hele opstartprocedure.	4	4	4	4	4
De tgo functioneert als vraagbaak voor de trajectgroepbegeleider.	3	3	4	3,3	3
De tgo weet antwoord op de vragen of weet waar het antwoord te vinden is.	3	3	4	3,3	3
De begeleidingsgesprekken van de tgo met de tgb zijn van essentieel belang om de trajectgroep goed te laten functioneren.	4	3	4	3,6	4
De begeleidingsbijeenkomsten voor de trajectgroepbegeleiders geleid door de tgo waren zinvol.	3	3	3	3	3
De frequentie van begeleidingsbijeenkomsten 1 x per 4 à 6 weken is teveel.	4	4	4	4	4
De begeleidingsbijeenkomsten zouden om en om intervisie en leerbijeenkomsten moeten zijn.	4	2	2	2,6	2
De tgo ondersteunt de trajectgroepbegeleider in het maken van handelingsplannen of plannen van aanpak.	3	3	2	2,6	3
De tgo geeft advies aan de trajectgroepbegeleider over het coachen van docenten.	2	3	3	3	3
De begeleidingsbijeenkomsten voor de trajectgroepbegeleiders kosten teveel tijd.	4	4	4	4	4
De begeleidingsbijeenkomsten voegden niets toe aan de kennis die nodig is om de trajectgroep goed te leiden.	2	4	3	3	
De intervisie momenten tijdens de begeleidingsbijeenkomsten leverde goede tips op.	3	3	4	3,3	3

Monitoren

Gehele proces

Bij het maken van het werkplan bewaakt de tgo de kaders zoals beschreven in het kaderplan.	4	3	4	3,6	4
Tijdens het hele project evalueert de tgo het werkplan drie keer. Hierbij zijn aanwezig de zorgcoördinator, de leidinggevende en de tgb.	4	2	3	3	
Het is goed dat de tgo de gang van zaken in de tgo evalueert doormiddel van vragenlijsten voor de lln, ouders, doc en tgb.	4	3	3	3,3	3
De tgo evalueert de behaalde doelen van de handelingsplannen van de leerlingen met de trajectgroepbegeleider.	4	3	4	3,6	4
De tgo bespreekt met de tgb welke resultaten er zijn behaald met betrekking tot het handelingsvaardiger maken van docenten.	4	3	4	3,6	4
Drie keer het werkplan evalueren tijdens de hele pilot periode is te weinig.	4	3	4	3,6	4
De tgo geeft inhoudelijke adviezen met betrekking tot het opstellen van nieuwe doelen voor het werkplan.	4	3	3	3,3	3

Coachen

Gehele proces

De tgo voert gesprekken op een oplossingsgerichte manier.	3	3	4	3,3	3
De tgo gaat uit van wat al goed gaat en gaat daarop verder.	3	3	4	3,3	3
De tgo laat de trajectgroepbegeleider kijken naar de specifieke (onderwijs) behoeften van de leerling.	3	3	4	3,3	3
De tgo gaat uit van de vaardigheden, ideeën en mogelijkheden van de trajectgroepbegeleider.	3	3	3	3	3
De tgo laat de trajectgroepbegeleider zijn successen zien.	3	3	3	3	3
De tgo geeft de trajectgroepbegeleider ruimte om 'ruis' te spuien.	4	3	4	3,6	4

Vaardigheden tgo

Welke vaardigheden en of kwaliteiten moet de tgo volgens u hebben

Voldoende inhoudelijke kennis hebben.	4	3	3	3,3	3
kan coachen	4	3	4	3,6	4
Is op de hoogte van recente ontwikkelingen in het onderwijs.	4	3	3	3,3	3
Is communicatief vaardig.	4	3	4	3,6	4
Beschikt over inlevingsvermogen.	4	3	4	3,6	4
Is snel en accuraat.	4	3	4	3,6	4
Heeft ervaring met planmatig werken.	4	3	4	3,6	4
Kan breed kijken.	4	3	4	3,6	4

Bijlage 5

	Respondentennummer ->	1	2	3	4	5		
Adviseren								
Kaderplan							gemiddelde	modus
De tgo had kennis van de reden van opzet van het project en kon deze kennis overbrengen.		4	4	4	4	4	4	4
De tgo kende de kaders waarbinnen het kaderplan moest worden gemaakt.		4	4	4	4	4	4	4
De tgo reikte een werkbaar format aan voor het kaderplan.		4	4	4	4	4	4	4
De tgo gaf advies over de wijze waarop het kaderplan moest worden geschreven (vorm).		4	4	4	4	4	4	4
De tgo gaf inhoudelijk advies over hoe de trajectgroep vorm kon krijgen.		4	4	4	4	4	4	4
De adviezen van de tgo waren nuttig.		4	4	4	4	4	4	4
De adviezen van de tgo waren toepasbaar.		4	4	4	4	4	4	4
De adviezen van de tgo waren noodzakelijk bij het schrijven van het kaderplan.		4	3	4	4	4	3,8	4
Werkplan								
De tgo gaf advies over de inhoud van het werkplan.		4	4	4	4	4	4	4
De tgo reikte een werkbaar format aan voor het werkplan.		3	4	4	4	4	3,8	4
De tgo gaf advies over de wijze waarop het werkplan moest worden geschreven.		3	4	4	4	4	3,8	4
De tgo gaf inhoudelijk advies over de opzet van de trajectgroep.		3	4	4	4	4	3,8	4
De adviezen van de tgo bij het maken van het werkplan waren bruikbaar.		4	4	4	4	4	4	4
De adviezen van de tgo waren noodzakelijk bij het schrijven van het kaderplan.		4	3	4	4	4	3,8	4
Sollicitatieprocedure Trajectgroepbegeleider								
De tgo gaf advies bij het opstellen van de advertentie voor de vacature van trajectgroep begeleider.		3	1	4	4	4	3,2	4
De tgo besliste mee bij van de sollicitanten uit de brieven.		4	1	2	4	1	2,4	
De tgo was aanwezig bij de sollicitatie gesprekken.		4	4	1	4	1	2,8	4
De inbreng van de tgo tijdens de hele procedure was nuttig.		4	4	4	4	2	2,8	4
De tgo gaf advies bij het maken van de keuze.		4	4	1	4	1	2,8	4
Het was prettig dat de tgo meedacht in het maken van de uiteindelijke keuze voor welke sollicitant.		4	4	1	4	1	2,8	4

Respondentennummer ->	1	2	3	4	5		
Begeleiden							
Opstart trajectgroep							
De ondersteuning van de tgo bij het voorlichten van ouders over de trajectgroep was zinvol.	3	4	4	4	4	3,8	4
De ondersteuning van de tgo bij rol bij het voorlichten van de docenten over de trajectgroep was zinvol.	3	3	1	1	1	1,8	1
De tgo begeleidde het proces naar de opstart van de trajectgroep.	4	3	4	4	4	3,8	4
De tgo houdt het tijdspad in de gaten.	3	3	4	4	3	3,4	
De tgo is goed te bereiken voor vragen of advies.	4	4	4	4	4	4	3
De tgo reageert altijd binnen enkele dagen op vragen.	4	4	4	4	4	4	4
De tgo heeft inhoudelijk kennis van zaken over zaken die betrekking hebben op de trajectgroep.	4	4	4	4	4	4	4
De tgo is regelmatig op de school aanwezig voor overleg.	4	4	4	4	4	4	4
De begeleiding van de tgo was nuttig tijdens de hele opstartprocedure.	4	4	4	4	4	4	4
De tgo functioneert als vraagbaak voor de trajectbegeleider.	4	3	4	4	4	3,8	4
De begeleidingsgesprekken van de tgo met de tgb zijn van essentieel belang om de tgb goed te laten functioneren.	4	3	4	4	4	3,8	4
Monitoren							
Gehele proces							
De tgo heeft zicht op de beginsituatie voordat de trajectgroep start.	3	4	4	4	4	3,8	4
Bij het maken van het kaderplan bewaakt de tgo de kaders zoals beschreven in het plan van het samenwerken.	4	4	4	4	4	4	4
Bij het maken van het werkplan bewaakt de tgo de kaders zoals beschreven in het kaderplan.	3	4	4	4	4	3,8	4
Tijdens het hele project evalueert de tgo het werkplan drie keer. Hierbij zijn aanwezig de zorgcoördinator, de leraar en de tgb.	4			4	3		4
Het is goed dat de tgo de gang van zaken in de trajectgroep evalueert door middel van vragenlijsten voor de leerling, ouders, docenten.	4	4	4	4	4	4	4
Drie keer het werkplan evalueren tijdens de hele pilot periode is zinvol.	4			4	3		4
De inhoudelijke evaluatie van het werkplan heeft tot nieuwe inzichten geleid.	3			4	1		
De tgo geeft inhoudelijke adviezen met betrekking tot het opstellen van nieuwe doelen voor het werkplan.	3			4	1		
Vaardigheden/Kwaliteiten tgo							
Welke vaardigheden en of kwaliteiten moet de trajectgroepondersteuner volgens u hebben?							
Voldoende inhoudelijke kennis hebben.	4	4	4	4	4	4	4
Kan coachen.	3	4	3	4	4	3,6	4
Is op de hoogte van recente ontwikkelingen in het onderwijs.	4	4	2	3	4	3,4	4
Is communicatief vaardig.	4	4	4	4	4	4	4
Beschikt over inlevingsvermogen.	4	3	4	4	4	3,8	4
Is snel en accuraat.	4	4	4	4	4	4	4
Heeft ervaring met planmatig werken	4	4	4	4	4	4	4
Kan breed kijken.	4	4	4	4	4	4	4

	Respondentnummer ->	1	2	3	4	5		
Vaardigheden/Kwaliteiten tgo								
<i>Welke vaardigheden en of kwaliteiten moet de trajectgroepondersteuner volgens u hebben?</i>								
Voldoende inhoudelijke kennis hebben.		4	4	4	4	4	4	4
Kan coachen.		3	4	3	4	4	3,6	4
Is op de hoogte van recente ontwikkelingen in het onderwijs.		4	4	2	3	4	3,4	4
Is communicatief vaardig.		4	4	4	4	4	4	4
Beschikt over inlevingsvermogen.		4	3	4	4	4	3,8	4
Is snel en accuraat.		4	4	4	4	4	4	4
Heeft ervaring met planmatig werken		4	4	4	4	4	4	4
Kan breed kijken.		4	4	4	4	4	4	4

Bijlage 6 De uitgewerkte interviews

20 mei 2011

Interview Trajectgroepondersteuner 1

We zitten hier om over de taken en de functie van de trajectgroepondersteuner te praten in hoeverre het zinvol is bij het opstarten van de trajectgroep maar ook met het doorstarten van de trajectgroep. Als jij het woord trajectgroepondersteuner hoort wat komt er dan in jou op, waar moet jij dan aan denken.

Voorals denk ik dan meteen eigenlijk aan voorwerk. *Kun je vertellen wat je daarmee bedoelt.* Trajectgroep is bij ons op het xx College maar voor die tijd is er heel veel werk verzet. En dat is niet altijd zichtbaar maar dat heb ik wel gemerkt in de begeleiding vanuit het xx dat ik heel veel merk dat er daarvoor al heel veel gesprekken waren geweest over kaders en hoe dingen geïmplementeerd zouden moeten kunnen worden. En ik merkte dat de zorgcoördinator daar goed van op de hoogte was. Dus ik denk dat daar zeker in de begeleiding een ondersteuning op is geweest dat kan niet anders. *En als je het op jezelf betreft waren er dan dingen waarvan je denkt.* We zijn natuurlijk toen op een gegeven moment gestart met de trajectgroep en toen kreeg ik samen met M. ook de begeleiding en dat is steeds frequent geweest. Dus er zijn steeds vooral ook de kaders uitgezet van klopt dit nu, is het werkplan af. En zijn ook de afspraken die we hebben gemaakt in het werkplan kloppen die. En dat was eigenlijk heel snel konden we dat steeds terugkoppelen. Dus dat werkte heel snel. Waardoor het heel snel is gaan staan denk ik. *En denk je dat dat ook nodig is.* Zeker in de beginfase is die intensivering daarvan nodig, ja. Op een gegeven moment denk ik dat het goed is om te borgen dus je zult ook die vaste afspraken moet blijven houden, eens in de zoveel weken. Wat prettig is omdat je ook dingen direct kunt terug koppelen aan een ondersteuner. Er gebeurt natuurlijk in het werkveld als je er eenmaal mee aan de slag bent best wel wat. En om dat nou constant te ventileren is misschien niet altijd een goed idee, maar om dat wel te kunnen ventileren is het wel belangrijk dat je die ondersteuning blijft houden. Inhoudelijk en procedureel, kan ik dat zo zeggen. *Als we nu even naar jou kijken, jij zegt: inhoudelijk vind ik het wel prettig om daar ondersteuning te hebben, wat voor een inhoudelijke ondersteuning zou je dan zien.* Inhoudelijke ondersteuning denk ik dat vooral de trajectgroep ondersteuning biedt aan de trajectbegeleider. Als klankbord en wellicht met casussen. Dat je echt praktische handvatten zou kunnen krijgen. En ik denk ook dat de trajectondersteuner een belangrijker rol inhoudelijke ondersteuning met de zorgcoördinator is. Van hoe begeleid je een trajectbegeleider nou eigenlijk. Want uiteindelijk is die meer op school dan de trajectondersteuner. Ik denk dat dat een wezenlijk onderdeel kan zijn en moet zijn. Dus dat is eigenlijk een beetje wat ik zie. Heb ik daarbij de vraag beantwoord eigenlijk. *Ja, en als nu kijkt naar de frequentie, wat zou een goede frequentie zijn voor trajectgroepondersteuner.* Ik had zelf de behoefte in het begin om zeg maar best wel wekelijks contact te hebben. En dat hoeft natuurlijk niet fysiek dat je per se daar op de plaats bent

maar dat je wel weet ik kan de trajectondersteuner bellen of bereiken via mail. Op een gegeven moment als alle kaders staan en het gaat lopen en je weet goed of de procedures kloppen en of die goed staan, dat je dan frequentie wat minder zou kunnen maken en dan denk ik aan eens in de zes weken dat het prettig is als je in ieder geval een vast contact hebt en dan natuurlijk nog de mogelijkheid hebt om te mailen en te bellen met incidentele vragen. *Ja, nou is de trajectgroep op het xx 2 maanden aan de gang, nu, zeg ik het goed.* Ja gestart in maart. *Het is een beetje kort nog om te zeggen zijn er al dingen waarvan je zegt ja dat mis ik in de ondersteuning of dat had ik anders verwacht of dat zou ik wel anders willen.* Ik heb tot nu toe nog niet echt wat gemist, de kaders die hier waren die wat ik al eerder aan gaf die stonden al goed. Op een gegeven moment ben je natuurlijk hier ook aan het werk en dan merk je ook dat je bijvoorbeeld een zorgcoördinator hebt die goed op de hoogte is. En dan kun je ook snel bij een zorgcoördinator terecht. Als dat niet het geval zou zijn denk ik dat het op een school wel belangrijk is dat de trajectondersteuner een grotere rol gaat spelen in het opzetten van die zorg. Omdat het belangrijk is dat die kaders goed staan. *Ja, en nu de trajectgroepondersteuner die er nu is die heeft eigenlijk ook een monitorende functie omdat er een subsidie in het spel is. Stel dat die subsidie er niet is zou je dan vinden dat er toch iemand het proces moet monitoren dat de trajectgroep ook is waarvoor die opgezet is dat het een eruit gestuurd lokaal wordt. Of zeg je dat moet binnen een school geregeld kunnen worden.* Het zou kunnen dat het binnen een school geregeld kan worden. Ik ben er denk ik wel van overtuigd dat er enige vorm van monitoren wel belangrijk blijft. Dus het vinden ON HOUSE of ALL HOW van het samenwerkingsverband van de trajectondersteuner of dat zo is je bent als trajectondersteuner natuurlijk in dienst van de school maar ik zie het ook wel zo dat ik een verantwoording aan het af te leggen aan het samenwerkingsverband en daarin zie ik dus ook de trajectondersteuner als een monitorfunctie van klopt het nog en zijn we op de goede weg en wat is het resultaat op dit moment. Dus het is niet zo dat je 2 bazen hebt of zo, maar het is wel zo dat ik vind dat je wel die verantwoording mag blijven af leggen. Ik denk dat dat ook wel belangrijk is omdat de deler zeker als op het moment dat het een succes is. *Ja, ook wel als het geen succes is, maar we kunnen ook kijken wat er beter kan natuurlijk of anders.* Ik denk dat het wel belangrijk is omdat dan de kwaliteit dan gewaarborgd blijft het blijft zichtbaar het blijft naar buiten gaan. Misschien kan ik daar nog iets over zeggen. Als ik te veel uitweid moet je het maar even zeggen. *Nee hoor, zeg maar.* De lijsten die wij krijgen voor de docenten en ook de leerlingen om te beoordelen hoe zij de trajectgroep ervaren en de begeleiding daarbij moet ik ook zeggen wie dat ze ook ondersteunen dat mensen ook zoiets hebben van ja dat wordt ook de trajectgroepbegeleider wordt gemonitoort of te wel er is ook, het is niet een soort soloactie van iemand die hier een trajectgroep komt opzetten. Er zit namelijk een doel achter en zit een organisatie achter. Misschien wellicht als het zover is gegaan dat het allemaal in school is geïmplementeerd dat je dan dat kan los laten. Dat zou kunnen. Ik denk

dat dat moment er nog niet is. *En dit helpt misschien ook wel om docenten in te laten zien wat gebeurd er in die trajectgroep. Want als ik een docent ben die geen leerling in de trajectgroep heeft. Hoe ben ik er dan bij betrokken heb ik een idee wat er gebeurd in zo'n klas lokaal of...* Ja precies wat je nu zegt, docenten die geen trajectgroep leerlingen hebben, hebben natuurlijk ook minder zicht op wat er gebeurd. Als ze dan vervolgens horen dat er ook een organisatie als een SAMENWERKING verband is dat dat de organisatie is die de drijvende kracht is achter dit pilot project en dat het uiteindelijk gaat worden geïmplementeerd in meerdere scholen en dat als het een succes is dat het dan dat helpt ook mee aan draagkracht te creëren, draagvlak voor een trajectgroep. Ze zien het nut ze zien ook, ja, op dit moment is het ook niet zomaar een project wat uit de lucht komt vallen en wat misschien morgen wel weer weg is of zo. *Ja, ja...(??) Een dubbele opmerking hè. Ja. Als je nu kijkt hoe de traject ondersteuner is natuurlijk net zo'n een soort nieuwe taak als een trajectbegeleider. Dat moet natuurlijk ook vorm krijgen. Zoals we het nu vorm geven met de begeleiding op de scholen apart en de begeleidingsbijeenkomsten die hopelijk op een gegeven moment meer richting intervisie gaan. Zeg je dan nou dat vind ik goed. Als je dat een cijfer zou moeten geven bijvoorbeeld, zeg je van nou waar zou je dat dan inschalen bijvoorbeeld.* Het cijfer dat meteen bij me naar boven komt is een 7 omdat ik er wel tevreden over ben hoe het gaat. Zeker punten vooral in de begeleiding op de werkvloer is heel belangrijk, persoonlijk vind ik, waardevol. De intervisie of de bijeenkomsten die er zijn op de scholen zijn waardevol omdat je samen het pilot project draait en ziet wat er daar gebeurd en op andere scholen daar kan je natuurlijk fysiek niet altijd kijken dus dat is prettig als je dat hoort en terughooft. Kennisdelen dus wat er wel gebeurd is dat er op een andere school al wel natuurlijk al langer mee gewerkt is, dus daar kan je kennis halen. Hoe gaan jullie dat doen en hoe gaan jullie met dat soort zaken om. Hoewel elke school weer anders is natuurlijk, maar toch. Dat vind ik heel waardevol. Ik denk dat het een goed idee is om het intervisie achtig te gaan maken ja. Waardoor je meer van dit soort dingen zou kunnen krijgen, kennis delen, dingen voorbereiden door de traject begeleider zelf. Dus het moment te bedenken van nou daar loop ik tegen aan of dat vind ik interessant dat wil ik graag delen. Klassenmanagements gericht of oplossingsgericht coachen of dat soort zaken zijn belangrijke dingen die we kunnen doen in zo'n bijeenkomst. *Je zegt nu een 7. Ja. Wat zou je ideaal kunnen zijn als je zegt van nou als ik...* nou ik denk dat wel een 8 moet kunnen. *En wat denk je dat er voor nodig is om naar een 8 te kunnen.* Wat er voor nodig is is een goede input van anderen denk ik. Een goede agenda. Duidelijk van te voren van oké deze punten gaan we bespreken volgende keer. Niet zo dat er verwacht wordt en dat er dan een aantal praktische dingen op de agenda staan, dat je eigenlijk een agenda krijgt waarin je vertelt, nou dit is even de stand van zaken iedereen kan dan even een moment pakken om de stand van zaken te melden. En dat we ook vervolgens praktisch aan de gang kunnen met wellicht lijsten voor klassenmanagement observatie of dat soort zaken. *Ja, dat het veel gericht is want het is nu*

heel erg....het is nu heel veel merk ik praten over wat er gebeurt, incidenten wat ook goed is omdat je zelf tegen incidenten aanloopt. Maar we merkten wel dat sommige zover waren al dat ik zoiets had ja op dit moment merk ik daar niet zoveel van in de trajectgroep. Misschien ook omdat het een andere school is of omdat het nog niet zover is. Dus ik denk dat daar wel ruimte voor moet zijn. En denk je dat, vind je dat het en en moet blijven, en het stukje op de werkvloer en de begeleidingsbijeenkomsten of zeg je alleen begeleidingsbijeenkomsten zal wel genoeg zijn. Nee, ik denk dat het en en is ja. Ik denk alleen dat het wel lastig te realiseren is namelijk de intervisiebijeenkomsten zijn moeilijk soms in te plannen. Vooral omdat je als trajectgroepbegeleider natuurlijk hier op school functioneert van als de school open is tot aan de school gesloten is. Omdat er wel eens leerlingen zouden kunnen komen of je hebt vast afspraken met leerlingen. Waardoor je een trajectgroep fysiek moet sluiten en dat kan een nadeel hebben namelijk. En ik denk dat het ook soms zo is dat het een nadelig iets is. Daar kun je natuurlijk goede afspraken over maken en dat wordt ook wel gedaan met leerlingen. Nou op dat moment is het dicht of daarna kun je niet komen. Alleen ja als de trajectgroep zegt ja we zijn een opvangklas en we zorgen ervoor dat de deur openstaat, dan moet hij natuurlijk niet dicht zijn. Nee, en hoeveel keer per jaar zou jij het dan zeggen, nou ja als we het dan toch doen, dan echt niet meer dan zo vaak per jaar. Ja, dan zou ik het op zes houden ja. Ik bedoel bijeenkomsten van 6, dus dat betekend dat je om de zoveel weken zit ja dus. Is het maandelijks of niet? Ja, we doen het nu ongeveer maandelijks maar ik denk dat het wel de goede frequenties is hoor. Ja, dan ga je naar 2 maandelijks eigenlijk hè, nee dat kan niet want we hebben ook nog vakanties. Ik denk 6 weken hoor. Ja precies. En zijn er dingen op het vlak van ondersteuning die je nu nog niet krijgt of waar we nog niet aan toegekomen zijn deze periode. Waarvan je zegt dat vind ik wel noodzakelijk. Nou omdat het een pilot is loop ik natuurlijk tegen bepaalde dingen aan. Ondersteuning, weet je wat het is. Ik ben zelf wel bij machte om dingen voor mezelf te regelen dus en de lijnen op school zijn nog al kort hier dus ik kan er ook mee terecht. Ik kan bij de trajectondersteuner terecht. Als ik ergens tegenaan loop dan meld ik dat wel. Zoals hier voor ons lag. Ja, ik ben enthousiast over het project en ik denk dat ik ook dingen zie die verbeterd kunnen worden maar dan heb ik het ook over gekke praktische dingen zoals ja waar je tegen aanloopt in het trajectgroep. Ik zit nu met jou dit gesprek te doen, maar het zou kunnen dat er straks een leerling binnenkomt. Ja. Wat doe ik dan, nou ja dan zouden wij eigenlijk fysiek in een andere ruimte moeten kunnen gaan waar ik toch zicht heb op die leerling. Dat zijn allemaal dan van die dingen dat ik denk ja dat zijn ideale dingen omdat ik wel denk dat er zo'n project als dit goed is. Ja, dan ga je misschien al snel naar dat soort dingen kijken. Ja, maar ik denk weet je als je natuurlijk het gevoel hebt van inhoudelijk loopt het maar ik loop nu tegen praktische dingen aan.. Ja, dat is ook zo.. omdat dingen niet kunnen ik denk dat dat ook hele goede evaluatiepunten natuurlijk straks zijn. Ja precies. En inhoudelijk....kijk soms loop ik ook weleens tegen aan dat ik zoiets denk van, we hebben

procedures afgesproken op school die zijn ook belangrijk want anders dan..je moet ook een beetje een schifting maken. En waar ik het wel eens een fijne lijn van balanceren vind is dat je denkt van ja maar deze leerling heeft nu hulp nodig om dit moment weet je wel en dat je dan denkt ja goed wat gaan we dan doen. Ga dan procedures inzetten, ja, waarom, nou ja omdat het belangrijk is dat de procedures draaien of is het voor de leerling belangrijk dat hij opvang heeft en is het misschien wel en dat heb ik het vooral over zorgleerlingen of een REC leerling die kan natuurlijk sowieso snel gebruik maken, maar zo'n zorgleerling die eigenlijk heeft.. misschien is het maar even nodig dat hij 1 dag hier zit, dan krijg je toch dat wankel evenwicht tussen ja een eruit gestuurd lokaal hoe gaat dat werken. Terwijl ik wel denk ja .. *soms werkt het ...* als het een goede trajectgroep is en het is een goede school kun je dat misschien ook wel doen omdat het ook gaat om die leerling. *Maar dat zijn natuurlijk de uitzonderingen die je in je zorgstructuur kan opnemen. Je zou als op een gegeven moment de trajectgroep zo draait dat je op een gegeven moment kan zeggen van nou dit zou ik er eventueel bij kunnen hebben.* Nou het hangt inderdaad ook wel af van de zorgstructuur daar heb je heel veel gelijk in. Zeker op de momenten dat de lijnen duidelijk zijn, dat de docenten weten dat het niet naar een eruit stuur lokaal is maar dat er procedures aan vast zitten maar als een mentor tegen een leerling of echt tegen zorg aan loopt dan heb je natuurlijk een prachtig stukje begeleiding in school en dat is dan zonde om daar misschien dan op die manier geen gebruik van te maken. Ik denk dat dat wel iets is dat we mee zouden moeten nemen naar een stukje procedureels belangrijk omdat het nieuw is. Ja, goed als je dan als trajectbegeleider gewoon even een rustige plek kan bieden aan een leerling dan hoeft je misschien helemaal geen behandelingsplan te schrijven of een begeleidingsgesprek. Nee, de leerling komt hier gewoon even rustig werken ja waarom omdat het nou eenmaal even beter is voor deze leerling. *Maar goed het gevaar daaraan is weer dat leerkrachten heel makkelijk denken o, ik ben deze leerling zat dus hij kan wel daar naar toe.* Ja, en dat is het wankel evenwicht dat je een prachtig instrument hebt om het te doen en de vraag is of je het altijd moet doen. *Als we nog even terug gaan naar de trajectgroep ondersteuner, welke kwaliteiten vind jij dat een trajectgroep ondersteuner zou moeten hebben om deze dingen die jij net hebt opgenoemd wat belangrijk is te ondersteunen te monitoren een stukje begeleiden wat zeg je dan wat zijn belangrijke vaardigheden of kwaliteiten.* Een trajectondersteuner heeft zowel inhoudelijke als organisatorische kwaliteiten nodig op het gebied van begeleiding. Dus een goede manier van coaching, contactuele vaardigheden lijkt me wel handig. Maar dat is een flauwe opmerking, maar het is ja. Het geldt eigenlijk het zelfde voor de trajectbegeleider alleen de trajectondersteuner zal daar boven moeten staan en ook dus de organisatorische aspecten van het geheel moeten kunnen overzien op verschillende scholen. Ja, flexibel moeten kunnen zijn omdat ook steeds weer op een nieuwe manier aan te pakken. Lijkt me nietja pittig eigenlijk best wel. *En nog andere aantal dingen waarvan je denkt ja... Zijn er dingen die je mist of waar je tegen aanloopt of... Nee*

op dit moment niet. Direct ondersteunen is belangrijk voor het implementeren en het ondersteunen dus echt werkelijk ondersteunen in een trajectgroep. Dus je zal als trajectondersteuner op de hoogte moeten zijn van wat er gebeurd en kunnen interveniëren om dat moment maar ook kunnen coachen van een trajectbegeleider. Ja, dat stukje hier in een trajectgroep dat wordt gedaan door de trajectbegeleider om een moment dat de trajectgroepbegeleider denkt o jee help. *Ja, dat je een beetje een lineair proces hebt zeg maar.* Dat een trajectbegeleider ook denkt van ja om dit moment kan ik wel naar iemand toe die ook kennis van zaken heeft. Het is ook iemand die op de hoogte is van het traject en de gelden en de wegen daarnaar toe en contact te onderhouden met externe bij wijze van spreken zodat je ook kan zeggen, nou als je dan en dat, als je ondersteuner of als trajectbegeleider tegen dat aan loopt zou je dat eens een keer kunnen proberen. Dus een kennisbaken ook een proces bewaker. *Als ik even het hele gesprek probeer samen te vatten dan ben je op de grote lijnen wel tevreden, je zegt op begeleidingsbijeenkomsten zouden we nog iets meer kunnen inzetten - er loopt tijdens het gesprek iemand binnen waarop gereageerd wordt "dit is een mooi voorbeeld"- We zouden dus nog meer kunnen inzetten op die begeleidingsbijeenkomsten hoe die gestructureerder te maken wat meer intervisie gericht en misschien ook een stukje meer scholing.* Dat zou ik heel fijn vinden en dat scholing dat hoeft niet zo heel erg heftig te zijn dat je dan allerlei maar ja da's toch mooi als je dan mensen binnen je kennis..., binnen die trajectbegeleiders werd er ook gezegd er zit zoveel inhoudelijke kennis laten we daar in Gods naam gebruik van maken. Laten we niet dat.. en ik denk dat dat de kern vormt van een trajectgroep, begeleiding en ondersteuning door die kennis te delen met de trajectbegeleiders die het op hun beurt delen met de docenten en de mentoren. En dat is natuurlijk wat je kan en dat is daarnaast een begeleiding met leerlingen eigenlijk een hele belangrijke taak. En ik vind het overigens nog even opmerkend over bij die intervisie bijeenkomsten heel leuk en fijn omdat op de verschillende scholen te doen, dat vind ik een pluspunt. *Ja, om te zien hoe dat bij elkaar komt.* Ja, dat vind ik echt een pluspunt omdat je ook ziet als je er tegen aan loopt hé oké zij doen het zo, dat ziet er zo uit, goh wat leuk, niet alleen wat leuk, maar wat handig o ja dat wil ik ook, zo. Of dit is eventjes o ja het is handig wat hier gebeurd. *Zijn er nog dingen die je wilt toevoegen die ik niet gevraagd heb, waarvan je zegt dat nou vind ik ook wel belangrijk als we toch naar de trajectondersteuner kijken.* Nee, op dit moment niet echt waarvan ik denk dat is echt heel van wezenlijk belang. Ik denk dat er heel veel dingen al aan bod komen bij zo'n intervisie bijeenkomst en in de contacten tussen de trajectgroepen en begeleider in ondersteuning op dit moment. Daarnaast kun je gewoon merken dat zo'n trajectondersteuner dan ook contact heeft met de school dus de trajectbegeleider kan wel daadwerkelijk bij de direct leidinggevende van de school terecht die dit in zijn pakket heeft. Dat is ook wel heel belangrijk. Dus dat loopt eigenlijk goed, dat loopt eigenlijk heel goed. *Dus als je nu nog zou kijken voor het ideale plaatje voor de toekomst dan zeg je: nou zoals het nu loopt gaat het goed alleen nog die aanvulling op die begeleidingsbijeenkomsten.* Ja,

ja ik weet niet wat een trajectgroepondersteuner kan betekenen over procedurele stukken met betrekking tot de inrichting van een trajectgroep. Ik weet niet in hoeverre dat op papier komt. *Maar dat kunnen we meenemen in de evaluatie van deze pilot kunnen we op een gegeven moment aanbevelingen doen voor de inrichting van een trajectgroep. En ik denk dat wat jij noemt dat je een soort spreekkamertje hebt..* en dat je de procedures zoals wij die tijdelijk hebben afgesproken dat dat eigenlijk wel heel goed werkt. Los van het feit dat er soms een wens is om bijvoorbeeld eventjes een hoek af te snijden maar dan weet je ook bewust dat je die hoek aan het afsnijden bent. Maar je hebt die hoeken wel neergezet. Dit is het kader. *En ik denk dat dat wel heel sterk is hier. Jullie zijn op zich van alle pilots wat later gestart maar ik denk wel dat de basis, het fundament heel goed gelegd is hier.* Ja, dat voelt ook zo. En het lijkt ook heel duidelijk bij docenten zo te zijn. Er is geen enkele leerling hier naar toe gestuurd. Er is geen enkele leerling zomaar terecht gekomen in een trajectgroep. Als er een docent naar mij toekomt. Dan weet hij ook op dat moment dat hij een procedure moet gaan volgen om de leerling in de trajectgroep te plaatsen dat daar een procedure aan vast zit. Wel komen de docenten naar me toe die vragen wel dingen. Die zeggen van bijvoorbeeld zou jij ik denk het misschien wel een goed idee is om een procedure te gaan starten. Weet je en dan is een mentor vind ik heel autonoom in dat stukje om dat te beslissen. Ik beslis dat niet voor hem of haar. Maar hij of zij weet wel de weg hier op school. Dat wisten ze daarvoor nog niet. Dan valt de projectgroep misschien ook goed. *Maar als ik naar de rol van??... trajectondersteuner hier op school kijk hebben we daar ook heel veel over gepraat. Hoe we dat vorm moeten geven. Hoe het in elkaar zit.* Dat kun je merken. Het is heel belangrijk dat de trajectondersteuner, degene die het trajectstukje op de school adopteert goed ondersteund daarin. Dit is wat er gebeurt, dit is belangrijk. Dit zijn de pijlers waarop je het moet aannemen. Dus heel goed kijken zijn de randvoorwaarden er allemaal, klopt het allemaal en dat is van: is het lokaal in orde tot is de zorgstructuur op dit moment zodanig dat een trajectgroep hier een succes of in ieder geval een plek kan hebben. Kijk je kan het overall plaatsen een trajectgroep. *Nee, dan krijg je dus inderdaad, dat begeleiden is belangrijk maar ook het adviseren en het stukje monitoren.* Ja, dat is misschien dan nog de aanvulling daarbij, dus het monitoren het inhouden op de begeleiden van de trajectondersteuner of het trajectbegeleiden maar inderdaad wat je zegt het adviseren en het implementeren samen met de school dit is wat er voor nodig is en als je dit hebt dan kunnen we gaan starten. Dat is er voor nodig, goed zorgplan, goede plek over nadenken over een visie en een doel. Ik merk gewoon hier dat achter deze school een visie zit op de traininggroep ze hebben heel duidelijk voor ogen wat er hier moet gebeuren. Ja, het is leerling begeleiding maar het is ook docenten begeleiding dus met andere woorden er werd heel duidelijk verteld we willen graag dat je in de klassen bent, dat je ziet wat er gebeurt dat je met docenten afspraken maakt. Als er dan zo met een leerling niet loopt, want daar gebeurt het, in de klas gebeurt het, niet hier in de trajectgroep eigenlijk stiekem, niet

doorvertellen. *Ik denk dat dat ook het doel is. Het doel is dat die docenten bekwaam worden om met leerlingen om te kunnen gaan. Dat daar een hele grote rol in ligt.* Ik realiseerde me deze, omdat er vorige keer hierover een vraag werd gesteld in het trajectoverleg. Hoe komt het dat er hier zo weinig leerlingen zijn. Toen dacht ik, dat is meer een opmerking dan een vraag maar, ik realiseerde me wel dat hier een andere visie zit. *Ja, het uitgangspunt hier is altijd heel duidelijk geweest.* En dat er misschien wel leerlingen zijn voor de trajectgroep, daar ben ik van overtuigd, alleen dat de docent het meldt aan de mentor vervolgens de mentor aan de afdelingsleider. De afdelingsleider heeft een intern overleg met de zorgcoördinator. Dat was er al voordat de trajectgroep er was. Toen kwam de trajectgroep en die plaatste zich eigenlijk daarna. En de zorgcoördinator was dus al de poortbewaker. En het moment dat de trajectgroep kwam was een soort echt een aanvulling op wat er al gebeurde. *Maar de zorgcoördinator speelt hier ook een grote rol. Ja, dat vind ik zeker. En die heeft die rol ook. Ja.*

23 mei 2011

Interview trajectbegeleider 2.

John we gaan het hebben over de trajectgroepondersteuner. Een heel lang woord elke keer. Als je het woord trajectgroepondersteuner, als je aan de persoon denkt. Waar denk je dan aan? Welke taken, welke... In eerste instantie waar het voor op gezet is, en dat is een ondersteuning richting reekleerling hier op het Mendel College met als doel om het leerklimaat voor hun zo optimaal mogelijk te laten verlopen. En daar valt een stukje begeleiding onder, begeleiding van de leerling zelf en de begeleiding uiteraard van de docent die de leerling in de klas heeft. *Nu is er van het samenwerkingsverband uit een trajectgroepondersteuner aangesteld. Hoe zie je de rol van de trajectgroep ondersteuner. Hoe ervaar je die.* De rol van de trajectgroep ondersteuner die ervaar ik nou een beetje als een gids die ik nog heb om dus de functie van trajectbegeleider en het trajectgroep in te bedden binnen de school waar ik werkzaam ben. Die overzicht houdt over de route die gelopen moet worden aan de hand van het werkplan waar ook de inzichten vanuit het samenwerkingsverband over wat de trajectgroep nou precies behelst. En ja, bewaakt ook bepaalde uniformiteit richting de diverse scholen die met dit project, of die bij dit project betrokken zijn ten aanzien van de trajectgroep. Dus dat is een beetje hoe ik de trajectgroepondersteuner ervaar. En daarnaast voor mij persoonlijk ook nog een vraagbaak en een vraagbaak ten aanzien van dingen die zich aandienen, praktische dingen die zich ook aandienen op school. En ook in de afstemming tussen zeg maar de richtlijnen die het samenwerkingsverband heeft met de trajectgroep en de school. En de doelstellingen die de school daaraan verbind. Dus eigenlijk ook een soort intermediair tussen de school en de doelstelling die vanuit het samenwerkingsverband worden aangegeven. *Vind je dat een noodzakelijk iets dat een school een trajectgroep gaat opstarten.* Ja, want wat ik, mijn

eigen ervaring is dat je echt van buitenaf een soort adviseur nodig hebt die de richting blijft geven ondanks dat de doelstelling van school wel eens iets kunnen verschillen van wat nou precies beoogd wordt met de trajectgroep en de ondersteuner vormt dan ook een... vind ik heeft echt een wakende rol dat wordt toegezien op het nakomen van een niet alleen maar het inhoudelijk aspect maar ook ten aanzien van het faciliterende aspect van de trajectgroep. En dat ervaar ik in ieder geval als heel prettig. *Als je kijkt naar de frequentie van de trajectgroep ondersteuning nu. Nu was het 1x in de week en nu wordt het wat minder. Vind je dat een goede frequentie.* Ja, dat vind ik ook wel logisch want je merkt dat natuurlijk dat je zelf ook wat meer kennis hebt verworven over de functie zelf die gewoon relatief nieuw is. En daarin in de afstemming met de ondersteuner duidelijk beeld hebt verkregen over wat wel en wat niet. Dus dat daardoor ook de frequentie afneemt dat lijkt me logisch, een logische zaak. Dat neemt niet weg dat het wel belangrijk blijft gelet ook op de ontwikkeling van de trajectgroep en ook de ontwikkeling van de functie om het zo maar te zeggen om op een gegeven moment wel te blijven ontvangen. *Als je kijkt naar hoe de taak invulling van de trajectgroepondersteuner nu ingevuld is, vind je dat voldoende of zeg je, nou daar mis ik een paar essentiële dingen in.* Ja, dat vind ik deels lastig te beoordelen omdat je het dan hebt over zeg maar de functie van trajectbegeleider en ook de persoonlijke invulling die ik wenselijk daaraan zou verbinden, vanuit mijn eigen achtergrond. Dus op zich zoals de functie nu is omkleed biedt het voldoende mogelijkheden om de doelstellingen te bereiken. Ik denk nog wel dat het een functie is die in ontwikkeling zit en waarbij je naar mate de tijd vordert en het project voordurt zou kunnen kijken hoe je dat verder nog kan aankleden. Om het, nou om de expertise en deskundigheid nog breder de school in te laten gaan. *En aan welke ondersteuning zou je dan behoefte hebben.* De ondersteuning vanuit ... nou is met name inderdaad kijken in hoeverre de doelstellingen behaald worden die de trajectgroep in zich heeft. Maar ook naar de behoefte inventarisatie nog ten aanzien van wat andere taken zouden kunnen gaan vormen voor trajectgroepbegeleider. En de vraag is... het is nu heel erg gebonden aan de leerlingen in de trajectgroep en de vraag die ik zelf heb is of als daar in is voorzien of je gericht op de deskundigheidsvordering het niet wat bredere zou kunnen gaan trekken naar docenten toe bijvoorbeeld. *Ja.* Het richt zich nu heel erg op de rekvier leerlingen en bepaalde zorgleerlingen in de ondersteuning en het zeg maar terugdringen van handelingsgelegenheid van docenten ten aanzien van het klassenmanagement bijvoorbeeld. Dat zou ook nog wat breder ingezet kunnen worden. *Ik denk dat...* En de rol van de trajectgroepondersteuner daarbij is uiteraard ook wel om dan wel ook zicht te behouden dat de kern dus waarvoor het is opgestart, waarvoor dit project loopt om daarin ook wel te werken aan een duidelijke identiteit van die trajectgroep binnen de school waar ook breder dan alleen maar binnen de school binnen het onderwijsveld om nou de identiteit echt wat neer te zetten. Dat het ook duidelijk herkenbaar is. Niet alleen maar voor een school die entreegroep heeft maar voor het onderwijsveld dat trajectgroepen meerwaarde kan

bieden in het onderwijs veld. *Als je kijkt naar hoe de trajectgroepondersteuning nu geregeld is met een trajectgroepondersteuner. Als je dat op een schaal van 1 tot 10 zou moeten zetten hoe zou je dat dan beoordelen.* Nou dat zou richting de 7 gaan. Ja, ja omdat en 7 omdat denk ik ook voor trajectgroepondersteuners maar sowieso voor het samenwerkingsverband een pilot betreft en je dus natuurlijk wel met een goed vooropgezet werkplan aan de slag gaat maar het ook een kwestie van trail en matter blijft om te kijken wat werkt wel en wat werkt niet. En op grond van evaluaties te kijken waar je verbeteringen kan aanbrengen. *En als je nu zelf zou moeten zeggen nou om.... want waar zou je willen dat hij op zou staan. Het is op zich nu een 7 maar zou je willen het moet een 8 zijn of het moet eigenlijk een 9 zijn.* Nou ik denk dat een 8 op zich een heel mooi cijfer zal zijn. En een 9 en een 10 denk ik ja, dan zitten we in een ideale wereld en die is er wat mij betreft niet. Dus ik ervaar de begeleiding in die zin nu als prettig en voldoende ondersteunend voor de taak waar we voor staan. *En wat zou een stap extra kunnen zijn. Is er iets wat je mist waarvan je zegt nou dat zou wel extra...* Nou ik denk dat dat straks wat meer in beeld komt wanneer de evaluatie zou kunnen plaatsvinden en je wat breder naar de diverse scholen kan kijken als samenwerkingsverband maar ook als ondersteuner om op grond van de best practice te kijken wat werkt wel wat werkt niet en op die manier ook, en dan kom tot uniformiteit wat meer gericht zou kunnen kijken van goh op ene school heeft het op die manier gewerkt op andere school op die manier gewerkt en wat zien wij nou, wat ervaren wij nu wat een manier is waardoor de meerwaarde zo effectief mogelijk naar voren komt. *Wat vind je dat kwaliteiten of vaardigheden moeten zijn van een trajectgroep ondersteuner. Als we nu nieuwe mensen zouden aan gaan trekken.* Nou ik denk met name deskundigheid gericht op uiteraard het didactisch aspect nou ja eigenlijk toch wel een koppeling tot didactisch pedagogisch omdat het zich zo verhoudt ook binnen de functie van trajectgroepbegeleider dat het ook noodzakelijk is bij een trajectgroepondersteuner. *Ja.* Want dat vormt toch eigenlijk ook een sparringpartners van ja, voor mij. Dat vind ik deels binnen de school maar deels heb ik extern ook echt die reflectie mogelijkheid nodig. *Ja.* Want kijk hoe ook inhoudelijk gezien of mijn aanpak inderdaad strookt met een soort algehele denkwijze waarop men weet, zo moet het ook vorm krijgen. *Ja.* Dus dat is belangrijk. Richt je vraag zich op de trajectondersteuner? *De trajectgroepondersteuner.* Ja, ja dus gedegen didactisch dus kennis ook van het schoolsysteem ook zeker wel pedagogisch inzicht. *Ja, en nu heeft de trajectgroepbegeleider ook nog steun van de ambulant begeleider.* Ja. *Als dat wegvalt..* Ja.. *wat zeg je dan wat zou daar voor in de plaats moeten komen.* Nou ik denk wel dat daar over nagedacht moet worden. *Zou er een coach moeten komen of..* Coach maar ik denk zeer zeker ook gewoon aan opleidingsmogelijkheden voor de trajectgroepbegeleiders in die zin. *Ja.* En of dat dan via een coach of via een trajectgroepondersteuner wordt vorm gegeven denk ik goh aan die mogelijkheid zou je kunnen denken. *Of dat je...* Ik denk er vind een stukje overdracht natuurlijk deels nu al plaats aan de ambulant

begeleider. Maar niet iedereen zoals ik zelf heb een hele grote didactische achtergrond in die zin. *En, ja, nu zit ik wel meteen in oplossingen te denken, maar denk nu bijvoorbeeld het samenwerkingsverband biedt mentortrainingen aan specifiek voor mentoren zou het samenwerkingsverband ook zo'n training aan kunnen bieden voor trajectgroepbegeleiders?* Ja, zolang je maar echt specifiek gericht op die functie.. *Ja, als je het specifiek dingen gaat inventariseren..* Ja, dan denk ik dan ben je echt ook...ook dat vind ik weer een toevoeging aan zo'n identiteit dat je ook je scholingsmogelijkheden ja specifiek gaat richt op de functie van trajectbegeleider en waarbij je ook een inventariseren goh welke deskundigheden zijn er onderling aanwezig en kan je onderling tot een uitwisseling komen dat doen we deels al door middel van die intervisie bijeenkomsten maar ook daarin zou je ten aanzien van een scholingsaanbod nog kunnen gaan denken wat hebben we bij elkaar te halen wat kunnen we elkaar bieden. *Ja, ik denk daar hebben we nog een hele slag te slaan is.* Ja. *Vind je dat wel nuttig die bijeenkomsten zo.* Ik vind ze in die zin nuttig om in deze fase van elkaar ook te vernemen hoe het ermee staat. Ik denk dat er een inhaal slag kan komen door bijvoorbeeld een keer eens een middag daar mee bezig te zijn en dan echt specifiek met een bepaald, of rondom een bepaald thema. Wat je met elkaar voorbereid of waarvoor je een externe of een ?? groepondersteuner wie dan ook maar die die kennis heeft dat wat effectiever kan worden ingezet want 2 uur is daarin heel beperkt en veel tijd gaat op aan inventariseren van, wat is de stand tot nu toe bij diverse trajectgroepen.. en ook de verschillen. *Ja, ik denk ook dat daar nog een grote slag te slaan is.* Ja. *Zijn er dingen die ik nu niet aan je gevraagd heb met betrekking tot de trajectgroepondersteuner, waarvan je zegt nou daar wil ik nog wel iets over zeggen of.. daar vind ik nog iets van...* Nou, eigenlijk niet, nee. Ik ervaar het als prettig dat ik weet dat wanneer ik ook ergens gewoon tegen aan loop een beroep kan doen op de ondersteuner daar. Of in ieder geval dat ik daarin even een spiegel kan krijgen ook van goh is mijn observatie of is hetgeen wat ik ervaar of beleef hoe weerhoud zich dat tot de doelstellingen en moet daarin bijgestuurd worden ja of nee. En dat vind ik wel heel prettig om dat dat iets is als trajectbegeleider waar ik onvoldoende zicht op heb omdat het ja ik wordt toch in beslag genomen door de waan van alle dag hier en ook de cultuur en de doelstelling die men hier beoogt en betracht te behalen en het is goed om helder zicht te houden op of dat ook strookt met de opzet vanuit het samenwerkingsverband. *Dan sluit ik het hierbij af.*

25 mei 2011

Interview met trajectbegeleider 3

M. we zitten hier om over de trajectgroepondersteuner te praten. Jij werkt op het xx als trajectgroep begeleider sinds 1 januari 2011. Dus een paar maanden. Dus je hebt wel al een beetje een beeld van ... Nou als je het woord trajectgroep ondersteuner hoort waar denk je dan aan. Wat komt er in je op.

Waar ik in de eerste plaats aan denk is het trajectgroepondersteuner, het dat is dan, spreek ik nu vanuit mijn ervaring het proces begeleid van het opzetten van de trajectgroep en de voortgang. En ja dat is vooral het proces van, hoe zet je het dan op en wat heb je daarvoor nodig en inhoudelijk ook wel en het opzetten van het werkplan die, Ja. *Ja, ja en vind je dat jij daar.. vind je dat de trajectgroepondersteuner daar ook ondersteunend is of wel heel erg leidend in is.* Nee, ik vind dat de trajectgroepondersteuner, wat een vreselijk woord is dat hè, TGO of zo kunnen we er van maken hè. *Ja zo kort ik het nu ook af.* Ja, wat zei je nou. *Of die daarin echt ondersteunend is of meer leidend.* Ondersteunend vind ik in dit geval ja, ja. *En kan je dat een beetje toelichten.* Ja, ondersteunend in die zin dat er wel als ik het heel concreet zeg, voor het werkplan bijvoorbeeld er was een kaderplan en een werkplan en dat er heel veel verwijzing is van kijk ook is hoe anderen het doen of het aandragen van materiaal van hoe anderen het hebben gedaan. En dat is in die zin is het dan meer het begeleidender dan... wat was het nou... ondersteunender dan het leidende.. *Al die woorden hè.* Ja, ja, nee maar dat het aan ons is om het inhoudelijk vorm te geven maar dat de zeg maar een soort kaders wordt aangegeven daarin. *En vind je dat goed, of zeg je ja, er zou veel meer eenduidigheid tussen de scholen moeten zijn of ...* Ja, ik vind dat sowieso prettig dat de kaders worden aangegeven dat er ook wel binnen het werkplan dat er naar wordt gekeken of waar nog wel accenten. In mijn geval had ik ook best wat meer begeleidend, wat meer... achteraf gezien had ik wel wat meer begeleiding willen hebben. Maar dat heeft dan weer een andere oorzaak dat....*Maar kun je ook vertellen waarin je dan meer begeleiding wil hebben...* Ik denk toch inhoudelijk ja, ja, ja. Dus het schrijven van werkplan vond ik best wel op zich best wel een klus en ook omdat dan met puntjes op de i te zetten natuurlijk en stappen en dergelijke. Ook leuk om te doen, ook wel uitdagend om te doen, maar om ook meer daarin uitwisseling te hebben. Maar misschien was dat eigenlijk een taak geweest voor een .. mijn collega omdat samen te doen. *Nou ja, dat is waar we nu een beetje naar zoeken, wat zou de rol van die trajectgroepondersteuner moeten zijn en daar zijn jullie ervaring heel belangrijk in. Want vind je ook dat het iets is.... wat er sowieso moeten zijn. Als andere scholen een trajectgroep op zouden gaan zetten zeg je dan van ja, het is heel belangrijk dat het samenwerkingsverband een trajectgroepondersteuner levert of zeg je van nou dat hoeft niet zo want ze kunnen ook de ervaring bij mij/jou komen halen of bij een andere trajectgroep.* Nee, ik vind wel dat het iemand van

buitenaf zou kunnen zijn. Ik denk dat je dan net een stapje... los van ... want ik heb natuurlijk praktijk ervaring dus dat traject dan hierin dat samenwerkingsverband beter, ja die kan hier dan iets erboven uitstijgen of zo kijken van wat de verschillende scholen doen dus iets onafhankelijker kijken. Ik kom natuurlijk met 1 ervaring daarin. Ik kan wel mijn ervaring leveren. *Ja. Dat wel, ja. Maar meer het kader, denk toch meer het samenwerkingsverband doet. En als je nu kijkt want in het begin is de frequentie best veel, dan komt de trajectgroepondersteuner veel op de scholen. Ja. Vind je dat dat voldoende is geweest of zeg je dat zou meer moeten, of dat zou minder moeten. Of dat zou in de loop van de tijd minder moeten worden.* Nou ik vond het in het begin heel erg prettig dat de frequentie hoog is en ja, ik denk we hebben nu wel afspraken gemaakt maar ik geloof dat ik het toch prettig vind van als het zo structureel is dat we dan toch zeggen van ook die beginfase intensief en dan daarna toch zo om de 2/3 weken of zo dat het vastligt. *Ja. En niet zozeer op afroep. Ja. Ik denk wel dat ik dat goed vind zo voor een eerste half jaar misschien. En wat vind je dan wat vooral de taak moet zijn van de projectgroepondersteuner. In het beginstuk is heel ondersteunend geweest en als je dan nu zou zeggen elke 3 weken of elke 2 weken komt de trajectgroepondersteuner langs wat zou je dan de rol moeten zijn.* De rol zou kunnen zijn, ik denk dat ik denk dan, eerst is het werkplan geschreven dus daar ga je mee aan de slag en dan komt er telkens iets, er komt bijvoorbeeld tussentijdse evaluatie met leerlingen of met leerlingen ga je het afronden. Dus dat soort vragen van hoe gaat het dan en wanneer ga je bijvoorbeeld afronden en hoe doe je dat. *Ja. Dus er komen andere inhoudelijke aspecten. Ja. En dat is denk ik wel waar ik dan ja, of zou willen praten of kennis over zou willen hebben. Ja, dus eigenlijk zeg je van, nou wat we nu veel gedaan hebben is echt het opzetten en eigenlijk de structuur of de organisatie. En nu zou de begeleiding meer op de inhoud moeten gaan zitten van nou we hebben ook handelingsplannen, Ja, en hoe gaan we daar nu verder mee. Ja. Wat wordt een volgende stap. Dit is een leerling waar de doelen niet mee gehaald zijn. Hoe lang ga ik er mee door. Bijvoorbeeld dat soort.* Ja, ja heb ik wel behoefte aan. *Ja. Maar bijvoorbeeld ook de rol van, hoe ga je het doen met bijvoorbeeld klassenmanagement of dat een belangrijke taak is. Ik ben er nog nauwelijks aan toe gekomen. Klassenobservatie, of hoe gaat....hoe gaat dat de trajectgroep meer de school in. Dat is dan hier eigenlijk wel op het Schoter een doel. En ja daar heb ik ook behoefte aan om daar meer over uit te wisselen of meer over te horen. Ja. Ondersteuning in te hebben ook. Ja, ja. Dus dat zit op beide, dus de voortgang van het proces zeg maar... de opzet en dan de voortgang. En vind je het lastig dat de trajectgroepondersteuner eigenlijk een dubbele rol heeft. Een de ene kant het stukje ondersteunen en begeleiden en aan de andere kant ook het stukje monitoren. Voelt dat vervelend.* Ik weet niet precies wat je daarmee bedoelt. *Nou, nu zit de trajectgroepondersteuner natuurlijk ook in de rol, ja het heet monitoren maar het voelt ook een beetje als controle om te zeggen nou jullie hebben dit gezegd in jullie werkplan maar nu wordt de trajectgroep wel erg gebruikt als een eruit stuurlokaal of iets*

heel anders dan in jullie werkplan staat. Nee, dat vind ik niet vervelend nee. Dat voelt niet als een dubbele rol? Nee, ik vind het wel prettig dat je juist omdat we dan zo in de praktijk zitten dat jij juist echt van buitenaf kunt meekijken. Omdat er dan niemand in de school is omdat het allemaal al zo druk en hectisch is die dat We werden even onderbroken. We hadden het erover van, zou de rol die de trajectgroepondersteuner nu heeft zou dat niet een rol van een zorgcoördinator kunnen zijn. Daar heb ik nog nooit over nagedacht. Dat weet ik niet. Ja... even nadenken of dat zo..... Misschien wel, maar aan de andere kant, de zorgcoördinator heeft ook geen ervaring. En de samenwerking met de trajectgroepondersteuner. Hij ziet meerder projecten en zijn theoretisch wat verder denk ik dan de zorgcoördinator. Ja. Ze hebben daar meer een wat overkoepelende visie op ja hoe zal ik dat noemen .. Ja, dat komt misschien ook van buitenaf. Ja, ja en mijn ervaring is de zorgcoördinator hier, althans, zit meer binnen het hele proces van school. En het is net zo nieuw voor haar als voor mij. Ja, ik vraag omdat een van de opdrachten aan de trajectgroepondersteuner is ook. Kijk hoe de trajectgroep kan worden ingebed in de zorgstructuur, want de scholen die nu in de pilot meedraaien zijn allemaal scholen met een goede zorgstructuur. Daar zijn ze op geselecteerd. En ja we willen natuurlijk dat het door blijft gaan en dat het beklijft en dat het dan een plaats krijgt in de, nou ja in de zorgstructuur van de school. Ja. En daarin zijn we inderdaad zoekende. Of de functie dan van trajectgroepondersteuner dan een overbodig iets is. En alleen nu voor de pilot moet. En of taken over kunnen genomen worden door de zorgcoördinator of dat het eigenlijk niet past binnen de structuur van de school. Oké. Zoals de zorgstructuur nu bij jullie ligt zeg maar, zeg jij als ik het goed begrijp dat de zorgcoördinator is meer onderdeel is van het proces. Dus het zou niet handig zijn als hij daarbuiten moet staan en dat moet monitoren. Op dit moment.. Ja.. omdat ze dan nou ja, gelijk opgaan in de opzet van de trajectgroep. Maar ik kan me wel voorstellen dat ze na een zekere periode erbij, dat zij daar wel een rol in kan spelen. Ja. Dat denk ik wel. Ja. Omdat de zorgcoördinator hier heeft ook overleg over de zorgleerlingen. Intern zorgoverleg is dat en SAP natuurlijk ook. Dus ze heeft dan ook nog wel kijk op.. nou welke zorgleerlingen in aanmerkingen zouden kunnen komen. En een visie op een trajectgroep. Ja, ja. Hoe die hierin een rol kan spelen, eventueel ja. Maar dat is nu denk ik nu te vroeg, dat gevoel heb ik .. Ja, dat denk ik ook.. Maar ik denk wel dat het kan als je mee gaat zo in het hele proces van opzet en voortgang. Ja, dan zou je niet de hele rol van trajectgroepondersteuner weg hoeven te halen maar je zou kunnen zeggen, nou die wordt op een gegeven moment minder en dan kan de zorgcoördinator daar dingen in overnemen. Ja, dat kan ik me wel voorstellen ja. Dan komen we meteen eigenlijk op het stukje..we hebben het steeds gehad over de trajectgroepondersteuner die op de school komt. Maar we zijn nu met die ook bij die begeleiding zijn we nu bij intervisiebijeenkomsten maar het is natuurlijk nog niet echt intervisie.. Nee.. gestart. Vind je dat soort bijeenkomsten nuttig. Ja, ik vind het heel nuttig, ik vind het ook heel fijn om de ervaring uit te wisselen zo

in deze begin periode. En ik merk nu wel de laatste keer dat ik nu wat behoefte heb aan wat meer structuur en dat er ik weet niet precies hoe ik dat moet zeggen... we zijn nu nog heel erg ervaring aan het uitwisselen. Dat wil ik zelf ook, vind ik ook erg prettig maar het wordt ook een beetje rommelig of chaotisch door. Dus we komen niet zoveel verder. En dat vind ik nu wel fijn als we een volgende fase in gaan. *Ja.* En dat er misschien een afgebakende tijd even ervaring uitwisselen en wat structureler.... *En wat zijn dan de dingen waarvan je zegt daar heb ik behoefte aan. Je noemt net inhoudelijker.* *Ja. Maar zijn het dan dingen die je in die bijeenkomst moet zoeken of zijn het dingen waar je zegt ja dat kan je ook een cursus of een training voor doen.* *Ja,* daar zou ik wel een training voor kunnen doen. Maar bijvoorbeeld wat ik net zei, iets waar ik nog helemaal niet zoveel aan toe ben gekomen van dingen meer van coaching van de docenten, klassenmanagement. Dat is een deel wat ik graag aan de orde zou willen laten komen. Ook wat trainingen, dat kan ik buiten de deur halen natuurlijk, maar ik zou het ook fijn vinden als ik daar hoor wat dan specifiek nuttig trainingen zouden kunnen zijn. *En als je daarnaast een stukje echte intervisie dus dat de trajectgroepbegeleiders bij elkaar zitten en een casus inbrengen van kind bijvoorbeeld waar je niet verder mee komt.* *Ja. Dat zou we ook graag in die bijeenkomsten willen brengen.* *Ja. Vind je dan dat een trajectgroepondersteuner dat moet leiden of begeleiden of zeg je van nou, op een geven moment kunnen die trajectbegeleiders dat ook wel samen.* Dus zonder dat er nog iemand bij zit. *Ja, dus als je bijvoorbeeld ik noem maar wat in een jaar plannen we 8 bijeenkomsten voor trajectgroepbegeleiders en 4 daarvan zijn gericht op scholing of op training en 4 daarvan op intervisie. En die op intervisie daar heb je in het begin alleen even een trajectgroepbegeleider bij het systeem of hoe de werkwijze op te starten en daarna kunnen we het wel zelf.* Nee, dat vind ik niet. Nee, want dan kan je als trajectgroepbegeleiders kan je dan echt helemaal met die casus bezighouden iemand anders bewaakt echt het proces van daarbuiten. Dus dat zou ik heel prettig vinden als die dat, als die rol dan wordt vervuld. *Ja. Zijn er dingen in de trajectgroepondersteuner of in de taken die de trajectgroepondersteuner nu doet waarvan je zegt nou dat is overbodig.* *Ja, dat is niet nodig.* Ik zou het niet weten, nee. *En misschien dingen.....* Je bent nog helemaal niet overbodig. Je bent nog niet onmisbaar. *Dat wil ik ook niet zijn maar ja ik moet het wel vragen...* *Ja, ja, ja. Zijn er dingen die je mist of...* die minder.... Nou missen.. ja dat is specifiek nu voor hier dat is dat er in de samenwerking wat was met de ambulant begeleider en nou ja dat is niet alleen, dat is meer dan de schuld van de andere, ja sorry ik wil niemand aanwijzen maar... dat ik wel vind dat we zouden het uitpraten maar dat het dan heel erg lang duurt. En misschien dat dan wat meer optreden terecht was geweest. *Ja.* Dat vind ik eigenlijk te lang duren. *Ja. Ja, dat ben ik wel met je eens hoor. Ik vind dat daar ook een heel in dat hele ambulante begeleider stuk, nog een heel stuk winst te halen zou moeten zijn.* *Ja,* daar, ja, misschien dat ik denk van nou dat had wel onmiddellijk opgepakt moeten worden toen ik mijn mailtje stuurde. Of binnen een bepaalde tijd of zo. En dat het dan meteen was opgelost, maar.... ik die

zin is dat wel traag geweest. *Ja*. En verder ik weet het niet wat er nog meer... nee dat weet ik eigenlijk op het moment niet.. andere dingen, die taken bedoel je... aanvulling op je taak. *Ja*. Nee, dat weet ik op het moment niet. *En als je nu denkt nou er moet een nieuwe trajectgroepondersteuner worden aangesteld bijvoorbeeld. Wat zijn dan kwaliteiten of vaardigheden waar jij van vindt dat diegene die echt moet bezitten. Dat we daar iemand op moeten uitzoeken.* *Ja, ja, nou ik denk wel zijn kennis van.....* *Ja, communicatieve vaardigheden maar ja dat zijn van die algemeenheden hè.* *Ja, ook wel het afstand kunnen nemen, dus ook wel op een bepaalde manier objectief kunnen kijken binnen een school, binnen de scholen. Ook wel de eigenheid van de scholen kunnen zien. Want dat vind ik eigenlijk wel goed dat dat wordt benadrukt ook telkens. Dat iedere school het anders doet en dat die eigenheid er is, dus dat niet een gelijkvormig trajectgroepje overal wordt.* *Ja. Ja, jouw profiel ik weet het niet zo. Het is ook zo'n lastige vraag hè.* *Ja, dat is een hele lastige dan moet ik heel erg in een andere rol gaan zitten eventjes. Ja, maar het is meer vanuit de behoefte van de trajectgroepbegeleider van ja wat heb je nodig. En het is niet heel moeilijk om te zeggen omdat het allemaal nog zo nieuw is. Het is natuurlijk voor jullie een systeem van uitproberen en, maar voor ons ook. Er zit alleen een raamwerk achter of een rol.* *Ja, ja. Ja, wat ik probeer is het meer specifiek te maken van als er straks een trajectgroepondersteuner... hoeveel dagen in de week heb je zo iemand nodig, voor hoeveel scholen, hoeveel uur per school reken je. Wat verwacht je van iemand. Want dat staat nu ook heel los. Het is nu nou het zijn 4 kopjes: adviseren, begeleiden, coachen en monitoren en dat is de taak zeg maar dus dat is best heel ruim. En daar hebben we natuurlijk wel. Ik heb weer ondersteuning van het samenwerkingsverband 1 keer in de zoveel tijd dat we overleggen. En, ja, je merkt dat de scholen die ik heb, daar doe ik het toch beetje op mijn manier en de andere trajectondersteuner doet het wat meer op haar manier. En dat is wel dan zoeken wat is de goede manier en dat kunnen wij natuurlijk zelf dingen over bedenken. Maar het is wel heel belangrijk dat de mensen die een beroep op ons moeten of kunnen doen, dat die daar input uitgeven, dus vandaar die vraag. Maar ik snap ook wel dat het een hele lastige vraag is. Ja, ja, ja, ja. Het is dan toch wel op het gebied van begeleiden coaching, ja misschien ook wel qua feedback of de inhoud maar het zit wel in de advisering natuurlijk ook. Dat vind ik wel heel prettig. Ja, waar we net eigenlijk aan het begin deed ja wat is nou eigenlijk het verschil tussen de begeleiding en coaching en als je dat even tegen elkaar zet dan is nu denk ik begeleiding ook wel heel vaak, o dan zoek ik dingetjes uit of ik weet dat een andere school, weet je meer op een adviserende manier. In plaats van dat ik bijvoorbeeld tegen jou zeg nou wat zou je dan willen. En wat heb je daarvoor nodig. Nou die kant van dat zou wel meer mogen. Ja. Maar ik denk eigenlijk dat wat ik net zei van in zo'n beginfase wanneer je dat heel erg nodig hebt ook adviezen en van hoe ga je de dingen opzetten en dat die fase nu komt. Ja. Meer in dat begeleidende coachen. Jammer dat het nog niet afgelopen is hè. Zo van ja of hoe pak je dan iets aan of hoe ga je dat dan doen welke stappen ga je dan zetten. Ja, dus dat zou,*

dat is wel wezenlijk een heel belangrijk iets. Ja, de volgende stap, ja, ja, ja, dus dan wordt het inderdaad niet zo zichtbaar wordt het heel bewust wordt het anders. Ja. Dat verwacht ik. Dat is ook wel dat ik merk ik neem nu ook wat meer afstand van de scholen. Als ik hier nu kom zeg maar is het meer van nou vertel maar. Ja, ja. Terwijl normaal als ik hier kwam had ik alles voorbereid en had ik zoiets van daar moeten we op letten en daar moeten wel opletten. Zijn er nog andere dingen die je wil opmerken of aanmerken met betrekking in de rol van de trajectgroepondersteuner. Nee. Heel gek ik weet het op het moment niet, dacht ik nee. Nou, mocht er nog iets komen ik heb je ook een vragenlijst gemaïld. Een aantal van deze vragen komen dan weer terug. En daar zit ook ruimte voor opmerkingen bij. Ja. Nou dan wil ik je hartelijk bedanken. Oké, graag gedaan. Dank je wel. Ja.

Bijlage 7

Uitwerkingen interviews in interviewmatrix

	Waar denk je aan als je aan de taak van de tgo denkt?	Welke begeleidingstaak heeft de tgo?	Hoe zie je de rol van de tgo tav de begeleiding?
Respondent 1	Begeleider proces Begeleiden Ondersteunen	Een inhoudelijke taak bij werkplan en opstart Maar ook uitwisseling tussen scholen; adviserend	Iemand van buiten de school die de kaders en stapjes bewaakt en daarin advies geeft. Onafhankelijk kijkt
Respondent 2	Gids Begeleider Bewaker Persoonlijk;vraagbaak Intermediair	Coachen van tgb om deze zijn taak helder te maken Coachen en adviseren in hoe docenten handelingsbekwamer te maken.	Breed ook op beleidsmatig gebied. De noodzaak aantonend van een tg.
Respondent 3	Voorwerk door zorgco en tgo over kaders en implementatie Begeleiding en ondersteuning en advisering aan de zorgco Veel begeleiding ook voor tgb mbt kaders en advies over werkplan Snel! Antwoord altijd Ondersteuning inhoudelijk en procedureel.	Klankbord Geven van praktische handvatten Inhoudelijke ondersteuning ook aan de zorgco	Monitoren is heel belangrijk Daarnaast coachen en vraagbaak zijn School legt verantwoording af aan het SWV via de tgo. Dit zou moeten blijven ook als de subsidie stopt.

	Wat vind je van de frequentie van de ondersteuning?	Hoe zie je de rol van de tgo tav de ondersteuning?	Wat vind je van de dubbelrol, begeleiden en monitoren?
Respondent 1	Start 1x per week daarna op afroep, liever structureel 1x per 2à3x per weken en daarna op afroep met vaste evaluaties.	- Ondersteunen schrijven werkplan - Begeleiden inhoudelijk plannen lln - Kennis delen - Ondersteuning bij coachen docent op klassen management en observaties	Goed dat iemand van buitenaf met een overkoepelende visie het proces volgt en enigszins stuurt. Zorgco op school kan dit niet. Is nog niet zover en zit in het proces. Geen afstand
Respondent 2	Start 1x per week prima daarna minder en op afroep.	Functie in ontwikkeling. Vier deelgebieden; adviseren, begeleiden, coachen en monitoren verder uitwerken.	Goed dat de kaders bewaakt worden
Respondent 3	In het begin zeker wekelijks liefst fysiek maar kan ook via mail Als de kaders en procedures bekend zijn dan	Direct ondersteunen is belangrijk voor het implementeren en de tgo is goed op de hoogte en kan interveniëren en coachen als het nodig is	Goed dat iemand van buiten de kaders bewaakt. Monitoren moet ook doorgaan als de pilot eindigt.

	1x per 6 weken vast en als vraagbaak tussendoor via de mail		Prettig om ook begeleiding te krijgen die breed kijkt. Proces in lineair. Tgo coacht tgb en die coacht weer docent.
--	---	--	--

	Hoe zie je de inbedding in de zorgstructuur?	Wat vind je van de bijeenkomsten voor tgb?	Welke coaching taken zie je?	Wat verwacht je van de tgo
Respondent 1	Vastleggen in zorgstructuur. Later zorgco grotere rol maar tgo blijft noodzakelijk voor advies en monitoren	Veel ervaring uitwisselen nuttig. Nu toe aan volgende stap kennis delen en kennis opdoen. 4x intervisie adv een casus 4x kennisdelen of opdoen	Coachen over hoe ik docenten moet coachen bij het klassenmanagement Coachen met betrekking tot het doen van observaties	Kennis over hoe ik de klassen in kan.
Respondent 2	Tgo ondersteunend en adviserend	Uitwisseling prettig en leerzaam Scholing zou ook fijn zijn	Coachen om het breder te trekken en hoe docenten meer handelingsbekwaam maken	Tips over hoe met docenten om te gaan
Respondent 3	Dat loopt hier goed. Deskundige zorgco die betrokken is en als vraagbaak dient. Afsproken procedures worden ook strak gevolgd. Zorgco is poortwachter. De zorgstructuur is hier goed en de trajectgroep een aanvulling hierop.	Uitwisseling is prima maar duurt te lang. Strakkere agenda meer kennisoverdracht en echte intervisie. Dit was goed voor nu maar nu graag meer inhoud! Data een jaar van te voren vast. Wel lastig omdat de trajectgroep dan moet sluiten. 1x per 6 wkn is voldoende. Wel prettig dit contact met de andere scholen ook voor de tips en trucs	Voor lineair coachen. De tgo coacht de tgb en deze coacht weer de mentor of de docent	Lineair coachen, een spiegel

	Hoe zie je de adviestaak van de tgo	Wat verwacht je?
Respondent 1	Gaf advies bij opstellen van het handelingsplan en het maken van de intake formulieren	Dat de tgo de kaders bewaakt. Maar wel naar de school kijkt, zodat school eigenheid behouden blijft.
Respondent 2	Adviserend tav het werkplan en de procedure.	Dat de tgo het proces bewaakt en kijkt of de proceslijnen worden gevolgt.
Respondent 3	Advies bij het opstellen van werkplan, formulieren en maken handelingsplannen. Vraagbaak. Snel reactie	Snelle reacties, vraagbaak

	Hoe wordt de functie van tgo nu uitgevoerd (schaal 1:10)?	Welke missers zie je?	Welke kwaliteiten/vaardigheden moet de tgo hebben?	Overig
Respondent 1	/	Samenwerking met AB werkt niet goed. De bemiddeling door de tgo liet vanwege afstemming agenda's op zich wachten. Tgo zou kortater mogen zijn en meer leidend. Verder goed zo.	Communicatief Deskundig Afstand nemen Eigenheid van de school bewaren Begeleiden/coachen Feedback geven en adviseren Eerst veel begeleiden en adviseren daarna coachen en monitoren	Ben zeer tevreden met de begeleiding merk wel dat ik coaching nodig heb om de docenten meer handelingsbekwaam te maken.
Respondent 2	Omdat het een pilot is een 7 er is nog ontwikkeling gaande. 9 of 10 zou perfect zijn maar nooit haalbaar. Na evaluatie zal blijken wat er nodig is om op een 8 te komen. Ben nu wel tevreden.	Samenwerking intern binnen school verliep moeizaam. Nu wel goed Verder voldoende geen echte missers.	Deskundigheid op didactisch en pedagogisch gebied Sparringpartner voor reflectie Kennis van schoolsystemen	Ben tevreden. Zou wel meer scholing willen hebben
Respondent 3	7 begeleiding op de werkvloer scoort veel hoger maar de bijeenkomsten kunnen beter. Vandaar de 7 Als de bijeenkomsten beter zijn dan een 8		Inhoudelijke en organisatorische kwaliteiten. Goede contactuele vaardigheden Kunnen coachen Flexibel zijn	Een spreekkamer waarin je toch de leerling in de trajectgroepruimte kan zien.

Bijlage 8

Doelen werkplan en evaluatie school 1 april 2011

<i>doelen</i>	<i>gehaald</i>	<i>opmerkingen</i>
De trajectgroep start 3 januari 2011	ja	
De trajectgroep wordt vijf dagen per week bemant, 4 dagen tgb en 1 dag ab.	ja	Blijft
De trajectgroep werkt met vaste protocollen om een handelingsplan tot stand te brengen	ja	
Er is wekelijks overleg tussen tgb en ab	nee	Wordt wel naar gestreefd maar de samenwerking was moeizaam. Blijft dus staan
Er is wekelijks overleg met de tgb en de zorgcoördinator	ja	Blijft
De trajectgroep-ondersteuner heeft wekelijks contact met de tgb om de knelpunten te bespreken.	Ja	Blijft maar nu eens per twee weken
De trajectgroepbegeleider gaat naar de ondersteuningsbijeenkomsten georganiseerd door de trajectgroep-ondersteuners	ja	
De trajectgroepbegeleider inventariseert samen met de trajectgroepondersteuner de hiaten in haar kennis en maakt hier met de hulp van de tjo een (scholings)plan voor	nee	Blijft staan
De tgo geeft samen met de tgb voorlichting aan de ouders van de REC lln	Ja	Voor nieuwe Rec lln gaat de tgb dit zelf doen zonder de tgo
De tgb maakt een format voor een IOP insamenwerking met de tgo	ja	
De tgb maakt samen met de zorgco en de tgo een plan om de trajectgroep in de school te promoten.	deels	Hier moet nog aan gewerkt worden
De tgb maakt een implementatie plan met steun van de tgo	deels	Moet verder opgepakt worden
De tgb, de zorgco, de tgo kijken hoe de trajectgroep ingebed kan worden in het zorgplan	nee	Aandachtspunt voor volgend schooljaar
De tgo zet lijsten uit om de tevredenheid van ouders, leerlingen, mentoren en docenten te testen	deels	Vindt in mei/juni 2011 plaats

Doelen werkplan evaluatie april 2011 school 2

Doelen	Gehaald	Opmerkingen
Per 1 december is de trajectgroep ruimte 4 dagen bemant door een de trajectgroepbegeleider en 1 dag door de ab-er	ja	
De trajectgroepbegeleider voert intake gesprekken met de Rec leerlingen	ja	
De trajectgroepbegeleider geeft voorlichting aan ouders samen met de tgo.	ja	
De tgb geeft voorlichting aan de docenten	Ja	Samen met de ab-er gedaan
De tgb richt de trajectgroepruimte in met advies van de tgo	ja	Alleen de ruimte blijft ongeschikt. Aandachtspunt voor volgend schooljaar.
De tgb, zorgco en de tgo maken een protocol voor leerlingen die naar de trajectgroep kunnen	ja	
De tgb en de tgo hebben wekelijks contact.	ja	Nu 1x per 3 weken en op afroep
De tgo ondersteunt de tgb in het schrijven van handelingsplannen	deels	Moet een vervolg krijgen
De tgo zet lijsten uit om de tevredenheid van de leerlingen, ouders, docenten en tgb te meten	ja	Vindt in mei/juni plaats
De tgo ondersteunt de tgb in het coachen en adviseren van docenten	ja	Maar dit blijft staan
De tgb inventariseert samen met de tgo de scholingsmogelijkheden voor de tgb	nee	Moet nog gebeuren
De tgb woont de bijeenkomsten bij die door de tgo wordt georganiseerd	ja	Krijgt een vervolg
De tgb stelt samen met de tgo een takenlijst voor zijn functie op	Ja	Evalueren in juni

Bijlage**April 2011 (extra evaluatie, eigenlijke evaluatie staat gepland in juli 2011 ivm late start van de trajectgroep op deze school)****Evaluatie doelen werkplan school 3**

<i>Doelen</i>	<i>Gehaald</i>	<i>Opmerkingen</i>
De tgb maakt samen met de zorgco de route naar de trajectgroep	Ja	
De trajectgroep gaat 1maart starten	Ja	Er kort dus voor deze eerste evaluatie
De tgb heeft wekelijks overleg met de zorgcoördinator	Ja	
De tgb heeft wekelijks contact met de tgo	Ja	Blijft zo tot eind van het schooljaar
De tgo ondersteunt de tgb bij het maken van handelingsplannen	Deels	Loopt nog blijft staan
De tgb en de zorcoo geven voorlichting aan de docenten	Ja	
De zorgcoo en de tgo geven voorlichting aan de ouders en stellen de tgb voor	Ja	
De tgb maakt een intakeprotocol voor leerlingen die naar de trajectgroep gaan	Deels	Nog mee bezig
De tgb richt de trajectgroepruimte in	Ja	Nog een kamerscherm en dan is het klaar
De tgo zet lijsten uit om de tevredenheid te peilen van ouders, leerlingen, docenten en tgb	nee	Juni/juli gebeurd dit

