

[illegible]

Student Sandra Meuleman(2165961)

*SVIB vind ik binnen De Gazelle, een school van het bestuur SKPCPO Delta, een krachtig middel in de begeleiding van leerkrachten maar wel één met een klein bereik. Het wordt namelijk vooral ingezet als een individueel traject. Ik vraag me af of het wel nodig, wenselijk en mogelijk is om altijd in individuele trajecten leerkrachten te begeleiden. In dit meesterstuk exploreer ik de mogelijkheden voor verbreding. Waarbij ik specifiek wil gaan kijken naar de toepassing van het middel SVIB binnen begeleide intervisie, een vorm van met en van elkaar leren. Mijn vraag als ib-er en svib-er op basisschool De Gazelle is vooral hoe ik ervoor kan zorgen dat we door middel van SVIB van en met elkaar leren en dus kunnen ontwikkelen als school. Vandaar de keuze voor de titel: **Ik doe, wij leren!***

Inhoud

1.	Introductie.....	4
1.1	De Gazelle	4
1.2	Passend onderwijs op De Gazelle	4
1.3	Mijn professie	4
1.4	De onderzoeksvraag	5
2.	Theoretisch onderzoek.....	6
2.1	Wat zijn ondersteunende gedragspatronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?	6
2.1.1	De visie van De Gazelle.....	6
2.1.2	Ondersteunende gedragspatronen	6
2.2	Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtvaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?	6
2.2.1	Videobeelden en reflecteren	6
2.2.2	Teambijeenkomsten en reflecteren	7
2.3	Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorgroute met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op de Gazelle?	8
3.	Onderzoeksmethodologie	10
4.	Dataverzameling, analyse en interpretatie	12
4.1	Wat zijn ondersteunende gedragspatronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?	12
4.1.1	De visie van De Gazelle.....	12
4.1.2	Ondersteunende gedragspatronen	12
4.2	Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtvaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?	13
4.2.1	Videobeelden inbrengen en reflecteren	13
4.2.2	Teambijeenkomsten en reflecteren	13
4.3	Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorgroute met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op de Gazelle?	14
4.3.1	Handelingsgericht werken (HGW)	14
4.3.2	De cyclus handelingsgericht werken (HGW):	15
5.	Evaluatie, interpretatie, conclusie en aanbevelingen	16
5.1	Wat zijn ondersteunende gedragspatronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?	16

5.2	Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtvaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?	16
5.3	Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorg-route met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op De Gazelle (HGW)?	16
5.4	Mogelijke arrangementen SVIB in intervisie op De Gazelle	17
6.	Nawoord.....	18
7.	Literatuurlijst	19
8.	Bijlagen	20
8.1	Visie van basisschool De Gazelle	21
8.2	Schema: Kenmerken van geslaagde interacties en leiding geven (uit Dekker en Biemans)	23
8.3	Samenvatting van Slooter, M. (2009). <i>De vijf rollen van een leerkracht</i> . Amersfoort: CPS	24
8.4	Samenvatting van gedrag van de leerkracht uit “Zo doen we dit op de Gazelle”	31
8.5	Enquête Handelingsgericht werken vanuit visie: De vragen	35
8.6	Enquête Resultaten 1	37
8.7	Enquête resultaten 2 De beschrijvende visie en de kernwoorden.....	40
8.8	Enquête resultaten 3 Antwoorden naar ondersteunde vaardigheden ...	41
8.9	Enquête resultaten 3 Antwoorden op de open vragen	43
8.10	Het competentieprofiel voor leerkrachten van SKPCPO DELTA	45
8.11	Uitwerking van het interview over SVIB in intervisie binnen Delta 18-04-2012	47
8.12	De zevenstappendans van oplossingsgericht werken.....	50
8.13	De intervisieregels uit “Intervisie bij werkproblemen” van Jeroen Hendriksen	52
8.14	Methoden voor intervisie	53
8.15	Succesfactoren voor SVIB in intervisie op De Gazelle	56
8.16	Planning SVIB in intervisie gekoppeld aan de 1-zorgroute op De Gazelle 2012-2013	0

2011 - 2012
PRAKTIJKONDERZOEK SVIB
Ik doe, wij leren!
SVIB in intervisie

ONDERZOEKSVRAAG

Hoe kan ik er als svib-er op basisschool De Gazelle voor zorgen, dat SVIB breder ingezet gaat worden, op team niveau, om de onderwijsvisie van De Gazelle in de dagelijkse praktijk (op gedragsniveau) in beeld te brengen, om hierop met leerkrachten samen te reflecteren en verder te ontwikkelen?

- Wat zijn ondersteunende gedrag patronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?
- Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtvaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?
- Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorgroute met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op de Gazelle?



ONDERZOEKSCONTEXT

Mijn onderzoek heeft plaatsgevonden op basisschool de Gazelle in Arnhem waar ik werkzaam ben als intern begeleider en school video interactie begeleider..

ONDERZOEKSMETHODEN EN TECHNIEKEN

Actie onderzoek.
SVIB als middel en onderwerp.
Enquête met het team van De Gazelle.
Interview met de directeur zorg van het SKPCPO Delta en een lid van de SVIB groep van SKPCPO Delta.
SVIB traject met twee duo-partners.
Literatuurstudie.
Dokumentenstudie.

ONDERZOEKSOPBRENGST WAT HEEFT HET ONDERZOEK MIJ OPGELEVERD

Een implementatieplan voor het breder inzetten van SVIB in intervisie op basisschool De Gazelle.

Een plek binnen de SVIB groep van SKPCPO Delta, het schoolbestuur van De Gazelle, als svib-er met als doel het breder inzetten van SVIB op alle scholen van SKPCPO Delta.



DISCUSSIE

“Met SVIB trajecten met individuele leerkrachten bereiken we maar een een zeer kleine groep leerkrachten. Interessant is om uit te zoeken hoe dit effectiever kan, hoe een grotere groep leerkrachten hierdoor tegelijkertijd zich kan ontwikkelen”

‘SVIB zou een middel moeten zijn dat structureel ingezet wordt bij de begeleiding van leerkrachten’

“Soms zijn svib-ers ook Intern of Ambulant Begeleider, een prachtcombinatie!”

NAAM EN CONTACTADRES

Sandra Meuleman s.meuleman@basisschool-de-gazelle.nl

1. Introductie

1.1 De Gazelle

De Gazelle is een nieuwe basisschool in de groeiende Arnhemse wijk Schuytgraaf. Het team telt nu acht leerkrachten en heeft zes groepen. Er is een special teacher, een intern begeleider en een directeur. Er zijn fulltimers en part timers. Het is een nieuw team, komende vanuit diverse andere basisscholen en de helft van de leerkrachten zijn starters. Er heerst een open en lerende houding. De Gazelle was aanvankelijk van plan het Jenaplan-concept aan te nemen. De instroom van leerlingen met een leerachterstand heeft het noodzakelijk gemaakt om meer accent te leggen op het aanleren van de basisvaardigheden rekenen, taal en lezen. Uit het vernieuwende concept Jenaplan nemen we mee dat er meer accent op zelfsturing ligt, nadruk op vrijere opdrachten en eigen leerwegen. De Gazelle is steeds weer aan het reflecteren vanuit de visie die gevormd is en aan het bijstellen van de handelingen die daaruit voortkomen in de onderwijspraktijk. Hoe dat er precies uitziet, uit zich in de gemaakte afspraken en procedures. Om een duidelijke Gazelle cultuur neer te zetten zal het team bewust leerkrachtengedrag moeten inzetten. Het is daarom belangrijk dat het team weet hoe de afspraken en procedures er precies uit zien in de praktijk. Hier ligt de link met mijn persoonlijke ontwikkeling naar school video interactie begeleider (sviber). Ik heb ervaren dat leerkrachten hierdoor bewust worden van hun eigen handelen en leren geslaagde interacties in te zetten. De SVIB trajecten worden door de gecoachte leerkrachten op De Gazelle als zeer waardevol en prettig ervaren gaven ze in de evaluatie van de trajecten aan. SVIB is een waardevolle methodiek. Het draagt bij aan de schoolontwikkeling door de leerkrachten te bekrachtigen in dat leerkrachtengedrag wat de visie van de school weerspiegelt. In dit meesterstuk exploreer ik de mogelijkheden voor verbreding. Waarbij ik specifiek wil gaan kijken naar de toepassing van het middel SVIB binnen begeleide intervisie, een vorm van met elkaar en van elkaar leren. Vandaar de titel: Ik doe, wij leren!

1.2 Passend onderwijs op De Gazelle

In de "Standard rules for equal opportunities for the disabled" van de VN en Unesco (1993), wordt genoemd dat inclusief onderwijs eerder regel dan uitzondering zou moeten zijn. Goed onderwijs voor alle kinderen; passend onderwijs. Het doel van goed onderwijs is (stichting inclusief onderwijs), om samen met ouders, volwassenen en kinderen binnen een school te werken aan een optimale en excellente leerervaring op cognitief en sociaal terrein. De beste manier om dit in de praktijk te brengen is door de klas open te stellen voor leerlingen met een handicap. Een school die leert dat in principe niemand wordt buitengesloten, bereidt voor op een samenleving waarin niemand wordt buitengesloten.

Het bestuur van De Gazelle, SKPCPO Delta (Delta), heeft dit openstellen deels overkoepelend gezien. Met hierbij dus de mogelijkheid dat een kind met specifieke onderwijsbehoeften, wel binnen een Delta school, maar niet per definitie in de school "om de hoek" kan worden opgevangen. Hiervoor heeft er dit schooljaar een audit plaats gevonden op alle scholen van Delta. In deze audit is gekeken naar de 'match' tussen de onderwijsbehoeften van de leerlingen uit het voedingsgebied van de school met het onderwijsaanbod van de school. Uit de audit (oktober 2012) en de daaraan gekoppelde teambespreking, kwam naar voren dat het team van De Gazelle het uitgangspunt van passend onderwijs onderschrijft. Wel met de kanttekening dat het moet passen binnen de mogelijkheden van De Gazelle.

Om passend onderwijs vorm te geven heeft Delta gekozen voor de 1-zorgroute. Het groepsniveau, het schoolniveau en het bovenschools niveau worden hier logisch aan elkaar gekoppeld. Iedereen spreekt in één taal: die van de onderwijsbehoeften. De kern van de 1-zorgroute is de cyclus van handelingsgericht werken met groepsplannen. Elke school richt een ondersteunende structuur in, waarbij de leerkracht ondersteund wordt bij het doorlopen van de cyclus van handelingsgericht werken. Passend onderwijs vraagt om een professionele intern begeleider (ib-er) die onderwijsspecialist is in een professionele onderwijsstructuur en in het bezit van coachingsvaardigheden. Het vraagt om leerkrachten die op hoog niveau functioneren, zich verder professionaliseren en de ruimte hebben bezig te zijn met hun taak. De rol van ib-er is tot nu vooral die van de kennisspecialist. In de toekomst zal het steeds meer die van kenniscoördinator worden. Met de taak om de benodigde kennis inzichtelijk te maken die geïmplementeerd moet worden om passend onderwijs te kunnen bieden.

1.3 Mijn professie

Mijn ontwikkeling verliep van soms meer onderwijs inhoudelijk, dan weer naar meer management gerelateerde opleidingen en ervaringen. Momenteel ben ik werkzaam als ib-er. Volgens Groeneweg (2009) de meest voorkomende begeleider in het Nederlandse onderwijs en ook de best geslaagde onderwijsverandering van de laatste vijftig jaar. De ib-er draagt in het kort zorg voor het systeem van ondersteuning van leerlingen die meer barrières ondervinden dan anderen. De ib-er doet dit voornamelijk door de leerkrach-

ten van die leerlingen te ondersteunen. De drie kernwoorden die de inhoud van mijn functie als ib-er weerspiegelen zijn: handelingsgericht werken (HGW); zorgstructuur; coaching. HGW ligt ten grondslag aan de cyclus van de 1 – zorgroute. Vanuit deze cyclus wordt de zorgstructuur vormgegeven die weer is vastgelegd in het jaarrooster. De ib-er ondersteunt het mijn team en helpt hen ondersteunende leerkrachtvaardigheden te ontwikkelen. De hiervoor benodigde coachingsvaardigheden heb ik verder ontwikkeld middels het volgen van de opleiding Master SEN SVIB.

1.4 De onderzoeksvraag

SVIB vind ik een krachtig middel, maar heeft wel een klein bereik doordat het wordt ingezet als een interventie op individueel gebied. Ik vraag me of het wel nodig is, wenselijk en mogelijk om altijd met individuele trajecten leerkrachten te begeleiden. Na een aantal individuele trajecten te hebben begeleid rees de vraag hoe SVIB breder ingezet zou kunnen worden om op De Gazelle meer van elkaar en met elkaar te leren en hoe dit geïmplementeerd kan worden.

Hoe kan ik er als svib-er op basisschool De Gazelle voor zorgen, dat SVIB breder ingezet gaat worden, op team niveau, om de onderwijsvisie van de Gazelle in de dagelijkse praktijk (op gedragsniveau) in beeld te brengen en hierop samen te reflecteren en verder te ontwikkelen?

- Wat zijn ondersteunende gedragspatronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?
- Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtvaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?
- Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorgroute met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op de Gazelle (HGW)?

Dit onderzoek kan de effectiviteit en het bereik van mijn coachende rol als ib-er met behulp van SVIB vergroten door te gaan werken met groepstrajecten. Het kan ertoe bijdragen dat het team van De Gazelle, van elkaar en met elkaar leert met behulp de methodiek SVIB. Het kan een beter inzicht verschaffen in mijn eigen praktijk en het verbetering daarvan.

Momenteel wordt SVIB incidentieel ingezet wanneer leerkrachten een hulpvraag hebben en / of wanneer vanuit de leerlingbespreking de vraag komt meer zicht te krijgen op de onderwijsbehoefte van een individuele leerling of een groep (je) leerlingen. De gewenste situatie is dat SVIB ingebed zit in de structuur van De Gazelle en de cyclus van de 1-zorgroute. Waarbij SVIB ook ingezet wordt voor groepen leerkrachten met als doel om meer met elkaar en van elkaar te leren en hierdoor als school verder te ontwikkelen.

2. Theoretisch onderzoek

2.1 Wat zijn ondersteunende gedragspatronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?

2.1.1 De visie van De Gazelle

De Gazelle wil, in het kort, een school zijn waar kinderen en ouders zich welkom voelen en waar kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Hieronder volgt een samenvatting van de visie van De Gazelle (hierna de visie genoemd). In de bijlage 8.1, is de volledige versie te vinden.

“De Gazelle wil een school zijn waar kinderen zich welkom voelen. Het kind staat centraal. De Gazelle:

- *biedt een veilige en geborgen omgeving;*
- *neemt kinderen serieus;*
- *staat open voor alle kinderen, ongeacht hun levensbeschouwelijke of culturele afkomst;*
- *is een gezellige school met een ontspannen sfeer.*

Het onderwijs zich bezig moet houden met de totale vorming van het kind. Onderwijs moet plaatsvinden in een viertal opvoedkundige situaties: gesprek, spel, werk en viering. De vorming moet een afwisseling van inspanning en ontspanning zijn. Bij dit alles willen wij inzetten op de autonomie van het kind. Om onderwijs op maat te kunnen verzorgen, is er structureel aandacht voor de zelfstandigheid van kinderen en het zelfstandig werken en verwerken.

Wij willen wereldoriëntatie tot het “hart van ons onderwijs” maken. De motorische ontwikkeling vormt “de rode draad” van onze school. De Gazelle kiest per basisgroep bewust voor het vormingsprincipe jongste-oudste. Ouders hebben hierbinnen ook een belangrijke rol. Daarnaast heeft onze school heeft er bewust voor gekozen om een opleidingsschool te zijn.

Met het onderwijs op onze school beogen wij samen met de ouders en anderen in belangrijke mate bij te dragen aan de opvoeding van het kind, met zijn of haar eigen aard en aanleg, tot een volwassen mens, die:

- *rekening weet te houden met andere mensen en met zichzelf;*
- *zich verantwoordelijk voelt voor wat hem of haar omringt;*
- *kritisch en zelfstandig kan denken, besluiten en handelen.”*

2.1.2 Ondersteunende gedragspatronen

Er is vastgelegd wat voor gedrag er van leerkrachten van De Gazelle verwacht wordt. Als eerste het door Delta ontwikkelde competentieprofiel voor leerkrachten. De competentiescorelijst scoort zeven competentiegebieden en is terug te vinden in de bijlage 8.10. Daarnaast in het groeidocument “Zo doen we dit op De Gazelle” met regels en afspraken die het team maakt. In de bijlage, 8.4 is de samenvatting van dit groeidocument terug te vinden. Hier is voor sommige onderdelen ook te lezen wat er precies in gedrag van een leerkracht wordt verwacht. Als laatste is leerkrachtengedrag terug te vinden in het boek “De vijf rollen van een leerkracht” (Slooter 2009). Het boek beschrijft voor elke rol op concrete, praktische wijze welk gedrag een effectieve leraar wel én niet vertoont. Slooter noemt de rollen: gastheer; presentator; didacticus; pedagoog en afsluiter. In de teamvergadering van april 2012 is besloten dat deze rollen en de daarbij behorende gedragingen als leidraad genomen worden voor het gewenste leerkrachtengedrag op De Gazelle. Een samenvatting van het boek is terug te vinden in de bijlage 8.3.

2.2 Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtvaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?

2.2.1 Videobeelden en reflecteren

Met SVIB worden aan de hand van korte video-opnames succesvolle interacties tussen leerkracht en leerling(en) geanalyseerd. Door middel van beeld-voor-beeld analyses wordt gekeken hoe geslaagde contactmomenten tot stand komen en welke vaardigheden van de leerkracht dit mogelijk maken. SVIB is gebaseerd op de interactie- en systeemtheorie. Haasen(2012) beschrijft het als volgt:

“... De kracht van videoregistratie ligt verborgen in het feit dat een camera beelden kan vastleggen die op een later tijdstip, en bij herhaling, geanalyseerd kunnen worden. ...De camera registreert exact hoe het onderwijsproces verloopt en door het maken van een analyse, ziet de kijker wat er in de klas gebeurt. In de begeleiding is het streven ernaar leraar en of leerlingen daadkrachtig te maken, door het bevorderen van de fundamentele psychologische basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie (Deci & Chandler, 1986). De interventies om dit te bereiken worden afgeleid van het model van adaptief onderwijs (Stevens, 1994) en in de SVIB-methode vertaald in de handelingscategorieën ‘interactie, instructie en management. De basis voor video-interactiebegeleiding wordt gevormd door de natuurlijke alledaagse omgang tussen mensen, aangeduid met de term basiscommunicatie (Dekker ea, 2004). Met behulp van

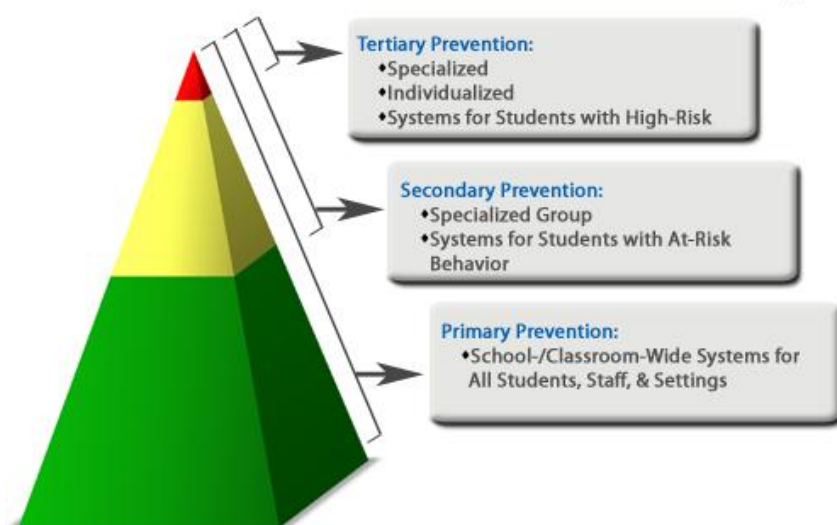
het schema voor de basiscommunicatie legt de begeleider de interactie uiteen in concreet waarneembare gedragselementen. De vijf centrale begrippen voor het onderwijs zijn: *Initiatief volgen, Ontvangstbevestiging, Instemmend benoemen, Beurtverdeling en Leiding geven* (van den Heijkant & van der Wegen, 2004)...” (Haasen, Zorgbreed nr 33, 2012).

Van den Heijkant en van der Wegen (2004) noemen een aantal factoren waar de kracht SVIB inzit:

- er worden video-opnames van de realiteit gebruikt;
- interactie wordt uiteengelegd in concreet waarneembaar gedrag;
- verandering kan uiteengelegd worden in kleine opeenvolgende stappen;
- het middel geeft de mogelijkheid om in vervolgonnames verandering en ontwikkeling in beeld te brengen;
- de methode is handelings- en oplossingsgericht;
- het middel legt de verbinding tussen: weten, ervaren, reflecteren en doen, tussen kennen en kunnen.

Carla van den Heijkant (2005), noemt dat de begeleiding effect zal hebben op het concreet waarneembare gedrag. Maar ook dat het concreet waarneembare gedrag echter maar een gedeelte van de totale persoon is. Lingsma (2007) verwijst in dit verband naar de ijsberg van McClelland. Dit model laat zien dat elk individu een veelheid aan elementen heeft, die het dagelijkse doen, denken en willen beïnvloeden. Eigenschappen onder de waterlijn bepalen echter wat boven de waterlijn zichtbaar is. Wil je een blijvende verandering bereiken dan is het belangrijk om in de begeleiding niet alleen boven de waterlijn te werken. Er zal dus aandacht moeten zijn voor de motieven van de persoon, de eigenschappen, de normen en waarden en het zelfbeeld. Het is hier de kunst zegt van den Heijkant (2005) om de verbinding te leggen

Continuum of School-Wide Instructional & Positive Behavior Support



tussen het niveau boven de waterlijn en dat eronder. Maar ook dat het niet de bedoeling onder de waterlijn te blijven. Wanneer je dit doet zal de begeleiding namelijk blijven steken in inzicht en voornemens. De piramide hiernaast vanuit SWPBS (Bron: www.pbis.org) laat zien dat je op drie niveaus interventies kunt in zetten. SVIB ingezet op individuele trajecten valt in de top van de piramide. Het bereik is echter veel groter als de interventie gericht is op het groene gebied, de primaire preventie. Een mooie beeldspraak hierbij is dat wanneer je teveel inzet in de top, de piramide zal kantelen en omvallen...

2.2.2 Teambijeenkomsten en reflecteren

R. van den Berg en R. Vandenberge (1999) hebben onderzoek gedaan naar het slagen van onderwijsvernieuwing. Een conclusie is dat op sterk innovatieve scholen veel wordt samengewerkt en er een lage drempel is om met collega's over professionele zaken te spreken. Op deze scholen is veel overleg over het primaire proces, het onderwijs en de leerlingen. Carla van den Heijkant en Rian van der wegen (2000) beschrijven de toepassing van het middel SVIB binnen begeleide intervisie, een vorm van met elkaar en van elkaar leren. Het is de bedoeling dat de leraar vanuit verantwoordelijkheid zijn vaardigheden uitbreidt en professioneel hanteert. Van den Heijkant en van der Wegen (2000) vroegen zich af of ze niet meer gebruik zouden moeten maken van mogelijkheden tot reflectie die leerkrachten zelf hebben. En ook of het mogelijk is dat leerkrachten elkaar gaan ondersteunen en met elkaar gaan reflecteren. Want zeggen zij: *“De context van de leraar, zijn school en collega's, kunnen immers een belangrijke bron van ontwikkeling en inspiratie zijn”*. Maar ook omdat de school, het team, zich ontwikkelen en meerdere teamleden binnen de organisatie komen dezelfde vragen en ontwikkeling tegen. Kijken naar elkaar en samen hierover spreken is eigenlijk heel vanzelfsprekend als men zich wil ontwikkelen. Beelden en een analyse hiervan, kunnen hierbij een hulpmiddel zijn. Samen hierover spreken kan plaatsvinden in intervisiegroepen. Vanaf nu wordt gesproken over SVIB in intervisie.

Met behulp van intervisie (collegiaal leren), vertelde Han Jespers op de studiedag over begeleide intervisie in 2012, wordt de drempel naar elkaars klas kleiner en je inzet als begeleider effectiever. Onder intervisie wordt door Hendriksen (2011) verstaan: “*Collegiale ondersteuning met betrekking tot onderlinge advisering bij werkproblemen en een leergroep bestaande uit gelijken die binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur tot inzichten en oplossingen tracht te komen in een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces.*”

Het hoofddoel is om tot een oplossing in de zin van nieuwe perspectieven en gedragsverandering te komen. Een oplossing is op verschillende mentale niveaus te bereiken: concreet niveau; adviesniveau en reflectieniveau. Han Jespers noemde dat men als groepsleden verschillende inzichten terug moet geven. Waar het om gaat is dat de inbrenger zelf kiest waar hij wat mee wil doen.

Een heldere structuur bieden (Han Jespers 2012) is ondersteunend voor de betrokkenheid van de deelnemers. David Kolb (1975) heeft een geïntegreerd leerproces beschreven. Deze leercyclus is van belang voor het intervisieproces (Hendriksen 2011) omdat bij intervisie vanuit een geformuleerd probleem (fase 1 de ervaring) overgegaan wordt op een analyse van het probleem (fase 2 verzamelen van gegevens). Het bewust worden van het probleem in al zijn facetten (fase 3) zorgt ervoor dat er een aantal keuzemogelijkheden ontstaat (fase 4). De groep richt zich in het proces steeds op de hulpvraag. Korthagen spreekt van een spiraalmodel voor reflectie wat vergelijkbaar is met de leercyclus van Kolb. Hij laat de fasen doorlopen van handelen en uitproberen, terugblikken op het handelen, bewustwording en het ontwikkelen van alternatieven voor de aanpak van het probleem met een vast startpunt. Het accent van de begeleiding kan beter liggen op de kwaliteiten van leerkrachten dan op dat wat niet werkt zeggen Korthagen en Lagerwerf (2009). Iemand feedback geven op een kwaliteit wordt kernfeedback genoemd. Als je dit als begeleider van leerkrachten inzet zullen leerkrachten zich ook verder in hun kwaliteiten ontwikkelen. Door leerkrachten te helpen hun eigen energiebronnen te vinden help je hen om in de flow te komen. Een staat waarin leren sneller en prettiger verloopt. Een begeleider begeleidt het leerproces van de groep deskundig, maar op afstand, beschrijft Hendriksen (2011). Een goede coach lijkt lui, reageert niet op alles, maar analyseert en intervineert vanuit het circulair waarnemen (Lingsma 2007). Het kader van teamcoaching komt net als van SVIB vanuit het systeemdenken. De groep wordt hier gezien als een levend mechanisme. Bij SVIB richt de begeleider zich op het mechanisme om de leerkracht heen: interactie, klassenmanagement en didactiek. Bij teamcoaching richt de coach zich vooral op de interactieprocessen tijdens de gesprekken (Lingsma 2007). De kern van het systeemdenken is: vermijd het denken in verklaringen. Essentieel daarom is communiceren over de huidige communicatie oftewel, metacommunicatie.

Een veel gebruikte structuur binnen intervisie is de incidentmethode. Vanuit het verkennen van het probleem wordt gezocht naar verschillende oplossingen. Ook het basismodel intervisie, gebaseerd op TGI (R.Cohn) en begeleide intervisie (Hendriksen) biedt structuur voor intervisie. Hier wordt uitgegaan van een gemeenschappelijk thema wat wordt uitgewerkt. De methode profielbeschrijving (Van Haaren 1982) gaat uit van het door de leerkracht beschreven profiel. In de bijlage 8.14, is een uitwerking te vinden van deze en andere veel gebruikte structuren. Een van de zes uitgangspunten van HGW is dat er oplossingsgericht gewerkt wordt. De begeleiding is gericht op de oplossing van het probleem. Oplossingsgericht werken of de *solution focused approach* werd begin jaren tachtig van de vorige eeuw ontwikkeld door Steve de Shazer en Insoo Kim Berg. Het oplossingsgerichte model is heel praktisch in zijn toepassingsmogelijkheden. De basisregels hiervan zijn:

1. *Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders.*
2. *Als iets wel (of beter) werkt, doe er meer van.*
3. *Als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders.*

Als begeleider en als groep kan de zevenstappendans vanuit het oplossingsgericht werken helpen in de communicatie. In de bijlage is een beschrijving terug te vinden.

2.3 Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorgroute met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op de Gazelle?

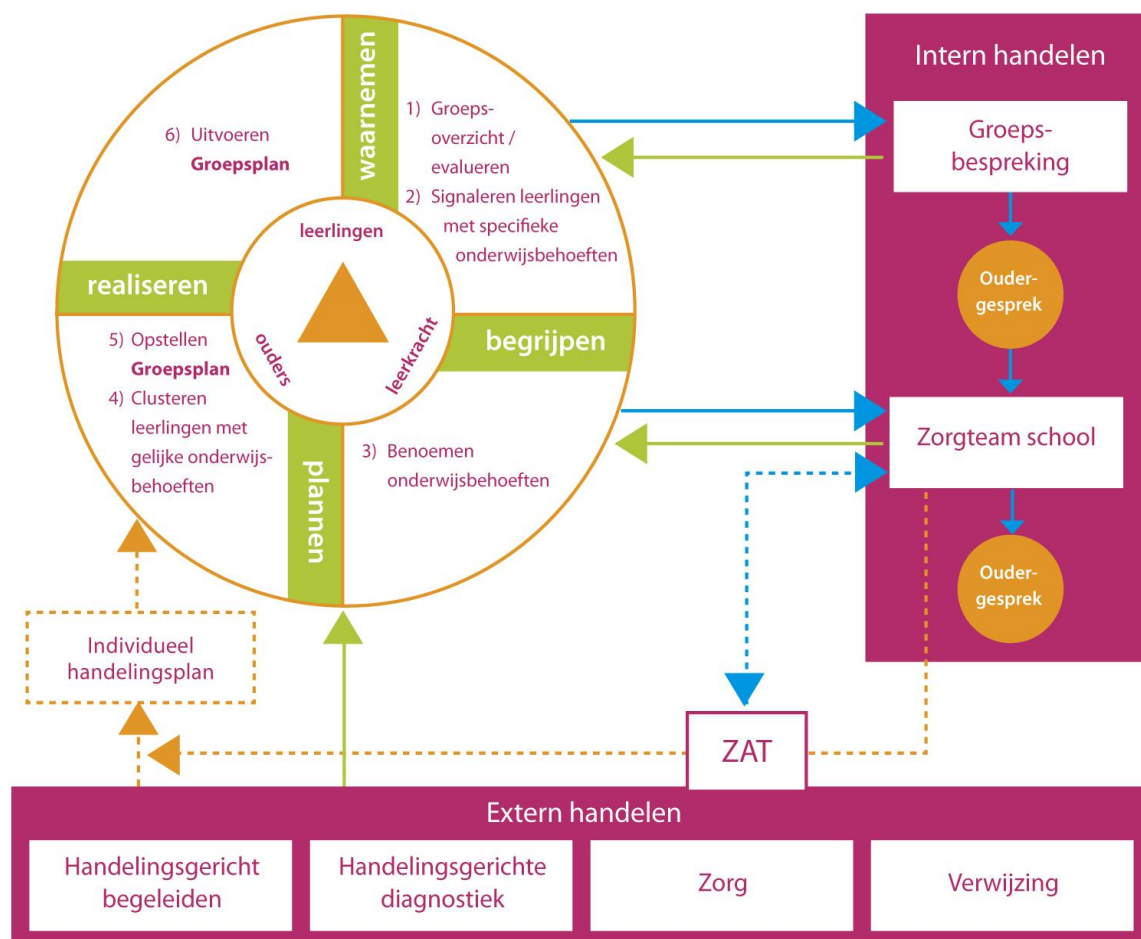
De Gazelle is in 2011 gestart met het werken vanuit de 1-zorgroute met het vakgebied rekenen. De kern van de 1-zorgroute is de cyclus HGW. Pameijer en van Beukering (2008) noemen dat HGW van toepassing is als leerkrachten of ouders de ib-er benaderen met een gerichte vraagstelling betreffende het kind. Vanuit deze vraag wordt samen gezocht naar de beste aanpak. Voor HGW gelden zes uitgangspunten:

1. de onderwijsbehoeften van een leerling staan centraal;
2. de werkwijze is systematisch en transparant;
3. de werkwijze is doelgericht;
4. er wordt gewerkt vanuit een transactioneel referentiekader;
5. leerkrachten, IB-ers, ouders, kind en externe diagnostici werken constructief samen;
6. positieve aspecten van leerling, leerkracht, IB en ouders zijn van groot belang.

Daarbij komen nog vanuit gedachte van de 1-zorgroute:

7. er wordt oplossingsgericht gewerkt;
8. het handelen van de leerkracht is van doorslaggevend belang.

Het onderwijsaanbod wordt afgestemd op de basisbehoeften en onderwijsbehoeften van ieder kind. De HGW cyclus wordt drie keer per jaar door de leerkracht doorlopen. De school richt een ondersteunende structuur in. De ib-er is hierbij de coach van de leerkracht. Hiervoor heeft de ib-er drie ankerpunten in de begeleiding: de groepsbespreking; de leerling bespreking en de klassenconsultatie. Hieronder de cyclus in een schema (bron: de 1-zorgroute):



De *eerste stap* is het verzamelen van allerlei gegevens. Op basis van deze gegevens selecteert de leerkracht (*stap twee*) welke leerlingen specifieke onderwijsbehoeften hebben. Onderwijsbehoeften vertellen wat een leerling nodig heeft om onderwijsdoelen te bereiken. Als *derde stap* benoemt hij deze. De eerste drie stappen worden genoteerd in het groepsoverzicht. In een schema wordt in een oogopslag helder hoe de groep 'er voor staat'. De *vierde stap* is het clusteren van leerlingen met gelijke onderwijsbehoeften. Hierdoor ontstaan er subgroepen. Ook één leerling kan een subgroep zijn. Ten slotte stelt de leerkracht het groepsplan op (*stap vijf*). Dit beslaat een afgesproken periode. Bij de uitvoering van het groepsplan – de *zesde stap* – worden nieuwe gegevens verzameld die de basis zijn voor de volgende cyclus. Deze cyclus komt terug in de jaarplanner van De Gazelle. Mogelijk kan SVIB in intervisie aan de cyclus gekoppeld worden en worden opgenomen in het jaarrooster.

3. Onderzoeksmethodologie

Om een antwoord te krijgen op mijn onderzoeksvraag, *“Hoe kan ik er als svib-er op basisschool De Gazelle voor zorgen, dat SVIB breder ingezet gaat worden, op team niveau, om de onderwijsvisie van de Gazelle in de dagelijkse praktijk (op gedragsniveau) in beeld te brengen en hierop samen te reflecteren en verder te ontwikkelen?”*, exploreer ik een drietal deelvragen. Hieronder geef ik per deelvraag aan wat ik ga ondernemen (de actie) en waarom (het doel).

De deelvraag:	Onderverdeling deelvragen:	De actie:	Het doel:
Wat zijn ondersteunende gedragspatronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?	De visie van De Gazelle	Dokumentenstudie: visiedokument van De Gazelle	Onderzoeken wat de visie van De Gazelle precies inhoudt om te weten welke gedragspatronen deze weerspiegelen.
		Enquête team	Bevragen in hoeverre het team de visie kent en wat daaruit vooral belangrijk is voor het team.
	Ondersteunende gedragspatronen	Dokumentenstudie: competentieprofiel leerkrachten van Delta	Onderzoeken welke gedragspatronen vanuit het bestuur verwacht worden van leerkrachten en onderzoeken welke de visie van De Gazelle weerspiegelen.
		Dokumentenstudie: Groeidokument: “Zo doen we het op de Gazelle”	Onderzoeken wat het team van De Gazelle voor afspraken heeft en hoe deze worden uitgevoerd om te onderzoeken welke de visie van De Gazelle weerspiegelen.
		Literatuurstudie: Methodiek SVIB, “De vijf rollen van een leerkracht” (Slooter 2011).	Onderzoeken wat het team van De Gazelle voor afspraken heeft en hoe deze worden uitgevoerd om te onderzoeken welke de visie van De Gazelle weer-spiegelen.
		Enquête team	Bevragen welke ondersteunende gedragspatronen volgens het team de visie weerspiegelen.
Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?	Videobeelden en reflecteren	Literatuurstudie: Methodiek SVIB, Interview, Reflecteren.	Onderzoeken hoe er met behulp beeld reflectie op gang gebracht kan worden.
		Enquête team	Onderzoeken of het team met de inzet vanbeelden wil reflecteren en met welke beelden.
		Interview Zorg Delta en SVIB Delta	Bevragen hoe deze groep denkt over het verbreden van SVIB en waar dit aan zou moeten voldoen.
	Teambijeenkomsten en reflecteren	Literatuurstudie: Interview, Teamcoaching, Reflecteren.	Lezen hoe er in groepen gereflecteerd kan worden, onder welke condities dit plaats moet vinden en hoe dit moet worden begeleid om teamontwikkeling mogelijk te maken.
		Enquête team	Bevragen in welke groepen de leerkrachten willen reflecteren en wat voor hen voorwaarden hiervoor zijn.
		Interview Zorg Delta en SVIB Delta	Bevragen in welke groepen SVIB in interview mogelijk is en aan welke voorwaarden dit moet voldoen.
Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorgroute met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op De Gazelle?	Handelingsgericht werken (HGW)	Literatuurstudie:	Onderzoeken wat HGW precies inhoudt om erachter te komen waar SVIB in interview kan ondersteunen.
		Enquête team	Bevragen met welke onderdelen van HGW leerkrachten ondersteuning willen middels SVIB in interview en met welk doel.
		Interview Zorg Delta en SVIB Delta	Bevragen bij welke onderdelen van HGW ondersteuning middels SVIB in interview wenselijk is en met welk doel.
	De cyclus handelingsgericht werken (HGW)	Literatuurstudie:	Onderzoeken wat de cyclus HGW is om SVIB in interview een vaste plek te kunnen geven binnen deze cyclus.
		Enquête team	Bevragen wat voor het team een plek is voor SVIB in interview binnen de cyclus HGW.
		Interview Zorg Delta en SVIB Delta	Bevragen wat een mogelijke plek is voor SVIB in interview binnen de cyclus HGW.

Toevoeging:

Tijdens de duur van het onderzoek loopt er een SVIB traject met twee duo-leerkrachten. Daarnaast zijn er meerdere individuele trajecten begeleid op De Gazelle. De opgedane kennis tijdens het onderzoek zal ik in de rol van SVIB-er toepassen in het lopende traject. Deze ervaring en de ervaring uit eerdere trajecten worden, mocht het relevant zijn, verwerkt in de dataverzameling en de evaluatie.

De enquête is gemaakt met behulp van Thesistools en is webbased. Hij wordt afgenomen bij het team van basisschool De Gazelle (totaal 10):

- 4 leerkrachten van groep 1 en 2;
- 1 leerkracht van groep 3 en 4;
- 2 leerkrachten van groep 4 en 5;
- 1 leerkracht van groep 6,7 en 8;
- 1 directeur;
- 1 special teacher.

Tijdens de studiedag van 5 april krijgt het team de gelegenheid om de enquête in te vullen.

De enquête wordt als losse bijlage meegestuurd met dit meesterstuk in PDF formaat.

4. Dataverzameling, analyse en interpretatie

4.1 Wat zijn ondersteunende gedragspatronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?

4.1.1 De visie van De Gazelle

In de enquête is het team gevraagd om in tien eigen steekwoorden de visie van De Gazelle te beschrijven. Een impressie van alle genoemde woorden die door de teamleden genoemd zijn is terug te vinden op het voorblad. Wat opvalt, is dat de genoemde woorden en het visie document sterk met elkaar overeen komen qua inhoud. In bijlage 8.7, is een uitwerking te vinden waarin de beschrijvende visie en de woorden naast elkaar zijn gezet. Hieronder een samenvatting met de kern.

Op de Gazelle staat **het kind centraal** door uit te gaan van de **onderwijsbehoefte** van de leerling en uit te gaan van de **totale ontwikkeling**. Er is een **balans** tussen seo en cognitie.

Op de Gazelle voelt het kind zich **welkom** en is er **contact** met, en **aandacht** voor het kind.

De Gazelle biedt een **veilige** en geborgen (leer-) omgeving, die **uitdagend** is.

De Gazelle staat **open** voor alle kinderen.

De Gazelle is gezellig en er heerst een **ontspannen** sfeer. Er is een gevoel van **“samen”**.

De Gazelle is een afspiegeling van de **maatschappij** door onder andere het **groepsleven** in de **combinatiegroepen** en andere groepssamenstelling. Door het jongste/oudste principe, de **participatie** met ouders, studenten en externen. Daarnaast vind het leren plaats in een viertal **opvoedkundige situaties: gesprek, spel, werk en viering**. Hierbij is de **wereld** (wereld oriëntatie/OJW) het hart van het onderwijs en wordt er gestimuleerd dat de kinderen **samenwerken** en leren door onder andere de inzet van coöperatieve werkvormen.

De **autonomie** van het kind wordt op De Gazelle ingezet door binnen veilige kaders een **onderzoekende houding** te stimuleren waarbij het kind gebruik maakt van zijn **talenten**. Maar ook door leerlingen **mede verantwoordelijk** te maken voor hun eigen leerproces.

Op De Gazelle wisselen **spanning en ontspanning** elkaar af. De school is **dynamisch**, beweging is een rode draad binnen de school.

4.1.2 Ondersteunende gedragspatronen

De leerkrachten is gevraagd ondersteunende gedragspatronen te noemen die de visie weerspiegelen bij zowel interactie, didactiek als klassenmanagement. De uitwerking hiervan is terug te vinden in bijlage, 8.8. Hieronder geef ik aan welke ondersteunende vaardigheden door meer dan drie teamleden genoemd werden:

- voorbereiden van lessen (uit methode) met daarbij behorende materialen en ondersteuning;
- kort en duidelijk (effectief) instructie geven (volgen van verlengd instructiemodel);
- het voeren van kindgesprekken (over eigen verantwoordelijkheid, activiteiten, leerstijlen, feedback, afspraken, over dat wat leeft);
- luisteren: invoelend/empatisch/begripvol en open;
- georganiseerd zijn, organiseren (inroosteren en de 1-zorgroute uitvoeren);
- samenwerkend samen leren stimuleren en zelf van collega's leren.

Op competentiescorelijst van Delta voor leerkrachten in bijlage 8.10, in blauw is aangegeven welke competenties ondersteunende gedragspatronen zijn. Naast ondersteunend te zijn, weerspiegelen alle gedragspatronen ook in meer of mindere mate de visie van De Gazelle. De competenties geven vooral aan wat een leerkracht moet doen. In veel mindere mate komt naar voren hoe een leerkracht dat precies moet uitvoeren. Een samenvatting van het groeidocument “Zo doen we het op de Gazelle” met daarin gedrag wat verwacht wordt van de leerkrachten, is terug te vinden in bijlage 8.4. In dit document wordt van een aantal afspraken duidelijk beschreven hoe een leerkracht het precies moet uitvoeren. Hier wordt wel het gewenste gedrag duidelijk omschreven, maar niet hoe de communicatie precies moet plaatsvinden. Hieronder een voorbeeld:

“Alle collega's spreken de kinderen aan met het benoemen van gewenst gedrag, behorende bij de verschillende pleinen” of

“Vriendelijk zijn naar leerlingen, ouders en collega's”.

De afspraak “vriendelijk zijn naar anderen” geeft een positieve lading aan die in alle contacten kan worden doorgezet. Het schema “Kenmerken van geslaagde interacties en leiding geven” (Dekker en Bie-mans) biedt handelingsalternatieven die mogelijk hiervoor ingezet kunnen worden. Goed communiceren wordt door het team in de enquête genoemd als ondersteunend gedrag dat de visie weerspiegelt.

Op de vraag wat men het liefste in beeld zou willen hebben gebracht, instructie, interactie of klassenorganisatie, kiest men op de eerste plek ook voor interactie. Communicatie wordt daarnaast apart genoemd in het groeidocument met daarbij afspraken over hoe we communiceren met binnen het team.

De verbale en non-verbale gedragingen van de leerkracht beschreven door Slooter (2009) zijn onder te verdelen in de door de methodiek SVIB genoemde termen: interactie; didactiek en klassenorganisatie. SVIB is daarnaast de methodiek bij uitstek om meer zicht te krijgen op de manier van communiceren (de interactie) en om als team ons hierin te ontwikkelen door vanuit de bewustwording duidelijker keuzes te kunnen maken in hoe we het precies (willen) doen.

In de enquête geeft het hele team aan dat SVIB zicht geeft op eigen vaardigheden en dat het kan helpen om bewust leerkrachtengedrag in te zetten. Zes van de 4 leerkrachten heeft daadwerkelijk een traject doorlopen en dus ervaring met SVIB. Het team heeft de wil om met SVIB in intervisie aan de slag te gaan mist er aan de voorwaarden van veiligheid en privacy worden voldaan. Het belang van veiligheid komt ook naar voren in de open vragen van de enquête. De uitwerking hiervan is terug te vinden in bijlage, 8.9.

4.2 Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtvaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?

4.2.1 Videobeelden inbrengen en reflecteren

Als svib-er heb ik ervaren dat de houding van de begeleide leerkracht verandert van: "Dit is een probleemleerling, ik heb alles al geprobeerd en niets kan meer helpen." in "Wat is de gebruiksaanwijzing van deze leerling en wat kan ik doen om de leerling te ondersteunen zodat deze zich verder kan ontwikkelen?" Leerkrachten werden zich met behulp van SVIB tijdens deze trajecten, snel bewust van hun handelen en stonden daarna open voor het aanleren van meer ondersteunend leerkrachten gedrag. Deze verandering van houding treedt eerder en meer op dan wanneer ik als ib-er een gesprek voer na bijvoorbeeld een klassenbezoek. Leerkrachten voelen zich daarnaast ook aangesproken op hun talenten gaven ze aan, en gaandeweg het traject werd door de leerkracht steeds meer de focus gelegd op dat wat wel werkt.

In het interview met de directeur Zorg van Delta en een van de svib-ers van de svib-groep binnen Delta (beide orthopedagoog), werd het juist hanteren van de methodiek SVIB als essentieel gezien. Belangrijk is, noemde zij, dat er in ieder geval een specifiek SVIB doel moet zijn. SVIB vinden zij beide een methodiek die als zodanig moet worden blijven ingezet om zijn waarde te behouden. Dit omdat het meer is dan het kijken naar beelden alleen. De micro analyse (MA) werd als voorbeeld genoemd als een wezenlijk onderdeel wat niet mag ontbreken. Een uitwerking van dit interview is opgenomen in de bijlage 8.11.

In de opmerkingen bij de enquête gaven meerdere leerkrachten aan een veilige leersituatie met respect en privacy de basis te vinden voor SVIB in intervisie. Ook is er de behoefte aan duidelijkheid en structuur. De non-verbale en verbale gedragingen van leerkrachten bij de vijf rollen, geven leerkrachten overzicht en daardoor grip op hun handelen. Het boek "Coachen op contact" van Martie Slooter is een goede aanvulling op de begeleidersvaardigheden zoals beschreven in de methodiek SVIB.

Voor het begeleide duo-SVIB traject is gekozen voor het gezamenlijk starten van beide trajecten met een intake. Dit gesprek hebben de leerkrachten voorbereid middels het op schrift zetten van een profielbeschrijving. Dit gaf een duidelijke richting aan voor de persoonlijke hulpvraag en tegelijkertijd kwam een gezamenlijk thema naar voren. In de derde en gezamenlijke bijeenkomst leidde dit tot het enthousiast delen van ontdekkingen. Hierdoor werden eigen krachten ("dit kan ik goed") gedeeld en beide leerkrachten profiteerden hiervan. Het hebben van een gezamenlijk thema, heeft ook de betrokkenheid van beide leerkrachten bij elkaars leerproces bevorderd. Beide hadden hetzelfde doel voor ogen en ervaren steun van elkaar gaven ze aan in de evaluatie. Van de tien leerkrachten op De Gazelle hebben er negen in de door mij verspreide enquête geantwoord dat ze interesse hebben in de ontwikkeling van collega's. Alle negen hebben hier positief op geantwoord. Ook wil het team eigen leervragen delen met collega's.

4.2.2 Teambijeenkomsten en reflecteren

In de enquête heeft het team de vraag beantwoord in welke groepen zij deel willen nemen aan SVIB in intervisie. De voorkeur gaat uit naar de groepen bouw of met een maatje. Daarop volgend komen de groepen het team en de duo-partner. Hieruit maak ik op dat men mogelijk kiest voor een kleine groep vanwege het gevoel van veiligheid. Dat de groep bouw (bouwoverleg) vaker wordt gekozen ligt in de lijn der verwachting omdat in deze groep nu al regelmatig gesproken wordt het onderwijs en de leerlingen. Uit de antwoorden de open vragen kan geconcludeerd worden dat men ook dit beeld wil gebruiken als waardevolle aanvulling om een beter beeld te krijgen van hoe een ander het precies doet. Er wordt gesproken over het delen van beelden rondom het uitvoeren van het groepsplan en het geven van instructie volgens het verlengde instructiemodel. Over de samenstelling van de groep voor SVIB in intervisie zeggen beide orthopedagogen in het interview: *"Alle vormen zijn mogelijk als het aanzet tot professionalisering. Mogelijk is ook een maatje buiten de eigen school"*. De gezamenlijk vastgestelde structuur kan mogelijk een combinatie zijn van de basismodel intervisie uit "Intervisie bij werkproblemen" van Jeroen Hen-

driksen gekoppeld aan de structuur van SVIB. Vanuit de literatuur over HGW is een lijst samengesteld met mogelijke doelen waarvoor SVIB ingezet zou kunnen worden in intervisie. Het team van De Gazelle is de vraag gesteld die doelen aan te vinken die zichzelf voor ogen hebben wat betreft SVIB in intervisie. Er mochten meerdere antwoorden gegeven worden. Het getal achter het doel geeft aan hoeveel leerkrachten voor dit doel hebben gekozen. In totaal hebben negen leerkrachten deze vraag beantwoord.

Met wat voor doel wil je SVIB inzetten in intervisie?

Afstemming wat betreft gezamenlijke afspraken: hoe doen we het precies?	3
Afstemming wat betreft een eenduidige aanpak van het geven van instructie.	2
Overdracht van zorgleerlingen naar een volgende leerkracht.	4
Bespreken van een persoonlijk werkprobleem.	7
Delen van sterke leerkrachtvaardigheden.	7
Ter ondersteuning van invoeringsprocessen (de 1-zorgroute bv gesprekken met kinderen).	5
Om meer zicht te krijgen op de onderwijsbehoefte van een leerling (een groep leerlingen).	9
Afstemming wat betreft een eenduidige aanpak van een leerling.	4
Om meer zicht te krijgen op mijn eigen leerkrachtvaardigheden.	7

Op de open vraag of de leerkrachten nog meer doelen weten waar je SVIB in intervisie voor zou willen inzetten komen verschillende antwoorden die allemaal afstemming als doen hebben. Beide orthopedagogen vinden alle doelen geschikt voor SVIB in intervisie en vulden aan "...Hiermee wordt SVIB breder ingezet. Belangrijk is ook dat het laagdrempelig wordt dus dat het zo vroeg mogelijk wordt ingezet. Niet pas op ZT of ZAT+ niveau maar al eerder op niveau van bv met een groepsbespreking of leerling bespreking door de IB-er."

4.3 Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorgroute met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op de Gazelle?

4.3.1 Handelingsgericht werken (HGW)

Binnen de cyclus van het HGW (behorende bij de 1-zorgroute) zijn een aantal fasen te onderscheiden. In de enquête hebben de leerkrachten van De Gazelle die fasen aangevinkt waar ze een plek zagen voor SVIB in intervisie. Er mochten meerdere antwoorden gegeven worden. In totaal hebben negen leerkrachten deze vraag beantwoord. Het getal achter elke fase geeft aan hoeveel leerkrachten voor deze fase hebben gekozen.

Binnen welke fasen van deze structuur zie jij een plek voor SVIB in intervisie?

Evalueren van het groepsplan	1
Signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften	6
Benoemen van de onderwijsbe-	8

hoeften		
Clusteren van leerlingen		1
Opstellen van het groepsplan		1
Uitvoeren van het groepsplan		5
Uitvoeren van een individueel plan		3
Groepsbespreking (GB)		5
Leerlingbespreking (LLN B)		3
Oudergesprek		5
Leerlingbespreking		2
Zorgteam		4
ZAT +		2

Het meeste genoemd werden de fasen: benoemen van de onderwijsbehoeften; signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften; uitvoeren van het groepsplan; groepsbespreking en oudergesprek.

Vanuit de rol als ib-er op De Gazelle weet ik vanuit de groepsbesprekingen, dat het benoemen van de onderwijsbehoeften en het signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, de leerkrachten nog niet helemaal eigen is. Beide orthopedagogen zien bij de meeste fasen in de structuur van HGW een plek voor SVIB in intervisie. Zij geven hierbij aan dat steeds weer gekeken moet worden naar het doel van de inzet van SVIB. En dat het meer moet zijn dan het kijken naar beelden alleen.

4.3.2 De cyclus handelingsgericht werken (HGW):

De cyclus van HGW staat ingepland en genoteerd op de jaarkalender van De Gazelle. Twee keer per jaar is er op De Gazelle een groepsbespreking met daarop volgend een leerlingbespreking. In de groepsbespreking wordt gekeken naar het oude groepsplan en vooruitgeblikt naar het nieuwe groepsplan. Waar met de clustering rekening gehouden wordt met de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Waar het accent in deze besprekingen op ligt is afhankelijk van de hulpvraag van de leerkracht. In de voorbereiding kunnen leerkrachten dit aangeven. Om zicht te krijgen op wat voor het team een praktische plek is voor SVIB in intervisie in de cyclus HGW, is onder andere de open vraag gesteld naar de voor ieder ideale situatie voor SVIB in intervisie. Hieronder geef ik een samenvatting de gehele uitwerking is terug te vinden in bijlage 8.9. Het getal ervoor geeft aan hoeveel leerkrachten dit geantwoord hebben.

Liefste in beeld:	Voorkeurs groep:
2 Eigen leerkrachtgedrag (om te reflecteren).	2 Met ib-er of maatje.
1 Werkles kleuters (afstemming).	4 Bouwvergadering.
3 Verlengde instructiemodel (afstemming en bekrachtigen).	3 Veilige groep.
2 Een gesprek met een leerling.	

Hieronder in schema de antwoorden op de vraag "Wil je over SVIB in intervisie en de koppeling naar de visie nog meer kwijt?". De gehele uitwerking is terug te vinden in bijlage 8.9. Het getal geeft aan hoeveel leerkrachten dit geantwoord hebben.

Wat ik ervan vind:	Voorwaarde:
1 Heel goed wat je doet!	2 Zorgen voor veiligheid.
1 Je stelt je als leerkracht kwetsbaar op dus beeldmateriaal met zorg en respect behandelen.	1 Alles in overleg met gefilmde.
1 Meerwaarde voor persoonlijke groep en groei van De Gazelle.	1 Opbouwen.
1 Mag als vast onderdeel op studiedag rondom veranderonderwerp.	1 Openheid, leren van en met elkaar mbv beeld.
1 Goede ervaring mee.	1 Is ondersteunend tijdens gesprekken.

5. Evaluatie, interpretatie, conclusie en aanbevelingen

Vanuit de vraag, *“Hoe kan ik er als svib-er op basisschool De Gazelle voor zorgen, dat SVIB breder ingezet gaat worden, op team niveau, om de onderwijsvisie van de Gazelle in de dagelijkse praktijk (op gedragsniveau) in beeld te brengen en hierop samen te reflecteren en verder te ontwikkelen?”*, is door het exploreren van een drietal deelvragen gezocht naar een antwoord. Hieronder worden deze deelvragen beantwoord en wordt ten slotte een implementatieplan voor SVIB in intervisie op De Gazelle beschreven. In het kort gezegd is het stimuleren van elkaar, het creëren van een ondersteunend netwerk binnen de school erg belangrijk in de professionele ontwikkeling van zowel leerkracht als school. De leerkracht ontwikkelt zich namelijk niet alleen, hij is onderdeel van een context (van den Berg en Vandenberge, 1999). Leerkrachten hebben elkaar veel te bieden. SVIB in intervisie kan hierbij door zijn krachtige factoren een bijdrage leveren (van den Heijkant en van der wegen, 2000).

5.1 Wat zijn ondersteunende gedragspatronen (interacties), die leerkrachten in de klas laten zien die onze visie weerspiegelen?

De visie van De Gazelle leeft in het team en nieuwe afspraken worden gemaakt vanuit dat gedachtegoed blijkt uit de enquête en de documentenstudie. Een coach kan het team helpen op basis van de visie mogelijkheden te ontwikkelen om denkbeelden en denkpatronen te veranderen die de nieuwe en/of gewenste situatie ondersteunen. Mensen zijn namelijk gewoonte dieren, handelend vanuit vaste patronen. Soms zijn deze ondersteunend en soms niet (Lingsma 2007). Zicht krijgen op deze patronen zorgt voor bewustwording. De inzet van SVIB waar er naar de beelden gekeken wordt en wordt ingezoomd op die patronen, is een effectieve manier om dit te bereiken (van den Heijkant 2005). Er zijn verschillende ondersteunende gedragingen die de visie van De Gazelle weerspiegelen (documentenstudie en literatuurstudie). Leerkrachten geven aan behoefte te hebben aan afstemming over de uitvoering daarvan (enquête). Belangrijk hierin is de communicatie. Hoe de interactie is naar elkaar als teamleden, naar de leerlingen en ook daar buiten. Ik durf na alles wat ik hierboven beschreven heb, te concluderen dat De Gazelle vriendelijk leiding wil geven (Dekker en Biemans 2004). De Gazelle wil op een vriendelijke wijze leiding geven aan de interactie. Dit zijn de kenmerken van geslaagde interacties en leiding geven, zie bijlage 8.2. Aangevuld met de door Slooter genoemde non-verbale en verbale gedragingen, zie bijlage 8.3.

5.2 Hoe kan ik videobeelden van die leerkrachtvaardigheden inbrengen tijdens teambijeenkomsten om reflectie en teamontwikkeling mogelijk te maken?

Door coaching is het mogelijk om te komen tot gedragsverandering (Lingsma 2007) en dus tot het meer inzetten van ondersteunende gedragspatronen op De Gazelle. Er zijn meerdere manieren denkbaar waarop samenwerking, door het uitwisselen van ervaring met beeld, gestimuleerd kan worden (van der Heijkant 2005). De individuele leerkracht presenteert bijvoorbeeld in een teambijeenkomst zijn ontwikkeling aan de groep als eindresultaat van een individueel traject. In deze uitwisseling mist echter het gezamenlijk met elkaar ontwikkelen en leren. Om dit te bereiken moet je nog verder gaan, door de beelden in te zetten in begeleide intervisiebijeenkomsten (Van den Heijkant en van der Wegen, 2000). Er wordt gebruik gemaakt van de opnames van de deelnemers en in de bijeenkomst wordt een analyse van de beelden gemaakt. Beide orthopedagogen gaven aan dat het belangrijk is om het eigene van SVIB hierbij vast te houden. Tijdens bijeenkomsten is het beeld steeds uitgangspunt van de reflectie. Want gedetailleerd kijken naar communicatie lukt alleen met behulp van beelden (van den Heijkant, 2005). Vanuit de analyse van het beeld verzamelen de deelnemers handelingsalternatieven. Het is aan vraagsteller te kiezen welke handelingsalternatieven hij gaat toepassen in de eigen onderwijspraktijk (Jespers). Hiervan worden opnieuw opnames gemaakt, de cirkel is rond en kan opnieuw worden doorlopen. Er hoeven overigens geen een-op-een contacten tussen begeleider en individuele leerkracht te zijn. Belangrijk is overigens ook om de privacy regels in acht te nemen en een basis te creëren van respect en veiligheid. Het team van De Gazelle heeft hier meerdere malen op gewezen in de enquête.

5.3 Hoe kan ik deze manier van reflecteren op teamniveau implementeren binnen de cyclus van de 1 zorg-route met als uitgangspunt Handelings Gericht Werken op De Gazelle (HGW)?

Krachtig is om te zorgen dat het werken aan een hulpvraag steeds start met videobeelden van de onderwijspraktijk (van den Heijkant, 2005). Hierdoor ervaren de deelnemende leerkrachten de gesprekken steeds als waardevol voor de praktijk. Structuur bieden is belangrijk in intervisie (Jespers). De zeven stappenmethode, gebaseerd op themagecentreerd werken (R.Cohn) en begeleide intervisie (Hendriksen 2011) is een structuur die mogelijk in te zetten is bij SVIB in intervisie op De Gazelle. Belangrijk is om de afspraken en de structuur in samenspraak met de intervisiegroep vast te stellen. Mogelijk is ook om het basismodel intervisie te combineren met SVIB en de profielbeschrijving (Van Haaren, 1982). Meerwaarde is dat door het werken aan hulpvragen volgens een vast stappenplan, de beschikbare tijd geheel aan de inhoud besteed kan worden (Hendriksen 2011). Belangrijk hierbij is een gelijkwaardige inbreng van alle deelnemers om een basis van gelijkwaardigheid en veiligheid te bekrachtigen. Tevens moeten leerkrach-

ten zich de routine eigen maken om de hulpvraag met bijbehorende beelden eerst te onderzoeken alvorens over te gaan tot het geven van advies. In een traject is het de bedoeling een gedragsverandering te bereiken (van den Heijikant 2005). Belangrijk is dat de begeleider met zijn communicatie de ander helpt te reflecteren op zijn eigen gedrag en zo te komen tot bewustwording en het verkrijgen van handelingsalternatieven die meer ondersteunend zijn. Hiervoor zijn modellen te gebruiken als het reflectiemodel van Korthagen en de leercyclus van Kolb. De plek in de structuur van HGW van SVIB in intervisie, heeft alles te maken heeft met het doel waarvoor het wordt ingezet. De grootste kans van slagen heeft SVIB in intervisie als het ingebed wordt in een vaste structuur, de structuur op De Gazelle heeft als uitgangspunt de cyclus van HGW vanuit de 1-zorgroute. Vanuit het team komt in de enquête de wens naar voren om het opbouwend in te voeren, het liefst in kleine groepen beelden te bepreken, met inhouden vanuit de leerkracht die dicht staan bij de praktijk van alle dag met onderwerpen die eenieder herkend (een groeps-thema). Het inzetten van SVIB in intervisie tijdens bouwvergaderingen en kleine andere settings als bijvoorbeeld de groepsbespreking is daarom wenselijk.

5.4 Mogelijke arrangementen SVIB in intervisie op De Gazelle

De volgende drie arrangementen op De Gazelle kunnen op korte termijn worden ingezet. Hiervoor heb ik rekening gehouden met de factoren zoals die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen. Deze succesfactoren zijn terug te vinden in bijlage 8.15. Het is al besloten dat SVIB een vast onderdeel wordt van leerkrachten begeleiding op De Gazelle. Het team weet dat ik de mogelijkheid tot verbreding van SVIB verken door SVIB in intervisie neer te zetten. Het streven is om SVIB in intervisie in te plannen in het jaarrooster 2011-2012. Het team heeft inspraak in de stappen die gezet gaan worden en de voorwaarden voor de invulling ervan.

Arrangement 1: SVIB in intervisie (twee keer per jaar, schoolbreed - iedereen neemt deel)

In een bouwvergadering begin van het schooljaar 2012-2013 wordt gesproken over en besloten wat het gezamenlijke thema wordt voor de inbreng in de SVIB in intervisie bijeenkomst. Dit moet wel binnen het kader uitvoeren van het groepsplan passen. Om hiertoe te komen beantwoorden de leerkrachten de vraag: "Wat gaat je goed af in de uitvoering van het groepsplan en wat zorgt ervoor dat het lukt?".

Het doel is om de kracht van eenieder in beeld te delen. Voor een toekomstige keer wordt dit voorbereid middels een profielbeschrijving.

Als mogelijke onderwerpen noem ik het geven van verlengde instructie; de werklessen, gesprekken met kinderen omdat deze in de enquête naar voren kwamen. Iedere leerkracht bedenkt wat hij daarvoor in beeld wil brengen. Daarna bedenkt hij hoe hij dat denkt te realiseren. (Wie filmt er? Wanneer?). De leerkracht bekijkt de beelden en selecteert wat hij aan de groep wil laten zien.

In een bouwvergadering voorafgaand aan de beide groepsbesprekingen wordt er een SVIB in intervisie gepland die geleid wordt door de svib-er. De procedure voor deze bijeenkomst, volgens de intervisieregels zoals genoemd in het boek "Intervisie bij werkproblemen" van Jeroen Hendriksen en het basismodel voor intervisie wordt vooraf in teamvergadering met het team besproken en vastgelegd zodat deze helder is. De intervisieregels zoals genoemd in het boek "Intervisie bij werkproblemen" van Jeroen Hendriksen kunnen als basis dienen voor de afspraken. Voor de bijeenkomsten kan uit dit boek het basismodel voor intervisie dienst doen Iedere leerkracht brengt zijn eigen kracht in door het tonen van beeldmateriaal. Na de verkenning van die kracht in een vragenronde wordt het beeld geanalyseerd met een micro analyse. Ieder komt in gelijke mate aan bod; ieder bepaalt zelf wat hij meeneemt aan adviezen. Deze handelingsadviezen kunnen worden meegenomen in het nieuw op te stellen groepshandelingsplan.

Arrangement 2: SVIB in intervisie in een kleine groep (op verzoek van een leerkracht)

Leerkrachten dienen met behulp van beeld een hulpvraag in voor de groepsbespreking. Deze bereidt de leerkracht op soortgelijke wijze als hierboven voor met behulp van het bestaande intakeformulier SVIB. Mogelijk moet het intakeformulier aangepast worden. Dit formulier helpt leerkrachten op weg om stap voor stap tot een hulpvraag te komen. Hierbij is het doel dat er een werkprobleem vanuit het uitvoeren van het groepsplan ingebracht wordt om de competentie van de leerkracht te vergroten.

Arrangement 3: SVIB als individueel traject (op verzoek van de leerkracht)

Het individuele SVIB traject verbreden met de mogelijkheid tot het tonen van krachtbeelden van de individuele leerkracht in een bouw- of teamvergadering. Met als doel om elkaars krachtbeelden te delen en zo van en met elkaar te leren. Een ander doel is om afstemming te bewerkstelligen in de uitvoering van afspraken.

Tijdens de bijeenkomst van de stuurgroep op 24 mei 2012 is besproken hoe SVIB in intervisie het schooljaar 2012-2013 ingepland wordt, gekoppeld aan de 1 zorgroute. De gemaakte planning is terug te vinden in bijlage 8.16.

6. Nawoord

De studie Master SEN SVIB is voor mij in sneltreinvaart voorbij gegaan. Het startte met de persoonlijke behoefte om me meer te bekwamen in mijn rol als coach in mijn functie als intern begeleider op De Gazelle. Ik heb kennis gemaakt met de methodiek SVIB en heb me erin verdiept. Ook ben ik actief bezig geweest met het begeleiden van SVIB trajecten. Hierbij ging de focus langzamerhand over van de ge-coachte naar mezelf als coach. Door mezelf in mijn begeleidersrol steeds weer terug te zien en de beelden te analyseren, heb ik veel geleerd. De input vanuit mijn supervisiegroep heeft hierbij ook enorm geholpen. Mijn doel om me te bekwamen als coach, heb ik bereikt. Ik sluit de twee jaar nu af met dit meesterstuk en een plan voor het breder opzetten van coachende activiteiten vanuit de methodiek SVIB. Ik ben veel wijzer en zit vol plannen om het nog vaker en nog beter te doen.

Op korte termijn zal ik dit meesterstuk presenteren in het team van De Gazelle. Doel is om SVIB in intervisie direct in het nieuwe schooljaar op te starten. Daarnaast wil ik me blijven bekwamen in het begeleiden door actief te blijven als svib-er. Voor De Gazelle zie ik een in het boeken van Slooter "De vijf rollen van een leerkracht" en "Coachen op contact" een richtlijn voor de inhoud van de trajecten. Ik wil open blijven staan voor nieuwe ontwikkelingen binnen SVIB. Daarom ga ik me aan te sluiten bij de beroepsgroep SVIB en me hard te maken voor het voortzetten van intervisie in het SVIB netwerk binnen Delta.

Dit meesterstuk zal ook gepresenteert worden bij het college van bestuur van Delta. Beide orthopedagogen hebben aangegeven mij te willen betrekken in de plannen om de inzet van SVIB bestuurbreed te vergroten. Er wordt gedacht aan een nieuw concept wat meer past bij de huidige ontwikkelingen van het onderwijs. Met het SVIB netwerk binnen Delta ga ik komend schooljaar de mogelijkheden verkennen en mogelijk arrangementen samenstellen die we aan kunnen bieden. Naast het aansluiten bij de 1-zorgroute en het HGW kan worden gedacht aan begeleiding in fusies, begeleiding bij de invoering van de 1-zorgroute gezien vanuit het belang van communicatie en bedrijfscultuur. D.V, directeur Zorg bij Delta, vult aan dat ze voor SVIB ook een rol ziet weggelegd in de begeleiding van de nieuwe overlegstructuren ZT en ZAT+. Een mogelijkheid is ook om het SVIB netwerk van Delta te vergroten met scholen van het (nieuwe) samenwerkingsverband. Wanneer ik gecertificeerd ben zal ik als svib-er binnen Delta bestuursbreed trajecten gaan begeleiden. Voor de toekomst ligt de mogelijkheid open om als zelfstandige mijn werkterrein uit te breiden. Het accent zal blijven liggen op het delen en versterken van leerkracht krachten die er al zijn met behulp van SVIB.

Los van de druk van een studie naast een baan en gezin, zijn er in mijn privé leven afgelopen jaar vervellende dingen gaande geweest die de druk verhoogd hebben. Dat het me toch gelukt is om dit meesterstuk op tijd af te ronden heb ik te danken aan alle hulp en steun om me heen. Mijn team en overige collega's van Delta hebben bijvoorbeeld ondanks hun drukke schema's op korte termijn tijd voor mij vrij gemaakt. En mijn man en twee meiden hebben bijvoorbeeld steeds maar weer geaccepteerd dat ik even geen tijd had. Hiervoor mijn hartelijke dank!

Sandra Meuleman

7. Literatuurlijst

- Boves T., van Dijk M. (2008). Contact maken. Communicatieve vaardigheden voor leerkrachten. Assen, van Gorcum.
- Heijkant, C. van den, Wegen, R. van der (2000), De klas in beeld, Video Interactie Begeleiding in School. Heeswijk-Dinther, Esstede bv
- Heijkant, C. van den e.a. (2006). School Video Interactie Begeleiding. Van meerdere kanten bekeken. Antwerpen-Apeldoorn, Garant.
- Hendriksen J.(2011). Intervisie bij werkproblemen. Amsterdam, Boom/Nelissen.
- Korthagen F., Lagerwerf B. (2009). Leren van binnenuit. Soest, Nelissen.
- Lingsma M. (2007). Aan de slag met teamcoaching. Soest, Nelissen.
- Pameijer N., Beukering T., de Lange S. (2009). Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam. Leuven, Acco.
- Pameijer N., Beukering T. (2008). Handelingsgericht werken: een handreiking voor de interne begeleider. Leuven, Acco.
- Slooter M. (2011). De vijf rollen van de leraar. Amersfort, Wilco drukkerij. CPS 32300.
- Wietzema K., Jansen P. (2009). Basisprincipes van communicatie. Amsterdam, Pearson Education.

Artikelen:

- Gijzen W. (2012) Passend onderwijs vormgeven op een school. Geplaatst in Beter Begeleiden digitaal.
- Groeneweg B. (2009) Begeleider met de blik vooruit. Geplaatst in Basisschool management 08/2009.
- Haasen. M. (2012) School Video Interactie Begeleiding (SVIB) en School Wide Positive Behavior Support (SWPBS). Geplaatst in Zorgbreed nr 33.

Voor de concrete invulling van SVIB in Intervisie op De Gazelle:

- Hendriksen J.(2010). Begeleid intervisie model. Collegiale advisering met probleemoplossing. Met 20 oefeningen en checklist. Soest, Nelissen.
- Slooter M. (2009). Coachen op contact. De basis in het primaire proces. Meppel, Drukkerij ten Brink. CPS 32139.

Ter aanvulling:

Ik wil hierbij ook de aandacht richten op de site leerkracht 24. Hierop staan een aantal fragmenten die een goed inzicht geven in de door mij beschreven materie. Bijvoorbeeld het fragment waar Noelle Pamijs over HGW en gesprekken met kinderen aan het woord is.

<http://www.leraar24.nl/video/3045> april 2010.

Door gesprekken met leerlingen te voeren, worden ze actief betrokken bij hun eigen ontwikkeling en dus ook mede verantwoordelijk.

Meer over gesprekken met kinderen is te zien bij de volgende linken:

www.leraar24.nl/video/159116 april 2010;

www.leraar24.nl/video/3426 april 2010.

Tenslotte nog een link naar een fragment over hoe je zorg op maat biedt en hoe je planmatig om kan gaan met verschillen in onderwijsbehoeften:

www.leraar24.nl/video/272413 mei 2011.

8. Bijlagen

- 8.1 Visie van basisschool De Gazelle
- 8.2 Schema: Kenmerken van geslaagde interacties en leiding geven
- 8.3 Samenvatting van Slooter, M. (2009). De vijf rollen van een leerkracht
- 8.4 Samenvatting van gedrag van de leerkracht uit "Zo doen we het op De Gazelle"
- 8.5 Enquête handelingsgericht werken vanuit visie: de vragen
- 8.6 Enquête resultaten 1
- 8.7 Enquête resultaten 2 De beschrijvende visie en de kernwoorden
- 8.8 Enquête resultaten 3 Antwoorden naar ondersteunende vaardigheden
- 8.9 Enquête resultaten 4 Antwoorden op de open vragen
- 8.10 Het competentieprofiel voor leerkrachten van stichting SKPCPO DELTA
- 8.11 Uitwerking van het interview over SVIB in intervisie binnen Delta 18-04-2012
- 8.12 De zevenstappendans van oplossingsgericht werken
- 8.13 De intervisieregels uit "Intervisie bij werkproblemen" van Jeroen Hendriksen
- 8.14 Methodes voor intervisie
- 8.15 Succesfactoren voor SVIB in intervisie op De Gazelle
- 8.16 Planning SVIB in intervisie gekoppeld aan de 1-zorgroute op De Gazelle

8.1 Visie van basisschool De Gazelle

De Gazelle wil een school zijn waar kinderen zich welkom voelen. Het kind staat centraal. Dat betekent dat De Gazelle:

- *een veilige en geborgen omgeving biedt;*
- *kinderen serieus neemt;*
- *open staat voor alle kinderen, ongeacht hun levensbeschouwelijke of culturele afkomst;*
- *een gezellige school met een ontspannen sfeer is.*

Wij zijn ervan overtuigd dat het onderwijs zich bezig moet houden met de totale vorming van het kind. Het onderwijs is niet alleen een kwestie van het vergaren van kennis maar veeleer een sociaal-emotionele, maatschappelijke, creatieve, motorische en verstandelijke vorming. Het onderwijs moet zijn aandacht gelijkwaardig verdelen over al deze facetten. Onderwijs heeft zo gedacht alles te maken met opvoeding. Daartoe moet onderwijs plaatsvinden in een viertal opvoedkundige situaties: gesprek, spel, werk en viering. Deze situaties zijn voor het kind bekend uit het leven van alledag en in deze situaties moet dan ook de vorming van het kind op school plaatsvinden. De vorming moet een afwisseling van inspanning en ontspanning zijn.

Bij dit alles willen wij inzetten op de autonomie van het kind in de zin dat wij denken dat ieder kind, binnen veilige kaders die door de omringende volwassenen worden gesteld, zijn/haar eigen weg kan zoeken, eigen keuzes kan maken, variërend van wanneer, hoe en wat ga ik leren. Om onderwijs op maat te kunnen verzorgen is er structureel aandacht voor de zelfstandigheid van kinderen en het zelfstandig werken en verwerken. Daarbij spelen de mogelijkheden van de informatietechnologie een steeds belangrijker rol. Wij achten kennis en vaardigheden van zowel teamleden als kinderen op dit gebied onontbeerlijk.

Wij willen wereldoriëntatie tot het "hart van ons onderwijs" maken, met als basis ervaren, ontdekken en onderzoeken. In dit centrale vormingsgebied worden de kennis en vaardigheden, opgedaan op de vakgebieden, toegepast. De natuurlijke omgeving van de kinderen is een speerpunt bij wereldoriëntatie. Wetenschap/techniek; actief burgerschap en sociale integratie maken deel uit van wereldoriëntatie.

De motorische ontwikkeling vormt "de rode draad" van onze school, via beweging en sport. Dit geven we vorm in de afwisseling inspanning en ontspanning die door het schoolleven van de kinderen loopt.

Wij vinden dat de maatschappij en het leven niet zo zijn ingericht dat kinderen in de schoolse situatie in een jaargroep met enkel leeftijdgenoten samengebracht zouden moeten worden. Het gezin is zo niet samengesteld en de maatschappij al helemaal niet. Wij richten onze school zo in dat kinderen kunnen spelen, werken, praten en vieren in een gevarieerd groepsleven parallel aan de maatschappij. De school kan als "mini"maatschappij fungeren en biedt een veilig oefenterrein. Zo kan de vorming van het kind tot het grootste rendement komen. Als uitgangspunt kiezen wij voor alle kinderen een vaste basisgroep, 'een thuishaven' voor het kind. In de basisgroepen krijgt de vorming van het kind gestalte. Activiteiten vinden zoveel mogelijk in de basisgroep plaats. Wij onderscheiden 4 basisgroepen:

- *de onderbouw bestaat uit 1/2 en 3/4. Wij beschouwen de onderbouw zoveel mogelijk als een organisch geheel, waar het accent nog vooral ligt op het spelend leren en daarnaast het aanleren van kennis en vaardigheden zijn plaats heeft;*
- *de bovenbouw bestaat uit 5/6 en 7/8. Ook hier streven we zoveel mogelijk naar doorgaande lijnen, waarbij het accent steeds meer komt te liggen op het toepassen van opgedane kennis en aangeleerde vaardigheden. In onze schoolsituatie zullen we er steeds naar streven de basisgroepen zoveel als mogelijk op bovenstaande wijze in te delen.*

Behalve vanwege de maatschappijgetrouwe afspiegeling De Gazelle voor deze opbouw per basisgroep voor het vormingsprincipe jongste-oudste. Dit doen we omdat:

- *het kind komt in een nieuwe situatie waarin het nieuwe sociale, cognitieve en creatieve en motorische waarden leert en zich daar steeds verder in bekwaamt;*
- *het kind heeft een zekere mate van zelfstandigheid gekregen en is al in staat bepaalde vaardigheden aan anderen cq. jongeren uit de stamgroep door te geven.*

De basisgroep zal steeds bestaan uit een aantal tafelgroepen (meestal 3-4 kinderen) waarin bovenstaande 2 categorieën vertegenwoordigd zullen zijn. Deze tafelgroepen nodigen uit tot samenwerking. Het team gelooft dat coöperatief leren een waardevolle bijdrage levert aan de ontwikkeling van kinderen. In deze 2 jaarlijkse cyclus heeft het kind steeds te maken met 1 of 2 vaste basisgroepleerkrachten. Het zal duidelijk zijn dat de pedagogische situatie per jaar maar deels verandert en daarom voor het kind zeer vertrouwd zal zijn. Anderzijds zal de leerkracht de kinderen in de loop der jaren steeds beter leren kennen en beter kunnen inspelen op de behoeften van het kind in de verschillende vormingsgebieden. In veel situaties zal zo de leerkracht extra zorg binnen de groep kunnen realiseren. Dat vraagt in onze visie om meer handen in de klas. De Gazelle wil dit vorm geven door te streven naar functiedifferentiatie.

Naast het groepsleven binnen de basisgroep kennen we nog een aantal groepssamenstellingen buiten de basisgroep:

- *de keuzegroep : een groep kinderen met een gelijkgerichte belangstelling (keuzecursus);*
- *de schoolgroep: de schoolgemeenschap als totale groep (gemeenschappelijke vieringen en weekopeningen en -sluitingen).*

Gedacht vanuit de sociale waarden van het groepsleven, zien wij de school als een gemeenschap. Een gemeenschap waarin de vorming van het kind plaatsvindt. Ieder die hieraan deelneemt (kinderen-leerkrachten-ouders-andere betrokkenen) doet dat met de grootst mogelijke betrokkenheid vanuit een stuk verantwoordelijkheid voor de opvoeding van onze kinderen. Met name de actieve rol van de ouders binnen de Gazelle maakt de school tot een leefgemeenschap.

Onze school heeft er bewust voor gekozen om een opleidingsschool te zijn. We werken nauw samen met de verschillende opleidingen zodat onze toekomstige collega's zich in een goede mix van theorie en praktijk kunnen voorbereiden op hun beroep. Doordat studenten ook een bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling en op sommige momenten een ondersteunende rol hebben in de groep ontstaat een win/win-situatie

Kijkend naar de doelen die wij als school nastreven onderscheiden we een aantal belangrijke elementen:

- *opvoeding en onderwijs gaan in onze schoolsituatie hand in hand ;*
- *het kind staat centraal;*
- *er is ruimte voor een ontwikkeling naar eigen aard, aanleg en tempo; de school wil daar wel zijn grenzen in aangeven in die zin dat puur individueel onderwijs niet tot de mogelijkheden behoort;*
- *de school werkt mee aan de totale vorming van het kind op sociaal, verstandelijk, maatschappelijk, motorisch en creatief gebied;*
- *de school bevordert dat kinderen (mede)verantwoordelijk worden voor hun leerproces.*

De Gazelle richt zich hierbij op het vergroten van de culturele en existentiële vaardigheden:

- *culturele vaardigheden: technische vaardigheden voor het vergroten van de communicatiemogelijkheden (hierbij horen met name de vakgebieden);*
- *existentiële vaardigheden: deze hebben meer met het leven en de samenleving te maken:*
 - ~ *spreken met elkaar,*
 - ~ *initiatieven durven nemen,*
 - ~ *kritisch leren denken en kijken en zich uiten*
 - ~ *respect voor anderen en het andere om je heen,*
 - ~ *eerlijk en jezelf willen zijn,*
 - ~ *leren samenwerken.*

Bij dit alles is het onderwijs een kwestie van 'leren leven' en 'leren om te leven'. Kennis ontwikkelt zich daar doorheen. Vanuit deze visie probeert de school de kinderen voor te bereiden op het voortgezet onderwijs en de samenleving. Vanuit deze kenmerken willen wij binnen onze school de volgende doelstelling formuleren:

"Met het onderwijs op onze school beogen wij samen met de ouders en anderen in belangrijke mate bij te dragen aan de opvoeding van het kind, met zijn of haar eigen aard en aanleg, tot een volwassen mens, die:

- *rekening weet te houden met andere mensen en met zichzelf;*
- *zich verantwoordelijk voelt voor wat hem of haar omringt;*
- *kritisch en zelfstandig kan denken, besluiten en handelen."*

•
8.2 Schema: Kenmerken van geslaagde interacties en leiding geven (uit Dekker en Biemans)

Clusters	Patronen Categorieën	Elementen Gedragingen
Initiatief en ontvangst	Attent zijn	toewenden (initiatieven) volgen aankijken oogcontact vriendelijke intonatie vriendelijke gezichtsexpressie vriendelijke houdingen
	Afstemmen	ontvangen meedoen ja knikken
	Benoemen	instemmend benoemen ja zeggen ontvangst bevestigen babbelen
Uitwisseling in de kring	Kring vormen	in kring betrekken rondkijken ontvangst bevestigen
	Beurten maken	beurt geven en nemen gelijke beurtverdeling uitwisselen converseren
	Coördinatie	samen handelen elkaar helpen
Overleg	Meningsvorming geven	mening: - aannemen - uitwisselen - onderzoeken
	Inhoudelijkheid	onderwerpen: - aanreiken - uitwerken en verdiepen
	Besluitvorming	afspraken: - voorstellen - overeenkomen - bijstellen
Conflicthantering	Tegenstellingen benoemen	intenties onderzoeken
	Contact herstellen	terugvoeren naar de clusters 1,2,3 na nee weer ja laten volgen
	Onderhandelen	standpunt vaststellen regelingen overeenkomen

8.3 Samenvatting van Slooter, M. (2009). *De vijf rollen van een leerkracht*. Amersfoort: CPS

De rollen zijn gebaseerd op een aantal in de praktijk bewezen uitgangspunten:

- Contact, een relatie met leerlingen is een voorwaarde voor leren.
- De lesstof moet worden overgebracht.
- Leerlingen moeten worden uitgedaagd om zelfstandig taken uit te voeren en de leerstof te verwerken
- Leerlingen moeten in vrijheid kunnen leren.
- De leraar is een volwassene, die werkt met jongeren.

Het leraarschap in lessituaties wordt opgesplitst in de volgende 5 rollen:

- 1 de gastheer;
- 2 de presentator;
- 3 de didacticus;
- 4 de pedagoog;
- 5 de afsluiter.

Bij elke rol horen overtuigingen en daaruit voortvloeiend gedrag:

de gastheer	<i>de les starten;</i>
de presentator	<i>aandacht vangen;</i>
de didacticus	<i>instructie geven;</i>
de pedagoog	<i>orde houden;</i>
de afsluiter	<i>de les afsluiten.</i>

Naast de kennis over de concrete gedragsuitingen van de verschillende rollen, is reflecteren een belangrijk aspect van het leraarschap. Reflecteren en zeker zelfreflectie, zorgt ervoor dat de leraar kritisch blijft kijken naar zijn gedrag en dit zo nodig kan bijsturen. Door onderstaande vragen te beantwoorden kan je inzicht krijgen in de interactie met leerlingen.

Wat wil ik? Welke doelen heb ik vooraf gesteld?	Wat willen de leerlingen? Welke doelen hebben de leerlingen op dit moment?
Wat doe ik? Welk concreet waarneembaar gedrag vertoon ik?	Wat doen de leerlingen? Welk concreet gedrag vertonen de leerlingen verbaal en non-verbaal?
Wat denk ik? Ben ik congruent in mijn overtuigingen en het bijbehorende gedrag?	Wat denken de leerlingen? Wat vinden ze van mijn situatie, van mij? ("Ziet hij mij? Kan ik dit leren")
Wat voel ik? Hoe ervaar ik de interactie? Ben ik er tevreden over?	Wat voelen de leerlingen? Ervaren zij veiligheid, duidelijkheid en structuur?

Gedragsverandering in stappen.

- 1 Bewust worden van de effectiviteit van het gedrag.
- 2 Keuze maken over de verantwoordelijkheid en de verantwoordelijkheid nemen.
- 3 In actie komen en ander gedrag oefenen.

Gedrag verander je door te reflecteren op het effect van gedrag van nieuwe, concrete doelen te stellen.

1. Wat wil ik bereiken /
2. Wat moet ik daarvoor doen, wat moet ik anders doen? Hoe ziet dat er concreet uit, in gedrag?
3. Wanneer en waar ga ik dit nieuwe, andere gedrag oefenen?
4. Wanneer ben ik tevreden? Wat heb ik dan bereikt? Hoe ziet het resultaat er concreet uit wat betreft leerlingengedrag. Leerkrachtengedrag?
5. Wat kan er fout gaan? Wat doe ik als?

6.

1 DE GASTHEER

NON VERBAAL GEDRAG VAN DE GASTHEER	VERBAAL GEDRAG VAN DE GASTHEER
- is op tijd in de les	- noemt leerlingen bij hun naam
- is organisatorisch klaar voor de les	- heet de leerlingen welkom
- staat duidelijk zichtbaar bij de deur	- zegt iets positiefs en persoonlijk
- maakt echt contact door ervoor te zorgen dat de leerlingen hem zien	- is oprecht, en meent wat hij zegt
- toont echte betrokkenheid	- praat in gedragstermen die voorspelbaar zijn
- kijkt zijn leerlingen aan	- zorgt voor een ritueel
- staat zelfverzekerd rechtop, voeten wat uit elkaar, hoofd omhoog	- benoemt in gedragstermen wat leerlingen wel (en niet) moeten doen
- heeft een vriendelijke mimiek, laat zien hij er zin in heeft	- benoemt wat er goed gaat en spreekt zijn waardering uit
- correcties (bijv pet af) gaan gepaard met een glimlach	- benadert leerlingen informeel vanuit echtheid
- neemt een open en energieke houding aan	- is congruent in zijn verbale en zijn non-verbale gedrag
- houdt oogcontact met de leerlingen die al in het lokaal zijn	
- maakt brede gebaren	
- loopt rond en knoopt gesprekjes aan	
- geeft leerlingen gelegenheid stoom af te blazen, hun verhaal te vertellen	
- toont oprechte belangstelling voor leerlingen, stemt op de leerlingen af	

Hieronder staan gedragingen die juist niet horen bij de rol van de gastheer. Door dit gedrag loopt u het risico dat u bij de leerlingen ander gedrag oproept dan het gedrag dat je wenst en dat is dus ineffectief:

Non-verbaal

- komt te laat in de les (als hij wel op tijd kan zijn);
- kruipt weg achter zijn bureau;
- stelt zich onzichtbaar op, bijvoorbeeld achter de deur;
- kijkt weg;
- neemt een gesloten en passieve houding aan in plaats van een energieke houding;
- verliest leerlingen die al in het lokaal zijn uit het oog;
- is niet op leerlingen gericht, geeft bijvoorbeeld de planten water.

Verbaal

- moppert op leerlingen;
- schreeuwt;
- geeft korte, bevelende instructies;
- zegt dat de leerlingen stil moeten zijn;
- voert een gesprek met een leerling en negeert de rest;
- benadert de leerlingen negatief;
- praat op de gang met een collega;
- zegt dat hij haast heeft;
- zegt niets;
- reageert onecht.

2 DE PRESENTATOR

NON VERBAAL GEDRAG VAN DE PRESENTATOR	VERBAAL GEDRAG VAN DE PRESENTATOR
- neemt een centrale plaats in het lokaal in	- neemt leiding in woorden
- neemt de leiding	- start met pakkende (goed voorbereide) opening (-s zinnen)
- staat stevig en rechtop, hoofd boven het lijf, past buikademhaling toe	- spreekt duidelijk en krachtig
- maakt oogcontact met de leerlingen	- benoemt gewenst gedrag van de leerlingen
- houdt oogcontact vast	- spreekt leerlingen aan bij de naam
- ziet alle leerlingen, ook achter in de klas	- stopt zijn betoog even, ter waarschuwing
- gebruikt zijn mimiek	- profileert zich als leider bij de eerste overtreding, spreekt deze gedecideerd, vriendelijk en duidelijk aan
- maakt duidelijk gebaren die kracht bij uitstralen	- is congruent in zijn verbale en non-verbale gedrag
- gebruikt zijn handen om zijn boodschap te ondersteunen	
- let op zijn uitstraling (kleding)	
- corrigeert leerlingen (ook) non-verbaal	
- stapt op een leerling af als dat nodig is	

Hieronder staan gedragingen die juist niet horen bij de rol van de presentator.

Non-verbaal

- praat van achter het bureau;
- staat met gekruiste armen, benen;
- staat te wiebelen;
- houdt zich vast aan de tafel;
- frutselt aan zijn kleren, haar, gezicht;
- kijkt weg;
- loopt weg na een verbale correctie;
- draait zich om als het eindelijk stil is;
- praat 'in het boek';
- loopt heen en weer;
- rommelt in zijn spullen;

Verbaal

- praat onverstaanbaar;
- heeft een vage boodschap;
- zegt dat hij haast heeft;
- zegt: "Ik wacht wel";
- zegt: "Ik wil beginnen" en geeft dan geen verdere instructies;
- zegt: "Luisteren".

3 DE DIDACTICUS

NON VERBAAL GEDRAG VAN DE DIDACTICUS	VERBAAL GEDRAG VAN DE DIDACTICUS
- staat centraal en zichtbaar voor alle leerlingen	- geeft complete instructie op een heldere, duidelijke manier
- houdt oogcontact met de leerlingen	- praat in termen van gedrag
- lichaamstaal is congruent met wat hij zegt	- spreekt luid en duidelijk
- maakt duidelijke zichtbare gebaren	- laat de leerlingen herhalen wat ze moeten doen
- schrijft instructie of plan op het bord	- laat leerlingen elkaar aanvullen
- stapt op leerlingen af, die na de complete instructie niet meteen aan het werk gaan	- denkt bij uitleg hardop
- doelstelling van de les is bekend	- bemoedigt leerlingen als ze op de goede weg zijn
	- is werkelijk geïnteresseerd in de aanpak en de vragen van leerlingen
	- stapt op leerlingen af die de instructie niet opvolgen en vraagt wat daarvan de reden is
	- corrigeert leerlingen als het nodig is op gedrag
	- peilt het leerrendement

Hieronder staan gedragingen die juist niet horen bij de rol van de didacticus.

Non-verbaal

- 'verstopt zich 'achter zijn bureau;
- praat tegen het bord, met de rug naar de klas;
- rommelt in zijn spullen;
- laat de houding van de presentator los;
- Iraat in het boek.

Verbaal

- zegt als een leerling haper: "Je hebt weer niet geluisterd";
- houdt een inleiding of geeft een instructie die langer dan 10 minuten duurt;
- gaat door als er geen aandacht is;
- spreekt de hele klas als er twee leerlingen gaan praten.

4 DE PEDAGOOG

NON VERBAAL GEDRAG VAN DE PEDAGOOG	VERBAAL GEDRAG VAN DE PEDAGOOG
- houd(t) oogcontact	- stemt verbale correctie af op de situatie
- is congruent in zijn non-verbale en verbale gedrag	- benoemt wenselijk gedrag
- let op zijn mimiek (open, vriendelijk, enthousiast, streng)	- benadert leerlingen positief: geeft complimenten
- luistert echt naar de leerlingen	- communiceert op een respectvolle manier
- wacht bewust eerst op zelfregulatie grijpt daarna zo nodig in	- corrigeert op gedrag, niet op de persoon
- negeert ongewenst gedrag als dat kan	- formuleert regels in gedragstermen en handhaaft deze regels
- corrigeert leerlingen individueel, niet merkbaar voor de hele groep	- praat met leerlingen over regels
- stapt op leerling(en) af als het nodig is	- spreekt zijn waardering uit als de leerling zijn gedrag herstelt
- gaat staan bij de leerling die hij corrigeert, vergroot of verkleint de afstand bewust	- spreekt leerling direct aan als de situatie daarom vraagt
- zet zijn persoonlijkheid in	- houdt rekening met de situatie, actualiteit
- maakt met lichaamstaal duidelijk dat hij wacht, totdat de leerling ander gedrag vertoont	- kiest een volwassen benadering
- geeft leerling de kans om te kiezen en zijn gedrag te herstellen	- corrigeert ontspannen en rustig als dat kan; luid en krachtig als het nodig is
	- past drieslagregel toe: benoemt het ongewenste gedrag, benoemt de regel en benoemt het gewenste gedrag *
	- kan negeren, onderhandelen en afdwingen

Hieronder staan gedragingen die juist niet horen bij de rol van de pedagoog.

Non-verbaal

- maakt geen contact;
- ziet de leerlingen niet;
- negeert de leerling als dat niet kan;
- kijkt weg;
- loopt weg;
- stapt achteruit als hij corrigeert;
- maakt zichzelf kleiner door gedrag en taalgebruik;
- vertoont gedrag dat voortkomt uit onmacht.

Verbaal

- maakt cynische opmerking;
- denigreert of kwetst een leerling: "Eigenlijk kan je maar weinig";
- generaliseert: "Jullie zijn altijd zo vervelend ...";
- stelt retorische vragen: "zijn jullie doof";
- haalt oude koeien uit de sloot;
- stelt de correctie uit;
- discussieert als er geen discussie mogelijk is;
- wil z'n gelijk halen;
- wordt boos bij elke kleinigheid, reageert vanuit onmacht;
- bestraft kleine overtredingen en laat grote overtredingen lopen;
- reageert star, autoritair;
- dreigt: "nog één keer en dan ga je eruit";
- blijft teveel aan het woord;

- praat te zacht of te hard;
- gaat door als er geen aandacht is.

De leraar creëert een veilig leerklimaat doordat hij zelf voorspelbaar is in zijn gedrag, het gewenste gedrag van leerlingen benoemt, feedback geeft en de regels bewaakt.

De correctieladder

Non-verbaal corrigeren:

- negeren
- aankijken neutraal, vragend of streng
- aankijken en vinger op mond leggen
- aankijken en wenkbrauwen fronsen
- aankijken, wenkbrauwen fronsen en aanwijzen
- aankijken en naam noemen
- op de leerling afstappen
- schouders ophalen en vragend aankijken
- naar de leerling wijzen en de naam noemen
- in de vingers knippen

Verbaal corrigeren

- zachter gaan praten;
- harder gaan praten;
- nadrukkelijk gaan praten;
- stoppen in een verhaal;
- naam van een leerling terloops noemen;
- naam noemen: neutraal, vragend, streng;
- reageren met humor;
- een vraag stellen over het gedrag, wat er is;
- iets vragen aan de leerling zodat hij stopt met zijn gedrag;
- aan de leerling rechtstreeks vragen of hij wil stoppen met zijn gedrag;
- ik boodschap afgeven: "Ik heb last van je gedrag";
- de drieslagregel toepassen.

De drieslagregel

- 1 Het waarneembare, ongewenste gedrag benoemen ("ik zie. Ik hoor dat je")
- 2 De regel benoemen ("De regel is ...").
- 3 Het gewenste gedrag benoemen ("Ik wil dat je stopt").

Door de drieslagregel toe te passen, wijs je het gedrag van de leerling af en niet de persoon. Dit is een krachtigere manier van corrigeren dan een ik-boodschap afgeven ("Ik wil iets uitleggen en vind het storend als je erdoorheen praat").

Naast bovengenoemde non-verbale en verbale reacties, kun je de correcties nu sterker maken door:

- de leerling laten kiezen, "Of je doet nu mee of";
- de leerling niet meer mee laten doen met de les;
- de leerling andere opdrachten laten maken;
- de leerling na laten blijven;
- de leerling strafwerk geven;
- de leerling verplaatsen naar een andere plaats in de klas;
- de leerling tijdelijk verwijderen.

5 DE AFSLUITER

NON VERBAAL GEDRAG VAN DE AFSLUITER	VERBAAL GEDRAG VAN DE AFSLUITER
- neemt de rol van presentator aan	- neemt de rol van presentator aan
- neemt de rol van didacticus aan	- neemt de rol van didacticus aan
- neemt de rol van pedagoog aan	- neemt de rol van pedagoog aan
- neemt de rol van gastheer aan	- neemt de rol van gastheer aan
- vangt de aandacht	- kiest een positieve benadering
- neemt een centrale plaats in	- reflecteert en evalueert
- geeft duidelijke non-verbale signalen af (lichaams- taal, mimiek)	- vat samen of laat samenvatten
- gebruikt het bord	- stelt vragen of laat vragenstellen
- ziet erop toe dat de regels worden nageleefd	- benoemt regels voor het opruimen , blijven zitten, stoel aanschuiven
- handelt tevreden en ontspannen	- neemt afscheid
	- stopt op tijd

Hieronder staan gedragingen die juist niet horen bij de rol van de afsluiter.

Non-verbaal

- is niet zichtbaar voor de leerlingen;
- rommelt in zijn spullen;
- loopt de klas uit;
- het verbale en non-verbale gedrag zijn niet congruent;
- laat de orde verslappen door de regels los te laten.

Verbaal

- geeft onduidelijke instructies over het opruimen;
- geeft negatieve feedback op leerlingen;
- zegt niets;
- evalueert niet;
- regisseert niet;
- neemt geen afscheid.

* De drieslagregel

- 1 Het waarneembare ongewenste gedrag benoemen ("Ik zie/ Ik hoor dat je").
- 2 De regel benoemen ("De regel is").
- 3 Het gewenste gedrag benoemen ("Ik wil dat je stopt").

8.4 Samenvatting van gedrag van de leerkracht uit “Zo doen we dit op de Gazelle”

Algemene regels en afspraken.

Als leerkracht zorg je dat je om 8.20 uur in de klas bent. Je staat op een duidelijk zichtbare plaats en begroet de leerlingen en ouders. Om 8.30 uur gaat er een bel en start de leerkracht de les.

Om 10.30 uur gaan de leerlingen en leerkrachten van 3 t/m 8 zachtjes samen naar buiten. Als de “eind” bel gaat zorgen de leerkrachten er voor dat de leerlingen zo snel mogelijk naar binnen gaan. De leerlingen van de groepen 3 t/m 8 mogen zelf naar boven, de leerlingen van de groepen 3 en 4 wachten bij de deur en gaan samen met de leerkracht naar binnen. Op de mat bij voordeur stampen leerkracht en leerling de schoenen schoon voordat ze weer naar binnen gaan.

Om 12.15 uur zijn de leerkrachten van groep 3 t/m 8 terug in de klas om de leerlingen te ontvangen en te lunchen. De leerlingen van de groepen 1 en 2 worden door de leerkrachten op het plein opgehaald. Om 12.30 uur starten de lessen.

Aan het eind van de dag zorgen de leerlingen samen met de leerkracht ervoor dat het lokaal en de gang opgeruimd zijn. Als leerkracht zorg je ervoor dat jouw deel van de gang netjes blijft.

De leerkracht zorgt er voor dat de leerlingen geen spullen aan de kapstok laten hangen.

Op woensdag zorgen de leerkrachten van de groepen 1 en 2 er voor dat de matten in de bouwhoek leeg zijn.

Om 14.45 uur lopen de leerkrachten van de groepen 1-2 en 3-4 lopen met de leerlingen naar buiten. De leerlingen mogen pas weg bij de leerkracht als ze een ouder zien.

De leerlingen van de groepen 4/5 t/m 8 gaan zelf naar buiten en de leerkrachten zorgen voor rust in de gang.

Regels

De leerkrachten zijn op de hoogte van de regels en afspraken van het buitenspelen en de algemene regels en nemen deze in acht.

Algemene regels

- We lopen in de gang.
- Één leerling per groep mag naar de wc.
- Petten en hoeden zijn voor buiten.
- Als je last van iemand hebt zeggen we: “ Stop, hou op” Als iemand dan toch doorgaat ga je naar de meester of juf. Als leerkracht onderneem je dan een actie.
- We zorgen er voor dat de school er netjes uit ziet.
- We zijn zuinig op onze spullen.
- In de gang zetten we de Gazelle stem (=zachte stem) op. Op deze manier heeft niemand hinder van ons.

Voor leerkrachten

- In de klas werken wij zoveel mogelijk met de deur open, kan dit niet gaat de deur dicht. De open sfeer blijft, er kan bij elkaar binnen gelopen worden.
- Op het rooster moeten bewegingstussendoortjes worden gezet. De rode draad is sport en beweging, dan moet dit ook elke dag terug te zien zijn in het rooster. Zeker één keer per dag.
- In het rooster moet komen te staan welke kinderen verlengde instructies krijgen of in werkgroepjes zitten.

Gewenst gedrag rond de pauze

Voor de pauze:

10:05u Stoppen met de werkles!

Er start nu een luisteractiviteit waarbij het zg 'tienuurtje' genuttigd kan worden.

10:15 u alle leerkachten met de groep mee naar buiten en surveilleren.

Voor de "grote" pauze besteed de leerkracht aandacht aan wat leerlingen in de pauze kunnen gaan doen of denken te gaan doen. We zorgen er voor dat er 4 man surveilleren volgens het rooster. Twee op het voorplein en twee op het achterplein.

Tijdens de pauze:

Alle collega's spreken de kinderen aan met het benoemen van gewenst gedrag, behorende bij de verschillende pleinen.

De leerkrachten hebben zich, voorafgaand aan het belsignaal, verspreid over plein, deur, trap, gemeenschapsruimte en kapstok, om zo de kinderen rustig naar binnen te begeleiden.

Gewenst gedrag hierbij is:

- Wij lopen rustig naar binnen
- Bij binnenkomst gaat de mond dicht
- Jas openen en uitdoen bij de kapstok, ophangen en weer weg
- Wij geven elkaar de ruimte en houden rekening met elkaar

Groepsopstelling

Alle kinderen zitten door elkaar in de klas. De leerlingen leren van en met elkaar.

Tijdens instructies kunnen de leerlingen geclusterd worden naar instructiebehoefte.

De instructietafels staan voor het digibord.

Protocol nieuwe leerlingen en stappenplan

Onze visie is het werken vanuit relatie en veiligheid om zo te komen tot zelfstandige en competente leerlingen. Als eerste zullen we dus voor een veilige en vertrouwde omgeving voor de nieuwe leerling moeten zorgen.

- 1) Lees het onderwijskundig rapport/ dossier zo snel mogelijk om goed aan te kunnen sluiten bij de behoeften van de nieuwe leerling.
- 2) Zorg dat je vooraf alle spullen voor leerling klaar hebt liggen.
- 3) Geef de leerling de eerste dag een rondleiding door de school.
- 4) Spreek een maatje in de klas af bij wie het kind vragen kan stellen over de gang van zaken op school of in de klas.
- 5) Start op de eerste schooldag van de nieuwe leerling in de kring. Laat de kinderen uit de groep vertellen hoe jullie werken. Laat de leerling iets over zichzelf vertellen.
- 6) Neem na de twee weken van de nieuwe leerling contact op met de ouders over hoe de eerste twee weken zijn verlopen. Geef ze het informatieboekje over de groep.
- 7) Vooraf heb je een gesprek met de leerling over hoe zij het hebben ervaren. Dit kun je dan meenemen in het gesprek met ouders of evt. vervolgstappen.

Zelfstandig werken en verwerken, wat zetten we in:

Stoplichtgebruik bij het zelfstandig werken:

Digitaal stoplicht (Flash) voor het digitale schoolbord. Handig bij het zelfstandig werken.

Rood licht:

Er mag niets gevraagd worden. Niet aan de meester/juf; niet aan de medeleerlingen.

Oranje licht:

Bij het lopen van een servicerondje klik dit licht aan. Leerlingen mogen jou een korte snelle vraag stellen.

Groen licht:

Je mag aan medeleerlingen vragen stellen of helpen, maar niets aan de meester/juf vragen.

Gebruik blokje door de leerlingen bij zelfstandig werken of bij verwerking

Rood:Ik wil niet gestoord worden door medeleerlingen.

Vraagteken:Ik heb een vraag voor de leerkracht tijdens het servicerondje.

Groen: Medeleerlingen mogen mij iets vragen.

Regels bij het zelfstandig werken.

1. Elke groep heeft minimaal 30 minuten per dag zelfstandig werken aan de weektaak.
2. Tijdens zelfstandig werken en verwerken mogen de leerlingen zelf naar de w.c. gaan. Het w.c.kaartje wordt omgedraaid. De leerlingen hoeven dit niet te vragen.
3. In de groepen wordt gewerkt met het stoplicht en het werkblokje, om het werkklimaat aan te geven en om de werkhouding tijdens zelfstandig werken te stimuleren.
4. Tijdens het zelfstandig werken wordt er met de gazellestem gepraat. Alleen het kind naast je kan je horen.
5. De leerlingen houden zelf bij of zij hun werk afhebben. De leerkracht vinkt dit af op de registratielijst van de groep na het nagekeken te hebben.
6. De weektaak moet af zijn aan het einde van de week. Dit wordt door de leerkracht gestimuleerd door bijvoorbeeld de beloning om op vrijdag het laatste half uur spelletjes te spelen.
7. Werk wat niet af is of niet correct, legt de leerkracht de volgende ochtend tijdens de inloop op de stoel van de leerling. Dit wordt gelijk afgemaakt en opnieuw ingeleverd.
8. Inloop vanaf 08.20 uur, de leerkracht zorgt dat alle kinderen gaan gelijk aan het werk gaan als zij op school komen.

Gedrag bij vergaderingen. Hoe gaan wij om met elkaar?

- Ik kom op tijd.
- Ik kom goed voorbereid.
- Ik voel mij medeverantwoordelijk voor het welslagen van de vergadering.
- Ik toon respect voor de mening van anderen.
- Ik ga uit van goede bedoelingen.
- Ik stel vragen wanneer het niet duidelijk is.
- Ik moet geen vooroordeel hebben ten opzichten van elkaar.
- Ik houd mij aan het onderwerp.
- Ik geef geen non-verbale signalen af.
- Ik laat een ander uitpraten.
- Ik verval niet in herhaling.
- Ik durf mij kwetsbaar op te stellen.
- Ik lees de notulen en besluitenlijst.
- Ik houd mij aan de gemaakte afspraken.

Communicatie binnen het team.

- Veiligheid en vertrouwen is een voorwaarde. Geen negatieve gezindheid t.o.v. elkaar (inclusief directie). Geen angst, geen cynisme.
- Fouten mogen/moeten gemaakt kunnen worden. Fouten niet verdoezelen. Fouten zijn leerervaringen. Problemen durven op te zoeken.
- Op zoek gaan naar essentie. Wees zo helder mogelijk.
- Samenspraak gebruiken om elkaar te bevragen. Het moet uiteindelijk wel naar de juiste plaats.
- Respect voor elkaars mening. Gekker of rare meningen zijn vaak creatieve meningen.
- Alles durven en kunnen zeggen. Moed tonen. (denk wel aan de essentie, de zaak, nooit de persoon) verantwoordelijk voelen voor het geheel.
- "Oude koeien" niet gebruiken. Oud zeer opruimen.
- Gevoelige kwesties durven aan te kaarten.
- Gevoelens accepteren.
- Actief luisteren. Open vragen stellen, niet voor andere denken.
- Waarneembaar gedrag en concrete gegevens zijn het uitgangspunt. Navragen of jouw gevoel klopt.
- Probeer in dialoog met elkaar te gaan i.p.v. er een discussie van maken.
- Feedback durven nemen en geven. Hoe komt je gedrag over bij een ander. Daar word ik beter van! Door de ander leer je jezelf kennen.

- Communicatie is geen kwestie van winnen of verliezen. Altijd gelijk willen hebben maakt blind.
- In de beeldvorming kan brainstormen helpen.
- T.a.v. ouders: - behandel hen zoals jezelf behandeld wilt worden! – de dingen zien door andermans ogen - oprechte belangstelling tonen - andermans waardigheid accepteren.

Aanvullende gedragingen:

De ander serieus nemen.

Jezelf blijven naast je rol als leerkracht.

Vriendelijk zijn naar leerlingen, ouders en collega's.

Veiligheid en warmte bieden door oa begaan te zijn met de ander. Door het gesprek aan te gaan en aan te sluiten bij de ander. Door blij te zijn als je de leerlingen ziet. Door aanwezig te zijn voor leerlingen en ouders, benaderbaar en luisterend. Door uit te gaan van positief gedrag, door gewenst gedrag te benoemen.

Een band opbouwen vanuit een eerlijk contact en met respect.

8.5 Enquête Handelingsgericht werken vanuit visie: De vragen

Hieronder de vragen die ik verwerkt in een digitale enquête met behulp van de site www.thesis-tools.com. Hier is het mogelijk om een eigen enquête te en dan door je doelgroep online in te laten vullen.

Waarom deze enquête ?

Op de Gazelle willen we werken vanuit een visie en samen reflecteren (intervisie) op ons handelen vanuit die visie. We zijn gestart met het inzetten van SVIB om te reflecteren op ons handelen in individuele trajecten. Voor mijn studie ben ik bezig om te onderzoeken hoe SVIB breder ingezet kan worden, in intervisie en schoolontwikkeling binnen de Gazelle. De conclusie van dit onderzoek wordt de basis voor het breder inzetten van SVIB op de Gazelle. Het is daarom belangrijk dat jullie nu meedenken. Ik vraag jullie dan ook om in hooguit 10 minuten de volgende vragen te beantwoorden.

Alvast bedankt! Sandra

1. Ik heb ervaring met School Video Interactie Begeleiding (SVIB).

Kies Ja of Nee*

Ja Nee

2. SVIB helpt om bewust leerkrachten gedrag in te zetten.

Kies Ja of nee

Ja Nee

3. SVIB helpt om meer zicht te krijgen op mijn handelen.

Kies Ja of Nee*

Ja Nee

4. SVIB is nu individueel ingezet op de Gazelle. In de toekomst gaat het meer plaatsvinden in intervisie. Het accent kan liggen op 3 onderdelen.

Geef hieronder aan welk accent voor jou op nummer 1 staat, op nummer 2 en op nummer 3 in volgorde van belangrijkheid.

Interactie

= succesvolle leerkrachten communicatie

Kies 1, 2 of 3

Didactiek

= hoe kennis, vaardigheden en leerhoudingen of attitudes door een leerkracht kunnen worden onderwezen aan leerlingen

Kies 1, 2 of 3

Klassenmanagement

= klimaat scheppen waarbinnen leerlingen succesvol kunnen leren en werken

Kies 1, 2 of 3

5. Geef in je eigen woorden de visie van de Gazelle weer. (Max 10 steekwoorden)*

Volgende vraag

6. Welke leerkrachtvaardigheden (dat wat je als leerkracht doet) vind je ondersteunend aan de visie van de Gazelle?

Hoe doe je het precies? Denk aan didactische, pedagogische, communicatieve en inhoudelijke vaardigheden die van jou nodig zijn om vanuit onze visie te werken met de leerlingen.

Op het gebied van: Klassenmanagement; op het gebied van: Didactiek en op het gebied van interactie.

7. Met wat voor doel wil je SVIB inzetten in intervisie?

Je mag meerdere antwoorden geven.

Afstemming wat betreft gezamenlijke afspraken: hoe doen we het precies?

Afstemming wat betreft een eenduidige aanpak van het geven van instructie.

Overdracht van zorgleerlingen naar een volgende leerkracht.

Bespreken van een persoonlijk werkprobleem.

Delen van sterke leerkrachtvaardigheden.

Ter ondersteuning van invoeringsprocessen (de 1-zorgroute bv gesprekken met kinderen). Om meer zicht te krijgen op de onderwijsbehoefte van een leerling (een groep leerlingen). Afstemming wat betreft een eenduidige aanpak van een leerling.

Om meer zicht te krijgen op mijn eigen leerkrachtvaardigheden.

8. Weet je nog meer doelen waar je SVIB in intervisie voor zou willen inzetten? Zo ja, welke?

9. In welke groep(-pen) wil je deelnemen aan SVIB in intervisie?

Je mag meerdere antwoorden geven.

Team

Bouw Duo-partner

Maatje

10. Heb je interesse in het ontwikkelingsproces (in beeld) dat collega's meemaken?

Ja Nee

11. Wil je een ander toelaten in je eigen ontwikkeling (mbv SVIB)?

Ja Nee

12. De zorgstructuur op de Gazelle is gelijk aan de structuur van de 1-zorgroute.

Binnen welke fasen van deze structuur zie jij een plek voor SVIB in intervisie?

Je mag meerdere antwoorden geven

Evalueren van het groepsplan

Signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften

Benoemen van de onderwijsbehoeften

Clusteren van leerlingen

Opstellen van het groepsplan

Uitvoeren van het groepsplan

Uitvoeren van een individueel plan Groepsbespreking (GB)

Leerlingbespreking (LLN B)

Oudergesprek

Leerlingbespreking

Zorgteam

ZAT +

13. Wil je nog meer kwijt over de plek van SVIB in intervisie binnen de structuur van de 1-zorgroute? Zo ja, wat?*

14. Ideale situatie

Stel je voor dat je morgen een eerste keer samenkomt om van en met elkaar te leren met beeld... SVIB in intervisie dus. Hoe ziet dat eruit?

Denk bijvoorbeeld aan wat er in beeld komt, van wie dat beeld is, met welke groep collega's je bent, welke plek in de structuur van de 1-zorgroute het is, wat het doel voor jou persoonlijk is.*

15. Wil je over SVIB in intervisie en de koppeling naar de visie nog meer aan mij kwijt? Zo ja, wat?*

Dank je wel! De uitkomst van dit onderzoek zal ik aan het eind van het schooljaar aan jullie presenteren.

8.6 Enquête Resultaten 1

Legenda:

n = aantal respondenten dat de vraag heeft gezien (er zijn in totaal 10 collega's);

= aantal ontvangen antwoorden.

Noot: niet iedereen heeft de hele enquête doorlopen en vraag 1, 2 en 3 is door iemand twee keer beantwoord.

Ik heb ervaring met School Video Interactie Begeleiding (SVIB).

...

Ja		7 (63.64 %)
----	---	-------------

Nee		4 (36.36 %)
-----	---	-------------

n = 11

11

SVIB helpt om meer zicht te krijgen op mijn handelen.

...

Ja		11 (100 %)
----	--	------------

Nee		0 (0 %)
-----	--	---------

n = 11

11

SVIB helpt om bewust leerkrachten gedrag in te zetten.

Ja		11 (100 %)
----	--	------------

Nee		0 (0 %)
-----	---	---------

n = 11

11

Met wat voor doel wil je SVIB inzetten in intervisie?

Afstemming wat betreft gezamenlijke afspraken: hoe doen we het precies?		3 (33.33 %)
---	---	-------------

Afstemming wat betreft een eenduidige aanpak van het geven van instructie.		2 (22.22 %)
--	---	-------------

Overdracht van zorgleerlingen naar een volgende leerkracht.		4 (44.44 %)
---	---	-------------

Bespreken van een persoonlijk werkprobleem.		7 (77.78 %)
---	--	-------------

Delen van sterke leerkrachtaardigheden.		7 (77.78 %)
---	--	-------------

Ter ondersteuning van invoeringsprocessen (de 1-zorgroute bv gesprekken met kinderen).		5 (55.56 %)
Om meer zicht te krijgen op de onderwijsbehoefte van een leerling (een groep leerlingen).		9 (100 %)
Afstemming wat betreft een eenduidige aanpak van een leerling.		4 (44.44 %)
Om meer zicht te krijgen op mijn eigen leerkrachtvaardigheden.		7 (77.78 %)
n = 9		
# 48		

In welke groep(-en) wil je deelnemen aan SVIB in intervisie?

Team		5 (55.56 %)
Bouw		7 (77.78 %)
Duo-partner		4 (44.44 %)
Maatje		7 (77.78 %)
n = 9		
# 23		

Heb je interesse in het ontwikkelingsproces (in beeld) dat collega's meemaken?

Ja		9 (100 %)
Nee		0 (0 %)
n = 9		
# 9		

Wil je een ander toelaten in je eigen ontwikkeling (mbv SVIB)?

Ja		8 (100 %)
Nee		0 (0 %)
n = 8		
# 8		

Binnen welke fasen van deze structuur zie jij een plek voor SVIB in intervisie?

Evalueren van het groepsplan		1 (11.11 %)
Signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften		6 (66.67 %)
Benoemen van de onderwijsbehoeften		8 (88.89 %)
Clusteren van leerlingen		1 (11.11 %)

Opstellen van het groepsplan		1 (11.11 %)
Uitvoeren van het groepsplan		5 (55.56 %)
Uitvoeren van een individueel plan		3 (33.33 %)
Groepsbespreking (GB)		5 (55.56 %)
Leerlingbespreking (LLN B)		3 (33.33 %)
Oudergesprek		5 (55.56 %)
Leerlingbespreking		2 (22.22 %)
Zorgteam		4 (44.44 %)
ZAT +		2 (22.22 %)
n = 9		
# 46		

Legenda:

n = aantal respondenten dat de vraag heeft gezien

= aantal ontvangen antwoorden

(c) Joan van Rixtel (Thesistools.com)

8.7 Enquête resultaten 2 De beschrijvende visie en de kernwoorden

De beschrijvende visie	De woorden
De Gazelle wil een school zijn waar kinderen zich welkom voelen. Het kind staat centraal . De Gazelle: -biedt een veilige en geborgen omgeving; -neemt kinderen serieus; -staat open voor alle kinderen, ongeacht hun levensbeschouwelijke of culturele afkomst; -is een gezellige school met een ontspannen sfeer .	Samen Onderwijsbehoefte Klimaat Contact/aandacht Openheid Volgen Duidelijkheid Kinderen/leerlingen Veilig en uitdagend
Het onderwijs zich bezig moet houden met de totale vorming van het kind. Onderwijs moet plaatsvinden in een viertal opvoedkundige situaties: gesprek, spel, werk en viering. De vorming moet een afwisseling van inspanning en ontspanning zijn.	Dynamiek/beweging Balans seo en cognitief Saamhorigheid
Bij dit alles willen wij inzetten op de autonomie van het kind in de zin dat wij denken dat ieder kind, binnen veilige kaders die door de omringende volwassenen worden gesteld, zijn/haar eigen weg kan zoeken, eigen keuzes kan maken, variërend van wanneer, hoe en wat ga ik leren. Om onderwijs op maat te kunnen verzorgen is er structureel aandacht voor de zelfstandigheid van kinderen en het zelfstandig werken en verwerken. Wij achten kennis en vaardigheden van zowel teamleden als kinderen op informatietechnologie onontbeerlijk.	Afstemmen Zelfstandigheid Ontdekkend/onderzoekend Creativiteit/nieuwsgierigheid Oog voor talent Ontwikkelingsgericht Sociale Verantwoordelijkheid Veilige/uitdagende
Wij willen wereldoriëntatie tot het "hart van ons onderwijs" maken, met als basis ervaren, ontdekken en onderzoeken. In dit centrale vormingsgebied worden de kennis en vaardigheden , opgedaan op de vakgebieden, toegepast. Wetenschap/techniek; actief burgerschap en sociale integratie maken deel uit van wereldoriëntatie. De motorische ontwikkeling vormt "de rode draad" van onze school, via beweging en sport. Afwisseling inspanning en ontspanning.	Groepsdoorberekend De wereld Betekeninsvol Dragen Ontdekken/onderzoeken Beweging/dynamiek Klas
Wij richten onze school zo in dat kinderen kunnen spelen, werken, praten en vieren in een gevarieerd groepsleven parallel aan de maatschappij. Activiteiten vinden zoveel mogelijk in de basisgroep plaats. Wij onderscheiden 4 basisgroepen. Per groep vormingsprincipe jongste-oudste . Gedacht vanuit de sociale waarden van het groepsleven, zien wij de school als een gemeenschap. Ouders hebben hierbinnen ook een belangrijke rol daarnaast een opleidingsschool.	Groepsdoorberekend Vieringen Samen Met en van elkaar leren Ontwikkelingsgericht Veilig
Kijkend naar de doelen die wij als school nastreven onderscheiden we een aantal belangrijke elementen: • opvoeding en onderwijs gaan hand in hand; • het kind staat centraal; • ruimte voor ontwikkeling naar eigen aard, aanleg en tempo; • de school werkt mee aan de totale vorming van het kind; • kinderen mede verantwoordelijk voor hun leerproces. De Gazelle vergroot de culturele en existentiële vaardigheden.	Leren Doelgericht Samen Kinderen /leerlingen Ontwikkeling/ontwikkelingsgericht Onderwijsbehoefte Verantwoordelijk
Bij dit alles is het onderwijs een kwestie van ' leren leven ' en 'leren om te leven'. Kennis ontwikkelt zich daar door-heen. Vanuit deze visie probeert de school de kinderen voor te bereiden op het voortgezet onderwijs en de samenleving.	Leren Groei Ontwikkeling/ontwikkelingsgericht
"Met het onderwijs op onze school beogen wij samen met de ouders en anderen in belangrijke mate bij te dragen aan de opvoeding van het kind, met zijn of haar eigen aard en aanleg, tot een volwassen mens, die: • rekening weet te houden met andere mensen en met zichzelf; • zich verantwoordelijk voelt voor wat hem of haar omringt; • kritisch en zelfstandig kan denken, besluiten en handelen."	

8.8 Enquête resultaten 3 Antwoorden naar ondersteunde vaardigheden

De eerste vraag hierover was de volgende.

SVIB is nu individueel ingezet op de Gazelle. In de toekomst gaat het meer plaatsvinden in interview. Het accent kan liggen op 3 onderdelen.

Geef hieronder aan welk accent voor jou op nummer 1 staat, op nummer 2 en op nummer 3 in volgorde van belangrijkheid.”

Klassenmanagement

Kies 1, 2 of 3 (1 - 3)

1		4 (40 %)
2		4 (40 %)
3		2 (20 %)

n = 10

10

Interactie

Kies 1, 2 of 3 (1 - 3)

1		3 (30 %)
2		1 (10 %)
3		6 (60 %)

n = 10

10

Didactiek

Kies 1, 2 of 3 (1 - 3)

1		4 (40 %)
2		3 (30 %)
3		3 (30 %)

n = 10

10

Er is geen duidelijke keus gemaakt door de leerkrachten voor een nummer 1,2 en 3. Interactie staat wel duidelijk onderaan. In de beschrijvende opmerkingen is wel terug te lezen dat men het samen vind horen en dat met klassenmanagement en didactiek automatisch ook gekeken wordt naar de interactie.

Hieronder de antwoorden op de vraag om ondersteunende vaardigheden te noemen die onze visie weerspiegelen op de gebieden didactiek, interactie en klassenmanagement. Het getal ervoor geeft aan hoe vaak iets genoemd is.

Op het gebied van: Didactiek

- 5 goed voorbereide lessen (uit methode) met daarbij materialen en ondersteuning
- 4 kort en duidelijk (effectief) instructie geven (volgen van verlengde instructiemodel)
- 3 kennis van de leerlijnen en tussendoelen
- 3 observeren van leerlinggedrag en –ontwikkeling en leerkrachtgedrag
- 2 zicht hebben op leerstijlen/leerprincipes
- 2 instructie behoefte van leerlingen weten
- 1 analyseren toetsresultaten

Op het gebied van: Interactie

- 8 het voeren van kindgesprekken (over eigen verantwoordelijkheid, activiteiten, leerstijlen, feedback, afspraken, over dat wat leeft)
- 7 luisteren: invoelend/empatisch/begripvol en open
- 3 respectvol (kind kennen, eigenheid)
- 3 vriendelijk/positief, en humor
- 2 de kinderen de ruimte bieden om zelf dingen in te brengen.

- 1 zien en benoemen van gewenst gedrag,
- 1 rustig tijd nemen
- 1 ruimte geven
- 1 flexibel
- 1 leerlingen betrekken bij les door afwisseling in interactie.

Op het gebied van: Klassenmanagement

- 6 georganiseerd/organiseren (inroosteren en de 1-zorgroute uitvoeren)
- 4 samenwerkend samen leren stimuleren en zelf van collega's leren
- 3 consequent zijn, belonen
- 3 doelgericht werken
- 2 de materialen zijn aanwezig.
- 2 structuur bieden in lesopbouw en dagindeling.
- 2 klas ordelijk
- 2 leerkracht voorspelbaar
- 1 het leren stimuleren,
- 1 leerlingen mede betrokken en verantwoordelijk maken
- 1 duidelijke communicatie,
- 1 overzicht,
- 1 duidelijke afspraken,
- 1 structuur, goede opstelling in de groep
- 1 uitdagende leeromgeving creëren.

8.9 Enquête resultaten 3 Antwoorden op de open vragen

Noot: Niet alle leerkrachten hebben geantwoord op de open vragen. Deze waren ter aanvulling.

- **Weet je nog meer doelen waar je SVIB in intervisie voor zou willen inzetten?**

In groepsprocessen, leerlingen onderling tav samenwerkend leren.

Sfeerbeelden voor eventueel open dagen om leerlingen te werven of op ouderavonden om impressies te geven aan ouders over hoe en wat in de school/groep.

Nieuwe werkvormen.

In duobaan om beeld te krijgen hoe je duo werkt om zelfde aanpak in de klas (met behoud van eigenheid) te krijgen.

- **Wil je nog meer kwijt over de plek van SVIB in intervisie binnen de structuur van de 1-zorgroute?**

Grote winst voor een school

Alles kan overlegd en besproken worden, maar wel in overleg en ruimte voor eigen keuze van degene die gefilmd wordt. Je stelt je als mens erg kwetsbaar op.

Het belangrijkste is dat een mooi geschreven plan ook goed wordt uitgevoerd. Iets kan goed op papier staan, maar het draait natuurlijk om de uitvoering. Daarom moet vooral daarop worden ingezet.

Dat het per schooljaar kan veranderen waar je eigen onderwijsbehoeftes kunnen liggen. Dit kan te maken hebben met het aanbod van kinderen en hun behoeftes/ontwikkelingen die je in je groep krijgt.

Afhankelijk van behoefte/hulpvraag kan svib voor intervisie overal binnen de structuur van de 1-zorgroute ingezet worden.

- **Jouw ideale situatie...**

Eigen gedrag in beeld brengen, mooi om te kunnen reflecteren.

Een klein veilig groepje om te wennen aan het bekijken van elkaars doen en laten. Het is interessant om te zien wat de anderen doen en hoe het gaat. Echter is dit een zeer kwetsbare situatie en dus is het belangrijk dat er respectvol en veilig naar de beelden gekeken kan worden. verdere invulling geen idee..

Het allerbelangrijkste is de veilige situatie:

Ten eerste mag er alleen beeld worden getoond als de gefilmde persoon hier uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven. Het beeldmateriaal blijft eigendom van de geobserveerde persoon en deze heeft dus zeggenschap over het al dan niet delen van de beelden met collega's. Wanneer de persoon in kwestie de film niet wil tonen, is dit zijn goed recht. Hiervoor hoeven geen argumenten gegeven te worden. Ten tweede gaat het om de manier van feedback geven naar elkaar en de manier waarop wordt omgesprongen met de bekeken beelden. De afspraak moet zijn dat de informatie binnen de intervisiegroep blijft en dat er op een open manier met elkaar gepraat kan worden. De gefilmde stelt zich kwetsbaar op en dat moet steeds in acht worden genomen. Wat betreft de feedback: woorden als 'moeten' of 'fout' geven vaak een negatieve lading aan de boodschap. Er zijn meer wegen die leiden naar Rome: zo zijn er ook verschillende leerkrachten met verschillende stijlen - die, met goede feedback veel van elkaar kunnen leren en dit kunnen aanpassen aan hun eigen stijl. Ten derde: we zijn allemaal (in meer of mindere mate) lerend. Geef elkaar het gevoel dat je gewaardeerd wordt en benoem ook elkaars kwaliteiten. Aan intervisie leden die zeggen dat bij hun in de klas altijd alles goed gaat, heb je weinig. Dit is geen eerlijke, collegiale en open houding. Als deze eerlijke, open en oprechte houding naar elkaar wordt aangenomen is echte, sterke intervisie mogelijk en daarmee een succesvol leerproces.

Een werkles van de kleuters. Is hier een eenheid in wat betreft aanpak. Handig om dus in de bouw aan te pakken. Dit past bij het uitvoeren van het groepsplan.

Beelden van mezelf, eerst alleen met een maatje of de IB-er.

Opbouwend! Vertrouwend Veiligheidsgevoel (ook negatieve ervaringen ermee gehad !)

Uitvoering van groepsplan rekenen met instructie, verlengde instructie, begeleid inoefenen en zelfstandig verwerken. Wat wordt op welke wijze bewust door de lkr ingezet, hoe wordt evt doel wel/niet bereikt; betrokkenheid, didactische principes, model inzetten, voordoen, samendoen, na-doen, zelfstandig doen...Hoe kan iedereen na instructie aan het werk, gebeurt dit op gewenste wijze.

Een gesprek van een kind op beeld, in je bouw. Een beeld van een instructie, in je bouw.

Aanpak van basisinstructie en verlengde instructie per bouw. Doel zelfde structuur bij verschillende groepen en leren van elkaar krachten in hoe je het doet.

Wil je over SVIB in intervisie en de koppeling naar de visie nog meer kwijt?

Heel goed wat je doet!

Zoals ik al eerder getypt heb, stel je je als mens kwetsbaar op tijdens svib. Het beeldmateriaal moet dan ook met zeer veel zorg en respect behandeld worden. Het is altijd spannend als je bekeken wordt en al helemaal als je weet dat er vervolgens door collega's naar gekeken wordt. In principe kan het overal voor ingezet worden maar dit altijd in overleg met de betreffende leerkracht. De leerkracht heeft altijd het recht om te zeggen dat bijv. beelden niet geschikt zijn of uitgezonden mogen worden. VEiligheid is hierin zeer belangrijk, anders wordt svib als negatief ervaren in plaats van helpend. Dat is wel een puntje om mee te nemen. De werkgroep rond het filmpje moet wat er besproken worden ook binnen de groep houden, het is prive, tenzij de geobserveerde instemt met uitzenden van informatie of beeld. HET is belangrijk om dit veilig te stellen, zit iemand niet in de werkgroep, dan krijgt iemand het niet te zien, ook dit zal niet bear-gumenteed hoeven worden. Het materiaal is van de geobserveerde.

Zie vorige vraag.

In een veilige omgeving ben ik er van overtuigd dat dit zeker een meerwaarde kan zijn voor de persoonlijke groei van leerkrachten en dan uiteindelijk ook voor de Gazelle!

Graag opbouwen.

wat mij betreft mag het werken met beelden vanuit svib vaste plek krijgen in studiedag, dan gekoppeld aan veranderonderwerp; openheid, leren van en met elkaar, beelden zeggen meer dan woorden én het werkt sneller.

Ik heb er een goede ervaring mee, het kan heel ondersteunend zijn tijdens gesprekken.

8.10 Het competentieprofiel voor leerkrachten van SKPCPO DELTA

Hieronder is het competentieprofiel voor leerkrachten te vinden wat binnen Delta gebruikt wordt als competentiescorelijst door leerkrachten in een 4 puntschaal te laten geven in hoeverre de competentie beheerst wordt op dat moment.

De ondersteunende gedragsvaardigheden heb ik in blauw weergegeven.

Lees de competenties uitgaande van ik.

Primair proces: competentiegroep 1 - pedagogisch didactisch

1	<i>werk met het leerling volgsysteem en kan daarbij de gegevens indien nodig omzetten in gerichte acties</i>
2	<i>neem verantwoordelijkheid voor het opvoedkundige klimaat in mijn groep</i>
3	<i>kan kinderen bemoedigen, motiveren en activeren op basis van reële doelen/verwachtingen</i>
4	<i>weet zelfstandig werken te bevorderen</i>
5	<i>hanteer het verlengde instructie model</i>
6	<i>stimuleer leerlingen zelf initiatieven te nemen</i>
7	<i>beloon en waardeer meer dan te straffen en te mopperen</i>
8	<i>neem regelmatig de tijd om leerlingen zowel individueel als in sociale interactie te observeren¹</i>
9	<i>ben in staat om leerproblemen van individuele leerlingen te signaleren en te diagnosticeren i.s.m. de ib-er</i>
10	<i>ben in staat om gedragsproblemen van individuele kinderen te analyseren en te diagnosticeren i.s.m. de ib-er</i>

Primair proces: competentiegroep 2 - vakinhoudelijk

1	<i>heb kennis van vaardigheden op het gebied van informatie- en communicatietechnologie</i>
2	<i>ben in staat verschillende werkvormen in te passen m.b.t. de vraag van de vakinhoudelijke stof</i>
3	<i>weet dat de lesstof op verschillende wijzen gebracht kan worden</i>
4	<i>kan hoofd- en bijzaken onderscheiden in de leerstof</i>
5	<i>weet middelen en materialen op diverse wijzen te hanteren</i>
6	<i>bereid de lessen gedegen voor</i>
7	<i>sta "boven" de stof</i>

Primair proces: competentiegroep 3 - relatie naar leerlingen

1	<i>toon oprechte belangstelling voor kinderen</i>
2	<i>maak tijd voor persoonlijke aandacht, een praatje en gezelligheid</i>
3	<i>kan samenwerking tussen kinderen bevorderen</i>
4	<i>hecht aan sfeer in de klas</i>
5	<i>zorg ervoor dat leerlingen zich op hun gemak voelen</i>
6	<i>zorg ervoor dat leerlingen zich gewaardeerd voelen</i>
7	<i>zorg voor succeservaringen bij kinderen</i>
8	<i>houd oogcontact</i>
9	<i>laat weten dat "fouten maken mag"</i>
10	<i>ben in staat om met behulp van sociogrammen snel een beeld te vormen van een groep</i>
11	<i>houd professionele afstand</i>
12	<i>zorg voor voldoende ondersteuning en uitdaging voor de leerlingen</i>
13	<i>weet leerlingen te motiveren en te enthousiasmeren</i>
14	<i>richt mij voornamelijk op een positieve benadering van de leerlingen</i>
15	<i>communiceer met leerlingen over vorderingen en ontwikkeling</i>

Primair proces: competentiegroep 4 - klassenorganisatie

1*	<i>zorg voor een opgeruimde omgeving</i>
2	<i>maak gebruik van extra hulpmiddelen</i>
3	<i>ben in staat verschillende werkvormen in te passen m.b.t. de vraag van de groep</i>
4*	<i>zorg voor het op tijd aanleveren van afgesproken leerling-gegevens</i>
5*	<i>heb een ordelijke en gestructureerde manier van werken</i>

Ouders en de omgeving van de school: competentiegroep 5

1*	<i>informeer ouders op adequate wijze over de stand van zaken m.b.t. hun kind</i>
2	<i>betrek ouders op tijd bij de zorg en de begeleiding van leerlingen</i>
3	<i>hoor ouders serieus aan en geef hen de juiste steun</i>
4	<i>kan goed communiceren met ouders</i>

School en collega's: competentiegroep 6

1	<i>draag bij aan de ontwikkeling van de school door bijvoorbeeld te participeren in werkgroepen</i>
2	<i>toon initiatief</i>
3	<i>zet me in voor buitenschoolse activiteiten</i>
4	<i>stel me flexibel op</i>
5	<i>accepteer leiding</i>
6	<i>neem verantwoordelijkheid voor de organisatie en de taken die ik daarbinnen vervul</i>
7	<i>werk samen met collega's aan de algemene schoolontwikkeling</i>
8	<i>toon plezier in het werk</i>
9	<i>toon vertrouwen in en respect voor collega's en onderwijsondersteunend personeel</i>
10	<i>toon aandacht en belangstelling voor hetgeen door de ander (en) naar voren wordt gebracht</i>
11	<i>sta open voor intervisie</i>
12	<i>wijk niet zonder reden af van afspraken en uitgangspunten</i>
13	<i>neem actief deel aan teamvergaderingen</i>
14	<i>kan helder communiceren met collega's en directie</i>
15	<i>richt mij op een positieve omgang met alle collega's</i>
16	<i>draag bij aan gemeenschappelijke visieontwikkeling</i>
17	<i>toon me betrokken bij werkproblemen van collega's</i>
18	<i>help collega's bij het oplossen van werkproblemen</i>

Persoonlijk: competentiegroep 7

1	<i>sta open voor kritiek en suggesties van anderen</i>
2	<i>vertaal ontwikkelingen in de omgeving/maatschappij naar het eigen didactisch handelen</i>
3	<i>kan reflecteren op eigen leerkracht gedrag</i>
4	<i>sta er voor open dat anderen mij op mijn gedrag aanspreken</i>
5	<i>sta er voor open dat anderen mij op mijn handelen aanspreken</i>
6	<i>kan omgaan met werkdruk, spanningen, tegenslagen</i>
7	<i>zoek bij problemen en moeilijkheden zowel naar oorzaken die buiten mezelf liggen als naar factoren die met name vanuit mezelf komen</i>
8	<i>communiceer open en eerlijk naar de schoolleiding</i>
9	<i>communiceer open en eerlijk naar collega's</i>
10	<i>communiceer open en eerlijk naar ouders</i>
11	<i>ben actief bezig scholing/deskundigheidsbevordering voor mijn persoonlijke groei</i>
12	<i>toon doorzettingsvermogen</i>

8.11 Uitwerking van het interview over SVIB in intervisie binnen Delta 18-04-2012

Met: H. V (orthopedagoog en School Contactpersoon (SCP)) en D. V (directeur zorg Delta). Beide hebben de opleiding SVIB-er gevolgd en zijn werkzaam (geweest) als SVIB-er en oprichters van de SVIB groep binnen Delta .

Noot: Dit is de uitwerking van het interview. Schuin gedrukt staat een samenvatting van de antwoorden. In kleur is aangegeven of men het eens of oneens is met de stelling. Groen is eens, oranje oneens.

Algemeen:

Wat is de status van SVIB binnen Delta Zorg op dit moment?

Er is een netwerkgroep/intervisiegroep van SVIB-ers die werkzaam zijn binnen Delta en gecertificeerd zijn. Deze groep startte in 2002 met 6 personen. In de beginfase is er aan PR gedaan door te spreken op netwerken, workshops te geven op de Deltadag (bestuurbrede studiedag) en door het uitgeven van een folder. Er is ook een beleidsplan, geschreven in 2002. Binnen de intervisie groep wordt er beleid gemaakt op de inzet van SVIB en wordt er samen gericht naar beelden gekeken (vanuit een hulpvraag of om de andere leden iets over te brengen).

Via de Intern Begeleider kunnen leerkrachten een hulpvraag indienen. Hiervoor is een aanmeldformulier ontwikkeld. Het doel is om de leerkracht in de groep te versterken. Er wordt expliciet voor gewaakt dat SVIB niet ingezet wordt om te beoordelen. De gefilmde is en blijft eigenaar van de beelden en het proces. Er is ruimte om op jaarbasis 15 (individuele) trajecten te behandelen. Per aanvraag wordt in de intervisiegroep gekeken wie de hulpvraag het beste kan oppakken.

Er worden vooral individuele trajecten opgepakt momenteel. De hulpvraag komt altijd vanuit de leerkracht. Ook als het een "opgelegd traject" is (bijvoorbeeld na aanleiding van een POP of functioneringsgesprek met de directeur), wordt in de intake met de leerkracht gezocht naar een eigen hulpvraag. Deze kunnen op de interactie van de leerkracht met 1 leerling gericht zijn of met de interactie van de leerkracht op de groep of een deel van de groep. Ook is er ervaring met het aangaan van een traject met duo-partners. Daarnaast is er en 1 ervaring met een leerling traject en 1 ervaring met een traject met een Intern Begeleider in communicatie naar zijn team tijdens een bespreking.

H. Valk geeft aan het rendement groter te vinden bij de duo-partners door de uitwisseling die tot stand kwam en door de afstemming. Verder heeft H. V gemerkt dat het SVIB traject makkelijker ingegaan wordt door jonge(re) leerkrachten, mogelijk doordat ze gewend zijn te reflecteren en om feedback te krijgen op de PABO. Blokkades voor leerkrachten om een SVIB traject aan te gaan is soms de angst om zichzelf terug te zien maar vooral de angst om wat er met de beelden gebeurt. Belangrijk is dus dat er veiligheid geboden wordt door een duidelijk privacy beleid te hanteren en alles in overleg te doen met de desbetreffende leerkracht.

Momenteel zijn er nog maar 2 personen die de aanvragen binnen Delta kunnen afhandelen. Verder valt op dat het aantal SVIB aanvragen aanzienlijk minder is geworden de afgelopen twee jaar.

SVIB is:

1. Een krachtig middel maar met een beperkt bereik.

Ja, als je denkt aan de mogelijkheid het te verbreden naar HGW en de 1-zorgroute.

2. bezig zijn met 'core business' dus moet het een vaste plek hebben binnen de 1 zorgroute.

SVIB is wel een erg belangrijke methodiek die ingezet wordt, maar niet de 'core business' van een School Contact Persoon.

SVIB helpt leerkrachten:

1. Meer zicht te krijgen op hun handelen.

2. Om bewust leerkrachten gedrag in te zetten.

3. Alleen als het is ingezet als individuele traject.

4. En is daarom waardevol voor alle delftascholen.

5. Vooral op het gebied van klassenmanagement, didactiek of interactie? 1= Interactie; 2= Klassenmanagement; 3= Didactiek.

De keuze is gemaakt omdat vanuit punt 1 kun je namelijk punt 2 en 3 aan gaan pakken. Alle drie de gebieden worden als belangrijk gezien!

Over de uitvoerder:

1. De SVIB-er is gedegen opgeleid.

2. Iedereen kan binnen de school de rol van SVIB-er oppakken.

3. De SVIB-er is zelf niet aan de school verbonden.

4. De SVIB-er kan ook binnen de school een andere rol vervangen.

Belangrijk is dat de SVIB-er gecertificeerd is. Om twee redenen. Ten eerste om vakbekwaamheid en ten tweede om integriteit en bewaking van de privacy. De kracht van SVIB ligt ook, noemen H. V en D. Verhaaf, in het strakke protocol rondom aanpak en privacy. Dat moet dan ook op die manier doorgang vinden. SVIB is meer dan samen kijken naar beelden. En, het gevoel van veiligheid staat voorop richting degene die begeleid wordt.

Over de privacy:

Zie hierboven.

Over de vorm:

1. SVIB kan plaatsvinden in intervisie.

2. SVIB kan plaatsvinden in teambijeenkomsten.

3. SVIB met duo-s

4. SVIB met een maatje

Alle vormen zijn mogelijk als het aanzet tot professionalisering. Mogelijk is ook een maatje buiten de eigen school.

Met wat voor doel wil je SVIB inzetten in intervisie?

1. Afstemming wat betreft gezamenlijke afspraken: hoe doen we het precies?

2. Afstemming wat betreft een eenduidige aanpak van het geven van instructie.

3. Overdracht van zorgleerlingen naar een volgende leerkracht.

4. Bespreken van een persoonlijk werkprobleem.

5. Delen van sterke leerkrachtvaardigheden.

6. Ter ondersteuning van invoeringsprocessen (de 1-zorgroute bv gesprekken met kinderen).

7. Om meer zicht te krijgen op de onderwijsbehoefte van een leerling (een groep leerlingen).

8. Afstemming wat betreft een eenduidige aanpak van een leerling.

9. Om meer zicht te krijgen op mijn eigen leerkrachtvaardigheden.

Hiermee wordt SVIB breder ingezet. Belangrijk is ook dat het laagdrempelig wordt dus dat het zo vroeg mogelijk wordt ingezet. Niet pas op ZT of ZAT+ niveau maar al eerder op niveau van bv met een Groepsbespreking of Leerling bespreking door de IB-er.

Binnen welke fasen van deze structuur is er plek voor SVIB?

Evaluëren van het groepsplan

Signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften

Benoemen van de onderwijsbehoeften

Clusteren van leerlingen

Opstellen van het groepsplan

Uitvoeren van een individueel plan

Uitvoeren van het groepsplan

Groepsbespreking (GB)

Leerlingbespreking (LLN B)

Oudergesprek

Leerlingbespreking Zorgteam

ZAT +

Steeds weer moet gekeken worden naar het doel van de inzet van SVIB. Het moet meer zijn dan het kijken naar beelden. Denk hierbij aan het coachende van SVIB en de Micro Analyse.

Aanvulling/afrondding:

Het is een wens om de intervisiegroep SVIB-ers binnen Delta uit te breiden. SVIB wordt namelijk als een zeer waardevolle methodiek gezien. Het is ook een wens om SVIB weer meer "op de kaart" te krijgen. Door de vele onderwijsontwikkelingen is het raadzaam om opnieuw te kijken naar de inzet van SVIB binnen de scholen van Delta. Er wordt gedacht aan hoe SVIB kan aansluiten bij de 1-zorgroute en het HGW. Maar ook aan begeleiding in fusies, invoering van de 1-zorgroute gezien vanuit het belang van communicatie en bedrijfscultuur. D.V vult aan dat ze voor SVIB ook een rol ziet weggelegd in de begeleiding van de nieuwe overlegstructuren ZT en ZAT+. Ze wil het onderwerp verbreden van SVIB op de agenda zetten van het college van Bestuur. Mogelijk kan de uitkomst van dit onderzoek hier gepresenteerd worden. Ook zijn er ideeën om het netwerk te vergroten binnen het

(nieuwe) samenwerkingsverband. Mogelijk kan in de toekomst ook gekeken worden naar aansluiting en/of samenwerking met (gecertificeerde) SVIB-er binnen het samenwerkingsverband.

In plaats van SVIB te verbreden noemt H. V liever te spreken van verdiepen. Belangrijk is in ieder geval dat er een specifiek SVIB doel moet zijn. SVIB is vinden H. V en D. V een methodiek die als zodanig moet worden blijven ingezet om zijn waarde te behouden. Het is meer dan het kijken naar beelden. De Micro Analyse is bijvoorbeeld een wezenlijk onderdeel wat daar in thuis hoort.

Al pratende kwamen we tenslotte op de mogelijkheid om in de toekomst meerdere arrangementen te gaan bieden rondom SVIB begeleiding. Op deze manier kunnen we vanuit de visie van Delta gericht mensen begeleiding bij hulpvragen die hieruit voortkomen bij individuele leerkrachten of bij een team. Deze arrangementen kunnen ontstaan vanuit de leerkrachtvaardigheden die verwacht worden door het werken met 1-zorgroute en het HGW. Op meerdere niveaus binnen een team kan begeleiding plaatsvinden. De folder en het beleidsplan van het huidige SVIB binnen Delta zal ook moeten worden bekeken en aangepast op de huidige onderwijssituatie. Voorbeelden arrangementen die ter tafel kwamen: team begeleiding gesprekken met kinderen, leerlingtraject, individueel traject (traditioneel) vanuit een hulpvraag van de leerkracht

8.12 De zevenstappendans van oplossingsgericht werken

De interactie met een klas, team, collega maar ook binnen een begeleiderstraject of intervisie, kun je vergelijken met het dansen van een tango. Er zijn zeven basisstappen, die je op een haast eindeloze manier kunt combineren. Ze helpen om een goede relatie op te bouwen en te onderhouden, ongeacht de inhoud van het werk. In de realiteit is de enige stap die je het beste als eerste kunt zetten: contact leggen. Welke andere stap daarop volgt, hangt af van de situatie. Uiteraard is die volgorde nooit puur willekeurig; flexibiliteit is het troefwoord. Het procesprotocol dat in de zevenstappendans verborgen zit, is een ordelijke en steeds veranderende manier van samenwerken in interactie.

Wat houden al die stappen nu precies in en hoe is het te gebruiken?

Stap 1: contact leggen

Er is geen eenduidig goede manier om te socialiseren en contacten aan te gaan. Kies gewoon voor de dingen die het beste bij jou passen en waar jij je het meest comfortabel bij voelt. Voor de oplossingsgerichte onderwijskracht geldt het adagium *een goede werkrelatie is de motor van verandering*.

Stap 2: context verkennen

Omgevingsfactoren bepalen in grote mate hoe we de dingen die we tegenkomen waarnemen. Meer nog, perceptie creëert onze realiteit: we zien wat we geloven en we geloven wat we zien. Als je iemand voor de eerste keer ontmoet, en het gaat over meer dan louter inhoudelijke leerproblemen (en dan nog!), kun je met een aantal vragen helderheid krijgen over zijn achtergrond.

Stap 3: doelen stellen

Eindeloos filosoferen over de oorzaken van hetgeen de ander meemaakt draagt niet noodzakelijk bij tot zijn welbevinden. De ander helpen de juiste doelen te stellen is een van de belangrijkste opdrachten voor de onderwijskracht. Doelen zijn de richtingaanwijzers die de gedachten, emoties en gedragingen de weg wijzen (van de problemen) naar de mogelijke oplossingen. De belangrijkste vraag die je hiervoor ter beschikking staat is de *doelstellingsvraag*: 'Wat moeten we vandaag bespreken, zodat dit gesprek voor jou nuttig zal zijn?'

Stap 4: sterke punten markeren en krachtbronnen aanboren

Iedereen staan vermogens ter beschikking die hem helpen zijn problemen op te lossen: van inspanning, motivatie, intelligentie, inzet, kameraadschap, spontaniteit, vergevingsgezindheid tot sociale vaardigheid, veerkracht en allerhande materiële zaken. Jij kunt de ander helpen die route of gebruiksaanwijzing te (her)ontdekken om van daaruit opnieuw zijn eigen oplossingen te (re)construeren. Door te informeren naar wat er (toch nog) klopt, deugt of goed gaat focus je op het halfvolle glas in plaats van op het halflege en daarmee op zijn krachtbronnen.

Vindplaatsen van krachtbronnen zijn onder meer:

- uitzonderingen op het probleem;
- oplossingen uit een andere context.

Stap 5: complimenten geven

Schouderklopjes zijn heel betekenisvol. Indien zorgvuldig gekozen (en geuit) focussen ze de ander op die competenties die hem helpen zijn uitdagingen de baas te worden. Als je er zeker van wilt zijn dat je complimenten niet de mist in gaan zullen ze authentiek, gemeend, relevant en op maat moeten zijn.

Stap 6: differentiatiemogelijkheden aanreiken

De neiging in zwart-wit te denken maakt dat mensen snel vast komen te zitten in een soort 'of/of-klem'. Door differentiaties aan te reiken, kun je de ander helpen zijn werkelijkheidsbeleving te nuanceren.

Drie mogelijkheden om **differentiatie** aan te reiken.

Gezond verstand

Het meest voor de hand ligt dat je de zwart-witdenker op een vriendelijke manier uitnodigt om zijn zorgen te relativeren: 'Dat meen je niet, zo erg kan het toch niet zijn?' Relativeren is wat anders dan bagatelliseren. dat is uiteraard uit den boze.

Nuanceren

Dan kun je overschakelen op vragen die peilen naar de nuances. Hierdoor zal de ander zich meer serieus genomen voelen. Je ontvangt nuttige informatie en helpt hem om vanuit een ander perspectief naar zijn problemen te kijken:

- Wanneer ging het een klein beetje beter dan nu?
- Wat was er toen anders?

Schaalvragen

Een bijzonder geavanceerde techniek om te differentiëren is het gebruik van tienpuntsschalen.

0-----5-----10

Mag ik je eens een vraag stellen? Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor "het ergste moment ooit" en de 10 voor "zo zou ik het willen", waar sta je dan nu?

Stap 7: je op de toekomst oriënteren

In het oplossingsgerichte denken is de toekomst belangrijker dan verleden; daarin bevinden zich namelijk de oplossingen voor eventuele probleemsituaties.

Mogelijkheden om de **toekomst** bij het vinden van een oplossing te **betrekken**.

Toekomstgerichte vragen

De simpelste manier is door vragen te stellen waarmee je de cliënt in staat stelt mogelijke oplossingen uit de toekomst terug te verhalen naar de realiteit van vandaag.

Wat wil je graag anders zien en hoe zul je merken dat zich dat al een beetje voordoet?

Wat zullen de eerste tekenen zijn dat je een kleine vooruitgang boekt in de richting van wat je wilt bereiken?

De mirakelvraag

Een verrassend effectieve methode om toekomstgerichtheid uit te lokken is bedacht door Steve de Shazer (1988): de mirakelvraag. Door het stellen van de vraag help je de ander op een radicaal andere manier naar zijn probleem te kijken. De essentie van het oplossingsgerichte denken zit er als een hologram in vervat.

Het lijkt me duidelijk: je zit met een probleem. Als je straks naar huis gaat, zul je verdergaan met de dingen die je vandaag nog te doen hebt. De dag verstrijkt en de avond valt. Op zeker moment word je moe en zoek je je bed op. Veronderstel nou eens dat er, terwijl je slaapt, een wonder gebeurt. Daar merk je niets van, want je slaapt als een roos. En in dat mirakel wordt het probleem (waar je zojuist over hebt verteld) voldoende opgelost om er straks geen last meer van te hebben.

Hoe zou je merken dat dit mirakel zich heeft voltrokken?

Wat zou je anders doen?

Zou je op een wat andere manier uit bed komen?

Zou je ochtendritueel er anders uitzien?

Hoe zou je aan het ontbijt merken?

8.13 De intervisieregels uit “Intervisie bij werkproblemen” van Jeroen Hendriksen

Intervisieregel 1

Kies voor die structureering van methodiek van het intervisiegesprek die als vormgeving op dit moment bij de ontwikkeling van deze groep passen.

Intervisieregel 2

Breng tijdens het intervisie gesprek het thema ook op wat er speelt in het hier- en-nu bij de deelnemers. Dat vergroot de herkenbaarheid van en de betrokkenheid op het gezamenlijk thema.

Intervisieregel 3

Voor met intervisie te starten, moeten de onderlinge verwachtingen en doelstellingen van de deelnemers verhelderd worden.

Intervisieregel 4

De werwijze en resultaten van intervisie hangen samen met de verschillende stijlen van leren van de deelnemers.

Intervisieregel 5

Maak duidelijke afspraken met elkaar voordat je met intervisie begint, bijvoorbeeld over aanwezigheid. Bij intervisie binnen een organisatie is het aan te bevelen om te werken met een contract.

Intervisieregel 6

Nooit met je baas in de intervisiegroep! Bouw geen hiërarchie in want dat versluiert het bereiken van de doelstellingen van intervisie.

Intervisieregel 7

Besteed ruim tijd aan het inventariseren van werkproblemen en de juiste keuze van het te bespreken probleem.

Intervisie regel 8

Besteed veel aandacht aan de nauwkeurig en bondig formuleren van de probleemstelling. Herformuleer het probleem na de analysefase.

Intervisieregel 9

Stel veel vragen bij intervisie; vraag door! Maar interpreteer, oordeel, of suggereer niet; dat blokkeert de probleeminbrenger.

Intervisieregel 10

Positieve feedback is een krachtig instrument voor gedragsverandering.

Het elfde gebod:

Gebruik bij intervisie de checklist en het basismodel voor intervisie.

8.14 Methoden voor intervisie

Hieronder volgt een beschrijving van de meest gebruikte methoden voor intervisie.

Incidentmethode:

- Fase 1 - Start en reflectie vorige intervisie (10 min)
- Fase 2 - Inbreng van een nieuw werkprobleem / veranderingsvraag (10 min)
- Fase 3 - Verdieping / inzicht van de casus via diverse vragenronde (20 min)
- Fase 4 - Analyse en inzichten vanuit de deelnemers (15 min)
- Fase 5 - Adviesronde vanuit de ervaringen deelnemers (15 min)
- Fase 6 - Evaluatie (10 min) en vervolgspraken plannen (10 min)

Basismodel intervisie, gebaseerd op themagecentreerd werken (R.Cohn) en begeleide intervisie (J. Hendriksen):

1. introductie op de bijeenkomst;
2. uitkiezen van een werkprobleem;
3. analyseren van het persoonlijke thema;
4. bewustwording en
5. herformulering (van persoonlijk thema naar collectief thema);
6. evaluatie en vervolgspraken.

BALINT-METHODE

Michael Balint Omstreeks 1955 Psychoanalyticus

Emotionele "investeringen" van artsen in patiënten Beloften die niet waargemaakt kunnen worden Patiënt raakt teleurgesteld in arts

Gezamenlijke diagnose Persoonlijke oplossing

- 1 Problemen verzamelen
- 2 Probleem kiezen
- 3 Probleem herformuleren
- 4 Vragen groep aan inbrenger
- "Beeldvorming"
- 5 Adviezen groep aan inbrenger
- "Oordeelsvorming"
- 6 Inbrenger reageert op adviezen
- "Besluitvorming"
- 7 Groep vertelt over herkenning/vergelijkbare situaties
- 8 Inbrenger reageert op herkenning/vergelijkbare situaties

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1 Problemen verzamelen | 2 Probleem kiezen |
| 3 Probleem herformuleren | 4 Vragen aan inbrenger |
| 20 minuten | 5 minuten |
| 5 Adviezen aan inbrenger | 6 Reactie inbrenger |
| 7 Herkenning groep | |
| 8 Reactie inbrenger | |
| 20 minuten | 20 minuten |
| 5 minuten | 20 minuten |
| 10 minuten | |
| Totaal | |
| 105 minuten | |

Maandelijks: 12 x 2 uur = 24 uur

"Intervisie kost meer tijd dan Permanente Opleiding"

Georg van Daal (Amsterdam) AKD Prinsen Van Wijmen

Een stukje intervisie doen? Advocatenblad Nummer 6 20 april 2007

INCIDENT-METHODE

- 1 Presentatie probleem
- 2 Herformuleren probleem
- 3 Stellen vragen
- 4 Analyseren probleem
- 5 Standpunt groep
- 6 Reactie inbrenger

7 Discussie
8 Evaluatie
10 minuten 5 minuten 20 minuten 10 minuten 15 minuten 5 minuten 15 minuten 10 minuten
Totaal
90 minuten

Inbrenger van te voren bekend Inbrenger bereid casus voor Wat meer open einde: Discussie
Evaluatie
"Multidisciplinair"
"Verschillende invalshoeken" "Incident dus actueel onderwerp"

RAGUSE-METHODE

1 Problemen verzamelen 2 Probleem kiezen
3 Actiefase
Probleem (her)formuleren inbrenger
Probleem (her)formuleren groep
4 Identificatiefase/Rollenspel
Groep verplaatsen zich in inbrenger Inbrenger kan stop roepen
Inbrenger geeft aan wie/wat hem raakt

5 Cognitieve fase (vermogen tot kennen)
Inbrenger (her)formuleert probleem Inbrenger vertelt over oplossing(en) Groepsleden geven visie
6 Evaluatie fase
Rollenspel: volgens mij is het toen zo gegaan...

KRACHTENVELD-METHODE

Niet formuleren probleem of oplossing
Analyseren wat oplossing
bevordert en/of verhindert
Stappen

1 Formuleer probleem
2 Formuleer huidige situatie
3 Formuleer gewenste situatie
4 Maak lijst bevorderende krachten
5 Maak lijst verhinderende krachten
6 Bespreek lijsten
7 Onderzoek samenhang
8 Ontwerp actieplan
Doelstelling Mensen Middelen
9 Ontwerp evaluatieplan

PROFIEL-METHODE

Van Haaren Profielbeschrijving
Inzicht eigen functioneren
Wie zegt wat hij vindt, oefent macht uit! Jean-Paul Sartre?

1 Profiel schrijven
Mijn sterke kanten Mijn zwakke kanten Ik vorm
Spontaan
Concreet in plaats van abstract Liever een geval dan vele gevallen
2 Profiel toelichten
Positieve kanten Negatieve kanten
3 Grondhouding zoeken
Hier en nu
Daar en dan ...Macht en onmacht
4 Profiel bijstellen
5 Perspectieven ontwikkelen

RODDEL-METHODE

- 1 Inbrenger vertelt over probleem
 - 2 Inbrenger keert rug naar groep
 - 3 Groep "roddelt" over inbrenger/probleem
- Inbrenger mag zelf weten wat doet Kan pijnlijk zijn
Kan veel zelf inzicht geven

8.15 Succesfactoren voor SVIB in intervisie op De Gazelle

In willekeurige volgorde zet ik hier de factoren op een rij die bevorderend zijn voor het succes van svib in intervisie op De Gazelle.

- De leerkrachten van De Gazelle willen op basis van vrijwilligheid deelnemen aan SVIB in intervisie en staan positief tegenover het gebruik van beelden van zichzelf en de ander.
- De leerkrachten van De Gazelle zijn op de hoogte van de visie van De Gazelle en nemen uit dit als gangspunt voor alle afspraken die gemaakt worden.
- Leerkrachten op De Gazelle hebben een voorkeur uitgesproken voor doelen waarvoor ze SVIB in intervisie zouden willen inzetten. Door bij deze doelen aan te sluiten is de betrokkenheid groter:
 - Om meer zicht te krijgen op de onderwijsbehoefte van een leerling (een groep leerlingen).
 - Bespreken van een persoonlijk werkprobleem.
 - Delen van sterke leerkrachtvaardigheden.
 - Om meer zicht te krijgen op de onderwijsbehoefte van een leerling (een groep leerlingen).
 - Ter ondersteuning van invoeringsprocessen (de 1-zorgroute bv gesprekken met kinderen).
- Leerkrachten van De Gazelle hebben hun voorkeur aangegeven in welke fasen van de 1 zorgroute zij SVIB in intervisie zouden willen inzetten ter ondersteuning. Door bij de fasen aan te sluiten is de betrokkenheid groter.
 - Benoemen van de onderwijsbehoefte.
 - Signaleren met leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.
 - Uitvoeren van een Groepsplan.
 - Een groepsbespreking, om de hulpvraag vanuit de leerkracht in te brengen met beeld.
- Leerkrachten van De Gazelle hebben aangegeven met elkaar te willen kijken naar beelden van een werkles of instructie, eigen leerkrachtgedrag of een gesprek met een leerling. Als deze onderwerpen in beeld gebracht worden is er groter dat de leerkrachten zijn.
- Aansluiten bij de behoefte om SVIB in intervisie in een klein groepje te laten plaatsvinden zal het gevoel van veiligheid versterken waar het team behoefte aan heeft. Vanuit dit kader moet er met de groep afspraken worden gemaakt over privacy; gebruik van de beelden en de ondelinge communicatie.
- Belangrijk is om de leervragen klein te maken zodat het mogelijk is om het bijbehorende gedrag te filmen. Dit klein maken van de leervraag is een voorwaarde om diepgang te kunnen bereiken. Het is ook een voorwaarde om het leerresultaat met video te kunnen vastleggen.
- De hulpvragen van de leerkrachten kunnen het beste inhoudelijk verwant zijn voor een effectievere samenwerking. Mogelijk door eenzelfde thema als bijvoorbeeld het verlengde instructie model of gesprekken met kinderen. Hierdoor neemt de betrokkenheid ten opzichte van leervragen van collega's toe en blijft de samenwerking aantrekkelijk en zinvol.
- Het leerproces moet zich niet alleen richten op de leervragen en het werken met kinderen in de groep. Maar ook op het leren leren als groep. Dit maakt de investering in tijd en energie meer de moeite waard. Leren is nieuwe dingen bewust worden, anders kijken, zich verder ontwikkelen. Door het niveau van de interactie in een groep te ontwikkelen leert een groep als een sociaal systeem (Minuchin, Hersey en Blanchard). Metacommunicatie moet dus worden toegepast om de groep als team op een hoger plan te brengen.
- Het werken aan gedragsverandering kan mogelijk verrijkt worden met theorie die aansluit bij leervragen van een of meer deelnemers en ondersteunt worden met een model voor reflectie. Dit geeft het leren meer diepgang. Informatie wordt toegevoegd met toestemming van de deelnemer.
- De groepsgrootte is mede bepalend voor het succes. Met een deelnemersaantal van ongeveer vier tot zes deelnemers is de diversiteit groot genoeg om tot rijke gesprekken te komen terwijl iedereen voldoende aan de bod kan komen.
- Intervisiebijeenkomsten gecombineerd met SVIB (SVIB in intervisie) vergt het volgen van strakke protocollen om recht te doen aan SVIB; aan intervisie (met onder andere afspraken over hoe we communiceren) en aan de deelnemers. Dit vraagt om discipline van de deelnemende leerkrachten en om een begeleider die SVIB gecertificeerd is. De begeleider voor SVIB in intervisie neemt een coachende rol aan.
- SVIB moet echt SVIB blijven met onder andere de micro analyse (MA), de hulpvraag en het schema van de basiscommunicatie, en niet verworden tot het kijken naar beelden.
- Omdat het bekijken van eigen beelden kwetsbaar kan maken, is een veilige sfeer in de groep een voorwaarde waaraan moet worden voldaan. De deelname aan SVIB in intervisie moet aan regels van respect en privacy gebonden zijn.
- Er moet een open houding zijn en een basis van gelijkwaardigheid. Iedereen moet dus (een keer) een werkprobleem inbrengen.
- Er moet gezamenlijk gekozen worden voor een structuur binnen de teambijeenkomsten. De gezamenlijk vastgestelde structuur kan mogelijk een combinatie zijn van de zevenstappenmethode gekoppeld aan de fasen van een bijeenkomst SVIB.

- Alle hulpvragen van een leerkracht komende vanuit de werksituatie kunnen ingebracht worden in de
- SVIB in intervisie kan met verschillende doelen worden ingezet mits de hulpvraag van de leerkracht centraal staat.
- Het oplossingsgerichte model is heel praktisch in zijn toepassingsmogelijkheden en goed in te zetten bij SVIB in intervisie. Denk aan de basisregels en aan het zeven stappenmodel zoals beschreven in het hoofdstuk theoretisch onderzoek.

8.16 Planning SVIB in intervisie gekoppeld aan de 1-zorgroute op De Gazelle 2012-2013

Zie volgende pagina.