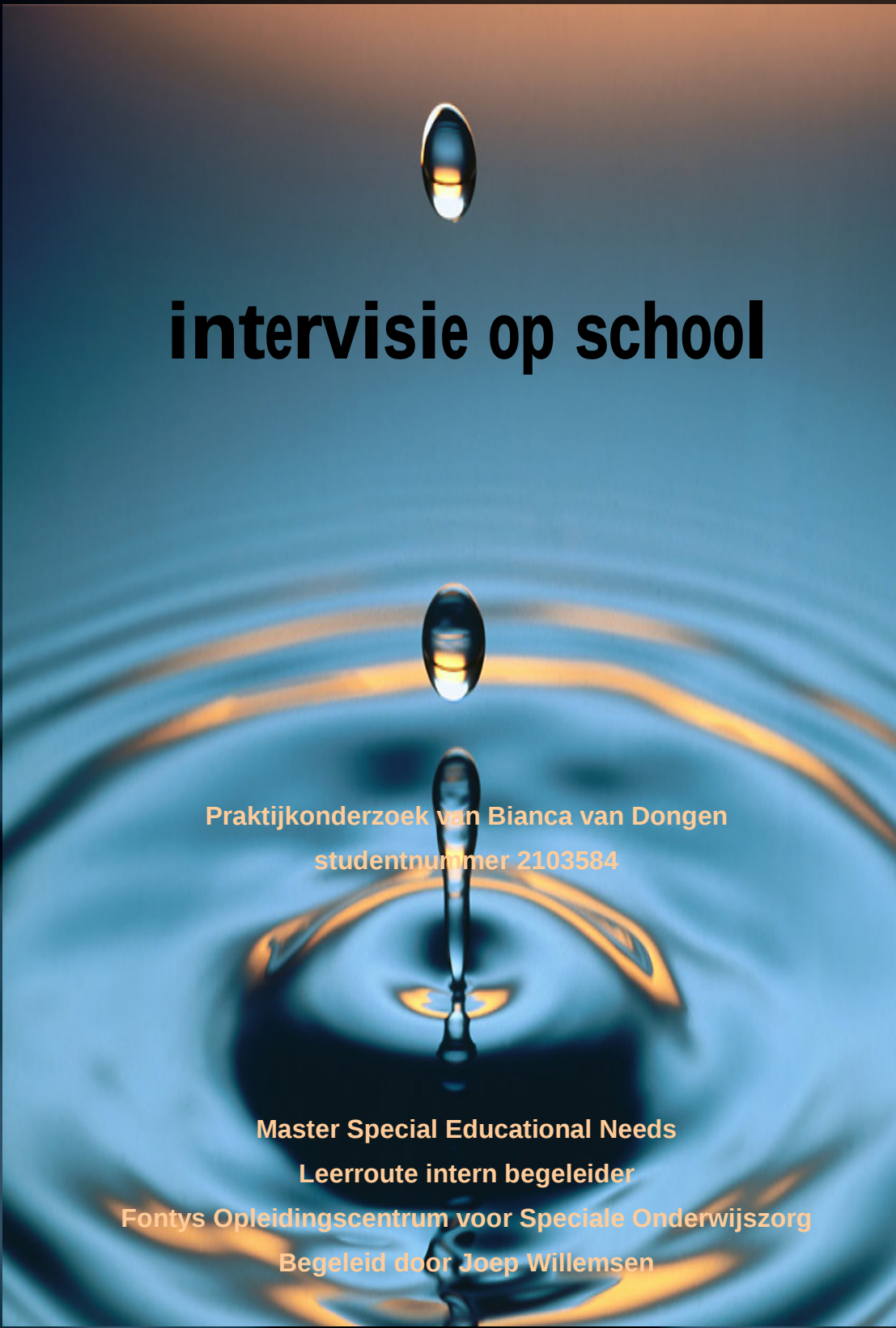


The background of the entire page is a high-speed photograph of a water droplet falling into a pool of water. The droplet is captured mid-fall, just above the point of impact, creating a series of concentric ripples that spread outwards. The water is a deep blue color, and the droplet is a lighter, translucent blue. The lighting is soft, highlighting the droplet and the ripples.

intervisie op school

**Praktijkonderzoek van Bianca van Dongen
studentnummer 2103584**

**Master Special Educational Needs
Leerroute intern begeleider
Fontys Opleidingscentrum voor Speciale Onderwijszorg
Begeleid door Joep Willemsen**

mei 2010

**‘De dingen die we moeten leren voordat we ze kunnen doen,
leren we door ze te doen’**

Aristoteles

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting	7
Inleiding	8
Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling	10
1.1 Aanleiding	10
1.2 Probleemverkenning	11
1.3 Doelstelling	12
1.4 Onderzoeksvraag	12
1.5 Gewenste situatie	13
1.6 Wanneer ben ik tevreden	13
Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing	15
2.1 Gebruikte bronnen	15
2.2 Intervisie: ontstaan en definitie	15
2.3 Beschouwing van de literatuur	17
2.3.1 De toepassing van intervisie	17
2.3.2 Samenstelling van de groep	17
2.3.3 Intervisiemethoden	17
2.3.4 Weerstand	18
2.3.5 Voor wie	19
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	20
3.1 Opbouw van het onderzoek	20
3.2 Onderzoeksvorm	20
3.3 Onderzoeksmiddel	21
3.4 Validiteit en betrouwbaarheid van data	22
3.5 Ethische kwesties	22
Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten	24
4.1 Actieonderzoek intervisie	24
4.1.1 Analyse huidige situatie met betrekking tot overleg betreffende werkgerelateerde problemen op “de Viersprong”	24
4.1.2 Maken van een verbeterplan op basis van de analyse	24
4.1.3 Methode kiezen, tijdspad vaststellen en starten met intervisie	25
4.1.4 Monitoren van proces en resultaat door beschrijving en analyse van de nieuwe situatie	25
4.1.5 De intervisiebijeenkomsten	25

4.2 Datapresentatie	26
4.3 Data-analyse	31
4.3.1 <i>Analyse data ten aanzien van intervisie</i>	31
4.3.2 <i>Analyse data ten aanzien van het reflecting team-intervisiemodel</i>	32
Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen	34
5.1 Conclusies	34
5.2 Aanbevelingen	34
Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek	39
6.1 Evaluatie ten aanzien van het proces	39
6.2 Evaluatie en reflectie op persoonlijk niveau	40
6.3 De betekenis van dit onderzoek voor mij als persoon.	42
6.4 Tot slot	43
Nawoord	44
Literatuurlijst	45
Bijlagen	47

Voorwoord

“De spil van activiteiten, belangrijk, vaste waarde, relativiseringsvermogen, onmisbaar, optimaliseren van zorg, coaching, luisterend oor, deskundigheid, praktische hulp.....”, zomaar wat woorden die voorbij kwamen in de gesprekken met leerkrachten die ik voerde, nadat ik begonnen was als intern begeleider in april 2009. Mijn vraag daaraan voorafgaand was; “waar denk jij aan als je het hebt over een intern begeleider”?

Dat was nogal wat....

Gelukkig ben ik er niet dusdanig van geschrokken dat ik de uitdaging niet ben aangegaan. Dan had ik een enorm leuk, leerzaam en inspirerend jaar gemist. Al zijn er best momenten geweest dat ik niet meer wist hoe ik alles binnen de gestelde tijd gedaan moest krijgen.

Want ik vond het veel: een ‘nieuwe’ functie op een ‘nieuwe’ school, een opleiding en uiteraard mijn gezin en alles wat daar weer bij kwam kijken.

Met het einde van deze opleiding in zicht wil ik dan ook allereerst mijn allerliefste lief, Joost, bedanken voor zijn niet aflatende geduld en alle kopjes koffie..... je bent onbetaalbaar!

Bouke en Mees ben ik veel dank verschuldigd omdat ik er vooral veel **niet** was het afgelopen jaar. Jullie zijn kanjers! Ik ben enorm trots op jullie en het feit dat jullie zoveel zelfstandig hebben gedaan!

Dankjewel Henk, dat je juist mij hebt aangenomen en me zoveel vertrouwen en ruimte hebt gegeven. En al mijn collega’s op de Viersprong, voor jullie geduld met deze beginnende intern begeleider en het feit dat jullie steeds maar weer bereid waren om ‘slachtoffer’ te zijn van mijn enthousiaste uitprobeersels. In het bijzonder mijn vier intervisie meiden!

Dank ook aan het bestuur van PROO Leiden (primair openbaar onderwijs) dat het me mogelijk maakte om deze opleiding te volgen door mijn studie te financieren.

Joep Willemsen, dankjewel, voor je nuchtere, relativerende en eerlijke commentaar tijdens de bijeenkomsten. Het was heel prettig om een plek te hebben waar gezeurd en gemopperd mocht worden, om vervolgens weer aan het werk gezet te worden.

En Ariëtte Riezebos - de Groot, dank voor je aanstekelijke enthousiasme, op meerdere gebieden!

Lieve studiegenoten uit de donderdagavondgroep; de reis van Leiden naar Rotterdam ondernam ik regelmatig met het idee in mijn achterhoofd dat ik liever thuis had willen blijven. Maar eenmaal aanwezig in “ons” lokaal was het weer goed. Het was echt een cadeautje om jullie te leren kennen en samen de opleiding te doen. Ik wens diegenen die nog een jaartje moeten heel veel succes en net zoveel plezier toe. Esther, jij sterke vrouw..... hou vol! En Niek, je bent een schat!

Met heel mijn hart wil ik ‘mijn’ afstudeergroep: Nicolien Duivesteijn, Frieda Hoppen, Claske van der Lee, Marina de Graaf en Ilona Kraaijvanger speciaal bedanken. Ik heb veel van jullie geleerd. De humor, het onderlinge vertrouwen, de eerlijkheid en de openheid heb ik als heel bijzonder ervaren, en maakt dat ik hoop dat we onze bijeenkomsten, in welke vorm en waar dan ook, voort kunnen zetten. Om van elkaar te kunnen blijven leren.

En een speciaal plekje voor Jelle. Hier op papier en voor altijd in mijn hart.

Samenvatting

Een belangrijk onderdeel van de opleiding is het praktijkonderzoek. En dan met name de koppeling tussen theorie, praktijk en professioneel handelen.

Mijn praktijkonderzoek richt zich op 'intervisie op school'.

Het plan om intervisie in te voeren op school komt voort uit de analyse die gemaakt is in het kader van het project Omgaan met Elkaar. De praktijk vraagt om een gestructureerde plek waar werkgerelateerde problemen oplossingsgericht besproken kunnen worden. Het team van 'de Viersprong' hecht er veel belang aan om professioneler om te gaan met problemen en wil tegelijkertijd wandelgangengepraat en het praten óver elkaar tot een minimum beperken. Voor mijzelf geldt dat ik me wil bekwamen op het gebied van het coachen van groepen. Bij de ontwikkeling van de plannen en de begeleiding van groepen wil ik mij ook theoretisch kunnen verantwoorden. Hiervoor is het nodig dat ik me verdiep in literatuur en andere bronnen.

Ik heb gekozen voor een actieonderzoek. Deze manier van onderzoeken past goed bij de implementatie van een nieuwe werkvorm, die uitgetoetst, geëvalueerd en eventueel ook aangepast moet (kunnen) worden.

Na elke intervisiebijeenkomst wordt gekeken naar wat er goed ging en welke delen voor verbetering vatbaar zijn. Deze zaken nemen we mee in een volgende bijeenkomst waardoor we al doende leren en al lerend ook kunnen doen.

In het kader van dit onderzoek heb ik vooraf verwachtingen van de onderzoeksgroep geïnventariseerd en achteraf een tweede meting gedaan. Daarmee wordt gemeten hoe de tevredenheid ten aanzien van intervisie is en bepaald of intervisie daadwerkelijk invloed heeft op de ontwikkeling van ieders persoonlijk meesterschap. Daarnaast bekijk ik of de communicatie onder teamleden verbeterd door invoering van intervisie. Dat zal vooral bepaald worden door het bevragen en interviewen van teamleden die meedoen en hun subjectieve mening betreffen. Het is aan mij, als onderzoeker, om die gegevens zo objectief mogelijk weer te geven en te analyseren. Hiermee hoop ik aan het eind van mijn onderzoek antwoord te kunnen geven op mijn centrale onderzoeksvraag zoals die geformuleerd is in hoofdstuk één.

Het onderzoek dat ik beschrijf in dit verslag heb ik uitgevoerd in het kader van de eenjarige deeltijdopleiding voor intern begeleider, een leerroute die onderdeel uitmaakt van de Master Special Educational Needs. Eerder (2006 – 2008) volgde ik de leerroute remedial teacher aan het Fontys Opleidingscentrum voor Speciale Onderwijszorg.

Het onderzoek heb ik uitgevoerd op openbare basisschool de Viersprong. Ik werk hier vier dagen per week als intern begeleider voor de groepen drie tot en met acht. Op school zitten 167 leerlingen en werken 23 mensen. Het leerlingenaantal groeit gestaag. De school staat in Leiden-Noord en is sinds twee jaar gehuisvest in een noodgebouw. Op de plaats waar het oude schoolgebouw stond, gaat de brede school Leiden Noord gebouwd worden. In de brede school zullen vier basisscholen (twee christelijke, één katholieke en één openbare) en negen maatschappelijke instellingen (Acti Vite, B plus C, GGD, Jes Rijnland, Kwadraad, Libertas, ROC volwasseneneducatie, Speel-o-theek en de Peuterspeelzaal) gehuisvest gaan worden. Daarbovenop komen er nog woningen. De Viersprong is een zogenaamde “zwarte school”. Leerlingen hebben voornamelijk ouders die uit Marokko en Turkije afkomstig zijn. Er zitten vier “witte” kinderen op school.

De bouw van de Brede School loopt drie jaar achter op schema. Er is niet veel zekerheid op dit moment wat betreft de toekomst. Samenwerking met de partners staat daardoor nu op een laag pitje. Dat geeft ons wel de mogelijkheid om de focus nu nog binnen school te houden en te werken aan professionalisering van ons team en ons onderwijs.

Dat ik ervoor heb gekozen om aan de slag te gaan met intervisie heeft drie redenen. Allereerst lijkt het me erg leuk en heel leerzaam voor mezelf. De ervaring die ik tot nu toe heb opgedaan met intervisie is positief. Ik zie het als een toegankelijke manier om werkgerelateerde problemen te bespreken. Daarbij wil ik me graag ontwikkelen op het gebied van het coachen van (sub) groepen en dit is een kleine stap in het grote geheel. De tweede reden is het feit dat teamleden hebben aangegeven dat ze graag ‘zoiets’ als intervisie op school zouden willen hebben maar dat niemand aangaf die kar te willen trekken. Ieder had daar zo zijn reden voor maar het was zeker geen onwil. Wel angst voor het onbekende, zoals ze zelf vertelden.

De derde reden is een heel praktische. Er was een onderwerp nodig voor mijn onderzoek waarvan ik dacht dat het haalbaar was om uit te voeren. Ik wilde iets doen dat zin heeft, tegemoet komt aan wensen die in het team leven en ik wilde het voor mezelf ook kunnen afbakenen. Dat lijkt mij mogelijk met dit onderwerp en vandaar dat de keuze hierop is gevallen.

Ik hoop voor mezelf dat ik leer een groep te coachen, dat ik vaardig word in het begeleiden van een groep mensen die iets wil en leren en/of bespreken.

Dat ik in staat ben een gesprek zodanig te sturen dat het tegemoet komt aan wensen van de deelnemers, dat het inhoud heeft en dieper gaat zodat het betekenis krijgt.

Daarbij zie ik dit onderzoek als een goede aanleiding me verder te verdiepen in coachen in het algemeen, verschillende soorten intervisie die er zijn en het nut en de mogelijkheden ervan. Met uiteindelijk doel voor mezelf; persoonlijke groei, beter en vaardiger worden in mijn dagelijks werk, en specifiek het coachen van collega's.

Ik vind het altijd prettig om vakliteratuur te lezen die betekenis heeft voor mijn werk zodat ik het kan toepassen, er mee kan stoeien en kan zoeken naar een manier om me de materie eigen te maken.

Voor de praktijk is het relevant omdat veel teamleden hebben aangegeven dat ze zoiets als intervisie missen. Werkgerelateerde problemen worden op een gestructureerde en professionele manier besproken waardoor deelnemers aan de intervisiebijeenkomsten kunnen leren en groeien. Daarbij hoop ik dat het zal werken als een olievlek. Dat andere teamleden denken: 'hé, dat wil ik ook!'

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

1.1 Aanleiding

Voor ik in het onderwijs ging werken heb ik jarenlang gewerkt als psychiatrisch verpleegkundige. Zowel intramuraal in een psychiatrisch ziekenhuis in Oegstgeest, als extramuraal bij de RIAGG (regionale instelling voor ambulante geestelijke gezondheidszorg) in Rotterdam. Mijn ervaring binnen de gezondheidszorg is dat er veel gesproken wordt over de inhoud van het werk en hoe dat steeds weer beter kan. Bij fouten moet je een melding maken, er zijn uitvoerige patiëntenbesprekingen waarin de rol van de verpleegkundige zorgvuldig bekeken wordt, en plannen voor de (individuele) begeleiding worden gemaakt in (een multi disciplinair) overleg. Bij systeemgesprekken of groepsgesprekken was het op de RIAGG gebruikelijk dat je geobserveerd werd door collega's van achter een one-way screen. In het ziekenhuis waar ik gewerkt heb deden we groepsgesprekken en gezinsgesprekken altijd met z'n tweeën. Doel van hierboven genoemde interventies was het vergroten van het inzicht in onderliggende groepsdynamische processen, de mogelijkheid om tussentijds vereiste rollen aan te nemen en het voorkomen van fouten. Mijn ervaring is dat daar bijzonder open en professioneel met elkaar over gesproken werd. Op- en aanmerkingen betroffen het werk en niet de persoon.

In het onderwijs heb ik tot nu toe gemerkt dat we anders omgaan met feedback naar collega's. Het is niet de gewoonte om elkaar aan te spreken op bijvoorbeeld leerlingenzorg, lesinhoud en omgang met leerlingen. Plannen maken we voornamelijk alleen en elke leerkracht kan voor een heel groot deel zelf bepalen wat er gebeurt in zijn of haar klas. Gesprekken met ouders voeren leerkrachten veelal alleen. Daar komt een intern begeleider of een directeur bij als er problemen zijn. Wanneer een leerkracht vragen of opmerkingen heeft met betrekking tot het handelen van een collega wordt dat vaak niet uitgesproken. Er wordt wel over, maar weinig mét elkaar gesproken.

Teambreed is het daardoor mogelijk om op een bepaald niveau te blijven hangen en niet tot verdieping te komen. Het bestuur van het openbaar onderwijs in Leiden heeft mede hierom in 2007 bepaald dat alle teams van de openbare scholen aandacht moeten besteden aan professionalisering op het vlak van omgaan met elkaar.

Ieder team is gevraagd een beeld te schetsen van de bestaande situatie, daarvan een analyse te maken en op basis van die analyse een verbeterplan te schrijven. Doel van dit plan was professionalisering binnen schoolteams en verbetering van de omgang met elkaar, zowel intern tussen leerkrachten onderling en met leerlingen, als met ouders.

Toen ik in april 2009 begon als intern begeleider op openbare basisschool de Viersprong was de analyse bijna klaar. Mijn eerste werkdag was een studiedag in het kader van dit project onder leiding van het APS. Ik ben na deze studiedag aan de slag gegaan met het bekijken en afmaken van de analyse, heb een vragenlijst (zie [bijlage 1](#)) gemaakt en gesprekken gevoerd met teamleden. Op basis hiervan heb ik het verbeterplan geschreven en dat heeft de begeleidingscommissie doen besluiten om de school een subsidie toe te kennen van vijftienduizend euro. Ik ben projectcoördinator geworden en van daaruit heb ik ervoor gekozen om een werkgroep in het leven te roepen om aan de slag te gaan met alle plannen die geformuleerd zijn in het verbeterplan.

1.2 Probleemverkenning

Leerkrachten hebben geen vaste plek waar ze werkgerelateerde problemen structureel (kunnen) bespreken. Dit kan leiden tot wandelgangenpraat, verwarring en bovendien hebben sommige leerkrachten het idee dat zij de enige zijn met bepaalde problemen. Veel leerkrachten zien niet de samenhang tussen enerzijds (samen) reflecteren op eigen handelen en anderzijds het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de onderlinge verbondenheid in het team. Verschillen worden gezien als kloven die gedicht moeten worden en nodigen niet uit tot uitwisseling van kennis en gebruik maken van elkaars kwaliteiten. Teamleden geven aan dat ze regelmatig tegen zaken aanlopen die ze niet direct durven te bespreken. De angst voor afkeuring speelt hierbij een rol. Het idee de enige te zijn die tegen bepaalde dingen aanloopt speelt mee en een groot deel geeft aan niet lastig gevonden te willen worden.

Bij navraag onder teamleden blijkt dat het niet bespreken van problemen van oudsher zo gegroeid is. Het motto was werken en niet zeuren; het kan immers altijd wel eens even tegen zitten. Dat hebben sommige collega's erg precies opgevat. Toch geven teamleden in de enquête die we in het kader van Omgaan met Elkaar

hebben gehouden wel aan, behoefte te hebben aan de mogelijkheid om elkaar te spreken over de inhoud van het werk en zaken waar ze tegen aan lopen.

1.3 Doelstelling

- Het doel *van* het onderzoek

Het doel is om te komen tot een dusdanige manier van samenwerken dat we bruggen bouwen in plaats van te proberen onze eigen eilandjes te verstevigen. Wanneer iedereen zijn/haar kwaliteiten optimaal wil, kan en mag inzetten, groeit de school als geheel. Uiteindelijk weet iedereen welke kwaliteiten hij/zij waar kan halen zonder zich genoodzaakt te voelen zelf álles te moeten kunnen. Voor mezelf en mijn persoonlijk meesterschap geldt dat ik mezelf wil bekwamen om een groep in dit proces te begeleiden.

- Het doel *in* het onderzoek

Ik wil meer weten van intervisie, welke mogelijkheden intervisie biedt in een team en in hoeverre intervisie inderdaad geschikt is om vooraf bepaalde doelen te kunnen bereiken. Ik wil dit onderzoeken omdat er nu nog geen manier is waarop we op professionele, niet vrijblijvende manier, werkgerelateerde problemen met elkaar bespreken en elkaar helpen om die problemen aan te pakken.

1.4 Onderzoeksvraag

Ik heb me bij de keuze van de onderzoeksvraag gebaseerd op de vragenlijst en de interviews die zijn afgenomen in het kader van het project Omgaan met Elkaar.

Ik wil met mijn onderzoek antwoord krijgen op de volgende vraag:

In hoeverre draagt intervisie bij aan verbetering van ieders persoonlijk meesterschap en de onderlinge communicatie op openbare basisschool de Vierspong?

Subvragen

- 1 Wat is intervisie?
- 2 Wat is het doel van intervisie?
- 3 Wat doet intervisie met deelnemers?
- 4 Welke verschillende intervisie modellen zijn er?
- 5 Wat moet ik van intervisie weten om het te kunnen invoeren in mijn school?
- 6 Wat wil ik nog verder ontwikkelen of onderzoeken, voordat ik intervisie kan inzetten binnen mijn school?

- 7 Is het wenselijk dat ik als intern begeleider intervisiebijeenkomsten begeleid?
Zo ja,
- 8 op welke manier kan ik als intern begeleider de bijeenkomsten van leerkrachten begeleiden?

1.5 Gewenste situatie

In de ideale situatie is reflecteren onlosmakelijk verbonden met het werk van leerkrachten. In de ideale situatie is het ook heel gewoon als leerkracht om je eigen handelen onder de loep te nemen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. En in de ideale situatie zien we onderlinge verschillen als mogelijkheden om van elkaar te leren en kunnen we elkaars kwaliteiten aanspreken zodat de leerlingen, het team en de ouders daar allemaal van kunnen profiteren.

Tot slot zijn we als team in de ideale situatie in staat om in alle openheid werkgerelateerde zaken met elkaar op een professionele manier te bespreken en durven we elkaar feedback te geven op inhoud.

1.6 Wanneer ben ik tevreden

- Op schoolniveau

Ik ben tevreden als het team – en om te beginnen vier teamleden - de tweede helft van dit schooljaar (2009/2010) actief participeert in een intervisiegroep en daar op zodanige wijze zijn/haar werkgerelateerde problemen kan bespreken dat het uiteindelijk leidt tot verbetering van ieders persoonlijk meesterschap (professionaliteit).

- Op persoonsniveau

In mijn Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) heb ik aangegeven dat ik me in deze opleiding vooral wil bekwamen in het uitbreiden en vergroten van mijn mogelijkheden. Wat ik voor individuele teamleden al wel kan (coachingsgesprekken houden, coaching on the job, begeleiden bij (kleine) verandertrajecten), wil ik ook kunnen toepassen op (allereerst) subgroepen en uiteindelijk op het hele team. Opgedane ervaringen in de individuele begeleiding van leerkrachten en de theoretische onderbouwing daarvan ga ik zeker inzetten bij dit leerproces. Daarbij zie ik een informatieve, begeleidende, ondersteunende, sturende en soms ook confronterende rol voor mezelf weggelegd.

Ik richt me daarvoor voornamelijk op de hierna beschreven competenties:

Competentie 5:

- *Initieert en onderhoudt een werkklimaat waarbinnen de ontwikkeling van gemeenschappelijke visies en teamleren mogelijk wordt*

Waar sta ik nu?

Waar hoop ik te komen?

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

Ik wil leren om het werkklimaat op positieve wijze te beïnvloeden. Hiervoor moet ik zoveel mogelijk aansluiten bij de behoeften van collega's. Ik wil ook dat het klimaat veilig is en daar actief aan bijdragen.

Competentie 6:

- *Draagt bij aan de verrijking van het groepsmeesterschap van (sub) groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep*

Waar sta ik nu?

Waar hoop ik te komen?

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

Ik wil passende en nuttige kennis aandragen en overbrengen. Ik wil leren om me bewust te zijn van leermomenten en die momenten ook bewust en actief kunnen benutten.

Competentie 8:

- *Draagt zorg voor ondersteuning van (sub) groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep in het vergroten, c.q. verwerven van handelingsbekwaamheid*

Waar sta ik nu?

Waar hoop ik te komen?

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

Ik wil leren om (sub) groepen te ondersteunen teneinde elk individueel teamlid en daardoor het team als geheel, handelingsbekwamer te laten worden.

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

2.1 Gebruikte bronnen

Om te kunnen verdiepen in het fenomeen intervisie heb ik me gestort op alles wat ik tegenkwam dat daar naar mijn idee mee te maken had. Als een spons heb ik alle informatie in me opgenomen. Ik heb boeken gelezen, artikelen van internet geplukt, filmpjes op YouTube bekeken en uiteraard mijn collega's bevraagd. Via intervisie kwam ik al snel terecht bij boeken en artikelen met betrekking tot oplossingsgericht werken en het teamleren. Intervisie blijkt een veelgebruikte manier om te werken aan professionalisering binnen alle sectoren waar mensen werkzaam zijn.

Intervisie wordt nogal eens verward met supervisie. Supervisie is beroepsgerichte individuele begeleiding waarbij onder systematische begeleiding wordt geleerd van de concrete problemen die de betrokkene in zijn werksituatie ontmoet.

<http://www.woorden-boek.nl/woord/supervisie>

Daar gaat het in dit onderzoek NIET om.

2.2 Intervisie: ontstaan en definitie

Intervisie is niet nieuw. Het kent veel verschijningsvormen maar de basis lijkt gelegd kort na de tweede wereldoorlog in Japan.

Daar is tijdens de wederopbouw het zogenaamde Kaizen (letterlijk; *veranderen naar beter* of *verbetering*) ontstaan. Aan het eind van een werkdag komen arbeiders bij elkaar in een zogenaamde kwaliteitscirkel om te overleggen wat er morgen beter zou kunnen (Stammes, 2007).

In de jaren 70 was het hip om in therapie te gaan. Veel mensen wilden een therapeut. Daardoor ontstonden er lange wachtlijsten. Om deze wachtlijsten weg te werken werd het idee van wachtkamertherapie geïntroduceerd. Dit werd in eerste instantie gefaciliteerd door therapeuten, later namen cliënten zelf het heft in handen en zo ontstonden de zogenaamde zelfhulpgroepen.

Beide voorbeelden zijn een bron geweest voor de opbouw van intervisie. Daarnaast is intervisie ook gebaseerd op het kwaliteitsdenken (mensen worden sterker van zelfreflectie en leren daardoor vaker zelf problemen op te lossen en persoonlijke groei door te maken) en collegiale consultatie. Intervisie was populair in de jaren 70.

Het werd op verschillende niveaus toegepast en had grotendeels een vrijblijvend karakter. Het was vooral een ongestructureerde leervorm.

In de jaren 90 kwam deze vorm van leren weer meer in de belangstelling te staan. Door de opkomst van de informatietechnologie, het feit dat veel bedrijven opeens moesten opereren op internationaal niveau en het feit dat werknemers steeds hoger geschoold raakten veranderde de rol van managers. Teams moesten meer leren van en met elkaar, persoonlijke ontwikkeling kreeg veel aandacht en leiding geven was geen vies woord meer. Hierdoor groeide intervisie als een gestructureerde en begeleide vorm van leren.

Er zijn verschillende definities van intervisie in omloop:

“Intervisie is een manier om met collega's of vakgenoten te leren van vragen en problemen uit de dagelijkse werkpraktijk. Tijdens de bijeenkomst brengen deelnemers vraagstukken in, in de vorm van cases of video-opnamen. Deze ervaringen worden stuk voor stuk besproken. De 'eigenaar' bepaalt hoe lang en diepgaand zijn casus-bespreking duurt. De anderen denken mee en geven feedback, suggesties en oplossingsrichtingen. Tot slot formuleert de eigenaar van de casus welke punten hij heeft opgestoken en waar hij in de volgende situatie aandacht aan zal gaan geven” (Dekker, 2000).

“Intervisie is een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij medewerkers een beroep doen op collega's om mee te denken over persoon- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie. Dit meedenken gebeurt niet door het aandragen van oplossingen maar door het stellen van vragen om zo met behulp van eigen analytisch en probleemoplossend vermogen zicht te krijgen op het ingebrachte probleem en hoe hierin te handelen.

Het is een methodiek waarbij de eigen deskundigheid binnen de organisatie wordt benut en verder wordt ontwikkeld met als doel het bevorderen van de kwaliteit van het werk”. (<http://www.zelfontplooiing.nl/intervisie.htm>).

Wat de verschillende definities met elkaar gemeen hebben is dat het gaat om collega's die met elkaar problemen en vraagstukken met betrekking tot de werksituatie bespreken. Hendriksen (2002) formuleert dit kort en bondig. Hij ziet intervisie als een vorm van collegiale ondersteuning bij individuele werkproblemen. Zelfsturing, reflectie en boeiende werkvormen ondersteunen volgens hem het proces van probleemoplossing.

Ik vind het woord reflectie een mooie aanvulling. Reflecterend vermogen is naar mijn idee de sleutel tot professionalisering. Jezelf een spiegel voorhouden, stilstaan bij jouw manier van werken, onderzoeken welke keuzes je maakt, hoe dat van invloed is op je dagelijks werk en hoe dat voelt....

2.3 Beschouwing van de literatuur

2.3.1 De toepassing van intervisie

Intervisie wordt gebruikt in uiteenlopende situaties en voor verschillende soorten vragen, bijvoorbeeld; problemen die deelnemers persoonlijk aangaan, toetsen van individuele denkbeelden van het probleem om van daaruit te komen tot verheldering, verwerven van inzicht, samenwerken aan vraagstukken uit de dagelijkse praktijk en het genereren van (nieuwe) alternatieven.

2.3.2 Samenstelling van de groep

“Het bekend zijn met dezelfde studie of hetzelfde werk is essentieel voor intervisie. Als de andere deelnemers niet bekend zijn met de situatie waarin de leervraag zich aandient, gaat er te veel energie verloren in het elkaar uitleggen van de situatie”(van Dam, 2007). Het is belangrijk goed stil te staan bij de samenstelling van de groep want een dagelijkse werkrelatie maakt de kans op vermenging van belangen groot (de Koning & van der Zouwen, 2004). In de basis moet iedereen kennis hebben van de context waarbinnen de leervraag zich afspeelt. Intervisie is niet geschikt als er hiërarchische verhoudingen binnen de groep bestaan (Stammes, 2007). In de verschillende artikelen en boeken die er zijn worden verschillende aantallen genoemd met betrekking tot de ideale groepsgrootte. Het minimumaantal is vier leden, het maximum varieert van zeven tot twaalf.

2.3.3 Intervisie methoden

In de literatuur worden verschillende vormen van intervisie beschreven. Bijvoorbeeld:

- de Socratische methode: een persoon van de groep brengt een probleem in en de andere leden van de groep stellen open vragen over dat probleem. Door het stellen van vragen, wordt geprobeerd het probleem helder te krijgen en ook vanuit andere invalshoeken te bezien.
- de Balint methode: bij deze methode krijgt ieder groepslid de gelegenheid om zijn probleem naar voren te brengen en om interesse te kweken voor zijn probleem.

Uiteindelijk beslist de groep welk probleem tijdens de sessie besproken zal worden.

- de Incident methode: “De incidentmethode is een zeer eenvoudige en redelijk strak gestructureerde methode, die bedoeld is om een incident (casus) met collega’s, volgens een bepaalde structuur, in een groep te bespreken. De incidentmethode is er op gericht om de casus zodanig met elkaar te bespreken dat er verschillende oplossingen uitrollen. De structuur van de methode biedt zekerheid en veiligheid en voldoende openheid, rust en tijd om verhaal te doen. De incidentmethode werkt goed om in een beperkte tijdsspanne, doelmatig en effectief aan een situatie / probleem te werken”

(<http://www.yogica.net/Components/incidentmethode.pdf>).

Naast de bovengenoemde methoden ben ik er nog veel meer tegengekomen; het basismodel voor intervisie, de tienstappenmethode, de consultmethode, de winst van succes, de roddelmethode, de clinicmethode, de quick scan, de metaforenmethode, de methode Raguse en de intervisie per mail. Elke methode is opgebouwd in fasen die doorlopen kunnen worden. Sommige methoden gaan uit van een vaste begeleider, andere van wisselende gespreksleiders. Door mijn grote interesse voor het oplossingsgericht werken (solution focused) ben ik gaan google-en naar “oplossingsgerichte intervisie”. Toen kwam ik het volgende tegen:

De Noorse psychiater Tom Andersen (1991) heeft met zijn collegae het ‘reflecting team’-model ontwikkeld. Bij de keuze voor de naam reflecting team hanteerden zij de volgende definitie van reflectie: ‘something heard is taken in and thought about before a response is given’.

Deze definitie sluit naadloos aan bij het reflecting team-intervisiemodel (van Dam, 2007). Door de manier van reflecteren tijdens het zogenaamde reflecting team te combineren met de wijze van reflecteren tijdens intervisiebijeenkomsten, is het reflecting team -intervisiemodel ontstaan. Essentieel bij dit laatst genoemde model is dat er gekeken wordt naar wat wél werkt, in plaats van naar wat niet werkt. Het is een verschuiving van probleemgericht denken naar oplossingsgericht denken (van Dam, 2007). Ook deze methode kent een aantal stappen die gevolgd dienen te worden.

2.3.4 Weerstand

In het algemeen genomen (dus niet specifiek in het onderwijs) is niet iedereen enthousiast over intervisie.

Intervisie kan gezien worden als een bron van onrust, een plek waar vooral gesproken wordt over problemen en de dingen die fout gaan in een organisatie, een plek waar geroddeld wordt over collega's en leidinggevenden..... Weerstand is vaak gebaseerd op onbekendheid en angst zegt Hendriksen (2003). Managers kunnen volgens hem vanuit die onbekendheid twee soorten reacties vertonen. Er worden onvoldoende maatregelen genomen om de intervisie onderdeel te laten worden van het beleid of er worden spookverhalen ontwikkeld rond intervisie. Wanneer intervisie niet ingebouwd is in de organisatie, is er geen tijd en geld voor beschikbaar en is realisatie afhankelijk van eigen initiatief en goede wil (Hendriksen, 2006).

Hendriksen (2003) stelt dat afspraken vooraf veel onzekerheden weg kunnen nemen. Deze afspraken betreffen onder andere tijdsinvestering, de plaats van de intervisie, planning, evaluatiemomenten, en aanwezigheidsplicht. Dat geldt helemaal wanneer een externe begeleider ingeschakeld wordt.

2.3.5 Voor wie

Intervisie is er volgens Stammes (2007) voor mensen die zich willen ontwikkelen, in hun werk problemen willen oplossen waar geen standaardoplossingen voor zijn. Intervisie is er volgens hem ook voor organisaties die in feite het leervermogen van (de mensen in) de organisatie willen versnellen en hier geen standaardrecept voor hebben. Bij intervisie moet je samen willen leren, het versterkt daarmee volgens Stammes (2007) ook de gemeenschappelijkheid binnen de organisatie. Voorwaarde is wel dat je als deelnemer aan intervisie invloed hebt op de uitoefening van je eigen functie. Anders kun je met de opgedane inzichten geen verandering teweeg brengen. Stammes zegt in datzelfde artikel dat intervisie het meest oplevert wanneer deelnemers bereid zijn tot openheid en het kritisch onder de loep nemen van de eigen werkwijze. De basis van alles is onderling respect.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

3.1 Opbouw van het onderzoek

De opbouw van het onderzoek wordt in deze bepaald door de onderzoeksvorm (zie 3.2). Na observaties in, en gesprekken met het team, inventarisatie en analyse van de bestaande situatie maak ik een plan. Dat plan moet leiden tot een vooraf bepaald doel. Met dat plan en het doel voor ogen worden verbeteracties ontworpen en uitgevoerd. Dit deel van het traject zal het meest intensief zijn en vraagt van mij als coach begeleiding en bewaking. Daarna wordt het hele proces in kaart gebracht door het beschrijven en het analyseren van de nieuwe situatie. Op basis van die analyse wordt het plan bijgesteld en worden verdere acties ondernomen. Wellicht ten overvloede merk ik hierbij op dat het mijn onderzoek is en dat ik dus ook verantwoordelijk ben voor de planning, de uitvoering en de verwerking.

3.2 Onderzoeksvorm

Ik ga een actieonderzoek doen. Een actieonderzoek als methode voor onderwijsontwikkeling gaat uit van een algemeen idee over de gewenste verandering (Ponte, 2003). Actieonderzoek is een onderzoeksvorm waarbij de onderzoeker niet slechts een beeld probeert te krijgen van de werkelijkheid (kennis verzamelen), maar ook probeert oplossingen te vinden voor belangrijke (sociale) problemen.

Het begrip actieonderzoek is in de jaren veertig en vijftig in de Verenigde Staten ontstaan. Kurt Lewin (1890-1947) is daarbij de geestelijk vader geweest. Volgens Lewin vormde actieonderzoek (action research) een goed middel om sociale problemen in “de kleine groep” op te lossen. Handelen, onderzoek en leren vormen daarbij een drie-eenheid. Sterker nog, Lewin ontdekte dat organisatie-onderzoek strak gekoppeld moest worden aan actie, om daadwerkelijk tot verandering te leiden (van Dijkum, 1981).

Met actieonderzoek wordt de praktijk stap voor stap verder ontwikkeld en verbeterd. Methodieken die ik daarbij zal gebruiken zijn gesprekken, vragenlijsten, observaties, interviews, intervisiebijeenkomsten (logboek) en evaluatiegesprekken.

Het grote voordeel van een actieonderzoek is dat de onderzoeker zichzelf niet buiten het systeem hoeft te plaatsen. Van daaruit kun je als onderzoeker heel nauw betrokken zijn bij je onderzoek. Je hebt zicht op het probleemgebied en alles wat

daarmee te maken heeft. Je kunt ontwikkelingen die van invloed zijn op het onderzoek snel signaleren en, als dat nodig is direct reageren. Ook is het in die positie mogelijk het grote geheel goed te overzien en kleine details mee te nemen in het onderzoek.

Uiteraard kleven er ook nadelen aan. Het is niet vast te stellen of er voldoende professionele afstand is. Het kan zijn dat nieuw opgedane kennis (te) (sterk) gekleurd wordt door de eigen ervaringen van de onderzoeker. Daarbij gaat het in deze situatie altijd om een case-studie. Om deze ene specifieke situatie op deze specifieke plek. Er is geen vergelijk dus het is onmogelijk vast te stellen of de interventies ook zouden werken in een ander bedrijf, met een andere onderzoeker. Omdat er niet gelijktijdig een zelfde onderzoek loopt in een zelfde situatie waar een andere oplossing wordt gekozen, is het ook niet mogelijk om achteraf vast te stellen of de oplossing de best mogelijke was. Het heeft geen wetenschappelijke waarde.

3.3 Onderzoeksmiddel

Mijn onderzoeksmiddel is intervisie. Zoals ik in 2.3.3 heb geschreven zijn er veel intervisiemethoden. In school hebben we inmiddels gekozen om oplossingsgericht werken in te gaan zetten als veranderstrategie door te gaan “reteamen”. Een eerste verkennend gesprek voor ondersteuning hierbij door Impuls organisatieadvies, heb ik pas gehad. Het reflecting team-intervisiemodel sluit goed aan bij oplossingsgericht werken. Daarom is de keuze daar op gevallen.

Van Dam (2007) zegt over het reflecting team-intervisiemodel: “Tijdens reflecting team intervisie worden de verschillende perspectieven op één leervraag optimaal benut. Een leervraag is gericht op het handelen. Hoe kan ik het beste handelen in deze situatie? Doordat men tijdens reflecting team intervisie ook stilstaat bij wat de inbrenger al gedaan heeft om zijn leervraag op te lossen, doorloopt men de cirkel denken-voelen-willen-handelen. Door stil te staan bij deze begrippen wordt er integer met de manier van leren van de deelnemer omgegaan; de oplossing moet aansluiten bij diens wijze van leren”.

De te volgen stappen bij dit intervisiemodel zijn in het kort;

- 1 de leervraag wordt beschreven door middel van een interview
- 2 het reflecting team roept reflecties op de leervraag op
- 3 de interviewer bevraagt de leervraaginbrenger
- 4 iedere deelnemer reflecteert op de intervisiebijeenkomst

Het uitgangspunt is een heldere leervraag. Die dient als basis voor het verdere verloop. Voor een uitgebreide uitleg verwijs ik naar [bijlage 2](#).

Het feit dat de leervraaginbrenger uiteindelijk zelf het plan maakt waarmee hij of zij aan de slag gaat in de praktijk biedt veel kans op succes. Hij heeft de oplossing immers zelf geformuleerd!

3.4 Validiteit en betrouwbaarheid van data

Met betrouwbaarheid wordt bedoeld 'de nauwkeurigheid'. Met validiteit wordt bedoeld 'is de uitslag geldig, klopt het beeld' (Harinck, 2006).

Voorafgaand aan de intervisiebijeenkomsten hebben de deelnemers een vragenlijst (van Dam, 2007) ingevuld ([zie bijlage 3](#)).

Deze vragenlijst is door de deelnemers nogmaals ingevuld na de vijfde bijeenkomst. Deze ingevulde vragenlijsten dienden als uitgangspunten voor een mondelinge groepsevaluatie waarbij ik de deelnemers dieper heb bevraagd op hun antwoorden. Deze evaluatie is opgenomen met een cassette recorder zodat ik achteraf de antwoorden kon categoriseren en er zeker van was dat ik niks zou vergeten in de beschrijving van de data. Door de data te laten controleren door de intervisie groep en steeds alles te laten lezen door mijn critical friend zorg ik ervoor dat de gegevens valide en betrouwbaar zijn.

3.5 Ethische kwesties

De belangrijkste aspecten van mijn grondhouding als onderzoeker zijn volgens Harinck (2006) : empirisch (vertrouwt op de zintuigen), werkwijze is methodisch en systematisch, kritische instelling (is het wel zo, hoe komt het dat) verifieert (checkt gegevens, zijn ze deugdelijk), leidt conclusies zorgvuldig uit de gegevens af en gaat zorgvuldig om met alle betrokkenen.

Het is heel goed om me voortdurend van deze aspecten bewust te zijn gedurende mijn onderzoek. Overigens wil ik daarbij wel aantekenen dat ik deze aspecten ook van toepassing vind op mijn dagelijks werk als intern begeleider. Als zodanig pas ik ze zeker al toe.

In de reader Leer- en onderzoekslijn staan vijf principes voor ethische reflectie op het praktijkonderzoek uitgewerkt die handvatten geven bij de praktische uitwerking.

Die principes heb ik in schema samengevat ([bijlage 4](#)) en er aandachtspunten voor mezelf aan gekoppeld zodat ik alle principes steeds bewaak en respecteer.

Zoals tijdens intervisiebijeenkomsten de regel is: “dat wat we bespreken blijft onder ons”, zal dat ook het geval zijn bij gesprekken die ik heb met teamleden en schriftelijke informatie. Zonder toestemming van de betrokkenen gaat mijn eindproduct niet naar de opleiding. Ik ga integer en zorgvuldig om met alle gegevens die mij verschaft worden in het kader van dit praktijkonderzoek.

Hoofdstuk 4 Data analyse en resultaten

4.1 Het actieonderzoek interview

Voor het onderzoek heb ik de volgende acties ondernomen :

- Analyseren van de huidige situatie met betrekking tot overleg betreffende werkgerelateerde problemen op "de Viersprong".
- Maken van een verbeterplan op basis van de analyse.
- Methode kiezen, tijdspad vaststellen, en starten met interview.
- Monitoren van proces en resultaat door beschrijving en analyse van de nieuwe situatie.
- Bijstellen van het plan en verbeteracties ondernemen.

Hieronder worden deze punten verder toegelicht en uitgewerkt.

4.1.1 Analyse huidige situatie met betrekking tot overleg betreffende werkgerelateerde problemen op "de Viersprong"

Analyse heeft plaats gevonden met behulp van de vragenlijst in het kader van omgaan met elkaar en de interviews die ik heb gehouden met teamleden. Er waren 19 ingevulde vragenlijsten. Vijftien teamleden gaven aan dat er geen structureel overleg is met betrekking tot werkgerelateerde problemen. Zowel op leerling-niveau als op persoonlijk niveau. In de interviews gaven deze teamleden allen aan behoefte te hebben aan een structureel overleg moment buiten de reguliere vergaderingen om inhoudelijk tot uitwisseling te komen van werkervaring en problemen. Van deze vijftien teamleden gaven dertien teamleden aan dat ook succeservaringen nauwelijks met elkaar gedeeld worden. Vier teamleden gaven aan voldoende te hebben aan de reguliere vergaderingen en voelen geen behoefte aan verder inhoudelijk overleg. Concluderend kan gesteld worden dat het grootste deel van het team behoefte heeft aan structurele uitwisseling van werkgerelateerde ervaringen (zowel problemen als succeservaringen).

4.1.2 Maken van een verbeterplan op basis van de analyse

In het kader van dit onderzoek heb ik een plan gemaakt om het hele proces te kunnen doorlopen. De plannen om te starten met interview zijn opgenomen in het verbeterplan in het kader van Omgaan met Elkaar. Hierdoor is het plan ingebed in de

schoolorganisatie en niet afhankelijk van mij als intern begeleider (in opleiding). Dit plan heb ik gepresenteerd in het team op een teamvergadering waarbij alle teamleden (verplicht) aanwezig waren. Het team is akkoord met de plannen, vrijwilligers voor deelname aan de eerste groep meldden zich direct.

4.1.3 Methode kiezen, tijdpad vaststellen en starten met intervisie

Het tijdpad is zo opgesteld dat ik één groep kan begeleiden binnen de tijd die nodig is om dit onderzoek te kunnen doen. In het grote geheel is dit stap één. Na deze groep zullen er meerdere moeten volgen. In het team is besloten dat uiteindelijk iedereen actief moet deelnemen aan een intervisiegroep binnen school. De eerste groep die nu draait geldt daarbij als pilot. In deze groep kijken we na de evaluatie welke punten voor verbetering vatbaar zijn en passen we indien nodig zaken aan. Ik kies de methode, licht deze toe in het team en kan de keuze ook verantwoorden. Ik heb gekozen voor het reflecting team-intervisiemodel omdat het past binnen het oplossingsgericht werken waar we als school meer en meer naar toe gaan (is een keuze die ook gemaakt is in het kader van Omgaan met Elkaar). Het geeft houvast en is een goed model om te gebruiken bij begeleide intervisie. Daardoor heeft het ook voor mij als coach meerwaarde. Ik heb mogelijkheden om mij te ontwikkelen op de door mij gekozen competenties binnen dit model. De groep is gestart.

4.1.4 Monitoren van proces en resultaat door beschrijving en analyse van de nieuwe situatie

Voor we zijn gestart met de eerste bijeenkomst heb ik de deelnemers een vragenlijst (van Dam, 2007) in laten vullen om een beginsituatie te kunnen schetsen.

De eerste ronde is alleen het eerste deel van de vragenlijst ingevuld. Voor de weergave van de antwoorden verwijs ik naar 4.2.

Samenvattend kan ik hier stellen dat de verwachtingen positief zijn. Alle leden van de intervisiegroep (vier, exclusief de interviewer) hebben de lijst ingevuld en kijken uit naar de bijeenkomsten.

4.1.5 De intervisiebijeenkomsten

In het kader van dit onderzoek hebben we inmiddels vijf intervisiebijeenkomsten gehad. Voorafgaand aan de eerste inhoudelijke bijeenkomst heb ik een informatieve bijeenkomst georganiseerd. Daarin hebben we afspraken (zie bijlage 5) gemaakt met

betrekking tot geheimhouding, mijn verslaglegging, verantwoordelijkheden en inbreng van casuïstiek. Ik heb in deze bijeenkomst mijn verdere plannen ten aanzien van dit onderzoek en de stappen van het intervisiemodel verder uitgelegd. Elke bijeenkomst zijn we begonnen met een terugkoppeling naar de vorige. Daarna volgde de keuze van een nieuwe leervraag.

4.2 Datapresentatie

Voor de vragen uit de vragenlijst (4.1.4) heb ik me gebaseerd op de bijlage met evaluatievragen voor na de derde bijeenkomst op pagina 101 uit het boek ; Het reflecting team-intervisiemodel, focus op resultaat, van Levi van Dam (2007). De vragen met betrekking tot intervisie zijn beide keren beantwoord, de vragen ten aanzien van het model alleen bij de evaluatie. De ingevulde vragenlijsten hebben we gezamenlijk besproken en waren aanleiding tot verdiepingvragen en discussie rondom de antwoorden. De uiteindelijke antwoorden van alle respondenten zijn kort samengevat weergegeven onder de vragen.

Hieronder staan de **‘vragen ten aanzien van intervisie’** met een samenvatting van de antwoorden na onze eerste bijeenkomst.

- Woensdag 10 februari 2010:

Is het doel om intervisie toe te passen in ontwikkeling?

We staan aan het begin, we zijn in ontwikkeling.

Hoe kunnen we zien dat dit doel in ontwikkeling is?

Er ligt een plan. We hebben afspraken gemaakt en de plannen zijn gepresenteerd en leven in het team.

Wat is er, doordat dit doel in ontwikkeling is, anders?

De manier van werken is totaal anders en nieuw.

De setting is klein, de interviewer, de luisteraars, de terugkoppeling naar één persoon, het concrete plan, het positieve.

Wat spreekt je aan ten aanzien van intervisie?

De verschillende manieren waarop er naar een ‘probleem’ gekeken wordt, vanuit verschillende invalshoeken. Er wordt ook gekeken naar de mens erachter.

Wat spreekt je niet aan ten aanzien van intervisie?

Tot nu toe nog niks.

Hoe kunnen we datgene dat je aanspreekt optimaal benutten?

De verschillende oplossingen kunnen we allemaal gebruiken, oplossingsgericht bezig zijn en meteen actie ondernemen. Niet zeuren over hoe het komt maar wat kun je eraan doen.

Wat is daarvoor nodig?

Meerdere oplossingen aanhoren, keuzes maken, kijken op het iets oplevert, anders bijstellen, veiligheid in de groep, kleine setting.

Als we dat optimaal benutten, hoe ziet intervisie er dan uit?

Terugkomen op afspraken, is het gelukt, wat wel en niet?

Dat mensen die aan intervisie meedoen zeggenschap hebben over de samenstelling van de intervisiegroep om een zo veilig mogelijke situatie te creëren waarin de intervisie volgens “mij” het beste werkt.

Wat moet iedere deelnemer doen om die gewenste situatie te bereiken?

Open durven zijn, actief meedenken, kritische vragen stellen, open staan voor nieuwe invalshoeken. Niet in een “ja maar valkuil” stappen.

Nu nogmaals dezelfde vragen maar dan gebruikt in het kader van de evaluatie op

- Woensdag 28 april 2010:

Is het doel om intervisie toe te passen in ontwikkeling?

Ja duidelijk. De wens om uit te breiden is groot. Dit moeten we invoeren. De groepsleden zien kansen en mogelijkheden.

Hoe kunnen we zien dat dit doel in ontwikkeling is?

Er wordt over gesproken. Mensen verdiepen zich en er wordt naar gevraagd door andere teamleden. Het leeft binnen het team.

Er is verdieping in het oplossingsgericht werken. Er worden concrete stappen gezet. Je let ook op anderen uit je groep; werken ze aan hun oplossing; hebben ze hulp nodig? Meer betrokkenheid op de ontwikkeling van de anderen.

Wat is er, doordat dit doel in ontwikkeling is, anders?

Er is verdieping. Vragen worden soms bewaard. Kleine vragen kan “ik” zelf al oplossen door me de vragen te stellen die de interviewer anders stelt. Ik maak kleinere plannen, ook met leerlingen. De openheid naar elkaar is groter.

Wat spreekt je aan ten aanzien van intervisie?

Het maakt problemen behapbaar Het creëert een positief gevoel. En ten aanzien van de deelnemers ook een saamhorigheidsgevoel. Het biedt herkenning en ook erkenning. De ontdekking dat problemen niet raar zijn, dat anderen ook tegen dingen aanlopen, ik voel me gesteund door de groep.

Wat spreekt je niet aan ten aanzien van intervisie?

Niets. Eén groepslid vindt het lastig om met een vraag te komen.

Hoe kunnen we datgene dat je aanspreekt optimaal benutten?

Doorgaan met de intervisiegroep. Iedereen is van mening dat het goed zou zijn voor alle teamleden.

Wat is daarvoor nodig?

Concrete uitleg over wat het inhoudt en het feit dat alles wat je bespreekt binnen de groep blijft, bereidwilligheid van collega's om erin te stappen. Een manier om ervoor te zorgen dat iedereen in een groep kan plaatsnemen waar hij of zij zelf in wil.

Als we dat optimaal benutten, hoe ziet intervisie er dan uit?

Dan hebben we allemaal op regelmatige basis intervisiebijeenkomsten. Dan zijn er een aantal groepjes in de school. Per jaar moeten de groepjes wisselen. Een aantal mensen door Bianca laten coachen om zelf een groepje te gaan leiden. Als mensen dan opgeleid zijn en de regels kennen zorg je voor veiligheid.

Wat moet iedere deelnemer doen om die gewenste situatie te bereiken?

Je moet je kwetsbaar opstellen en een 'open mind' hebben. Ondersteunend zijn naar je groepsgenoten.

De onderstaande '**vragen ten aanzien van het model**' heb ik gebruikt in het kader van de evaluatie op woensdag 28 april.

Wat spreekt je aan in dit model?

Het loopt volgens een bepaald protocol. Dit geeft een zekere houvast voor het verloop van de intervisie. Het feit dat er geen commentaar gegeven mag worden tussendoor. Het dwingt je om goed te luisteren en niet direct te reageren. Daarbij heb je wel een notitieblaadje nodig om vragen die opkomen even te kunnen noteren. Fijn dat er iemand is die interviewt en het proces bewaakt.

Wat spreekt je niet aan in dit model?

'Ik' zou wel eens de rollen willen ruilen. De letterlijke ruimte. Liever geen tafel bij het reflecting team.

Is het mogelijk om datgene wat ons aanspreekt binnen de structuur van het model uit te breiden?

Voorlopig gaat dit zo prima. Wanneer het nodig is speelt de interviewer met de structuur dus het wordt aangepast aan de behoefte van het moment. Die flexibiliteit is wel heel prettig. Dus in die zin breiden we het al wel uit.

Hoe ziet het model er dan uit?

Flexibeler. Accepteren van een eventuele rolwisseling.

Wat moet iedere deelnemer daar dan anders voor doen?

De discipline opbrengen om de rollen te accepteren zoals die zijn. De instructies van de interviewer opvolgen.

In de evaluatie komt ook het feit dat twee van de deelnemers een duo-baan hebben in groep één aan de orde. Juist tijdens de laatste bijeenkomst zorgde dit voor verwarring doordat het een leervraag betrof in de omgang met een leerling. Die leervraag was heel herkenbaar voor de duo-collega. Het reflecting team verviel daardoor in verder vragen aan de duo-partner die deel uitmaakte van het reflecting team. Hierdoor kwamen ze niet toe aan reflecteren. Ik moest als interviewer een aantal keer ingrijpen en wijzen op de taak van het reflecting team dus het was een goed moment om dit te bespreken.

Positief was dat de anderen aangaven het zich tot dan toe niet echt gerealiseerd te hebben. Het was niet eerder van invloed geweest op de intervisiebijeenkomsten. Nu dat wel zo was werd gelijk duidelijk dat het ook voor andere complicaties kan zorgen. Wanneer het een leervraag betreft over de omgang met je duo-partner bijvoorbeeld. Nu ging het om een leerling waar beide deelnemers geen ingang bij konden vinden, het was voor beiden leerzaam. Voor de duo-collega die onderdeel uitmaakt van het reflecting team was het echter ook lastig omdat ze hetzelfde probleem ervaart. Toen het haar op mijn verzoek lukte om 'de leerling' los te laten en zich te focussen op de vraag (welke mogelijkheden heb je om contact te zoeken met een leerling waar je geen natuurlijke 'klik' mee hebt) kwam ze toch met heel bruikbare tips voor de leervraaginbrenger. Die ze later ook voor zichzelf kan toepassen!

Tot slot heb ik met elke deelnemer apart een gesprek gevoerd over de invloed van de intervisie op het dagelijks werk en de beleving van problemen.

Alle vier de deelnemers geven aan dat ze problemen 'nu al' anders beleven. Ze weten dat er een plek is om erover te praten. Alleen al het idee dat je tot uitwisseling kunt komen maakt het probleem kleiner. Het feit dat je weet dat er een moment komt om je probleem te bespreken maakt de noodzaak om tussentijds te ventileren kleiner. Mocht daar wel behoefte aan zijn dan geven alle vier de deelnemers aan dat ze nu eerder naar een intervisiecollega toe zouden stappen en het daar op "de nieuwe manier" (= oplossingsgericht) te willen bespreken. Ze passen zelf in kleine mate oplossingsgerichte interventies toe waardoor problemen anders ervaren worden. Genoemde interventies zijn; kijken naar de toekomst, bepalen wat je anders wilt doen, kleine stappen formuleren, niet denken in problemen en kijken naar oplossingen. Maar ook meer doen van wat wél werkt en niet stil staan bij wat niet werkt.

Ze ervaren meer steun, weten dat er mensen zijn die hulp kunnen bieden als dat nodig is en vinden het feit dat er op vaste momenten gereflecteerd wordt erg prettig. Allemaal geven ze aan dat het oplossinggerichte werken heel veel ruimte biedt. Dat het veel inzet vraagt maar hun betrokkenheid enorm vergroot. Het voelt "eigen". Negatieve ervaringen hebben ze tot nu toe niet, iedereen is tevreden en wil graag met deze groep doorgaan.

Van rol wil nu nog niemand wisselen. Eén wil zeker wel eens experimenteren met de rol van interviewer, anderen wellicht in de toekomst.

Iedereen vindt het fijn dat de groep tot nu toe geleid wordt. Dat er iemand is die de vragen stelt en het proces bewaakt. Alle vier geven ze aan dat op dit moment niet te kunnen en niet te willen. De manier van vragen stellen door de interviewer biedt veel ruimte. Dat wordt erg gewaardeerd. Het geeft deelnemers rust en mogelijkheid om over vragen na te denken. Het helpt hen ook om buiten de vaste kaders te denken. Je fantasie gebruiken geeft soms verrassende wendingen (een gesprek met een leerling buiten voeren kan best, als je het maar goed organiseert). Belangrijkste voor iedereen is dat het zo goed is om te ervaren dat iedereen problemen heeft, dat niks gek is, dat je alles kunt zeggen en dat je allemaal iets leert van de bijeenkomst, ook al is het niet jouw leervraag die besproken wordt. Wat fijn is, is dat je met een concreet plan de deur uit gaat en dat je je daardoor al lichter voelt (aldus een deelnemerster)".

4.3 Data-analyse

Geen harde getallen of onomstotelijk bewijs. Toch wel een indruk van de invloed die intervisie tot nu toe op de huidige deelnemersgroep heeft (gehad). In de analyse zit uiteraard een subjectief element. Maar, zoals Harinck (2006) zegt: "... wat hier gebeurd is, is *volgbaar*. De lezer kan het proces zelf beoordelen".

De geluiden zijn positief. Het gekozen model werkt. Of dat anders was geweest met een ander model valt niet te meten. Ik ben in de veronderstelling dat het niet werkelijk verschil hoeft te maken. Het ene model kan je beter liggen dan het andere; reflecteren moet je bij elk model. Wel kan ik me voorstellen dat het effect van deze methode veel tastbaarder is dan bijvoorbeeld de incident-methode. Doordat je een concreet plan meeneemt na het inbrengen van je leervraag hou je er iets aan over. Ook maak je afspraken met de andere deelnemers. Zij helpen je indien nodig, houden een vinger aan de pols met betrekking tot je leerproces en volgen je ontwikkeling. Dat maakt voor mij dat het past in een professionele setting. Je spreekt elkaar aan op ieders voortgang, je werkt sámen aan professionalisering. Vandaar is de stap wellicht makkelijker te maken naar het aanspreken van andere collega's? Je hebt immers een plek en collega's om op te oefenen.

4.3.1 Analyse data ten aanzien van intervisie

- Intervisie staat op school in de kinderschoenen. Het is in ontwikkeling. Uitbreiding is wenselijk. Nu het in ontwikkeling is wordt het enthousiasme groter. De nieuwsgierigheid van de niet-deelnemers ook.
- Een kleine setting is wenselijk, de groep moet echter niet te klein zijn want dat zou de input van het reflecting team te klein kunnen maken.
- Problemen worden vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Doordat er aandacht is voor de oplossingen die niet werkten is het doelgericht. We doen niks "over".
- Inhoudelijk bespreken van problemen geeft ruimte voor nieuwe inzichten.
- Oplossingen zoeken voor een ander, werkt oplossingen zoeken voor jezelf in de hand.
- Bespreken van problemen maakt dat die minder als een last en een beperking worden gezien.
- Er is meer aandacht voor de dingen die wel goed gaan.
- Het werkt positief.

- Intervisie vraagt om creatief kijken, het werkt buiten de kaders denken in de hand.
- Het is niet handig om met je duopartner of een bevriende collega in de groep te zitten, het zou kunnen maken dat je je geremd voelt in wat je wilt bespreken of dat je de ander wilt beschermen. Maar ook als er juist problemen zijn in de samenwerking kan dit van (grote) invloed zijn op de inhoud van de intervisie.
- Reflecteren moet je leren.

Kortom:

Intervisie gaat verder dan het hebben van een plek waar je werkgerelateerde problemen bespreekt. Intervisie voegt inzichten toe aan je repertoire, daarmee verrijk je je beeld en je mogelijkheden. Je werkt hierdoor actief aan je persoonlijk meesterschap. Dat zou voor iedereen die bij ons op school werkt verplicht moeten zijn. Je kijkt hierdoor professioneler naar je werk. De onderzoeksgroep staat open voor uitbreiding van intervisie op school. De voorkeur gaat daarbij uit naar groepjes die jaarlijks wisselen om de input te kunnen variëren.

Intervisie vraagt oefening, in ieder geval bij het opstarten van een groep is begeleiding van een ervaren iemand gewenst. Het duiden van problemen, het herkaderen en heretiketteren vraagt inzicht van iemand die daar kennis van heeft. Intervisie bevordert samenwerking, zorgt voor onderlinge verbondenheid en geeft steun.

Nadelen zijn op dit moment nog niet gevonden.

4.3.2 Analyse data ten aanzien van het reflecting team-intervisiemodel

- Het model past bij onze school en de mensen die er nu werkzaam zijn.
- Het protocol werkt prettig.
- Het protocol zou ook belemmerend kunnen werken. De interviewer moet oog hebben voor het proces en zo nodig flexibel met de stappen om kunnen gaan.
- Het proces is belangrijker dan de methode.
- Het model dwingt om goed te luisteren. Luisteren is noodzakelijk om de ander ook daadwerkelijk te horen.
- De interviewer heeft een belangrijke taak. Deze moet vragen stellen en het proces bewaken. Niet iedereen wil en/of kan dit.
- Rollen worden verdeeld. Het is belangrijk dat iedereen zich aan de rolverdeling houdt omdat die van wezenlijk belang is in deze methode.

- De ruimte waarin de intervisie plaatsvindt, en de plek waar je als groepslid zit, is van invloed op het welbevinden van de deelnemers.

Kortom:

Het is wenselijk dat de keuze van een methode aansluit bij de werkwijze van een school. De huidige methode past volgens de onderzoeksgroep heel goed bij ons team en de ontwikkeling van de school als geheel. De onderliggende gedachte (oplossingsgericht werken) biedt heel veel kansen en mogelijkheden voor verdere ontwikkeling.

Het feit dat er gewerkt wordt volgens een vaste structuur geeft duidelijkheid en zekerheid. Dat kan er ook voor zorgen dat mensen die moeite hebben met deelname aan een intervisiegroep toch houvast ervaren en merken dat de setting veilig is. Ze komen niet opeens voor verrassingen te staan.

Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen

In hoofdstuk 1 beschreef ik mijn onderzoeksvraag en de subvragen. In dit hoofdstuk kijk ik of ik door dit onderzoek mijn vraag heb kunnen beantwoorden.

Mijn centrale vraag was : “In hoeverre draagt intervisie bij aan verbetering van ieders persoonlijk meesterschap en de onderlinge communicatie op openbare basisschool de Vierspong?”

Ik heb geprobeerd door theoretische verdieping en oefening in de praktijk mijn vraag beantwoord te krijgen. Het nadeel van een praktijkonderzoek is dat de resultaten niet gemeten en vergeleken kunnen worden.

De positieve resultaten van intervisie tot nu toe zijn niet verrassend. Door de theoretische verdieping heb ik een beeld gekregen van mogelijke effecten en de kracht die intervisie in zich heeft. Dat beeld klopt met de werkelijkheid tot nu toe op de Viersprong.

5.1 Conclusies

Het deel ‘in hoeverre’ is niet concreet te staven met cijfers. Het is niet meetbaar. Het is waarschijnlijk niet SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden) genoeg.

Heb ik nu het antwoord niet gevonden, een verkeerde onderzoeksmethode gekozen of was mijn vraag niet juist?

Hét antwoord heb ik in elk geval niet gevonden. Wel een antwoord, dat specifiek betrekking heeft op deze groep, deze tijd, deze plaats en deze situatie.

En ten aanzien hiervan kan ik stellen dat intervisie een bijdrage levert aan het persoonlijk meesterschap van déze groep deelnemers.

Door reflectie ontstaat verdieping. Je levert niet alleen mogelijke oplossingen aan voor de leervraaginbrenger, je houdt ook jezelf een spiegel voor. Ieders handelingsrepertoire wordt uitgebreid door reflecties van de andere groepsleden en we praten makkelijker met elkaar. Zowel tijdens de intervisie als daarbuiten. Daarom kan ook gesteld worden dat de onderlinge communicatie voor de leden van de onderzoeksgroep verbeterd is.

Het antwoord op de subvragen 'wat is intervisie', 'wat is het doel van intervisie', en 'welke verschillende intervisie modellen zijn er', heb ik gevonden in de bestudeerde theorie en weergegeven in hoofdstuk 2.

De vragen 'wat moet ik van intervisie weten om het te kunnen invoeren in mijn school', en 'wat wil ik nog verder ontwikkelen of onderzoeken, voordat ik intervisie kan inzetten binnen mijn school', heb ik gedurende het onderzoek voor mezelf kunnen beantwoorden.

Ik heb de verschillende modellen in theorie bestudeerd, geïnformeerd bij studiegenoten en collega's van andere scholen. Het een liep vervolgens over in het ander. Toen ik wist welk model naar mijn mening het meest aansluit bij mijn team en onze school, heb ik me daar meer in verdiept. Ik heb ook onderzocht of er binnen de methode ontwikkelkansen en mogelijkheden voor mijzelf als coach waren. Ik heb theoretische onderbouwing van het model zelf en van de onderliggende visie (oplossingsgericht werken) bestudeerd. Daarna heb ik gekeken wat er nodig was om dit model in te kunnen voeren, of er een plek was, hoe groot de groep moest zijn en of invoering praktisch haalbaar zou zijn. Toen dat zo bleek te zijn heb ik een volgende stap gezet.....

Op deze manier heb ik antwoorden gekregen op mijn vragen en ben ik direct antwoord gaan zoeken op de volgende vraag. Deze cyclus herhaalde zich telkens weer. Tot het moment kwam dat het gewoon maar moest gebeuren. Want, zoals Aristoteles al zei: "De dingen die we moeten leren voordat we ze kunnen doen, leren we door ze te doen".

De antwoorden op de subvragen: 'is het wenselijk dat ik als intern begeleider intervisiebijeenkomsten begeleid en 'op welke manier kan ik als intern begeleider de bijeenkomsten van leerkrachten begeleiden' probeer ik hieronder te formuleren.

In de beginfase is begeleiding en ondersteuning wenselijk.

Dat hoeft niet per definitie een intern begeleider te zijn. In de praktijk zal het er echter vaak op neerkomen dat het diens taak wordt omdat van de intern begeleider vaardigheid in het coachen van (sub) groepen verwacht mag worden. De manier waarop hangt af van het gekozen model en daarmee samenhangend de taak en de rol van de begeleider die past bij het doel van de intervisiebijeenkomsten. Binnen onze eigen situatie vraagt het om specifieke kennis en vaardigheden met betrekking tot het oplossingsgericht werken, coachen en vragen stellen. Vanuit deze concrete

situatie is het dus goed geweest dat ik als coach het hele traject heb opgezet en begeleid.

Hendriksen (2006) zegt hierover: “Begeleide intervisie staat of valt met de houding en werkwijze van de begeleider”. Hij pleit voor een terughoudende opstelling van de begeleider die erop gericht is om zichzelf overbodig te maken. Volgens hem heeft een groep na een aantal bijeenkomsten meestal het vermogen ontwikkeld om zelfstandig verder te werken. Dat is vanaf het begin ook mijn opzet geweest.

Ten aanzien van de begeleidingsstijl merkt Hendriksen (2006) nog op dat meerdere stijlen van begeleiding mogelijk zijn binnen intervisie. Hij onderscheidt daarbij de trainer aan de ene kant en de mentor/coach aan de andere kant. Volgens hem is niet aan te geven welke stijl meer resultaat heeft. Wel dient de begeleider zich te realiseren “dat begeleide intervisie idealiter inhoudt dat de deelnemers zo autonoom mogelijk functioneren, zich als het ware leren los te maken van hun begeleider om hun zaken uiteindelijk zelf op te knappen” (Hendriksen, 2006).

Het wordt door de onderzoeksgroep wenselijk gevonden dat een intervisiegroep op weg geholpen wordt, dat het model uitgelegd wordt en dat iemand met “verstand van zaken” het model ‘voorleeft’ tijdens bijeenkomsten. Zeker gezien de keuze van het model vind ik dit begrijpelijk.

In één van de bijeenkomsten besprak een deelnemer de problemen in de samenwerking met diens duopartner. Ik ben door mijn vragen gaan zoeken naar de hulpvraag van de leervraaginbrenger en heb geprobeerd haar deze vanuit haar eigen ik te laten formuleren. Wat kan ik doen om.....

Wanneer dat niet gebeurd bestaat de kans, dat de intervisiegroep vervalt in het bespreken van de problemen met die ánder. Terwijl het naar mijn idee, passend bij de methode, gaat om de vraag hoe je daar als leervraaginbrenger mee om zou kunnen gaan.

De laatste subvraag die nog beantwoord moet worden is: ‘wat doet intervisie met deelnemers?’ De mening van de deelnemers ‘dat het hele team zou moeten participeren in een intervisiegroep in school’, geeft aan dat ze enthousiast zijn. Ieder haalt er voor zichzelf leermomenten en punten uit die voor haar van toepassing zijn. Dat werkt voor een deel van het team (dat nog niet participeert in de intervisiegroep) aanstekelijk. De leden van de onderzoeksgroep geven aan energie te halen uit de bijeenkomsten en ze ervaren dat als heel positief. Het is motiverend, biedt zicht op oplossingen en is toekomstgericht.

Dit alles komt ten goede aan de beleving van het werk, het lijkt leuker en problemen worden minder als belasting gezien. Dit gunnen ze de rest van het team ook. De deelnemster die met veel scepsis begon is inmiddels helemaal “om”. Volgens haar moet je het ervaren om het te weten.

Dus ja; intervisie kan zeker een bijdrage leveren aan verbetering van ieders persoonlijk meesterschap en de onderlinge communicatie op openbare basisschool de Vierspong.

Mits.....

5.2 Aanbevelingen

Vanuit al het voorgaande zijn er een aantal aanbevelingen die ik op deze plaats zou willen doen.

Allereerst lijkt het me gewenst om het hele team te betrekken bij de verdere verdieping omtrent het oplossingsgericht werken. Dit kan specifiek gemaakt worden binnen het verbeterplan dat gemaakt is in het kader van het project Omgaan met Elkaar. Dit alles zou gedragen en uitgewerkt kunnen worden door de werkgroep Omgaan met Elkaar. Zo kan er een breder draagvlak gecreëerd worden.

Intervisie volgens het reflecting team-intervisiemodel kan meegenomen worden in het schoolplan waarmee aangegeven wordt dat het team werkt aan professionalisering door collegiale toetsing. Daarmee vergoten we de kans om intervisie onderdeel te maken van de manier van werken op de Viersprong en is professionalisering niet alleen maar iets voor degenen die dat willen. Het wordt een automatisch onderdeel van de taak die je hebt. Oplossingsgericht werken vraagt om een open leerhouding, eerlijke communicatie en collegiale ondersteuning.

Dit is een basis van waaruit voor de kinderen met de methode Kids' skills (Furman, 2006) gewerkt kan gaan worden.

Dat lijkt me een zinnige stap die in de nabije toekomst gezet kan gaan worden.

Tot slot lijkt het me een goed moment om te kijken naar wat er het afgelopen jaar bereikt is in het kader van het Omgaan met Elkaar. Er is veel gedaan in het team, er is hard gewerkt en teamleden zijn bereid geweest af te wijken van de gebaande paden om te zoeken naar een nieuwe koers die we kunnen gaan varen. Dit heeft extra inzet, tijd en energie gevraagd.

Dat we dat, als team, zijn aangegaan en dat we inmiddels concrete stappen hebben gezet mag gevierd worden. Als we onze leerlingen willen leren dat successen gevierd moeten worden, is het goed om zelf het goede voorbeeld te geven!

Dus:

- intervisie door de hele school heen,
- met begeleiding minimaal in de eerste periode (hoe lang dient per groep bekeken te worden)
- in een zelfgekozen groep
- volgens het reflecting team-intervisiemodel
- als onderdeel van verdere professionalisering
- door middel van re-teamen.

6.1 Evaluatie ten aanzien van het proces

Aan het begin van dit traject zag ik een grote berg voor me... In de kerstvakantie dacht ik dat ik de berg niet zou kunnen bedwingen. Zoals ik in mijn voorwoord op bladzijde drie al zei; ik vond het veel.

Zesenvoertig pagina's, en 5 maanden later "ligt" hier een product dat tot stand is gekomen door hard werken. Zowel inhoudelijk aan het onderzoek zelf, als ook aan de verwerking van de gegevens.

Nu kan ik zeggen; het was een boeiend proces. Ik heb veel geleerd en gedaan om te komen tot hier en ben nog even enthousiast als aan het begin. Misschien zelfs wel enthousiaster. Ik zie de effecten van de invoering van intervisie. Teamleden zijn enthousiast, maken 'reclame' en komen graag naar de bijeenkomsten. Ik heb het enorm getroffen overigens. Mijn onderzoeksgroep is gestart met een 'open mind', en was steeds na afloop bereid mijn rol in het geheel nog te evalueren. Ik heb geen weerstand ondervonden. Niet in aanloop naar en niet tijdens het traject. Op mijn verzoek werden afspraken soms verzet of afgezegd, intervisie ging voor.

In de verwerking van alle gegevens ben ik wel aangelopen tegen de factor tijd. Ik wilde zoveel mogelijk bijeenkomsten hebben voor ik de evaluatiefase in zou gaan. Dat betekent wel dat het zwaartepunt van de gegevensverwerking in de allerlaatste fase lag. Daarmee heb ik het verwerken van de informatie niet makkelijk gemaakt, wel zo volledig mogelijk.

De samenwerking met de onderzoeksgroep was goed. Ik ben niet tegen weerstanden aangelopen die overwonnen moesten worden. De groepsleden waren in voor alles en stonden open voor al mijn experimenten. Zoals ik openstond voor hun leerproces, stonden zij open voor het mijne.

Intervisie is voor mij een krachtig instrument gebleken. Het heeft dingen losgemaakt in teamleden die echt bijgedragen hebben aan persoonlijke en professionele groei. Het is een middel dat maakt dat er beweging op de werkvloer ontstaat. Het ging dansen als het ware. Zo'n effect heb ik nog nooit gezien na een teamdag of een teamvergadering. Ik probeer me voor te stellen wat er gaat gebeuren als iedereen van het deelneemt in aan intervisiebijeenkomsten. Het dak er af?

6.2 Evaluatie en reflectie op persoonlijk niveau

Ook voor mijzelf is het een leerzaam proces geweest. Enerzijds heb ik kennis gemaakt met een nieuwe intervisiemethode die echt heel goed aansluit bij het door mij “ontdekte” oplossingsgerichte werken. Anderzijds heb mezelf als intern begeleider en coach ontwikkeld.

Ik vond het een behoorlijke opgave, dit onderzoek. Aan het begin van de opleiding werkte ik nog maar net (drie maanden) als intern begeleider op de Viersprong. Ik was nog lang niet ingewerkt en al helemaal niet thuis in de ins en outs van de school als geheel en de individuele teamleden. Een nieuwe werkplek, een nieuwe functie en een nieuwe opleiding.

En dan ook nog een onderzoek dat ik moest gaan uitvoeren.

Ik was nog aan het zoeken naar mijn plek in het grote geheel, en daar kwam ik aan met mijn verbeterplannen. Met een zekere gene ben ik daarmee aan de slag gegaan. Nog niet geheel overtuigd van mijn eigen mogelijkheden. Dat zei meer over mijzelf dan over mijn omgeving. Al vanaf het eerste moment dat ik op de Viersprong aan het werk ben heb ik alle vertrouwen, de nodige ruimte en volledige ondersteuning gekregen van de directeur. Twijfels zijn steeds bespreekbaar en er is veel herkenning.

Door mijn vooropleidingen en reeds opgedane werkervaring (zie 1.1) ben ik gewend aan planmatig werken. Dat kan ik goed gebruiken in mijn werk in het algemeen en bij dit onderzoek in het bijzonder. Wat ik vooral heel helder heb gekregen is het belang van informatieverstrekking aan collega's. Iedereen wil met liefde meewerken en meehelpen als maar duidelijk is waartoe het dient. Met name het spel der verandering dat we in de op de opleiding hebben gespeeld in het kader van de module coachen van (sub) groepen, heeft me veel inzicht gegeven in allerlei processen die spelen bij veranderingen. Het verklaart weerstanden en verzet. Ik heb zelf nogal eens de neiging om in mijn enthousiasme gewoon maar te starten, maar heb daarbij niet altijd vooraf geïnformeerd en tijdens het proces achterom gekeken. Daarvan ben ik me nu veel meer bewust. Ik sta nu vaker stil om me te bezinnen op mijn plannen en mijn acties. Realiseer me ook meer dat dat hoort bij mijn functie binnen het team. Als ik iets roep wordt het erg serieus genomen tegenwoordig.

Tot slot wil ik aan de hand van de in hoofdstuk 1.6 genoemde competenties evalueren waar dit onderzoek en de verslaglegging daarvan mij gebracht heeft.

Competentie 5:

- *Initieert en onderhoudt een werkklimaat waarbinnen de ontwikkeling van gemeenschappelijke visies en teamleren mogelijk wordt*

Waar sta ik nu?

Waar hoop ik te komen?

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

Waar ben ik gekomen?

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

Ik vind dat ik dit doel behaald heb. Ik ben in staat om het werkklimaat actief en met voorbedachten rade op positieve wijze te beïnvloeden. Dat doe ik door zoveel mogelijk aan te sluiten bij de behoeften van collega's. Ik kan snel bepalen hoe ik moet aansluiten en ben in staat om ook snel te switchen tussen verschillende collega's met variërende behoeften. Ik ben nadrukkelijk op zoek naar de visie, daag collega's uit die te bespreken en ben in staat het grote geheel te bewaren. Mede hierdoor voelen teamleden zich veilig en nodigt het werkklimaat uit tot verdere ontwikkeling.

Competentie 6:

- *Draagt bij aan de verrijking van het groepsmeesterschap van (sub) groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep*

Waar sta ik nu?

Waar hoop ik te komen?

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

Waar ben ik gekomen?

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

Ik ben verder gekomen dan ik had gehoopt en verwacht. Ik ben meer dan ik zelf had gedacht in staat gebleken om binnen mijn team kennis over te brengen, te delen, toe te passen in de praktijk en om te zorgen voor een betekenisvolle context waardoor het leren als zinvol wordt ervaren. Ik draag nuttige dingen aan en maak inzichtelijk waar ik mee bezig ben. Ik stel mezelf vragen over het nut en de toepasbaarheid van dingen die ik inbreng en speel in op vragen die er leven. Ik ben in staat om leermomenten actief te arrangeren en om dat niet meer aan het toeval over te laten. Ik kan gericht aansturen op leren en draag daarmee bij aan de verrijking van het persoonlijke meesterschap van anderen en de groep als geheel. Dat vind ik zelf mijn grootste winst.

Competentie 8:

- Draagt zorg voor ondersteuning van (sub) groepen binnen het team, c.q. het team als totale groep in het vergroten, c.q. verwerven van handelingsbekwaamheid

Waar sta ik nu?

Waar hoop ik te komen?

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

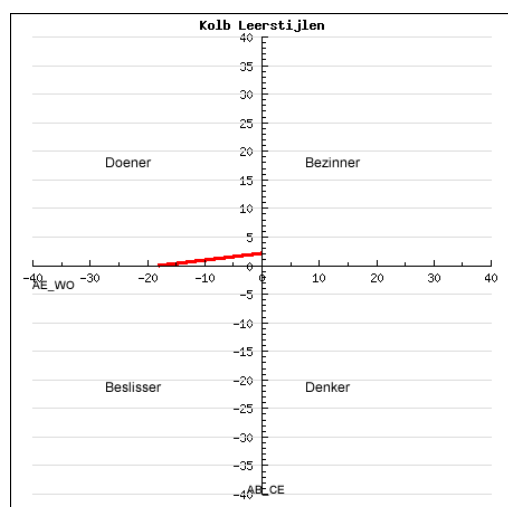
Waar ben ik gekomen?

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

Ook hierin vind ik dat ik mezelf ontwikkeld heb. Ik ben in staat gebleken groepen te ondersteunen en te begeleiden. Door mijn oplossingsgerichte inbreng kan ik collega's helpen om te leren ontdekken en benoemen wat voor hen waardevol is. Hierdoor worden en voelen zij zich handelingsbekwamer.

6.3 De betekenis van dit onderzoek voor mij als persoon.

Aan het begin van de twintigste eeuw hebben David Kolb en Jan Vermunt beiden een systeem bedacht om verschillende leerstijlen in kaart te brengen. Zij stellen allebei dat lesstof het meest effectief verwerkt kan worden wanneer studenten de kans krijgen hun eigen leerstijl toe te passen. Kolb stelt dat er vier fasen zijn in een leerproces, dat het belangrijk is om alle fasen te doorlopen maar dat mensen wel een voorkeursstijl hebben waar ze het liefst mee beginnen en waaraan ze de meeste tijd besteden. Bij het invullen van de Kolb leerstijltest kwam naar voren dat ik een doener ben.



De vier leerstijlen volgens Kolb ▲

◀ Mijn leerstijl in schema

Ik hou van experimenteren, actief toetsen en vind het prettig om ervaringen op te doen. Dat maakt dat een actieonderzoek goed bij mij leerstijl past.

Het verklaart ook dat ik gedurende de afgelopen maanden zoveel geleerd heb met betrekking tot intervisie, oplossingsgericht werken en coachen van individuen, kleine groepen en het hele team. Het zijn allemaal zaken waarbij je al doende kunt leren. Ik heb ervaren dat deze manier van werken voor mij “klopt”.

Ik kan (op basis van de vraag die er is) iets doen, dit uitvoeren in en toetsen aan de praktijk, onderbouwing zoeken in de theorie en van daaruit reflecteren, evalueren en verbeteren.

Vermunt heeft de Inventaris van Leerstijlen ontworpen (ILS). Hij zegt dat de “leer- en regulatieactiviteiten die studenten uitvoeren en de studieopvattingen en -motieven die zij hebben zodanig met elkaar samenhangen, dat van vier leerstijlen kan worden gesproken” (<http://nl.wikipedia.org/wiki/Leerstijl>).

Ik kan mij het meest vinden in de toepassingsgerichte stijl. Hij zegt hierover: “de leerling richt zich vooral op de toepassingsmogelijkheden van de leerstof. Hij wil weten of de leerstof relevant is voor de praktijk en heeft vooral behoefte aan concrete informatie en voorbeelden. Het leren is nu vooral beroepsgericht”.

Dit past heel goed bij de omschrijving van Kolb.

Ik vind het leuk om dit achteraf op deze manier te bekijken. Ik heb de keuze van mijn onderzoek laten aansluiten bij mijn onderwerp. Dat leende zich naar mijn idee het meest voor een actieonderzoek. Ik heb niet bedacht dat de keuze voor de methodiek ook gemaakt had kunnen worden op basis van mijn leerstijl. Ik denk dat het goed is om daar vooraf naar te kijken en dat de keuze aan zou moeten sluiten bij de onderzoeksvraag en de leerstijl van de onderzoeker.

Ik heb mijzelf nooit zo als onderzoeker gezien. Maar ik vond dit soort, praktijk gericht actie onderzoek, eigenlijk heel erg leuk.

Het heeft me inzichten gebracht (die ik inmiddels allemaal in dit verslag heb verwerkt) die ik niet had gekregen als ik me niet echt op dit onderwerp had gefocust. Het heeft dus niet alleen voor de onderzoeksgroep, de school en de opleiding iets opgeleverd. Het kenmerkt ook mijn persoonlijke ontwikkeling en groei.

6.4 Tot slot

Kan ik hier nog net vermelden dat we na de laatste intervisiebijeenkomst op woensdag 18 mei 2010 hebben besloten dat ik de huidige leden van de intervisiegroep ga coachen in het begeleiden van nieuwe intervisie groepen. De plannen moeten nog verder worden uitgewerkt, maar begin van het vervolg is er!

Nawoord

Mijn verslag is nog niet eens geprint en gebonden, maar ik weet nu al wat ik allemaal anders had willen en kunnen en moeten doen. De verleiding om opnieuw te beginnen is er wel, maar ik weersta 'm. Het is tenslotte de eerste keer dat ik een praktijkonderzoek heb gedaan. Natúúrlijk valt er veel te verbeteren; ik had er meer literatuur in willen verwerken, ik had er verslagen van de intervisiebijeenkomsten bij kunnen doen, ik had meer meetinstrumenten moeten gebruiken, ik had.....

Maar ik deed het niet.

En als ik het nu allemaal wel zou gaan veranderen, dan kom ik er daarna wel achter dat er weer heel veel anders en beter had gekund. Want al doende leer ik. En daarom laat ik het hierbij. Bovendien kan ik leren van mijn fouten, en een volgende keer pak ik het vast anders, en hopelijk béter aan.

Ik pretendeer dus niet dat ik volledig ben geweest, maar ik heb er wel mijn best voor gedaan. Ik heb gewikt en gewogen, van alles geschreven en ook heel veel weer herschreven en verwijderd. Ik heb geleerd, gedaan en ondervonden. Interviews gehouden, gesprekken gevoerd, geobserveerd, bestudeerd, gelezen en opgetekend. Met als resultaat dat er een intervisiegroep is gestart en loopt op de Viersprong, dat er meer bij gaan komen en dat er een verslag is van dit hele proces. Dat er wat veranderd is op de werkvloer, dat er beweging is en ontwikkeling en dat ik me daarin als coach heb kunnen ontwikkelen.

Ik heb vooral heel veel nieuwe dingen gedaan waar ik veel van geleerd heb. En dat hoop ik te blijven doen, zolang ik leef.

25 mei 2010

Bianca van Dongen.

Literatuurlijst

Artikelen

- Bakker, P. (2005). *Het geheim van een goed team*. Psychologie magazine, 01, 64-65
- Haarst, L. van. (2005). *Je intervisiegroep, de houdbaarheidsdatum voorbij, of...*
Nederlands Tijdschrift voor Coaching, 03, 38-40
- Hendriksen, J. (2003). Borgen van intervisie is een kunst en een kunde. Leren in ontwikkeling, 7-8
- Koning, de, M. & Zouwen, van der, T. (2004). *Geef intervisie de tijd! Illustraties vanuit de praktijk*. Personeelsbeleid Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling, 04.
- Neeleman, M. (2008). *Oplossingsgerichte intervisie vergroot professionaliteit*.
JeugdenCo, 2, 28-42
- Stammes, N. (2007). *Een visie op intervisie*. Gids voor coaching (12).
- Steen, B. van der & Boers, E. (2009). *Aristotle meets the cortex; vriendschap en meesterschap als basis voor leren*. Opleiding en Ontwikkeling, 6, 13-16
- Tjepkema, S. & Grotendorst, A. (2006). *Favoriete werkvorm: speed sparren*. Leren in ontwikkeling, 1/2, 33

Boeken

- Bannink, F. (2009). *Oplossingsgerichte vragen, handboek oplossingsgerichte gespreksvoering* (2^e herziene druk). Amsterdam: Pearson.
- Bouman, H., Jespers, H., Kerstens, P., Laros, P., Riezebos, A. (2009). *Module Student. Leer- en Onderzoekslijn*. IB06SM09. Tilburg: Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg.
- Dam, L. van (2007). *Het reflecting team intervisiemodel, focus op resultaat* (1^e druk). Soest: Nelissen
- Dijkum, C. van e.a (1981). *Een discussie en werkboek*. Meppel/Amsterdam: Boom.
- Furman, B. (2006). *De methode Kids' Skills. Op speelse wijze vaardigheden ontwikkelen bij kinderen*. Soest: Nelissen.
- Furman, B. & Ahola, T. (2009). *Reteaming, oplossingsgericht werken als veranderstrategie*. Soest: Nelissen.
- Harinck, F. (2006). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Apeldoorn: Garant

Hendriksen, J. (2006). *Begeleid Intervisie model, collegiale advisering en probleemoplossing*. Soest: Nelissen

Lingsma, M. (2009). *Aan de slag met teamcoaching* (7^e herziene druk). Soest : Nelissen.

Ponte, P. (2003). *Onderwijs van eigen makelij. Procesboek actieonderzoek in scholen en opleidingen*. Soest: Nelissen.

Audiovisuele bronnen

Kaetsu, N. (Regie) & Griens, R. (Nederlandse redactie). (2005, 25 augustus). *De Japanse Levensles*. (TV-uitzending). Hilversum: RVU. Oorspronkelijke titel: Learning to Care, uit de serie: Children Full of Life (Japan, 2003).

Internet

<http://www.carrieretijger.nl/functioneren/ontwikkelen/leerstijlen> (artikel leerstijlen van Kolb en Vermunt)

<http://www.leren.nl/artikelen/2003/leerstijlen.html> (artikel leerstijlen van Kolb)

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Leerstijl>

<http://www.woorden-boek.nl/woord/supervisie>

<http://www.yogica.net/Components/incidentmethode.pdf> (definitie incidentmethode)

<http://www.zelfontplooiing.nl/intervisie.htm> (definitie intervisie)

Bijlagen

Bijlage 1	Vragenlijst mbt Omgaan met Elkaar	48
Bijlage 2	Stappenplan reflecting team-intervisiemodel	55
Bijlage 3	Vragenlijst mbt INTERVISIE op de Viersprong	57
Bijlage 4	Vijf principes voor ethische reflectie op het praktijkonderzoek	58
Bijlage 5	Afspraken gemaakt door de intervisiegroep	59
Bijlage 6	Schoolontwikkelplan openbare basisschool De Viersprong	60

Bijlage 1 Vragenlijst Project Omgaan met Elkaar

Toelichting:

Voor je ligt een vragenlijst met allerlei verschillende vragen. Om een indruk te krijgen van jouw mening over een aantal zaken die te maken hebben met “omgaan met elkaar”, vraag ik je om deze lijst zo volledig mogelijk in te vullen.

Bij de meeste vragen wordt om een toelichting gevraagd. Probeer kort en bondig jouw antwoord toe te lichten.

De antwoordschaal is als volgt verdeeld:

1 oneens

2 beetje mee oneens

3 weet ik niet

4 beetje mee eens

5 mee eens

Start Vragenlijst:

1. De schoolgrootte en daarmee samenhangend mijn groepsgrootte is van invloed op mijn handelen in de klas

(oneens) (mee eens)
1-----2-----3-----4-----5

Toelichting:

2. Het naleven van de afspraken (denk aan pleinregels, schoolregels, bouwafspraken etc) wordt nadelig beïnvloed door de schoolgrootte

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

3. De contacten met ouders van mijn groep zijn goed te onderhouden

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

4. Ik heb van de bouw waarin ik **niet** werk een goed inzicht/idee over wat daar speelt

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

5. Ik heb van de bouw waarin ik **wel** werk een goed inzicht/idee over wat daar speelt

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

6. Nieuwe leerkrachten (geen stagiaires) worden snel geaccepteerd door het team

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting (waarom wel/waarom niet)

7. Ik probeer nieuwe leerkrachten (geen stagiaires) bewust te ondersteunen als zij vragen hebben

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

8. Ik stap meestal wel op nieuwe leerkrachten (geen stagiaires) af of ze hulp nodig hebben

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

9. Ik vind de verhouding oud/jong in het team prima

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

10. Ik praat makkelijker met een leerkracht van mijn eigen leeftijd dan met een jonger / ouder iemand

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

11. Ik vind dat de sfeer in het schoolteam (*niet de leerlingen*) goed is

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

12. Als er een nieuwe leerkracht wordt toegevoegd aan het team dan zou dat zo iemand zijn:

Toelichting

13. Ik heb genoeg inspraak in het aanname beleid van nieuwe leerkrachten

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

14. Ik kan mij identificeren met het type kind op deze school

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

15. Open communicatie is een kracht van onze school

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

16. Met dit type kind heb ik moeite in mijn klas

Toelichting

17. Ouders waar ik het soms moeilijk vind om mee te praten zijn meestal ouders die:

Toelichting

18. Ik kies bewust voor een baan op een “zwarte school”.

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

19. Ik heb inzicht in culturele verschillen bij leerlingen bij ons op school en kan daar adequaat mee omgaan

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

20. Gesprekken voeren met kinderen is iets waar ik graag meer expertise in wil krijgen

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

21. Ik heb soms moeite om mij in te leven in leerkrachten en/of leerlingen met hun eigen

andere culturele achtergrond

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

22. Ik weet goed wat een kind met een hoog IQ nodig heeft op school (qua lesstof, speciale aandacht etc.)

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

23. Ik weet goed wat een kind met een laag IQ nodig heeft op school (qua lesstof, speciale aandacht etc.)

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

24. Het aantal zorgleerlingen in mijn groep is te groot.

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

25. Kinderen met “een rugzakje” kan ik goed begeleiden (op school of in je groep). Ik weet wat het kind nodig heeft en kan dat ook bieden.

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

26. Dit gebouw zorgt ervoor dat ik mij op mijn gemak voel op school

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

27. De leerlingen profiteren van ons schoolgebouw

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

28. De gangen en lokalen zien er meestal verzorgd uit

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

29. Als ik een nieuwe ouder zou zijn en ik stap onze school binnen dan valt mij op dat:

Toelichting

30. Als ik een nieuwe ouder zou zijn en ik stap onze school binnen dan zou ik graag veranderd willen zien:

Toelichting

31. Ik voel mij gesteund door ons bestuur

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

32. Op deze momenten voel ik dat ik of onze school in de steek gelaten wordt door ons bestuur

Toelichting

33. Als ik een stukje in de schoolgids mocht zetten over onze pedagogische “huisstijl” dan zou ik dit er zeker in zetten

Toelichting

34. Als ik een stukje in de schoolgids mocht zetten over onze pedagogische “huisstijl” dan zou ik het jammer vinden dat we dit er nog/niet bij kunnen zetten

Toelichting

35. In mijn klas zitten(aantal) kinderen met gedragsproblemen (in meer of mindere mate)

Toelichting

36. Ik weet goed om te gaan met kinderen met gedragsproblemen

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

37. Ik kan goed bemiddelen als 2 kinderen ruzie hebben

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

38. Ik zou graag meer willen weten over gedragsproblemen

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

39. Wij doen op school genoeg aan de sociaal -emotionele ontwikkeling van kinderen

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

40. Op sociaal emotioneel gebied mis ik in onze aanpak naar kinderen toe:

Toelichting

41. Ik voel mij kundig in de soc.-emotionele aanpak naar kinderen toe

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

42. In mijn klas wordt naar mijn weten nooit/soms/geregeld/vaak gepest

Toelichting

43. De slogan van onze school: "De Viersprong maakt leren makkelijk" kan ik goed uitleggen aan een ouder

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

44. De slogan van onze school: "De Viersprong maakt leren makkelijk" kan ik makkelijk in praktijk brengen

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

45. Kinderen leren-leren. Dit houdt in dat de informatie niet alleen wordt aangereikt door de leerkracht, maar dat kinderen ook leren hoe en waar informatie te vinden is en wat je ermee kan doen. Bij leren-leren gaat het niet noodzakelijk over meer leren – al is dat natuurlijk belangrijk – maar wel over beter leren, leren begrijpen, beter vasthouden, kunnen toepassen, gemotiveerd aan de slag gaan en zelfstandiger leren. Kinderen leren “leren” op onze school

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

46. Ik zou graag meer willen doen aan zelfontwikkeling, bijv. door middel van het volgen van cursussen etc.

1-----2-----3-----4-----5

Toelichting

47. Ik zou mij vooral willen scholen op het volgende gebied/de volgende gebieden (geef aan in volgorde van belangrijkheid voor jezelf)

1:

2:

3:

48. Ik voel mij gesteund door mijn collega's

1-----2-----3-----4-----5

49. Ik voel mij gesteund door de intern begeleiders

1-----2-----3-----4-----5

50. Ik voel mij gesteund door de directie

1-----2-----3-----4-----5

DANK JE WEL !!!

Bijlage 2 Stappenplan Reflecting team-intervisie

Stap 1

De leervraag wordt beschreven door middel van een interview.

- *Interviewer en leervraaginbrenger zitten tegenover elkaar, fysiek apart van het reflecting team. Er is in principe geen oogcontact tussen beide “groepen”.*

Het woord is aan de interviewer en de leervraaginbrenger. Het reflecting team luistert.

Wat is je leervraag en wat maakt dat je deze wilt bespreken?

Hoe belemmert deze vraag jou tijdens je werkzaamheden?

Welke oplossingen werken bij jou niet?

Wat had je anders willen doen?

Wat heb je al geleerd over jouw leervraag?

Wat is het ergste wat kan gebeuren als je vraag niet beantwoord wordt?

Welk cijfer geef jij aan de negatieve invloed van deze leervraag op je werk, op een schaal van 0 tot 10? Waar merk je dat aan?

Waarover wil je dat het reflecting team doorpraat?

Heb jij je vraag voldoende kunnen toelichten?

Heeft iemand van het reflecting team nog een verhelderende vraag?

Stap 2

Het reflecting team roept reflecties op de leervraag op.

- *Het reflecting team is nu aan het woord. Zij bespreken met elkaar onderstaande vragen.*

De interviewer en de leervraaginbrenger luisteren en mogen niet mengen in het gesprek.

Wat heeft onze collega al gedaan om zijn vraag op te lossen?

Welk ander perspectief kan ik op de leervraag bieden?

Wat zou onze collega kunnen doen om tot een oplossing te komen van zijn leervraag?

Wanneer er voldoende reflecties zijn uitgesproken, wordt het woord aan de interviewer gegeven.

Stap 3

De interviewer bevraagt de leervraaginbrenger.

- *Het woord is weer aan de interviewer. Deze bevraagt de leervraaginbrenger op welke oplossingen hij / zij heeft gehoord in het reflecting team. De mogelijke oplossingen worden daarna omgesmeed tot een concreet plan.*

Wat van het besprokene spreekt jou aan en hoe zou jij daarmee verder kunnen?

Wat heb je ervoor nodig om van deze reflectie een oplossing te maken?

Hoe lost deze oplossing jouw leervraag op?

Wie of wat kan jou daarbij helpen?

Hoe ziet de situatie er dan uit?

Wat is het eerste verschil dat je bemerkt als je deze oplossing toepast en wat moet je daarvoor doen?

Waar brengt deze oplossing jou naartoe, op de schaal van 0-10, gemaakt bij stap 1? Wat doe je anders dan de voorgaande keren? Wat heb je nodig om verder te komen?

Hoe kunnen jouw collega's zien dat je deze oplossing toepast?

Wanneer kun je de oplossing toepassen?

Is het voor jou nu concreet genoeg? Kun je aan de slag?

Stap 4

Iedere deelnemer reflecteert op de intervisiebijeenkomst.

- *Iedereen schuift bij elkaar aan en de bijeenkomst wordt kort geëvalueerd. Aan bod komt wat je zelf hebt geleerd van de bijeenkomst en wat je ervan mee kunt nemen voor je eigen praktijk en / of ontwikkeling.*

Wat heb je tijdens deze bijeenkomst geleerd?

Hoe kun je dat gebruiken> waar en wanneer?

Wie of wat kan je daarbij helpen?

Welke vraag van de interviewer hielp de leervraagbrenger het best op weg naar zijn oplossing?

Wat wij extra hebben gedaan:

- Voor elke bespreking bijeen om te bespreken wat er is gedaan met het concrete plan van de leervraagbrenger van de vorige bijeenkomst. Welke stappen zijn gezet, hoe heeft je dat wel of niet geholpen. Wat heeft het je gebracht?
- Na elke bespreking reflecteren op mijn rol als interviewer / coach.

- **Bijlage 3 Vragenlijst mbt INTERVISIE op de Viersprong**

Het doel van deze vragenlijst is tweeledig. Ten eerste bepalen we op deze manier een startpunt. Ten tweede kunnen we meten of het houden van intervisie bijeenkomsten een (positief) effect heeft op het samen oplossen van problemen.

Vragen ten aanzien van intervisie:

- Is het doel om intervisie toe te passen in ontwikkeling?
- Hoe kunnen we zien dat dit doel in ontwikkeling is?
- Wat is er, doordat dit doel in ontwikkeling is, anders?
- Wat spreekt je aan ten aanzien van intervisie?
- Wat spreekt je niet aan ten aanzien van intervisie?
- Hoe kunnen we datgene dat je aanspreekt optimaal benutten?
- Wat is daarvoor nodig?
- Als we dat optimaal benutten, hoe ziet intervisie er dan uit?
- Wat moet iedere deelnemer doen om die gewenste situatie te bereiken?

Vragen ten aanzien van het model:

- Wat spreekt je aan in dit model?
- Wat spreekt je niet aan in dit model?
- Is het mogelijk om datgene wat ons aanspreekt binnen de structuur van het model uit te breiden?
- Hoe ziet het model er dan uit?
- Wat moet iedere deelnemer daar dan anders voor doen?
- Als dit niet mogelijk is, wat zijn dan de voorwaarden die wij aan een intervisiemodel stellen?
- Door wie en op welke manier gaat er gezocht worden naar (de implementering van) een dergelijk model.

Vragenlijst uit "Het reflecting team-intervisiemodel", van Dam, 2007, p. 101.

Bijlage 4 Vijf principes voor ethische reflectie op het praktijkonderzoek

Principes	Aandachtspunten
Vertrouwen, bedrog en zelfbedrog	- onderzoeksgroep informeren - waken voor psychisch en/ of fysiek welzijn betrokkenen - met regelmaat bespreken van meesterstuk met medestudenten en docent
Zorgvuldigheid en nalatigheid	- toestemming leiding van de school - uitleg doel onderzoek aan betrokkenen - schriftelijke toestemming - verstrekte informatie is relevant en begrijpelijk - anonimiteit - treffen maatregelen en houden aan afspraken
Volledigheid en selectiviteit	- alle uitkomsten en resultaten tellen mee
Concurrentie en collegialiteit	- help elkaar - behoed elkaar voor fouten en valkuilen - wees loyaal - heb respect
Publiceren, auteurschap en geheimhouding	- correcte informatie publiceren - geen geheimhouding van resultaten
Onderzoek en opdracht	- het onderzoek blijft mijn eigendom

Reflecties zijn gebaseerd op het gesprek dat we hebben met elkaar.

Ideeën en vragen worden vanuit nieuwsgierigheid gebracht. Ik vroeg mij af of...
Misschien.... Mogelijk dat..... Het is een idee, maar..... Ik zou graag meer willen horen over.....

Opmerkingen worden positief geformuleerd of het zijn logische associaties, geen negatieve bijdrage of verwijten.

De bedoeling is dat je oogcontact hebt met je eigen groep en juist oogcontact vermijdt met deelnemers uit de andere groep.

Observaties en gedachten worden gedeeld zonder evaluerend, veroordelend of verklarend te zijn.

Over de gekozen oplossing van de leervraagbrenger kunnen verhelderende vragen gesteld worden. Het is niet de bedoeling dat deze collega in een situatie belandt waarin hij opnieuw zijn keuze moet motiveren.

Wat we hier bespreken is vertrouwelijk.

Gebaseerd op de spelregels, uit "Het reflecting team-intervisiemodel", van Dam, 2007, p. 99.



Schoolontwikkelpun openbare basisschool De Viersprong

o.b.s. De Viersprong

Driftstraat 75a

2315 CD Leiden

071 5221127

info@obsviersprong.nl

www.obsviersprong.nl



Gegevens school

School:	Openbare basisschool De Viersprong Driftstraat 75a 2315 CD Leiden tel: 071 5221127 fax: 071 5280888 info@obsviersprong.nl www.obsviersprong.nl	Directeur : Directeur Lardée Intern begeleider groep 1/2 : Leny Nonnekes Intern begeleider groep 3/8 : Bianca van Dongen
Brin nummer:	15 WV 00	

Bronnen:	1 = Schoolgids 2008 - 2009 2 = Schoolplan 2007 - 2011 3 = Afspraken (webdocument) alleen toegankelijk voor leerkrachten van de Viersprong 4= Vragenlijsten Omgaan met elkaar 5= Analyse in het kader van "omgaan met elkaar" 6= Aantekeningen gemaakt op studiedag "omgaan met elkaar"
----------	---

Inleiding

Openbare basisschool De Viersprong is een school midden in de wijk Leiden – Noord. De school heeft rond de 165 leerlingen. De verwachting is dat het leerlingenaantal de komende jaren ongeveer gelijk blijft. Op school werken 13 groepsleerkrachten, 2 tutoren (in de kleuterbouw), een oudercontactpersoon, een vakleerkracht gym, een conciërge, twee intern begeleiders en een directeur.

Momenteel is het klimaat op school tussen kinderen onderling, tussen kinderen en leerkrachten, tussen ouders en leerkrachten en tussen leerkrachten onderling goed. Er is een open en warme sfeer waarin kinderen zichzelf kunnen en mogen zijn.

Leerlingen worden gecompimenteerd met wat ze kunnen, doen en durven en daardoor werken we voortdurend op positieve wijze aan het competentiegevoel bij leerlingen. Leerkrachten zijn betrokken bij de leerlingen en oprecht geïnteresseerd in hen.

Het contact met **ouders** is goed. Zij helpen op school, nemen de school serieus en de aanwezigheid van ouders bij rapportgesprekken en de spelinloop in de kleuterbouw is bijzonder groot. Het doel is dat ouders partner worden in de school en dat we samen met hen verantwoordelijk zijn voor de totale ontwikkeling van het kind. Helpen bij activiteiten is slechts een onderdeel van een groter geheel.

Teamleden voelen zich gesteund door collega's, en ervaren het als heel prettig dat iedereen streeft naar een zo hoog mogelijk eindniveau voor alle leerlingen. We hechten er sterk aan om de positieve factoren te behouden en verder uit te bouwen en de positieve sfeer te houden zoals hij nu is en te verbeteren op een aantal punten die we hierna verder zullen uitwerken.

De basis daarvoor ligt naar onze mening in het ontwikkelen van een gezamenlijke visie. Die visie moet de basis vormen voor een sterk fundament waarop alles wat we doen kan rusten. Belangrijk voor de ontwikkeling van deze visie is dat het een visie is die gedragen wordt door het hele team. Dit moet uiteraard besloten liggen in de missie van het Openbaar Primair Onderwijs Leiden, die gekenmerkt wordt door vier richtingen:

- Kindgerichtheid,
- Toekomstgerichtheid,
- Resultaatgerichtheid,
- Maatschappijgerichtheid.

De speerpunten van De Viersprong zijn op dit moment:

- Taalbeleid

Hier wordt met name de nadruk gelegd op woordenschat, technisch lezen en leesbegrip. Scholing is teambreed, wordt geven door medewerkers van Sardes en loopt inmiddels.

- Didactiek

Door scholing de competenties van de individuele leerkrachten versterken. Bijvoorbeeld op het gebied van handelingsplannen, formuleren van SMART doelen en klassenorganisatie bij passend onderwijs.

- **Pedagogisch handelen**

Door het project omgaan met elkaar een heldere visie bepalen van waaruit wij als school werken, waar wij voor staan, wat we willen bereiken, wat we daarvoor in huis hebben aan kennis en kwaliteiten en wat we nog moeten ontwikkelen, leren en doen.

Dit laatste speerpunt “Pedagogisch handelen” vormt de basis van waaruit we het project “Omgaan met elkaar” verder gestalte willen geven.

In april 2009 hebben we onder leiding van het APS een studiedag “Omgaan met Elkaar” gehad.

Deze dag vormde de start om aan de slag te gaan met het inhoudelijk kijken naar wat we al hebben, doen en kunnen, waar we tegenaan lopen en wat we anders zouden willen, welke mogelijke oplossingen we zien voor de problemen, wat we daar zelf voor zouden willen doen en welke hulp we daarbij nodig denken te hebben. Na deze dag is er een ontwerpanalyse geschreven waarin de wenselijke situatie, wat we daarvan al in huis hebben, en op welke gebieden aanpassingen, verbeteringen en verandering noodzakelijk zijn, omschreven is.

Ook hebben alle teamleden een vragenlijst ingevuld waarin zij kwaliteiten, verbeterpunten en wensen konden aangeven.

Uit dit alles hebben we de volgende thema's kunnen afleiden:

Betrokkenheid van ouders

Het is moeilijk om een deel van de ouders enthousiast te krijgen om mee te werken aan activiteiten op school. Teamleden denken dat ouders zich geen partner voelen. Bovendien zijn ouders naar ons idee niet voldoende op de hoogte van kerndoelen, leerlijnen en onze manier van werken, waardoor voor hen niet helder is wat ze wel en niet kunnen verwachten.

Communicatie

Professionele verschillen op diverse gebieden kunnen alleen overbrugd worden als teamleden elkaar daar op aan kunnen en durven spreken. Een professionele cultuur vraagt om heldere communicatie en de bereidheid om naar elkaar te luisteren en van elkaar te leren. Hierbij hoort ook dat leerkrachten bereid zijn om te leren reflecteren op hun eigen gedrag en handelen.

Collegiale Consultatie

Hierbij gaat het om het leren kennen, herkennen en gebruik (kunnen en mogen) maken van elkaar kwaliteiten, kennis en interesses. Vooralsnog gebeurt dit nauwelijks tot niet terwijl er wel degelijk kennis te halen valt bij collega's.

Wijk en Buurt

Duidelijk moet worden/zijn wat de meerwaarde is van de samenwerking met partners in de wijk en de buurt. Er zijn diverse instanties die onze partner worden in de Brede School Leiden Noord (BSLN) en we kennen die partners en hun werkwijze niet voldoende.

Kennis

We moeten kennis opbouwen en uitbreiden over kinderen met leer- en gedragsproblemen en rugzakproblematiek.

Schoolconcept

Formuleren van het schoolconcept met elkaar op zodanige wijze dat het terug te zien is in de dagelijkse praktijk.

Deze thema's worden hierna verder uitgewerkt.

Bij de uitwerking hebben we elk thema zoveel mogelijk op zichzelf uitgewerkt. De verwachting is dat dit in de praktijk niet zo gescheiden aangepakt kan worden. Er is voortdurend sprake van overlap. Alles onderdelen zijn met elkaar verweven en niet los van elkaar te zien.

Uitgangspunt bij alles is de professionele cultuur, het teamleren en de erkende ongelijkheid.

Bijvoorbeeld: de observaties van de directeur richten zich op de pedagogische inhoud, van hieruit kunnen adviezen met betrekking tot collegiale consultatie voortvloeien en dat levert dan weer coachings mogelijkheden op voor de intern begeleider. De coaching van de intern begeleider zal niet alleen merkbaar zijn bij implementatie van het schoolconcept, maar is ook in te zetten op andere gebieden. En dit geldt bijvoorbeeld ook voor intervisie. Zo zullen individuele teamleden, het team en de school als geheel op diverse vlakken ontwikkeling doormaken in eenzelfde periode.

Om ervoor te zorgen dat de rode lijn in dit gehele proces duidelijk blijft is het noodzakelijk dat er regelmatig terugkoppeling plaatsvindt.

Terugkoppeling kan plaatsvinden op initiatief van individuele teamleden maar directeur en intern begeleider zijn er verantwoordelijk voor dat dit ook regelmatig gebeurt.

Thema: Schoolconcept

We willen als school een duidelijk concept hanteren en met elkaar komen tot een helder idee hoe we dit willen bereiken. Om ervoor te zorgen dat dit door iedereen gedragen wordt is het van belang om dit plan met elkaar, als één team, vast te stellen en te bepalen hoe we dit concept terug willen zien in de dagelijkse praktijk. We doen het samen, want we moeten het ook samen uit kunnen dragen.

Aspecten die we bij de beeldvorming moeten betrekken zijn eigen verantwoordelijkheid, een positief kritische houding, reflecterend vermogen, onderlinge afstemming, samenwerking, passend onderwijs, coöperatief leren, gip-model, schoolregels, leren-leren, theoretische kennis en scholing van het team als geheel en individuele teamleden.

		Wie	Tijd
Doel	De Viersprong heeft eind november 2009 een visie op pedagogisch handelen geformuleerd. Deze visie staat dan op papier, is bekend bij, en wordt gedragen door het hele team van de Viersprong. De uitwerking van de visie is in de hele school terug te vinden, in elke groep en in elke setting. Door voortdurend te evalueren is de visie en de uitwerking daarvan geborgd aan het eind van het schooljaar, dus in juli 2010.	Team	Juli 2010
Activiteiten	Er wordt een verkennende studiedag gepland aan het begin van het schooljaar. Hierin bespreken we de huidige missie/visie van de school. Inventariseren van meningen; klopt de missie/visie nog, wat moet er aangescherpt en/of veranderd worden.	Directeur en Intern begeleider organiseren de dag en verwerken de informatie.	September 2009
	Coaching van intern begeleider door externe coach zodat ib-er zorg kan dragen voor begeleiden van overige teamleden bij de implementatie van de visie.		
	Inplannen vervolg studiedag. Als dit de visie is, hoe ziet dat er dan uit. Wat betekent dit voor ons dagelijks werk. Kan iedereen zich hierin herkennen en is het voor iedereen uitvoerbaar?	Directeur en Intern begeleider organiseren de dag en verwerken de informatie.	Oktober 2009

Medewerkers	Teamleden voelen zich mede verantwoordelijk voor het uitdragen van het schoolconcept. Afspraken die met elkaar gemaakt worden, worden in de dagelijkse praktijk nagekomen. Het is helder waar de school voor staat, welke weg bewandeld moet worden met elkaar en teamleden zijn bereid te reflecteren op hun eigen inbreng in dit proces. Wij gaan professioneel om met elkaar, met leerlingen en met ouders.	Team	
Leiderschap	De directeur houdt toezicht op de uitvoering van deze activiteiten. Hij bewaakt de voortgang. Daarnaast geeft de directeur de teamleden de mogelijkheden en de ruimte om kwaliteiten in te kunnen zetten. Hierbij wordt rekening gehouden met persoonlijke wensen, kennis en interesses. Het doel hiervan is om er steeds weer voor te zorgen dat we actief bezig zijn met de concrete uitwerking van onze visie in de dagelijkse onderwijspraktijk. Nieuwe teamleden en kinderen worden snel ingewerkt in het schoolconcept. Tijdens formele en informele bijeenkomsten wordt de visie levendig gehouden.	Directeur en teamleden	
Evaluatie	De directeur houdt jaarlijks een klassenbezoek bij elke leerkracht en zorgt voor een aansluitend gesprek naar aanleiding van dit bezoek. Eén keer per 4 jaar krijgen alle medewerkers een beoordelingsgesprek. De directeur zorgt ervoor dat leerkrachten cursussen kunnen volgen als blijkt dat dit van belang is voor de voortgang van het onderwijs, het uitvoeren van het schoolconcept, of nodig is voor de persoonlijke ontwikkeling van individuele teamleden.	Directie	
Middelen Personeel	De kosten voor begeleiding op de studiedag bedragen +/- € 3600,00 (2 trainers 8 uur + 4 uur voorbereiding à € 150,00 per uur) Het vervolg krijgt eveneens begeleiding van een deskundige trainer. De kosten voor begeleiding op de teamvergadering bedragen +/- 600 (1 trainer 2 uur + 2 uur voorbereiding à € 150,00 per uur) Coaching van projectleider (=intern begeleider) omgaan met elkaar 6 x 1 uur à €150,00 per uur is +/- 900 euro. Inzet projectleider omgaan met elkaar € 6000,00	Subsidie "Omgaan met Elkaar"	Juli 2009
Middelen Materieel	De kosten voor materiële zaken tijdens de studiedag bedragen +/- €1500,00 (incl. studiematerialen)	Subsidie "Omgaan met Elkaar"	Augustus 2009

Gezien de omvang van dit onderwerp en het feit dat een school een lerende organisatie is, zal dit een vervolg hebben en blijven houden tijdens teamvergaderingen. Een visie is geen statisch geheel en zal soms heroverwogen moeten worden wanneer de dagelijkse onderwijspraktijk daar om vraagt.

Onderwerp: Communicatie

De onderlinge communicatie wordt door de teamleden over het algemeen positief gewaardeerd. Leerkrachten praten net zo makkelijk met collega's van gelijke leeftijd als zij die ouder of jonger zijn. Belangrijker dan leeftijd is betrokkenheid, begrip en enthousiasme. Wel merken veel teamleden op dat er makkelijker contact is met leerkrachten uit de eigen bouw. We weten te weinig van wat er speelt in de andere bouw en boven- en onderbouw ontmoeten elkaar te weinig, zowel formeel als informeel.

Wanneer er onderling wrijvingen of irritaties zijn is open communicatie lastiger. Zowel kritiek geven als ontvangen wordt als moeilijk ervaren. Enkele leerkrachten geven aan daarbij hulp en ondersteuning te willen.

Aspecten die we bij de uitwerking moeten betrekken zijn accepteren van verschillen, onderlinge samenhang, steun, openheid, elkaar durven aanspreken op pedagogische en didactische verschillen, afspraken, pauzes, bouwvergaderingen en plenaire vergaderingen, veiligheid en eerlijkheid.

		Verantwoordelijk	Tijd
Doel	Over één jaar zijn we als team in staat om elkaar op professionele wijze aan te spreken op verschillen en overeenkomsten in werkwijze. We houden hierbij rekening met ieders eigen-aardigheden en zijn in staat om inhoud- en betrekkningsniveau te scheiden.	Het gehele team	Juli 2010
Activiteiten	• Studiedag met daarin aandacht voor theorieën omtrent communicatie olv een communicatiedeskundige.	Directeur	Februari 2010
	• Opzetten van intervisiebijeenkomsten in het team in kleinere groepen om elkaar meer te leren kennen. Daarvoor is het belangrijk eerst informatie te delen omtrent verschillende soorten intervisie en op welke manier we de intervisiebijeenkomsten vorm willen gaan geven op De Viersprong.	Directeur en Intern begeleider	Februari 2010 starten op een teamvergadering.
Medewerkers	Alle medewerkers moeten zich realiseren dat we professionals zijn die met elkaar streven naar een optimaal functionerende school. Daarvoor is het nodig om met elkaar dezelfde koers te varen en elkaar te kunnen en mogen aanspreken op elkaars functioneren.		

Leiderschap	De directie bewaakt het proces en reikt middelen en mogelijkheden aan waarbinnen teamleden zich kunnen scholen en ontwikkelen op het gebied van (onderlinge) communicatie in een professionele cultuur.		
Evaluatie	De voortgang van deze ontwikkeling zal gemeten moeten worden met behulp van een enquête. Ook in functionerings- en beoordelingsgesprekken zal de inbreng van elk teamlid op dit gebied aan de orde moeten komen. Dan kan bekeken worden wat er bereikt is en wat individuele teamleden nog moeten leren of veranderen om een zo goed mogelijke bijdrage te kunnen leveren aan de onderlinge communicatie op school.		
Middelen Personeel	De kosten voor begeleiding bedragen +/- 1800,00 (1 trainer 8 uur + 4 uur voorbereiding à € 150,00 per uur) Daarnaast willen we professionele begeleiding bij de invoering van intervisiebijeenkomsten op school. Daarvoor gelden dezelfde kosten als hierboven omschreven. Totaal benodigd is dus 2 maal dit bedrag.	Subsidie "Omgaan met Elkaar"	
Middelen Materieel	De kosten voor materiële zaken tijdens deze studiedag bedragen +/- 1500,00 (incl. studiematerialen)	Subsidie "Omgaan met Elkaar"	
We moeten leren met en van elkaar. Dus kennen en herkennen van kwaliteiten en vaardigheden, maar ook herkennen en erkennen van ieders beperkingen. Respect voor elkaar is hierbij cruciaal. Het geheel vraagt om voortdurende bijsturing en zal ook in teamvergaderingen een besprekspunt blijven.			

Onderwerp: Kennisverbreding en verdieping & Collegiale consultatie

Teamleden zijn te weinig op de hoogte van de expertise, de kennis, de kwaliteiten en de interesses van collega's. Zo blijft waardevolle kennis, die het hele team kan gebruiken bij verdere ontwikkeling, hangen. Dat wordt door teamleden jammer gevonden.

Ook is er behoefte aan scholing. Teamleden vinden dat hun kennis op verschillende en zeer uiteenlopende gebieden tekort schiet. Eerst moeten we inventariseren wat er al aanwezig is aan know-how voordat we afspraken gaan maken wie welke cursus en/of opleiding gaat volgen. Daarna moeten teamleden bereid zijn om de kennis ook te delen met elkaar. Gebruik maken van elkaars kennis moet niet gezien worden als zwakte maar als een uitstekende manier om de school als geheel beter te laten worden in alle opzichten.

We moeten ons oriënteren op de rugzakproblematiek en afhankelijk van welke kennis we nodig hebben, bepalen welke scholing voor de verschillende clusters nodig is en welke leerkrachten dit gaan volgen.

Teamleden hebben aangegeven zich te willen scholen op het gebied van:

- Zorgleerlingen
- Gedragsproblemen
- Sociaal emotionele problematiek
- ADHD
- Autisme
- Dramatiseren met kinderen
- Creatief met kinderen
- Vlot omgaan met het digibord
- Alfabetiseren van volwassenen, oudercursussen geven,

Daarnaast is het in het kader van het school ontwikkelplan noodzakelijk dat er cursussen gevolgd gaan worden op de volgende gebieden:

- Omgaan met gedragsproblemen
- Communicatie
- Intervisie

Bij het bepalen van wie welke cursus of opleiding gaat doen kijken we naar wenselijkheid voor de schoolontwikkeling, persoonlijke (gewenste) ontwikkeling en spreiding van kennis.

		Verantwoordelijk	Tijd
Doel	Teamleden van de Viersprong kennen en herkennen in december 2010 elkaars kwaliteiten en beperkingen en zijn in staat hulp te vragen en te bieden aan elkaar wanneer dat nodig is voor hun persoonlijke ontwikkeling, de ontwikkeling van het team en/of de school.	Team	December 2010
Activiteiten	• Inventariseren welke kennis we missen, welke voorkeur teamleden hebben voor ontwikkeling en afspreken wie wat gaat doen.		
	• Leerkrachten die een cursus of opleiding gaan doen schaffen boeken en informatie aan die hoort bij de cursus/opleiding.		
	• Teamleden dragen binnen twee weken na de cursus hun kennis over in het team.		
	• Teamleden bieden en vragen, actief om collegiale consultatie zodat we van elkaar kunnen leren, elkaar kunnen helpen en kennis en vaardigheden delen.		
Medewerkers	Teamleden moeten bereid zijn kennis en vaardigheden te ontwikkelen als dat nodig is voor de ontwikkeling van de school als geheel of voor de ontwikkeling van de individuele medewerker. Ook moeten teamleden hun opgedane kennis kunnen en willen overdragen aan collega's. Wanneer het specifiek nodig is dat een collega bepaalde kennis al eerder weet (bijvoorbeeld wanneer er een rugzakleerling met specifieke problemen bij diegene in de klas zit) dan delen de teamleden die de cursus volgen hun kennis al eerder met de betreffende collega.		
Leiderschap	Directie faciliteert collegiale consultatie, indien nodig en mogelijk worden leerkrachten vrij geroosterd van lesgevende taken op cursusdagen onder schooltijd. Bij intensievere opleidingen zoekt de directie naar mogelijkheden (bijvoorbeeld extra uren) om de		

	leerkracht voldoende tijd te geven die taak goed uit te voeren. Directie motiveert zowel op gevoelsgebied als wel door het concreet mogelijk maken om een cursus of opleiding zo optimaal mogelijk te kunnen volgen.		
Evaluatie	De voortgang van deze ontwikkeling zal gemeten moeten worden met behulp van een inventarisatie. Ook in functionerings- en beoordelingsgesprekken zal de ontwikkeling van elk teamlid op dit gebied aan de orde moeten komen. Dan kan bekeken worden wat er bereikt is en wat individuele teamleden nog moeten leren of veranderen om een zo goed mogelijke bijdrage te kunnen leveren aan de kennisuitwisseling op school.		
Middelen Personeel	De middelen personeel worden gegenereerd uit de lerarenbeurs en deels uit de middelen scholing die beschikbaar worden gesteld in de begroting 2010 en de begroting 2011.		
Middelen Materieel	p.m.		
Tijdens de teamdag op 14 april 2009 hebben verschillende teamleden aangegeven dat ze graag de kanjertraining willen gaan doen met het hele team. Deze training biedt niet noodzakelijkerwijs antwoord op alle vragen die er zijn. Daarom zullen we ons met zijn allen moeten bezinnen op de vragen die er zijn en pas dan keuzes maken die tegemoet komen aan de wensen.			

Scholing	Henk gaat de schoolleiders opleiding doen	2009/2011
	Sienja gaat de RT opleiding doen	2009/2011
	Bianca gaat de IB opleiding doen	2009/2010

Thema: Ouderbetrokkenheid

De school investeert veel in de contacten met ouders. Hiertoe is een oudercontactpersoon aangesteld. We organiseren ook regelmatig koffieochtenden. Een goede samenwerking is belangrijk, omdat problemen van het kind sneller kunnen worden opgelost. Als de verwachtingen die ouders van hun kind hebben verschillen van de verwachtingen die bij de school leven, of de ouders en de school uiteenlopende verwachtingen van elkaars rol hebben, levert dit problemen op in de samenwerking.

Ouders worden nu niet betrokken bij het maken van handelingsplanning en er is geen overleg tussen leerkrachten en ouders met betrekking tot de afstemming van de doelen die school en ouders willen realiseren (leerlijnen, kerndoelen, opvoeding etc.).

In het kader van "Meer kansen met ouders" ligt er een beleidsplan. Dit beleidsplan moeten we bij de uitwerking van dit thema gebruiken als handleiding.

Aspecten die we bij de beeldvorming moeten betrekken zijn samenwerking met ouders, partnerschap met ouders, (gedeelde) verantwoordelijkheid, taalproblemen, geloofsovertuiging, cultuurverschillen, eerlijkheid, afspraken maken en wederzijdse verwachtingen.

		Wie	Tijd
Doel	De Viersprong heeft eind juni 2010 een helder en door alle partijen gedragen visie (op papier staan) waaruit blijkt wat ouders van school kunnen en mogen verwachten en waarin duidelijk is wat school van ouders verwacht als zij hun leerlingen op de Viersprong inschrijven. Dit plan wordt opgenomen in de schoolgids en sluit aan bij het schoolconcept. Teamleden integreren de visie op ouderbetrokkenheid in hun dagelijks handelen en geven in oudercontacten blijk van hun kennis met betrekking tot de wederzijdse verwachtingen.	Directeur en Intern begeleider	Juni 2010
Activiteiten	• Spelinloop groepen 1,2 en 3, twee maal per week.	Leerkrachten groep 1,2 en 3	Vanaf de start van het schooljaar 2009/2010
	• Lesinloop groep 4, één maal per week.	Leerkrachten groep 4	
	• Open lessen geven in alle groepen.	Alle leerkrachten	
	• Informatiebijeenkomsten geven in elke groep waarin we informeren duidelijkheid geven over de leerstof per jaar, de te behalen kerndoelen en de tussendoelen.	Alle leerkrachten	

	Organiseren van voorlichtingsochtenden voor ouders in de kleuterbouw aan het begin van een nieuw piramide-thema om ouders daar zo veel mogelijk bij te kunnen betrekken.	Oudercontactpersoon, intern begeleiders	
	Meer bekendheid geven aan de activiteiten die ondernemen tbv het vergoten van ouderbetrokkenheid.	Oudercontactpersoon, administratief medewerker in de maandberichten.	
	Inventariseren van wensen die ouders hebben dmv een enquête waarin zij aan kunnen geven wat zij verwachten van school en leerkrachten.	Directeur en intern begeleider maken de enquête na de teamdag in oktober 2009	November 2009
	Herschrijven van de schoolgids op die punten waarin ouderbetrokkenheid aan de orde is.	Directeur	
	Ouderkamer wekelijks openstellen voor en door ouders	Oudercontactpersoon	September 2009
	In de MR vragen aan oudergeleding waar volgens hen knelpunten liggen en wat zij wenselijk achten voor het verbeteren van de ouderbetrokkenheid op school.	MR	
Medewerkers	Teamleden moeten bereid zijn zich te verdiepen in culturele achtergronden, omdat die van invloed kunnen zijn op verschil in opvattingen ten aanzien van onderwijs, opvoeding en begeleiding van kinderen. Een open houding is daarbij van belang. Ook moeten teamleden bereid zijn ouders te betrekken bij onderwijsinhoudelijke beslissingen die genomen worden ten aanzien van hun kind.		
Leiderschap	Signaleert behoeften van ouders en teamleden en speelt in op deze behoeften door partijen bij elkaar te brengen wanneer dat nodig als. Bijvoorbeeld als er een vraag is vanuit ouders kan de directie ervoor zorgen dat partijen elkaar ontmoeten.		

Evaluatie	Met behulp van de enquête die we ouders voor willen leggen inventariseren we waar verbeterpunten liggen en wat we moeten houden zoals het is. De uitslag van de enquête wordt gebruikt bij de verdere formulering van plannen om de ouders meer betrokken te krijgen bij de school. Deze punten moeten later nogmaals aan ouders voorgelegd worden om te kunnen evalueren of gewenste punten ook gerealiseerd zijn.	Directeur en intern begeleider	Mei 2010
Middelen Personeel	Kosten Oudercontactpersoon € 24.230,=	Kosten school	
Middelen Materieel	Kosten Ouderkamer € 3125,= Kosten schoolgids herschrijven € 3000,=	Gemeentelijke subsidie (aanvraag loopt) Kosten school	
Het ACB Kenniscentrum kan ons wellicht voorzien van informatie en materialen die ons hierbij kunnen ondersteunen. ACB Kenniscentrum ontwikkelt methodes om blokkades en achterstanden weg te werken en versterkt de kracht en capaciteiten van allochtonen en allochtone organisaties.			

Onderwerp: Wijk en Buurt

De Viersprong vormt geen afspiegeling van de wijk. De Viersprong heeft zich jarenlang hard gemaakt om van de Viersprong een gemengde school te maken. Elke poging tot nu toe heeft niet het gewenste effect gehad. We zijn benieuwd naar de nieuwste ontwikkelingen en wachten voorstellen van bestuur en de gemeente Leiden af.

De Viersprong zal zeer actief blijven participeren in de Brede School Leiden Noord. In dit samenwerkingsverband vinden we onze primaire partners om mee samen te werken in de wijk en de buurt.

Leerkrachten van de Viersprong waren in het begin enorm enthousiast, hebben steeds meer ideeën zien verdwijnen en voelen zich geen mede-eigenaar meer van het proces en de plannen. Het is onduidelijk voor het team welke winst te behalen valt uit de participatie in de BSLN.

		Verantwoordelijk	Tijd
Doel	Teamleden van de Viersprong zijn in december 2009 op de hoogte van alle partners die participeren in de BSLN, wie welke expertise heeft en wat we waar kunnen halen (en brengen) aan kennis. Op schoolniveau werkt de Viersprong eind 2010 actief samen met 5 van de 9 partners binnen de Brede School. Samenwerking is voornamelijk gericht op de kernactiviteiten van school (namelijk rekenen, taal en opvoeding).	Directie	Augustus - december 2009
Activiteiten	• Teamleden die actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van de BSLN en vertellen in teamvergaderingen de laatste stand van zaken wanneer er nieuws te melden is.		
	• In overleg met de MR plannen maken voor het verbeteren van de contacten met buurtbewoners.		
	• Contacten met externe partners actief blijven onderhouden.		
	• Interne begeleiders participeren in het overleg met collega's van andere scholen.		

Medewerkers	Medewerkers weten de meerwaarde van de samenwerking te verzilveren in hun dagelijks werk.		
Leiderschap	De directeur enthousiasmeert en stimuleert contact binnen de Brede School. De directeur filtert transparant waar prioriteiten liggen in de samenwerking.		
Evaluatie	Opbrengsten worden geëvalueerd in de monitor BSLN 2009 en 2010.	Projectleider BSLN inhoud en Directeur	
Middelen Personeel	Inzet directie BSLN inhoud € 4775,=	Gemeentelijke subsidie	
	Inzet directie BSLN nieuwbouw € 5867,=	PAB	
Middelen Materieel			

Activiteitenplan

Onderwerp / thema	Schooljaar 2008/2009 <i>Ontwerpen plan en uitzetten van de koers.</i>	Schooljaar 2009/2010 <i>Uitwerken van het plan.</i>	Schooljaar 2010/2011 <i>Verder uitwerken van het plan en borging.</i>	Schooljaar 2011/2012 <i>Borging en verder bepalen van de koers.</i>
-------------------	--	--	--	--

Schoolconcept	x	x		
Communicatie	x	x		
Kennisverbreding en verdieping	x	x	x	
Collegiale consultatie	x	x	x	
Ouderbetrokkenheid	x	x		
Wijk en buurt	x	x	x	
Scholing	x	x	x	x

Geplande studiedagen

Thema	April 2009	Mei 2009	Juni 2009	Juli 2009	Sept. 2009	Okt. 2009	Nov. 2009	Dec. 2009	Jan. 2010	Feb. 2010	Maart 2010	April 2010	Mei 2010	Juni 2010
Schoolconcept en visie					Studie dag	Team verg.								
Intervisie														
Communicatie										Studie dag	Team verg.			
Kennisverbreding en verdieping														
Collegiale consultatie														
Ouderbetrokkenheid														Team verg.
Wijk en buurt							Studie dag BSLN							

