



Leren binnen een intervisiegroep

Student: Yvonne Tijssen
Student-nr: 2151779
Docent: Marianne den Otter
Opleiding: M SEN SVIB
Datum: Juni 2011

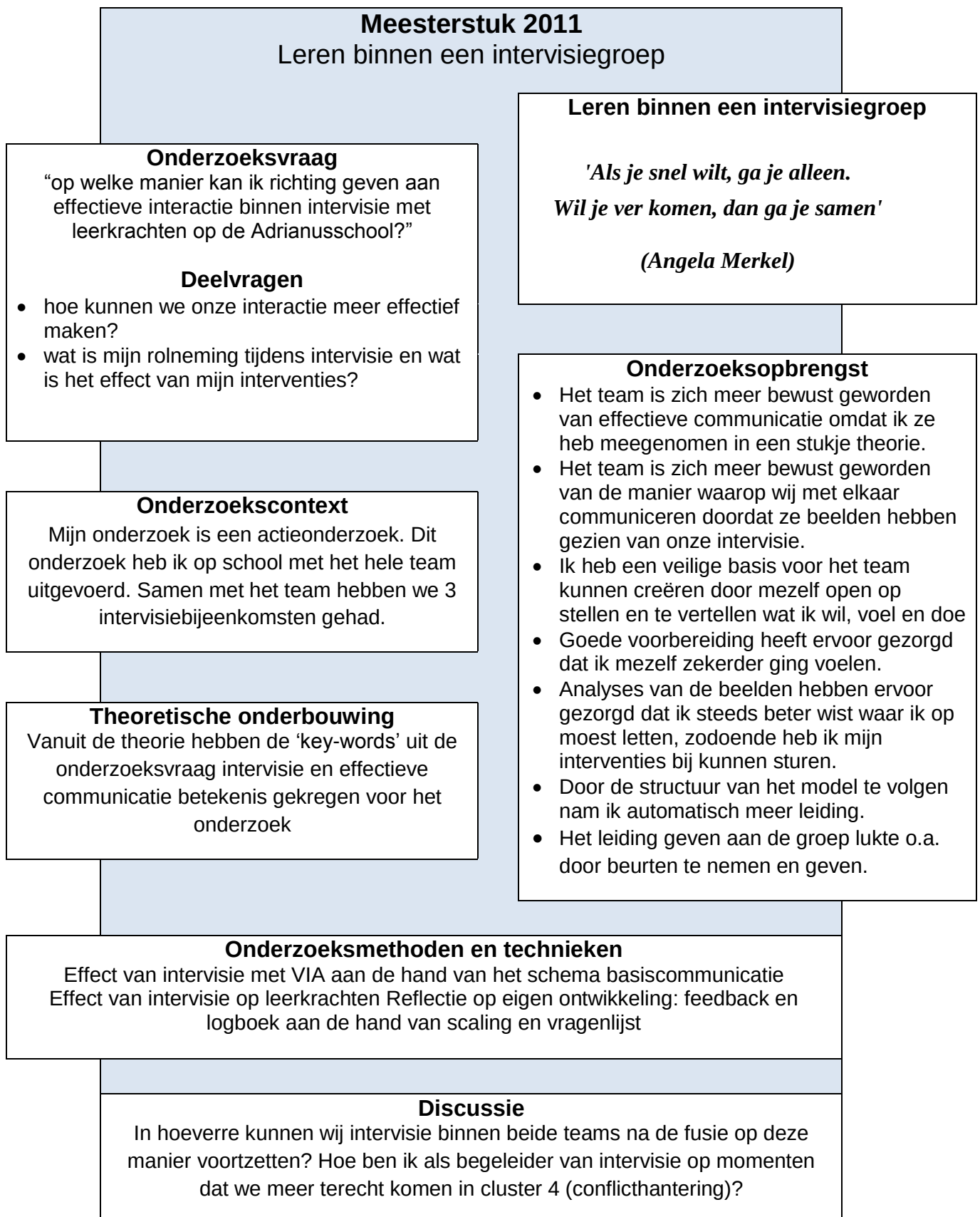
Woorden titelblad:

Betreft woorden, genoemd door de leerkrachten van de Adrianusschool op de vraag die gesteld is na afloop van de intervisiebijeenkomst: "Welk werkwoord past bij intervisie?"

Inhoudsopgave	pag.
Titelblad	1
Inhoudsopgave	3
Samenvatting	5
Introductie	7
Hoofdstuk 1 Onderzoeksvraag	9
1.1 Inleiding	9
1.2 Probleemstelling	3
1.3 Huidige situatie	9
1.4 Mijn onderzoeksvraag	10
1.5 Onderzoekscontext	10
1.6 Gewenste situatie	10
Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Wat is intervisie?	11
2.3 Wat is effectieve communicatie?	12
2.4 Wat is het doel van intervisie?	14
2.5 Wat is de meerwaarde van intervisie als professionaliseringsinstrument?	15
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie	17
3.1 Opbouw van het onderzoek	17
3.2 Onderzoeksmethodologie	17
3.3 Onderzoeksmethode	18
3.3.1 Effect van intervisie met VIA aan de hand van het schema basiscommunicatie	18
3.3.2 Effect van intervisie op leerkrachten aan de hand van scaling en vragenlijst	19
3.3.3 Reflectie op eigen ontwikkeling: feedback en logboek	19
3.4 Plan van aanpak van het actieonderzoek	19
3.5 Validiteit en betrouwbaarheid van data	20
3.6 Ethische kwesties	20
Hoofdstuk 4 Data verzameling, analyses en interpretaties	22
4.1 Inleiding	22
4.2 VIA in het trajectverslag van de begeleide intervisie	22
4.2.1 VIA en interpretaties van het trajectverslag van de begeleide intervisie	23
4.3 Het schema basiscommunicatie	24
4.3.1 Data, analyses en interpretaties van schema basiscommunicatie	24
4.4 De schaalvraag competentiebeleving	27
4.4.1 Data, analyses en interpretaties van de schaalvraag competentiebeleving	27
4.5 Perspectief vanuit de leerkrachten	27
4.5.1 Data, analyses en interpretaties van het perspectief vanuit de leerkrachten	28
4.6 Logboek procesbeschrijving eigen begeleiderrol intervisiegroep	30
4.6.1 Data, analyses en interpretaties vanuit procesbeschrijving eigen begeleiderrol intervisiegroep	30
4.7 Samenvatting	30

Hoofdstuk 5 Evaluatie, interpretatie, conclusie en aanbevelingen	31
5.1 Inleiding	31
5.2 Evaluatie en interpretatie	31
5.3 Conclusies	33
5.4 Acties en aanbevelingen	34
Hoofdstuk 6 Nawoord	35
Literatuurlijst	36
 Bijlagen	 37
Bijlage 1 Contract binnen intervisie	37
Bijlage 2 De basisintervisie methode	38
Bijlage 3 Hand-out PowerPoint eerste intervisiebijeenkomst	39
Bijlage 4 Hand-out PowerPoint tweede intervisiebijeenkomst	40
Bijlage 5 Hand-out PowerPoint derde intervisiebijeenkomst	41
Bijlage 6 VIA in trajectbeschrijving intervisie 1, 2 en 3	42
Bijlage 7 Microanalyse van mijn begeleidersrol	53
Bijlage 8 Schema basiscommunicatie begeleidersrol	58
Bijlage 9 Analyse trajectverslag	61
Bijlage 10 Logboek procesbeschrijving eigen begeleidersrol intervisiegroep	63

Samenvatting



Introductie

Inclusie betekent voor mij als professional er ZIJN voor alle kinderen, het respecteren van elkaars mogelijkheden en beperkingen. Ik vind het belangrijk dat het leren omgaan met verschillen inhoudt dat de aandacht zich richt op wat iemand al wel kan en niet alleen de beperkingen zien van de ander.

En zoals Stevens (1997, p.9) aangeeft:

“Ontwikkeling als product, als resultaat, namelijk minder belangrijk dan ontwikkeling als proces, de vraag hoe een leerling zich ontwikkelt of de dingen leert. Hoe beter je hiervan op de hoogte bent, hoe gemakkelijker het is je aanpak op een leerling af te stemmen”.

Inclusie betekent voor mij ook ‘totaliteit’:

“Er zijn inderdaad hele systemen ontwikkeld om alle mogelijke ‘afwijkingen’ van mensen in kaart te brengen met daarbij mogelijke behandelmethoden....., maar over de hele linie zijn onze resultaten uiterst mager en slagen we er eigenlijk niet in om dat te doen waar het om gaat: het welzijn van mensen verbeteren. Dat komt omdat we zijn vergeten om in te zetten op de kracht van mensen.” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

Een mooi citaat om aan te geven dat er ook gekeken moet worden hoe mensen van binnen zijn, waar hun krachten liggen en daarmee aan de slag te gaan. Mijn rol hierin op school is het begeleiden van SVIB-trajecten en van daaruit de krachten van de leerkrachten naar boven halen.

In mijn praktijk betekent inclusie voor mij een mooi beeld met respect als basis. Het kind zelf moet centraal staan waarbij wij denken mét i.p.v. denken voor. Volgend schooljaar zullen wij de deuren openen van een brede school. Hierin hoop ik ook inclusie terug te vinden in een manier van respectvol omgaan met elkaar en ook dat we echt MET elkaar omgaan. Dat we niet allemaal op ons eigen ‘eilandje’ blijven, maar juist kijken wat we van en met elkaar kunnen leren. Ik hoop dat we een schoolcultuur kunnen ontwikkelen waarin de nadruk ligt op collegiale ondersteuning en samenwerking en waar leerkrachten in de gelegenheid gesteld worden hun problemen en zorgen met elkaar te delen en te bespreken, bijvoorbeeld in de vorm van intervisie. Niet alleen leerkrachten moeten elkaar ondersteunen, maar ook kinderen moeten dit leren. Ze moeten zich verantwoordelijk gaan voelen voor elkaar. Dit kan door gesprekken te voeren met kinderen en praten over wat zij ervan vinden. Hierin zal met de ingang van de 1-zorgroute ook een stap worden gemaakt, doordat er hierbij uitgegaan wordt van de onderwijsbehoeften van het kind. In een gesprek kan een kind vaak erg goed aangeven wat het nodig heeft.

Schuman (2007, p. 273) beschrijft het begrip ‘zelfverantwoordelijke zelfbepaling’, wat veronderstelt dat scholen en individuele leerkrachten veel meer in gesprek moeten gaan met al hun leerlingen (en hun ouders). Gesprekken waarin leerlingen leren en gestimuleerd worden zelf aan te geven wat zij als hun sterke kanten beschouwen, wat hun voorkeuren en individuele behoeften zijn en welke ondersteuning en begeleiding zij denken nodig te hebben.

“Een school moet zich juist verantwoordelijk voelen voor leerlingen waar iets mee is. Iedere leerling heeft recht op aandacht. En dan niet alleen in de zin van aandacht voor schoolprestaties. Bij aandacht gaat het om aandacht voor de hele persoon van de leerling. Een leerling is geen prestatie-unit” (Tronto, 1993, p.136).

Ik vind dat er op scholen veel nadruk wordt gelegd op prestaties van kinderen, als ze niet aan een bepaalde norm voldoen wordt er een handelingsplan gemaakt. Maar kinderen

kunnen zich ook op een andere manier ontwikkelen en ik zou graag zien dat er op scholen ook naar deze andere dingen wordt gekeken. Hierin kan ik leerkrachten ondersteunen door samen te kijken naar beelden uit de klas. Zoals een leerkracht laatst tegen mij zei; “Nu zie ik weer de goede kanten van het kind”.

Op school hebben wij een eerste stap gemaakt in het leren van en met elkaar. Leerkrachten bereiden samen bepaalde lessen voor en leerlingen gaan samen op zoek naar antwoorden op zelf gemaakte leervragen.

Na mijn IB-opleiding is de coachende kant mijn interesse blijven houden, hierin wilde ik mezelf wel heel graag verder ontwikkelen. Vooral ook omdat ik leerkrachten wil laten kijken naar zichzelf, reflecteren op het eigen handelen vind ik erg belangrijk. Om ook te blijven reflecteren op mijn eigen proces wilde ik de SVIB opleiding gaan volgen. Door dit instrument, de camera, op de juiste manier in te kunnen zetten, wil ik leerkrachten en mijzelf bewust maken van ons handelen.

De ondersteuning van SVIB kan hierin zijn dat leerkrachten middels beelden kunnen zien hoe kinderen reageren op bepaald gedrag van leerkrachten. Het kind moet centraal staan en kunnen aangeven wat hij of zij nodig heeft. Ook kindtrajecten zijn waardevol. Er wordt dan niet meer gesproken over het kind maar met het kind. In eerdere SVIB-trajecten hebben leerkrachten aangegeven weer anders te zijn gaan kijken naar het kind en ook weer de goede dingen te zien.

SVIB kan bijdragen aan hoe leraren met elkaar en met leerlingen omgaan. “Met als basis contact voor iedere interactie en wederkerige interactie vanuit respect en waarde voor de ander om wie hij is en waar hij mee bezig is” (Otter, 2009). Je sluit aan bij het ‘nu’, leerkrachten kijken als het ware in een spiegel en gaan van daaruit verder met bewust handelen. Het beleid op onze school is dat wij als leerkrachten meer van elkaar willen leren. SVIB vormt een instrument om meer uniformiteit te brengen in de interactie met elkaar waarmee beleid mede kan worden geïmplementeerd.

Als IB'er wil ik de uitdaging aangaan om leerkrachten de kans te geven om zichzelf helemaal te leren zien en kennen. Van hieruit zou ik ze graag willen stimuleren om ditzelfde te doen in interactie met leerlingen. Hierbij wil ik de kracht van het beeld gebruiken, waarbij ik aansluit bij de kwaliteiten die leerkrachten al in huis hebben. Op deze manier probeer ik te bereiken dat leerkrachten ook met hun kinderen in gesprek gaan. Het gaat hierbij om het persoonlijk contact tussen leerkracht en leerling, zoals dit de basis is van SVIB.

De relatie met mijn onderzoeksthema is dat ik intervisiegroepen wil starten waarbij leerkrachten met elkaar gaan kijken naar hun eigen handelen en hoe kinderen hierop reageren. Voordat het beeld een centrale plaats inneemt, wil ik onderzoeken hoe leerkrachten met elkaar communiceren binnen een dergelijke groep. Hoe kan ik de samenwerking en ondersteuning tussen leerkrachten bevorderen. Hierbij speelt respect een belangrijke rol, niet alleen door leerlingen onderling, maar ook door leerkrachten onderling als zij kijken naar elkaars beeld. Dit is namelijk een basis voor intervisie. Mijn rol als begeleider zal hierin bepalend zijn voor de communicatie en veiligheid binnen de groep. Ik zal in deze een goed voorbeeld moeten geven. Door het analyseren van beelden hoop ik te zien wat bepaalde interventies van mij voor consequenties hebben en hoe ik hierin kan groeien in mijn rol als procesbegeleider.

Hoofdstuk 1 Onderzoeksvraag

1.1 Inleiding

De laatste jaren wordt op mijn basisschool sterk gewerkt aan een duidelijke visie. Ons beleid op school is dat wij als leerkrachten meer van elkaar willen leren, wat een van de kenmerken is van een professionele cultuur. SVIB kan bijdragen aan hoe leraren met elkaar en met leerlingen omgaan. Het vormt een instrument om meer uniformiteit te brengen in de interactie met elkaar waarmee beleid mede kan worden geïmplementeerd.

Binnen mijn onderzoeksthema wil ik intervisiegroepen opstarten waarbij ik wil onderzoeken hoe leerkrachten met elkaar communiceren binnen een dergelijke groep. Hoe kan ik de samenwerking en ondersteuning tussen leerkrachten bevorderen. Hierbij speelt respect een belangrijke rol, niet alleen door leerlingen onderling, maar ook door leerkrachten onderling als zij kijken naar elkaars beeld. Dit is namelijk een basis voor intervisie.

In augustus 2011 staat een fusie gepland, waarin twee scholen samen een nieuwe brede school gaan vormen (Starrebos). Deze fusie is een uitgelezen moment om te werken aan de cultuur. Maar ook voor mij als IB'er, om mijn eigen rol te ontwikkelen zodat deze verankerd is binnen en onderdeel uitmaakt van de professionele organisatie van de nieuwe school.

1.2 Probleemstelling

Korthagen (2008, p.54) geeft het volgende aan

“leren wordt effectiever als het plaatsvindt in een groep waarin de leerlingen zich gezamenlijk de nieuwe leerstof eigen maken. Wanneer leerlingen samen aan iets werken, kan er een proces ontstaan dat wel aangeduid wordt met de term co-creatie: de inzichten van de verschillende deelnemers versterken elkaar en datzelfde geldt voor hun enthousiasme en inspiratie”.

Niet alleen leerlingen, maar ook leerkrachten leren van en met elkaar. Binnen onze school is men reeds gestart met bovenstaand principe. Leerkrachten bereiden samen bepaalde lessen voor en leerlingen werken samen aan het uitwerken van hun leervragen. Om dit verder te ontwikkelen zou ik de vertaalslag willen maken naar het samen reflecteren van leerkrachten op het eigen handelen.

Ik wil graag onderzoeken hoe ik bij ons op school een intervisiegroep kan starten. Maar tevens zo belangrijk vind ik het om te bekijken hoe wij communiceren binnen zo'n groep. Hoe is onze interactie? Komt iedereen aan de beurt binnen een intervisie? Luisteren we naar elkaar? Hoe is mijn rol hierin? Hebben mijn interventies effect op leerkrachten? Welke invloed heb ik precies? Hoe kan ik hierin groeien? Wat betekent dit voor mijn handelingsbekwaamheden. Op deze vragen zou ik graag een antwoord willen hebben.

1.3 Huidige situatie

In de professionele ontwikkeling van het team wordt weinig aandacht besteed aan reflectie. Er zijn geen intervisiegroepen op school, leerkrachten zijn hier niet mee bekend.

Per 1 augustus 2011 gaan we fuseren. Binnen deze twee scholen is er sprake van twee verschillende culturen. We zijn duidelijk met onze onderwijskundige visie bezig, bieden 3 keer per jaar de zaakvakken 6 weken lang in thema's aan, zonder hierbij vast te houden aan methodes. De directeur heeft vorig schooljaar binnen onze school al teruggekoppeld naar elementen van een professionele cultuur en verwijst daar ook regelmatig naar. Sinds een jaar is de cultuur van samenwerken zichtbaar aan het ontwikkelen; in het kader van 'ankeren' (thematiseren) bereiden leerkrachten samen hun lessen voor en geven ze lessen in elkaars klas.

1.4 Mijn onderzoeksvraag

De uitdaging voor mij ligt op het gebied van het op een goede manier leiden van een intervisiegroep waarbij iedereen openstaat om te leren van en met elkaar. Ik hoop dat leerkrachten de meerwaarde inzien van intervisie en binnen deze groep op een juiste manier met elkaar communiceren zodat er ruimte is voor ieders ideeën. Ik denk dat ik hierin een belangrijke schakel ben, omdat ik binnen ons team iets nieuws presenteer en het daarom belangrijk is dat de start hiervan goed is en de ontwikkeling zichtbaar.

Daarom luidt mijn onderzoeksvraag:

‘Op welke manier kan ik richting geven aan effectieve interactie binnen intervisie met leerkrachten op de Adrianus school?’

Deelvragen:

- Hoe kunnen we onze interactie meer effectief maken?
- Wat is mijn rol/neming tijdens intervisie en wat is effect van mijn interventies?

Ik wil kijken hoe:

- Ik mijn eigen rol ontwikkel tijdens de begeleiding van intervisiegroepjes.
- Ik leerkrachten de meerwaarde van intervisiegroepen kan laten ervaren.
- De communicatie verloopt binnen de intervisiegroep.
- Leerkrachten reflecteren op hun effectieve handelingsbekwaamheden in de klas.
(afhankelijk van keuze thema leervraag of eigen leervraag ingebracht door leerkrachten)
- Het toepassen van beeldmateriaal past binnen de opzet van intervisiegroepen.

1.5 Onderzoekscontext

De intervisiebijeenkomsten zullen plaatsvinden op de Adrianus school in Hilvarenbeek. Het voltallige team bestaat uit 12 personen, veelal parttimers. We hebben een directeur die op 2 dagen in de week aanwezig is. De andere dagen werkt hij op de Biedonk, de school waar we per 1 augustus 2011 mee fuseren. Alle groepen hebben een of meerdere stagiaires. Op een vergadering zijn er ongeveer 8 collega's aanwezig. Met deze mensen wil ik 1 intervisiegroep vormen. Ik heb gekozen voor een groep met alle aanwezigen, omdat leerkrachten dan ervaren wat het is en we hierin samen kunnen groeien. De intervisiegroep zal 3 keer bij elkaar komen.

1.6. Gewenste situatie

Aan het einde van dit onderzoek is mijn gewenste opbrengst dat de camera een regulier middel wordt bij ons op school, dat het deel uitmaakt van ons onderwijs. Ik wil dat leerkrachten regelmatig in intervisiegroepen met elkaar reflecteren op hun eigen handelen hetgeen bijdraagt aan de professionalisering van onze organisatie, waarbij de inzichten van de verschillende deelnemers elkaar versterken en datzelfde geldt voor hun enthousiasme en inspiratie. Hierbij speelt respect een belangrijke rol, niet alleen door leerlingen onderling, maar ook door leerkrachten onderling als zij kijken naar elkaars beeld. Dit is namelijk een basis voor intervisie. Mijn rol als begeleider zal hierin bepalend zijn. Ik zal in deze een goed voorbeeld moeten geven. Daarom wil ik graag mijn eigen rol als begeleider van intervisiegroepen ontwikkelen, zodat ik volgend schooljaar sterk genoeg ben om de intervisiegroepen te begeleiden in de nieuwe school. Ik zou willen dat leerkrachten de meerwaarde en kracht van intervisie inzien en dat zij op deze manier van en met elkaar kunnen leren. Binnen de intervisiegroepen hoop ik dat de wijze waarop wij binnen deze bijeenkomsten met elkaar communiceren, bijdraagt aan het 'leren van professionals'.

Voor mijn onderzoek wil dit zeggen, dat ik op zoek moet naar een theoretisch kader rondom intervisie en effectieve communicatie.

Hoofdstuk 2 theoretische onderbouwing

2.1 Inleiding

In mijn onderzoeksvraag komen een aantal 'key-issues' voor. Bij deze woorden, intervisie en effectieve communicatie, heb ik literatuur gezocht en gelezen. Met deze theoretische kennis verbreed ik mijn kennis. Deze kennis past bij mijn onderzoeksvraag, zodat mijn onderzoek gefundeerd is op een theoretische ondergrond.

2.2 Wat is intervisie?

Den Otter (2009) geeft aan dat begeleide intervisie een werkvorm is ter bevordering van professionalisering van collega's onderling. Het is een actieve informatie-uitwisseling, middels een vastgestelde structuur, waarin leraren hun leervragen delen en uitwisselen met collega's om het eigen professionele handelen te verbeteren.

In Mathias (2011) wordt intervisie gezien als een professionaliseringsinstrument, waarbij concrete werksituaties op een systematische wijze worden besproken, zodat de deelnemers van elkaar leren en er een betere samenwerking en communicatie tot stand komt.

Hendriksen (2007) ziet intervisie als een collegiale ondersteuning met betrekking tot onderlinge advisering bij werkproblemen in een leergroep bestaande uit gelijken die binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur tot oplossingen en inzichten tracht te komen in een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces.

Juist het werken binnen een groep collega's maakt intervisie sterk. Leerkrachten zijn betrokken op de ander, men accepteert verschillen tussen elkaar, men durft zich kwetsbaar op te stellen, waardoor de autonomie van de leerkracht wordt vergroot.

Betrekkend op mijn persoonlijke situatie staat het samenwerkend leren centraal als onderdeel van een professionele cultuur. Hier leggen wij op school steeds meer de nadruk op. Een professionele cultuur creëert uitdagingen en kansen, maar stelt ook eisen aan de professionele ontwikkeling van de medewerkers en de leiding (Emst, 1999). Van belang hierbij is dat mensen worden aangesproken op wat ze kunnen, maar dat er ook openlijk wordt besproken wat ze (nog) niet kunnen. Het gaat erom dat iedereen zijn kwaliteiten heeft en dat er vanuit die gedachte beslissingen genomen moeten worden. In een professionele cultuur wordt actie ondernomen, men doet kleine experimenten en op grond van die ervaringen worden beslissingen genomen. Een echte professional neemt initiatief, denkt mee, stelt vragen en bedenkt iets beters.

Voor mijn onderzoek zal het belangrijk zijn dat er gewerkt wordt volgens een vaste structuur binnen de intervisie en dat wij hierin samen werken om ons handelen te verbeteren. En zoals Emst (1999) omschrijft zal cultuur ontstaan daar waar gemeenschappelijkheid in denken en handelen wordt ontwikkeld.

De gespreksleider heeft in deze een belangrijke rol. Hij moet zich goed voorbereiden op de sessie, dat wil zeggen: het verhelderen, bewaken en ondersteunen van de structuur van intervisie (het bewaken van de tijd en het duidelijk doorlopen en afronden van verschillende processtappen zoals kiezen van de vraag, analyseren, herformuleren e.d.). Het gaat erom dat je samen verantwoordelijk bent, ideeën van de groep overneemt en eigen onzekerheden en vragen openlijk communiceert. Belangrijk is om interacties te begeleiden, bijv. interveniëren en sturen als groepsleden elkaar niet uit laten praten. De groepsleider moet goede feedback krijgen van de groep (Hendriksen 2007).

Groot, A. de & Nobel, G. (2005) geven aan dat de begeleider, een vaste of per bijeenkomst wisselende, de intervisie stuurt op twee niveaus; de inhoud/het thema en het proces.

Wat betreft het proces zijn een drietal communicatieregels van belang;

1. Tussendoortjes zijn niet bevorderlijk voor het gehele groepsproces.
2. Ook non-verbale tussendoortjes vallen hieronder.
3. Niet meer dan 1 tegelijk aan het woord.

Oomkes, F. & Garner, A. (2008) zeggen dat actief luisteren zich richt op de gevoelens die de ander aangeeft, zijn woorden of beide. Je vraagt je dus af: 'Wat voelt de ander? Wat probeert hij te zeggen?' Zo'n poging tot actief luisteren begint met 'je' of 'u' en rondt u af met iets als 'klopt dat?'

Een tweede onderdeel van actief luisteren is doorvragen en een derde is met een gevoelsreactie zeggen wat het verhaal van de ander met u doet.

Mijn rol is gericht op open communicatie en goede interventies, waardoor de intervisie gestuurd wordt. Dit zal ervoor zorgen dat leerkrachten zich veilig voelen, durven praten en dat er dieper wordt ingegaan op leervragen. Om mijn eigen rol te reflecteren zal ik mijn beelden analyseren. Ook wil ik een terugkoppeling maken naar het team en hen vragen waar mijn sterke kanten liggen en waar mijn kansen voor ontwikkeling liggen. Zoals ik uit vorige beelden van SVIB-trajecten heb gezien zal mijn aandachtspunt vooral liggen op het gebied van leidinggeven. Ik wil vooral gaan kijken wat ik kan doen om de leiding weer terug te pakken.

2.3 Wat is effectieve communicatie?

Binnen een intervisiegroep is het belangrijk dat er op een juiste manier met elkaar gecommuniceerd wordt, zodat niet voorbijgegaan wordt aan het doel van intervisie. De basis moet zijn dat mensen durven spreken. Door het geven van de juiste interventies worden anderen in beweging gezet.

Brounstein (2002) geeft aan dat effectieve vormen van communicatie wil zeggen:

“dat je assertief spreekt en jezelf direct, positief en zelfverzekerd uitdrukt, zodat datgene wat je wilt zeggen duidelijk overkomt en je respect tegenover anderen behoudt. Actief luisteren wil zeggen dat je non-verbale en verbale feedback geeft aan een spreker die zijn of haar boodschap wil uitdragen en laat zien dat je die boodschap begrijpt.

Een combinatie van beide heeft succesvol communiceren als gevolg.

Als iemand echt naar je luistert voel je je gerespecteerd, beloond en tevreden. Je krijgt dan het gevoel iets gepresteerd te hebben”.

Groot, A. de, Nobel, G. (2005) definiëren effectief communiceren als:

“goed functionerende individuen, begrip voor elkaar en elkaars visie hebben, hebben onvermijdelijk invloed op het functioneren van de organisatie als geheel”.

In het artikel 'Leiding geven' (Otter, 2005) wordt gerefereerd aan: effectieve leraarcommunicatie als er in een groep goede contactname en wederzijdse betrokkenheid is op elkaar. Hierbij wordt een goede contactname zichtbaar als leerlingen zich gaan richten op het initiatief van de leraar en hem met aandacht volgen.

Ten aanzien van mijn onderzoek is leiding nemen binnen intervisie belangrijk. Het artikel 'Leiding geven' (Otter, 2005) gaat hier dieper op in. Belangrijk is dat er eerst een 'contactkring' wordt gemaakt, omdat van hieruit gerichtheid en betrokkenheid is op elkaar. Ook moet de leraar beschikken over een grote mate van 'sensitieve responsiviteit'. Dat wil zeggen dat hij gevoelig moet zijn om de signalen bij de leerlingen waar te nemen en de emotionele betekenis daarvan te onderkennen. Hij is responsief als hij een reactie geeft op

datgene wat hij waarneemt. Probeer vriendelijk te zijn in je stemgebruik en zorg dat je een centrale positie inneemt, zodat iedereen je goed kan zien. Pas het tempo aan en geef alertheidssignalen af aan de groep of aan individuele leerlingen. In je communicatie is het belangrijk eenduidig te zijn, zeg je wat je bedoelt en komt dit overeen met wat je uitstraalt. Door te benoemen wat de ander doet en dit vooral instemmend te doen, bepaal je de sfeer en wordt de betrokkenheid van de ander gestimuleerd.

Een belangrijke taak van de leraar is om individuele initiatieven te verbreden naar de hele groep. Hierbij is nadrukkelijk ontvangen een manier om leiding in handen te houden. Steeds opnieuw pak je door ontvangstbevestiging de beurt terug. Een beurtverdeling ziet er als volgt uit; opening van de beurt, de uitwisseling en de afsluiting van de beurt. Het is belangrijk dat een leerkracht zich hiervan bewust is, omdat hij duidelijk leiding en richting kan geven aan degene die het initiatief heeft en hiermee de aandacht en focus vasthoudt op het onderwerp. Uit de hier bovenstaande interactieprincipes volgt het leiding geven aan interactie en communicatie. Deze interactieprincipes zijn ook terug te voeren naar groepscommunicatie binnen een intervisiegroep. Leiding geven aan een intervisie groep betekent dat er aan principes als oogcontact, instemmend benoemen en beurtverdeling moet worden voldaan wil deze effectief zijn.

Ook luisteren is een krachtige manier om te communiceren die de effectiviteit op het werk kan vergroten. Volgens Brounstein (2002) wordt de kracht hiervan onderschat. Actief luisteren zorgt ervoor dat je een positieve invloed op anderen kunt uitoefenen.

Er zijn verschillende vormen, waaronder passief luisteren. Vormen van gedrag die hierbij horen zijn oogcontact met de spreker, een weinig levende gezichtsuitdrukking, af en toe knikken met het hoofd en af en toe het geven van een verbale bevestiging zoals 'ja'.

De luisteraar is wel betrokken, maar voegt weinig toe om het verloop van het gesprek te stimuleren.

Als selectief luisteraar ben je op consistente wijze inconsistent in je luistergedrag. Deze luisteraar kijkt ongeïnteresseerd, kijkt af en toe weg naar andere dingen, zit er stilletjes bij. Hij/zij reageert emotioneel en valt de spreker in de rede en neemt het gesprek over. Hij/zij kan van onderwerp veranderen en een vraag stellen over iets wat hem of haarzelf aangaat. Mensen zijn selectief in wat ze horen, maar ook in degene die spreekt en de manier waarop de boodschap wordt gepresenteerd.

Een oplettende luisteraar is productiever. Deze is meer betrokken en minder kritisch. Er is goed oogcontact, kijkt geïnteresseerd met een oprechte gezichtsuitdrukking en knikken om aan te geven dat ze het begrijpen. Ze geven eenvoudige bevestigingen. Er worden meer vragen gesteld, waarbij gezocht wordt naar feiten. Emoties kunnen niet goed achterhaald worden, hierin schieten ze tekort.

Een actieve luisteraar krijgt de volledige boodschap van de spreker mee, de feiten en de gevoelens. Hierin worden de emoties bevestigd en wordt achterhaald waarom bepaalde emoties worden uitgedrukt.

Naast bovengenoemde definities geeft Brounstein (2002) nog een pragmatische benadering waarbij hij wijst op het belang van instemmend benoemen in relatie tot mijn rol als begeleider. Hij zegt dat het belangrijk is om je boodschap opnieuw te formuleren en je begrip van de feiten of inhoud van die boodschap te tonen en te controleren. Het is een herformulering in je eigen woorden, maar geen herhaling van de exacte woorden van de spreker. Soms heeft een boodschap die je hoort betekenissen die zowel feiten als gevoelens bevatten. In die gevallen kun je het gereedschap gebruiken dat we reflectief omschrijven noemen. Reflectief omschrijven is een combinatie van gevoelens terugkoppelen (reflecteren) en omschrijven, waarbij de emotie en de inhoud worden opgepikt om te laten zien dat je de bedoeling begrijpt en om die bedoeling te controleren.

Dit laatste is een mooi voorbeeld van hoe het instemmend benoemen aankomt bij de ander. Je koppelt terug naar de ander, waarbij je benoemt wat je ziet of voelt.

Ik ben benieuwd hoe onze communicatie verloopt binnen een intervisiegroep. Om te analyseren hoe ik communicatie kan vertalen naar waarneembaar gedrag helpt mij het kader van basiscommunicatie. In dit schema wordt de opbouw van communicatie aangetoond. De eerste twee elementen zijn voorwaarden om te komen tot overleg en conflicthantering.

Kenmerken van geslaagde interactie en leidinggeven

Clusters	Patronen	Elementen
1. Initiatief en ontvangst	Attent zijn	Toewenden Aankijken Vriendelijke intonatie Vriendelijke gezichtsexpressie Vriendelijke houdingen
	afstemmen	Meedoen Ja-knikken Benoemen Ja-zeggen
2. Uitwisseling in de kring	Kring vormen	In kring betrekken Rondkijken Ontvangst bevestigen
	Beurten maken	Beurt geven en nemen Gelijke beurtverdeling
	Coördinatie	Samen handelen Elkaar helpen
3. Overleg	Meningsvorming	Mening: -geven -aannemen -uitwisselen -onderzoeken
	Inhoudelijkheid	Onderwerpen: -aanreiken -uitwerken en uitdiepen
	Besluitvorming	Afspraken over: -voorstellen -overeenkomen -bijstellen
4. Conflicthantering	Tegenstelling	Intenties onderzoeken
	Benoemen	
	Contact herstellen	Terugvoeren naar clusters 1,2,3
	Onderhandelen	Standpunten vaststellen Regelingen overeenkomen

Uit: Dekker, T. & Biemans, H. (1994) Videohometraining in gezinnen. Houten/ Zavetem: Bohn Stafleu Van Loghem

Betrekkend op mijn praktijkonderzoek is de manier waarop je communiceert met anderen erg belangrijk. Je moet begrip hebben voor een ander, waardoor een ander openstaat voor wat jij zeggen wilt. In mijn analyses zal ik na moeten gaan of wij binnen ons team voldoende naar elkaar luisteren. En ook op welke manier wij luisteren.

Wat mijn rol betreft betekent dit dat ik ga letten op het respecteren van wat de ander zegt. Ik wil steeds openstaan voor wat anderen zeggen, zodat zij zich veilig voelen om te durven spreken. Hierin blijf ik vriendelijk en contact maken met alle betrokkenen. Belangrijk is ook dat ik leiding geef. Het schema van Dekker en Biemans (1994) kan mij helpen om mijn interacties in beeld te brengen zodat ik kan zien op welk gebied kansen voor ontwikkeling liggen.

2.4 Wat is het doel van intervisie?

Om duidelijk te maken waarom intervisie binnen onze organisatie past ben ik op zoek gegaan naar doelen hiervan.

“Intervisie heeft tot doel iemands professionaliteit te vergroten door zijn persoon in relatie tot bepaalde ervaringen en vraagstukken te bespreken. Het gaat bijvoorbeeld om zaken als hoe deze persoon met anderen samenwerkt, hoe hij omgaat met lastige situaties, hoe hij tot oordeelsvorming komt. Waar het bij intervisie met name om gaat is dat een

professional de kans krijgt met behulp van collega's te reflecteren op zijn eigen handelen en denken. Tegelijkertijd helpt het intervisieproces alle overige deelnemers om te leren zorgvuldig te adviseren, dat wil zeggen het eerste oordeel op te schorten, tijd te nemen om de aangedragen situatie zorgvuldig in beeld te brengen, door te vragen naar het probleem achter het probleem alvorens over te stappen naar het formuleren van een advies". (De Haan, 2001, p.7)

Hendriksen (2007) geeft aan dat het doel van intervisie het vergroten van de professionele uitvoering van het werk is en het verhogen van de professionele deskundigheid en kwaliteit. De belangrijkste doelen van intervisie volgens Hendriksen (2007) zijn:

- Het ontvangen van aandacht en steun van collega's.
- Leren experimenteren.
- Het zoeken van de vraag achter de vraag.
- Nuttige adviezen en concrete resultaten.

Volgens Meer, W de, Rombouts, T. (2005) gaat het doel van intervisie over elkaar uitnodigen tot zelfreflectie, ondersteuning krijgen van elkaar, deskundigheden vergroten of op peil houden, doorgaand leren van praktijkervaringen van en met elkaar.

Groot, A. de, Nobel, G. (2005) omschrijven het doel van intervisie als volgt:

"De professionaliteitsopvatting....ziet de leraar niet als solist. De leraar is medeverantwoordelijk binnen een school of schoolgemeenschap. Intervisie bereidt in zekere zin voor op die gedeelde verantwoordelijkheid met collega's. Naast het denken vanuit een reflectiemodel moet dus ook gedacht worden vanuit een collectief reflectie-idee. Dit is wat intervisie als werkvorm ontwikkelt: het collectief leren. Dit hangt samen met...de school als lerende organisatie." (Groot, 2005, p. 20)

Op onze school hebben wij in onze visie opgenomen dat de tijd waarin 24 kinderen met 1 leerkracht in 1 lokaal zitten voorbij is. Een manier om deze eilandjescultuur te doorbreken is het aangaan van intervisiegroepen. Hierbij gaat het niet zozeer om antwoorden te krijgen op vragen, maar ook om het proces zelf. Hoe kun je elkaar helpen en hoe kun je jezelf professionaliseren? Dit is wat ik met het starten van de intervisiegroepen wil bereiken. Zoals ook Groot, A. de, Nobel, G. (2005) aangeven dat intervisie iets is dat je samen met elkaar opbouwt. Professionalisering van leerkrachten wil zeggen dat je samen reflecteert.

2.5 Wat is de meerwaarde van intervisie als professionaliseringsinstrument?

Na het lezen van literatuur over wat het belang van intervisie is kom ik tot de volgende opsomming die voor mij de belangrijkste zaken weergeven.

Het belang van zich inleven in een ander, gezamenlijk nadenken waardoor er een sfeer ontstaat van collegialiteit. Elkaar adviezen leren geven, maar ook ontvangen en zodoende van elkaar leren. Mooi vond ik ook dat er door Delnoij, J. & Dalen, W. van (2003) werd geschreven over het beter inzicht krijgen in jezelf, probleemhouders krijgen meer inzicht in eigen patronen van denken.

Het samen leren verlaagt de drempel om met collega's over professionele zaken te praten. Collegiale interactie kan een inspiratiebron zijn voor autonoom handelen. Men accepteert verschillen en er wordt rekening gehouden met de fasen van betrokkenheid van de leraar. Er is aandacht voor collegialiteit. Het samenwerken en reflecteren geeft zicht op het eigen handelen en op de effecten hiervan op leerlingen (Heijkant, Wegen, 2005).

Literatuur rondom coöperatief leren richt zich ook op leerproces van volwassenen. Ook voor hen is het van belang om de zone van de naaste ontwikkeling aan te spreken en aangeboden te krijgen. Het werkt motiverend als je met elkaar plannen maakt.

In Rino (2011) wordt aangegeven dat de meerwaarde van intervisie ligt in het organiseren van doorgaande reflectie (anders dan in een afgebakende training) op het eigen handelen met behulp van professionals met vergelijkbare werkproblemen of achtergrond.

Volgens Groot, A. de & Nobel, G. (2005) is intervisie een methode tot professionalisering, dat wil zeggen het leren staat voorop, het groeien en zich ontwikkelen als professional is belangrijker dan het vinden van een eenmalige oplossing van een praktijkprobleem. Voornaamste factor in dit leren is de reflectie, waarbij de deelnemers in de groep elkaar helpen en stimuleren in deze reflectie.....naarmate we meer naar buiten gaan, hebben we meer van binnen nodig.

De meerwaarde van intervisie ligt in het verlengde van het doel. Samen komen tot oplossingen om zo jezelf te ontwikkelen als professional. Intervisie wordt volgens Rino (2011) gezien als een krachtig instrument voor professionalisering, waarbij collega's een gezamenlijke focus hebben en op dat moment bewust bezig zijn met een leervraag. Hierdoor komt reflectie op gang en krijgen collega's meer inzicht in elkaar wat de dagelijkse samenwerking bevordert.

Uit de literatuur komt duidelijk naar voren dat de meerwaarde van intervisie ligt op het gebied van reflecteren samen met elkaar. Voor leerkrachten zeker iets wat aandacht behoeft. Terugkijken naar hoe iets is verlopen, kijken wat er de volgende keer beter kan. Het blijft een lerend proces. Tevens is het zo dat intervisie een geplande activiteit is, er wordt tijd genomen om met elkaar in gesprek te gaan. Binnen ons team wordt ook veel besproken, maar veel informatie wordt in de koffiekamer uitgewisseld en verloopt niet structureel.

In mijn onderzoek betekent dit dat een goede intervisiebijeenkomst leerkrachten kan brengen naar nieuwe inzichten rondom eigen aanpak en handelen. Om hierachter te komen zal ik met leerkrachten de intervisiebijeenkomsten moeten reflecteren. Deze andere vorm van werken met elkaar en leren van elkaar moet volgens Korthagen & Lagerwerf (2008) niet alleen in je vingers zitten, maar ook tussen je oren komen. Hierbij is kritische feedback van anderen onmisbaar.

In het volgende hoofdstuk beschrijf ik welke instrumenten ik zal inzetten om op bovenstaande vragen een antwoord te krijgen.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

3.1 Opbouw van het onderzoek

Dit praktijkonderzoek gaat over het starten van een intervisiegroep binnen ons onderwijs. De hoofdvraag luidt:

‘Op welke manier kan ik richting geven aan effectieve interactie binnen een intervisiegroep met leerkrachten op de Adrianus school?’

Deelvragen die daaruit volgen zijn:

- Hoe kunnen we onze interactie meer effectief maken?
- Wat is mijn rol tijdens intervisie met beeld en wat is effect van mijn interventies?

3.2 Onderzoeksmethodologie

Mijn onderzoek is een praktijkonderzoek. Het doel van reflectie en praktijkonderzoek is hetzelfde, namelijk het verbeteren van het eigen handelen in de praktijk.

“Praktijkonderzoek komt voort uit praktijkvragen, uit concrete verlegenheidsituaties in een school of instelling. De kennis die het praktijkonderzoek oplevert, dient in eerste plaats te leiden tot kwaliteitsverbetering van die praktijksituatie” (Harinck, 2006, p.16).

Praktijkonderzoek wil zeggen actie ondernemen, uitgaande van een eigen vraagstelling. Vandaar dat dit een actieonderzoek is. De filosofie achter dit onderzoek heeft te maken met dat je iets met inzet doet, nieuwe dingen uitprobeert, grondig uitzoekt wat werkt en wat niet en daadwerkelijk initiatieven ontplooit, om zodoende te worden tot een bekwame professional (Kallenberg 2007). Door een actieonderzoek te doen kom je in een leerproces waarbinnen je jezelf blijft ontwikkelen en verbeteren. Een onderzoekende houding is hierbij van belang.

Een actieonderzoek is onderzoek dat gericht is op het eigen handelen en de situatie waarin dit handelen plaatsvindt. Het wordt vaak omschreven als een cyclisch onderzoek, dat wil zeggen dat het verloopt volgens een aantal opeenvolgende fases, na elke fase kunnen er weer nieuwe vragen ontstaan, die weer aanleiding kunnen worden voor een volgende cyclus. Als ik deze theorie terugkoppel naar mijn onderzoekssituatie ziet deze er als volgt uit:

- Ik probeer iets nieuws (intervisie).
- Ik ga uitzoeken wat werkt en wat niet door het invullen van een kijkwijzer n.a.v. de beelden van intervisie.
- Initiatieven ontplooiën (stap zetten intervisie en intervisie met beeld).
- Binnen dit leerproces ontwikkel ik mezelf, doordat ik mijn rol kritisch ga analyseren. Ook anderen gaan mee in deze ontwikkeling (samenwerkend leren).
- Er is sprake van een cyclisch onderzoek; tijdens eerste intervisie gebeurt iets en in de tweede intervisie ga ik hierop door.
- Nadenken over het uiteindelijke doel; intervisie als vast onderdeel maken binnen de nieuwe school in 2011-2012. Ik streef naar een verbetering van ons onderwijs.

Een actieonderzoek als methode voor onderwijsontwikkeling gaat uit van een algemeen idee over de gewenste verandering. (Ponte, 2002) omschrijft actieonderzoek als:

Een geheel van activiteiten van docenten die:

- Met behulp van technieken en strategieën van sociaalwetenschappelijk onderzoek reflecteren op hun eigen handelen en de situatie waarin dat handelen plaatsvindt en;
- Op basis van de zo verkregen inzichten hun handelen of de situatie waarin dat handelen plaatsvindt systematisch proberen te veranderen.

Het gaat erom dat professionals inzichten verwerven in hun huidige handelen om dit vervolgens te gebruiken voor het toekomstige handelen. De inzichten die hierdoor ontstaan komen tot stand:

- Op basis van analyse en interpretatie van systematisch verzamelde gegevens.
- In dialoog met anderen.
- Met de inzet van collega's.
- Met als doel praktijk en het eigen handelen hierin te verbeteren.

Wat betekent een actieonderzoek voor mij?

- Het maakt mij vaardig om een kennisonderdeel uit te diepen, om relevante informatie op te zoeken en leesbare publicaties te identificeren.
- Het zorgt ervoor dat ik me vragend opstel ten aanzien van mijn eigen onderwijsopvattingen en onderwijsgedrag. Het biedt mij de mogelijkheid om deskundiger te worden in het reflecteren op eigen ervaringen om zo mijn praktijk bij te sturen.
- Het biedt mij de gelegenheid om vanuit een betrokkenheid op de samenleving een gefundeerd standpunt te ontwikkelen over maatschappelijke thema's.

Het mooie van een actieonderzoek vind ik dat het verbeteringsproces centraal staat en niet het onderzoek. Mijn onderzoek is niet alleen gericht is op het opstarten van intervisie, maar ook hoe wij ons als team hierin kunnen verbeteren, en hoe ik mijzelf hierin verder kan ontwikkelen. Mijn leervraag is dus ook een handelingsvraag. Het verbeteren van het handelen staat centraal. Hiermee ben ik aan de slag gegaan. Na het analyseren van mijn interventies pas ik deze in de volgende intervisie weer aan. Ik doe onderzoek in mijn eigen praktijk. Om hier een beter inzicht in te krijgen gebruik ik mijn 'critical friends'. Ik laat hen een fragment zien van mijn intervisie en vraag hen hiernaar te kijken. Op deze manier maak ik mijn onderzoek meer betrouwbaar.

3.3 Onderzoeksmethoden

Tijdens mijn onderzoek ga ik een aantal methoden inzetten. In onderstaande paragrafen worden deze nader uiteengezet.

3.3.1 Effect van intervisie met VIA (video interactie analyse) aan de hand van het schema basiscommunicatie

Volgens Harinck (2009) is observeren een van de belangrijkste manieren om tot kennis te komen. Observeren is meer dan alleen visueel waarnemen, het is ook 'horen'. Bij observeren is structuur nodig, daarom gebruik ik video interactie analyse (VIA) bij intervisie.

Den Otter (2009) geeft aan dat begeleide intervisie een werkvorm is ter bevordering van professionalisering van collega's onderling. Het is een actieve informatie-uitwisseling, middels een vastgestelde structuur, waarin leraren hun leervragen delen en uitwisselen met collega's om het eigen professionele handelen te verbeteren.

De begeleide intervisie zal plaatsvinden volgens het basisinterview model van Hendriksen (2009). Hieruit komt sterk naar voren dat vooral beginnende intervisiegroepen gebaat zijn bij een basisstructuur voor intervisie die consequent en degelijk wordt aangeleerd. Zie bijlage 2 voor het model. Door in VIA microanalyses in te zetten ga ik kleiner kijken naar kernpatronen en kan ik mijn eigen rol als begeleider aanpassen. Middels het schema van basiscommunicatie kan ik bepaalde gedragingen scoren. Ik zal mij richten op cluster 1 t/m 3. Cluster 4 (conflicthantering) zal nog niet voorkomen binnen de eerste 3 bijeenkomsten.

Bij het analyseren van de beelden probeer ik een antwoord te krijgen op de vragen op welke manier ik richting kan geven aan effectieve interactie binnen een intervisiegroep, hoe we onze interactie meer effectief kunnen maken en wat mijn rol-neming is tijdens intervisie met beeld.

3.3.2 Effect van intervisie op leerkrachten aan de hand van scaling en vragenlijst

Ik laat leerkrachten fragmenten (terugkoppeling) van de intervisie analyseren en bekijken wat sterke kanten en kansen voor ontwikkeling zijn om zo leerkrachten bewust te maken van de manier waarop wij binnen een groep communiceren. Binnen een schaal van 0 tot 10 vraag ik leerkrachten aan te geven hoe zij zichzelf communicatief vaardig vinden binnen de intervisie groep met als doel ontwikkeling te zien naarmate wij als team meer bewust met communiceren bezig zijn. De schaalvraag kan mij meer inzicht geven hoe zij zichzelf zien binnen een groep wat betreft communicatie.

3.3.3 Reflectie op eigen ontwikkeling: feedback en logboek

Door het bijhouden van een logboek wil ik in kaart brengen hoe ik mijn eigen proces heb beleefd gedurende het onderzoek. Om op een systematische manier te werk te gaan heb ik mezelf hierbij een aantal vragen gesteld om de situatie concreet in beeld te brengen (Kallenberg 2007) met als doel steeds in ontwikkeling te blijven. Hiernaast vraag ik leerkrachten aan te geven hoe zij mijn rol als begeleider ervaren, zodat ik steeds mijn doelen kan bijstellen.

3.4 Plan van aanpak van het actieonderzoek

Ik stel, in overleg met het team een datum vast waarop we bij elkaar kunnen komen om een start te maken met een intervisiegroep. In deze bijeenkomst zal ik het team meenemen in een stuk theorie en wat mijn onderzoek inhoudt.

Tijdsschema

Januari 2011	Literatuur lezen	
Februari 2011	1 ^e intervisiebijeenkomst	Uitleg intervisie (bijlage 3) Doel intervisie Contract (bijlage 1) Basisintervisiemodel (bijlage 2) VIA in trajectbeschrijving (bijlage 6) Microanalyse (bijlage 7+9) Schema basiscommunicatie (bijlage 8)
	Analyses	
Maart 2011	2 ^e intervisiebijeenkomst	Reflecteren 1 ^e intervisie met beeld Betekenis effectieve communicatie (bijlage 4) VIA in trajectbeschrijving Microanalyse Schema basiscommunicatie
	Analyses	
April 2011	3 ^e intervisiebijeenkomst	Reflecteren 2 ^e intervisie met beeld Theorie groepscommunicatie (bijlage 5) VIA in trajectbeschrijving Microanalyse Schema basiscommunicatie
	Analyses	
Mei 2011	Interpretaties en conclusies	

3.5 Validiteit en betrouwbaarheid van data

Bij praktijkonderzoek probeert men de verschillende gezichtspunten ten aanzien van het onderzoeksonderwerp op tafel te krijgen door vanuit verschillende invalshoeken naar dit onderwerp te kijken (Harinck, 2009). Op die manier wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd. Het onderzoek op wetenschappelijke grondslag is erop gericht om op betrouwbare en controleerbare wijze nieuwe kennis te genereren, kennis die voor anderen toepasbaar is.

Betrouwbaarheid

Met betrouwbaarheid wordt bedoeld 'de herhaalbaarheid', de nauwkeurigheid van een 'meting' (Harinck, 2009).

Op welke manier kan ik richting geven aan effectieve interactie binnen een intervisiegroep?

Het onderzoek is betrouwbaar doordat er drie intervisiebijeenkomsten hebben plaatsgevonden, steeds volgens dezelfde structuur. De beelden zijn geanalyseerd op steeds dezelfde wijze. Gegevens vanuit het onderzoek zijn alleen van toepassing op deze groep en in deze context en niet generaliseerbaar naar andere contexten.

Validiteit

Met validiteit wordt bedoeld 'is de uitslag geldig, klopt het beeld' (Harinck, 2009).

Hoe kunnen we onze interactie effectief maken?

Er is gebruik gemaakt van een competentie belevingsschaal. Omdat niet steeds dezelfde leerkrachten de scalingslijst hebben ingevuld is er sprake van een kleine steekproef en is deze niet generaliseerbaar naar andere groepen leerkrachten of andere scholen, het is valide voor deze groep.

Door de data te laten controleren door de intervisie groep en steeds alles te laten lezen door mijn 'critical friends' zorg ik ervoor dat de gegevens valide en betrouwbaar zijn.

Een nadeel van een actieonderzoek is dat het niet vast te stellen is of er voldoende professionele afstand is. Het kan zijn dat nieuw opgedane kennis (te) (sterk) gekleurd wordt door de eigen ervaringen van de onderzoeker. Daarbij gaat het in deze situatie altijd om een case-studie. Het onderzoek is gericht op het eigen onderwijs op de eigen school. Door VIA heb ik gepoogd om te objectiveren en door herhaling in structuur in betrouwbaarheid en validiteit tegemoet te komen.

Er is geen vergelijk dus het is onmogelijk vast te stellen of de interventies ook zouden werken in een ander team, met een andere onderzoeker. Omdat er niet gelijktijdig een zelfde onderzoek loopt in een zelfde situatie waar een andere oplossing wordt gekozen, is het ook niet mogelijk om achteraf vast te stellen of de oplossing de best mogelijke was. Het heeft geen wetenschappelijke waarde, maar wel geldigheid voor de situatie in mijn team.

3.6 Ethische kwesties

De belangrijkste aspecten van mijn grondhouding als onderzoeker zijn volgens Harinck (2009) : empirisch (vertrouwt op de zintuigen), werkwijze is methodisch en systematisch, kritische instelling (is het wel zo? hoe komt het dat?) verifieert (checkt gegevens), leidt conclusies zorgvuldig uit de gegevens af en gaat zorgvuldig om met alle betrokkenen. Het is heel goed om me voortdurend van deze aspecten bewust te zijn gedurende mijn onderzoek en tevens in mijn werk als intern begeleider. In de studiereader SVIB M SEN (2010) staan bij de leer- en onderzoekslijn staan zes principes ontleend aan de notitie Wetenschappelijk onderzoek; dilemma's en verleidingen (Boerman, 2005) voor ethische reflectie op het praktijkonderzoek uitgewerkt die handvatten geven bij de praktische uitwerking.

Die principes heb ik in schema samengevat en er aandachtspunten voor mezelf aan gekoppeld zodat ik alle principes steeds bewaak en respecteer.

Principes voor ethische reflectie	Inhoud van het principe	Wat betekent het voor mij?
Vertrouwen, bedrog en zelfbedrog	Resultaten in het onderzoek zijn gebaseerd op transparante en navolgbare gegevens	Ik gebruik de APA norm bij vermelding van bronnen. Ik benoem wat ik ga doen en ga na of de ander begrijpt wat ik bedoel
Zorgvuldigheid en nalatigheid	Vraagstellingen worden weloverwogen opgesteld en met zorg beantwoord. Vraag toestemming aan betrokkene en ga anoniem om met gegevens	Zonder toestemming van de betrokkenen gaat mijn eindproduct niet naar de opleiding. Ik ga anoniem om met gegevens
Volledigheid en selectiviteit	Alle uitkomsten en resultaten spelen een rol	Ik neem alle data mee in mijn onderzoek
Concurrentie en collegialiteit	Nieuwe kennis moet gedeeld worden met anderen. Loyaliteit ten opzichte van collega's	Ik sta open voor kritiek en werk samen met critical friends
Publiceren, auteurschap en geheimhouding	Zorgvuldigheid in het vermelden van bronnen en geen namen gebruiken	Ik gebruik initialen. Waarborg professionele bronvermelding met APA normen
Onderzoek in opdracht	Student blijft eigenaar van het onderzoek. Op de hoogte zijn van opleidingseisen	Mijn onderzoek is sterk gerelateerd aan mijn praktijk

Tijdens SVIB-trajecten hebben we afgesproken dat informatie zonder toestemming niet naar buiten mag. Zo is dit ook het geval bij de intervisiebijeenkomsten. Alles wat we daar bespreken blijft vertrouwelijke informatie. Ik heb een contract samengesteld (zie bijlage 1) en dit met alle collega's besproken. Dit is de basis van intervisie, iedereen moet zich veilig voelen om te kunnen spreken.

De data die ik verzamel tijdens mijn onderzoek, worden in het volgende hoofdstuk gepresenteerd.

Hoofdstuk 4 Data verzameling, analyse en interpretatie

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteer ik de dataopbrengsten. Achtereenvolgens presenteer ik de data, analyses en interpretaties van:

- VIA (video interactie analyse) in het trajectverslag van de begeleide intervisie.
- Het schema van de basiscommunicatie.
- De schaalvraag competentiebeleving.
- Perspectief vanuit de leerkrachten.
- Logboek procesbeschrijving eigen begeleiderrol intervisiegroep.

4.2 VIA in het trajectverslag van de begeleide intervisie

Ik heb de beelden van de begeleide intervisie geanalyseerd zoals een SVIB-traject, om er zo achter te komen waar de kernpatronen zichtbaar zouden worden. Hierbij heb ik een onderscheid gemaakt tussen VIA in de leerkrachtcommunicatie en VIA in mijn begeleidersrol (zie bijlage 6). Hiernaast ben ik kleiner gaan kijken door microanalyse toe te passen. Ook deze data heb ik hieronder verwerkt (zie bijlage 7 en 9).

Eerste intervisie

VIA planmatig begeleiden:

- Niet gelijkwaardige en slordige beurtverdeling.
- Veel door elkaar praten.
- Enthousiaste leerkrachten.
- Leerkrachten nemen zelf beurten.

VIA begeleiderscommunicatie:

- Zwak leiding geven aan beurtverdeling.
- Sterk leiding geven in structuur intervisie.

Kernpatroon en interpretatie (microanalyse):

Ik geef geen beurten aan de leerkrachten. Zij nemen zelf beurten, maar gaan hierbij over elkaar heen en laten elkaar niet uitpraten. Ik volg en ontvang hierin. Daarom zijn mijn doelen voor de tweede intervisie: letten op de beurtverdeling en hierin leiding door leerkrachten een beurt te geven.

Tweede intervisie

VIA planmatig begeleiden:

- Meer volgen en ontvangen door iedereen.
- Elkaar laten uitpraten.

VIA begeleiderscommunicatie:

- Meer leiding nemen door terug te pakken.
- Blijf in volgen tijdens discussie.

Kernpatroon en interpretatie (microanalyse):

Ik geef leerkrachten duidelijk een beurt en anderen laten hen uitpraten. Ik geef leiding door beurtinitiatief te nemen en geef leiding doordat ik aan leerkrachten uitspreek wat ik van hen verwacht. Hiernaast blijf ik teveel in volgen als leerkrachten door elkaar praten en neem ik geen initiatief door leiding te nemen en te benoemen wat ik zie. Daarom zijn mijn doelen voor de derde intervisie: vooral letten op het geven van leiding als leerkrachten door elkaar praten door te benoemen wat ik zie en vooral door dit instemmend te doen.

Derde intervisie

VIA planmatig begeleiden:

- Om de beurt praten.
- Elkaar vragen stellen.

VIA begeleiderscommunicatie:

- Sterker de leiding nemen.
- Zwak in afronden van beurten.

Kernpatroon en interpretatie (microanalyse):

Ik heb geanalyseerd op leiding geven als leerkrachten door elkaar praten. Dit komt eigenlijk de hele vergadering niet voor. Wel zag ik na de analyses dat ik de beurten niet goed afsluit.

4.2.1 VIA en interpretaties van het trajectverslag van begeleide intervisie

Uit deze analyses interpreteer ik het volgende;

Het viel me op dat ik tijdens de eerste intervisie veel bleef hangen in volgen en ontvangen. Ik nam soms helemaal geen leiding. Dit had ook te maken met het feit dat ik het ook iets van de leerkrachten wilde maken en het daarom niet steeds over wilde nemen.

Tijdens de tweede intervisie geef ik duidelijk meer beurten, omdat leerkrachten ook aangaven dat er veel door elkaar werd gepraat. Het blijft voor mij moeilijk als leerkrachten met elkaar in discussie gaan om ertussen te komen, omdat ik niet goed weet op welke manier ik dit moet doen. Ik was me er niet bewust van dat ik de beurten niet goed afsluit.

Door VIA heb ik inzicht gekregen dat dit wel belangrijk is om de contactname rond te maken. Leerkrachten praten steeds minder door elkaar, ze zijn zich hier meer bewust van geworden doordat ik de doelen van effectief communiceren met hen besproken heb.

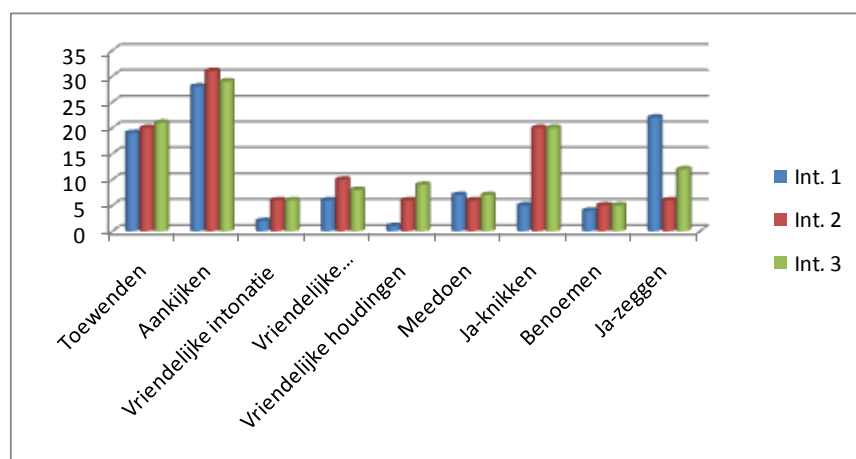
4.3. Het schema van basiscommunicatie

Het schema van basiscommunicatie heb ik gebruikt om te kijken welke elementen ik inzet tijdens het leiden van de intervisie. Ik kan zo ook zien in welk cluster we zitten en waar we naartoe willen groeien. Per cluster heb ik gekeken naar de frequentie van de verschillende elementen. Ik heb deze geturfd in 3 verschillende fragmenten van de 3 intervisies. Per intervisie heb ik een begin-, midden- en een eindfragment gekozen (zie bijlage 8).

4.3.1. Data, analyses en interpretaties van het schema van basiscommunicatie

Cluster 1:

cluster 1 (initiatief en ontvangst)	Intervisies		
	1	2	3
Toewenden	19	20	21
Aankijken	28	31	29
Vriendelijke intonatie	2	6	6
Vriendelijke gezichtsexpressie	6	10	8
Vriendelijke houdingen	1	6	9
Meedoen	7	6	7
Ja-knikken	5	20	20
Benoemen	4	5	5
Ja-zeggen	22	6	12



Uit de data haal ik de volgende analyses wat betreft cluster 1 (initiatief en ontvangst):

- Mijn vriendelijke uitstraling gaat de 2^e en 3^e intervisie omhoog.
- Het ja-knikken is na de 1^e intervisie gegroeid.
- Het ja-zeggen is in de 1^e intervisie hoog, wordt de 2^e intervisie veel minder en stijgt de 3^e intervisie weer wat.
- De interventies meedoen en benoemen blijven veelal gelijk.
- De interventies toewenden en aankijken pas ik over het algemeen veel toe.

Uit deze analyses interpreteer ik het volgende:

De interventies die gericht zijn op een vriendelijke uitstraling zouden gestegen kunnen zijn omdat ik me meer op mijn gemak voelde tijdens de 2^e en 3^e intervisie.

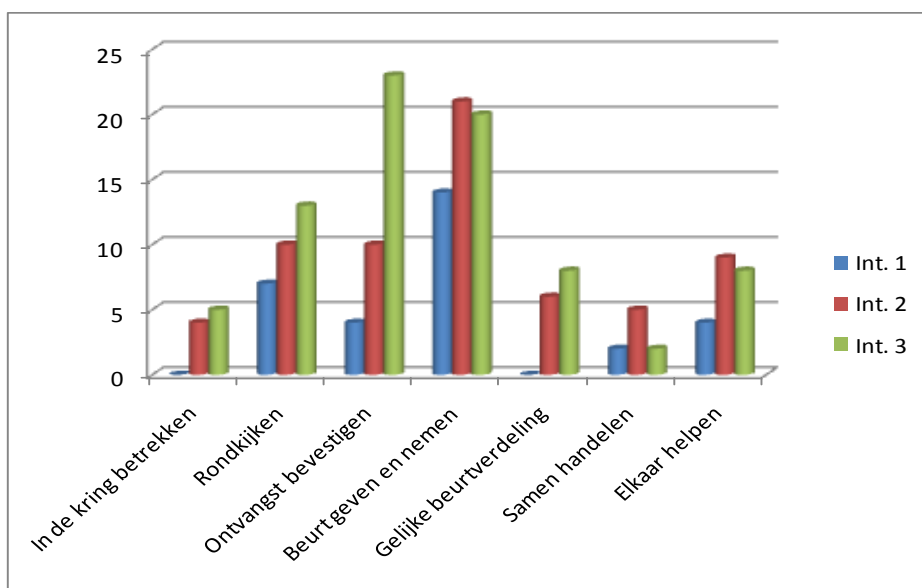
De interventies ja-zeggen en ja-knikken heffen elkaar op, hieruit kan ik opmaken dat het ja-knikken en ja-zeggen in evenwicht is. Ik heb hierin steeds redelijk hoog gescoord, waardoor ik dus laat zien dat ik anderen ontvang.

Meedoen en benoemen zijn interventies die meer liggen op het inhoudelijke vlak. Hierin heb ik nog een slag te maken. Voor mij betekent dit dat ik meer zal moeten doorvragen op wat anderen bedoelen of welke betekenis ze ergens aan geven. Ik ben nog teveel bezig met hoe ik leiding moet geven en kan nog me nog niet helemaal overgeven aan het gesprek.

Bewustwording zorgt ervoor dat bepaalde interventies toenemen. Ik heb mijn handelen aangepast na de analyses en interpretaties van de voorgaande interviews. Door het terugkijken naar mezelf op beeld zag ik dat ik meer leiding wilde geven en mijn team dit ook nodig had, omdat er anders teveel door elkaar werd gepraat.

Cluster 2:

cluster 2 (uitwisseling in de kring)	Interviews		
	1	2	3
In de kring betrekken	0	4	5
Rondkijken	7	10	13
Ontvangst bevestigen	4	10	23
Beurt geven en nemen	14	21	20
Gelijke beurtverdeling	0	6	8
Samen handelen	2	5	2
Elkaar helpen	4	9	8



Uit de data haal ik de volgende analyses wat betreft cluster 2 (uitwisseling in de kring):

- In alle interventies ben ik meer initiatiefrijker in de 2^e interview.
- Ontvangst bevestigen is sterk toegenomen.
- Er is een opvallende groei waar te nemen in beurten geven en nemen.
- Het samen handelen, elkaar helpen en beurten geven en nemen is de 2^e interview goed gegroeid en bij de 3^e interview wat teruggelopen.
- De interventies rondkijken en het betrekken in de kring nemen toe.
- De interventie gelijke beurtverdeling is toegenomen.

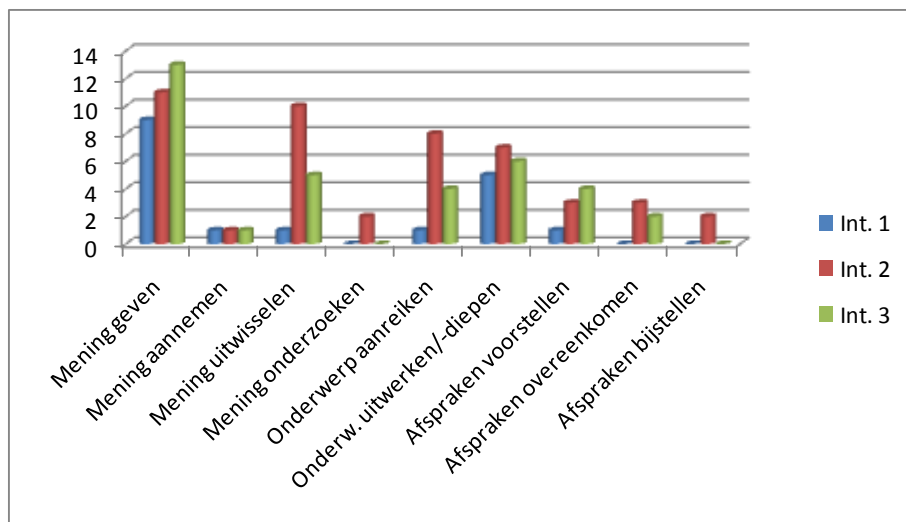
Uit deze analyses interpreteer ik het volgende:

Om leiding te geven zijn de interventies ontvangst bevestigen en beurten geven en nemen belangrijk. Het feit dat gelijke beurtverdeling niet evenredig is gegroeid met beurten geven en nemen zou te maken kunnen hebben met de toename van mijn interventies in het beurten nemen (sneller de leiding terugpakken) en dat een aantal leerkrachten meer beurtinitiatief nemen. Uit mijn eerste microanalyse zag ik dat ik meer beurten moest geven en nemen. Doordat ik hier bewust mee bezig ben geweest zijn deze interventies toegenomen. Ik ben meer gericht op de ander en iets minder met mezelf bezig, dit kan ik terugzien aan de groei van de interventies als rondkijken en het betrekken in de kring toenemen.

Doordat ik in de tweede en derde intervisie meer vasthield aan de structuur van het basisintervisie model en in de adviesfase een strakkere beurtverdeling aanhield, zie ik dat deze hierdoor omhoog is gegaan. Ook is hierdoor de beurtverdeling meer gelijk geworden.

Cluster 3:

Cluster 3 (overleg)	Intervisies		
	1	2	3
Mening geven	9	11	13
Mening aannemen	1	1	1
Mening uitwisselen	1	10	5
Mening onderzoeken	0	2	0
Onderwerp aanreiken	1	8	4
Onderw. uitwerken/-diepen	5	7	6
Afspraken voorstellen	1	3	4
Afspraken overeenkomen	0	3	2
Afspraken bijstellen	0	2	0



Uit de data haal ik de volgende analyses wat betreft cluster 3 (overleg):

- In de 2^e en 3^e intervisie ben ik meer gegroeid naar cluster 3.
- De interventie mening uitwisselen is erg wisselend.
- De 2^e intervisie is mening uitwisselen, mening onderzoeken, onderwerp aanreiken, onderwerp uitdiepen/uitwerken en afspraken overeenkomen/bijstellen hoger dan in de 3^e intervisie.
- De interventies mening geven en afspraken voorstellen groeien iedere intervisie.

Uit deze analyses interpreteer ik het volgende:

Na de 1^e intervisie ben ik me meer bewust geworden van mijn rol om structuur te geven aan het communicatieproces. In de 2^e intervisie heb ik meer leiding gegeven, waardoor het team meer is toegekomen aan overleg (cluster 3).

Uit de grafiek valt op te maken dat een aantal interventies bij de 3^e intervisie weer dalen. Mijn focus (vanuit de microanalyse) lag meer op leiding nemen als leerkrachten door elkaar gaan praten. Deze focus heeft ertoe geleid dat ik als begeleider van het proces onvoldoende richting heb gegeven aan interventies die op de inhoud gericht zijn. In de derde intervisie bleef ik in verhouding teveel gericht op de structuur en op de eerste basiselementen rondom intervisie (ontvangen en uitwisselen in de kring).

4.4 De schaalvraag competentiebeleving

Ik heb de leerkrachten een schaalvraag in laten vullen. Hierbij moesten zij na elke intervisiebijeenkomst invullen hoe competent zij zichzelf zien als het gaat om effectief communiceren binnen een intervisiegroep.

4.4.1 Data, analyses en interpretaties van de schaalvraag competentiebeleving

Schaalvraag competentiebeleving intervisie bijeenkomst: Hoe competent vind ik mezelf als het gaat om effectief communiceren binnen een intervisiegroep?

Intervisie 1 (door 8 leerkrachten ingevuld)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Intervisie 2 (door 7 leerkrachten ingevuld, stagiaire niet)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Intervisie 3 (door 7 leerkrachten ingevuld, stagiaire niet)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Uit deze data haal ik de volgende analyses:

- De eerste intervisie scoren leerkrachten wisselend en lopen de scores uiteen van 2 tot 7: een groot interval.
- Drie leerkrachten scoren de eerste intervisie een 5.
- De tweede intervisie heeft er verschuiving plaatsgevonden en centreren de meeste leerkrachten zich rond de 7: ook een leerkracht 2/3.
- De derde intervisie zitten 5 leerkrachten op 7: 2 leerkrachten op een 4 en 5.
- De derde intervisie is de laagste score een 4.
- Eerste intervisie was het gemiddelde een $41:8=5,1$, tweede een $41:7=5,8$ en de derde een $44:7=6,3$.

Uit deze analyses interpreteer ik het volgende:

Leerkrachten voelen zich steeds competenter naarmate we meer intervisiebijeenkomsten hebben gedaan. Het zou kunnen dat dit komt doordat zij zich meer bewust zijn van hoe zij communiceren na het zien van beelden en het samen analyseren van deze beelden.

4.5 Perspectief vanuit de leerkrachten

Ik heb fragmenten van de eerste en de tweede intervisie teruggekeken met het team. De leerkrachten hebben een analyse gemaakt van deze fragmenten door op te schrijven wat zij sterk vonden en waar ze nog kansen voor ontwikkeling zien. Hiernaast heb ik ze gevraagd om ook te kijken naar mijn rol als begeleider en hoe zij deze hebben ervaren. Na de derde intervisie heb ik een algemene evaluatie gehouden.

4.5.1 Data, analyses en interpretaties van het perspectief vanuit de leerkrachten

Analyse fragment eerste intervisiebijeenkomst ingevuld door leerkrachten

Sterke punten (+)	Kansen voor ontwikkeling (Δ)
Iedereen kan actief meedenken en meepraten III	Niet zoveel door elkaar praten
De inbrenger heeft het idee gehoord te worden	Diepere leervragen aanpakken
Goede opstelling (kring)	Verhelderen is verhelderen
Goede groepsgrootte II	Snellere conclusie
Betrokkenheid II	Niet te snel tot oplossing komen
Actief II	In adviesronde mag inbrenger alleen luisteren II
Luisterende oren IIII	Samenvatten van zaken, soms herhaling
Goede interactie	
Doorvragen	
Rustige sfeer	
Gemotiveerd	

Analyse fragment tweede intervisiebijeenkomst ingevuld door leerkrachten

Sterke punten (+)	Kansen voor ontwikkeling (Δ)
Kort maar krachtig	In adviesronde tips op laten schrijven II
Luisteren	Beter helpen bij herformuleren leervraag
Er kwam een advies uit IIII	
Iedereen heeft inbreng III	
Duidelijk volgen van structuur II	
Model en verhelderen	
Betrokkenheid II	
Rustiger	
Minder oplossingen opgelegd	
In adviesronde luistert de inbrenger	

Analyse fragment tweede intervisiebijeenkomst ingevuld door leerkrachten gekeken naar de rol van de begeleider

Sterke punten (+)	Kansen voor ontwikkeling (Δ)
Positief ingesteld	
Geven van complimenten II	
Goede leiding (op tijd inspringen) III	
Verhelderen van fasen IIII	
Meer rust in de groep	
Rondje 'tips'	
Tijdsduur is goed	
Iedereen krijgt kans op inbreng II	
Open	
Gaat dieper in op antwoorden en probeert tot bruikbare oplossing te komen	
Duidelijke vragen	

Wat hebben deze 3 intervisiebijeenkomsten de leerkrachten opgeleverd?

- Met elkaar werken.
- Ideeën zijn soms makkelijker te vinden dan je zelf denkt of zoekt ('o ja-idee').
- Leidt tot betere communicatie op andere gebieden.
- Je loopt makkelijker binnen bij een ander om iets te vragen.
- Heeft opbrengst voor andere vergaderingen.
- Goede begeleiding.
- Goede structuur, waardoor iedereen aan bod komt.
- Eerst geen idee wat intervisie inhield, nu duidelijk. Ik denk dat het voor heel veel vergaderingen een fijne manier is om in te zetten.
- Heel gestructureerd, dat vind ik prettig.
- Je kunt van elkaar leren, het is 'to-the-point', je kunt niet zo snel van het onderwerp afwijken. Je bent gericht met iets bezig.
- Het werkt ideaal, rondje ideeën en terugkoppelen, het is duidelijk.
- Meer openstaan voor andere ideeën.

Uit de data haal ik de volgende analyses:

- Na de eerste intervisie worden er meer kansen voor ontwikkeling aangegeven door de leerkrachten.
- De leerkrachten geven zelf aan dat er in de adviesronde alleen geluisterd mag worden door de vraagbrenger.
- Leerkrachten geven aan het belangrijk te vinden dat er actief samen met elkaar gedacht en meegepraat wordt.
- In de tweede intervisie wordt aangegeven als sterk punt dat er een advies uitkomt.
- Leerkrachten vullen geen kansen voor ontwikkeling in ten aanzien van de begeleidingsrol.
- Leerkrachten zijn positief over mijn rol en vinden dat ik de fasen goed verhelder.
- De leerkrachten hebben mijn rol pas na de tweede intervisie ingevuld.
- Leerkrachten geven aan dat dit in te zetten is voor andere vergaderingen, communicatie inzetbaar voor andere doeleinden.

Uit de analyses interpreteer ik het volgende:

Leerkrachten zijn enthousiast en willen de manier waarop we binnen intervisie communiceren zelfs breder trekken, ze geven aan dat het voor allerlei onderwerpen te gebruiken is. Hieruit maak ik op dat ze het een prettige manier van samen van en met elkaar leren vinden (een van de doelstellingen van intervisiegroepen). Deze prettige manier van samenwerken leidt tot een hogere betrokkenheid van de leerkrachten bij het proces en hebben daarmee een positieve bijdrage aan een effectieve interactie.

Leerkrachten geven aan dat de manier van leiding geven erg belangrijk is omdat ze aangeven dat in de adviesronde de inbrenger alleen mag luisteren. Deze feedback rondom mijn rol als begeleider, heeft ertoe geleid dat ik me de tweede keer beter gaan focussen op het geven en nemen van beurten.

Het merendeel van de leerkrachten heeft aangegeven dat het verhelderen van de fasen van het basisintervisie model positief is. Hieruit maak ik op dat dit mijn rol in het begeleiden van het proces heeft verduidelijkt en dat het structuur brengt in de manier van communiceren.

4.6 Logboek procesbeschrijving eigen begeleiderrol intervisiegroep

Ik heb een logboek bijgehouden om voor mijzelf bij te houden wat het met mij doet als ik intervisiegroepen ga begeleiden op school. Voor mij is dit een nieuwe ervaring. Ik heb omschreven wat mijn beleving is, welke interventies ik heb ingezet en wat het me heeft opgeleverd (zie bijlage 10).

4.6.1 Data, analyses en interpretaties vanuit mijn logboekbeschrijving

Uit de data haal ik de volgende analyses:

- Ik heb me goed voorbereid, waardoor ik mezelf sterker voelde.
- Het samen analyseren van de beelden heeft de leerkrachten meer bewust gemaakt van het belang van communiceren.
- Ik ben gegroeid in mijn rol als begeleider, een duidelijk leerproces is zichtbaar.
- Ik krijg enorm veel energie van de intervisiebijeenkomsten.
- Het team is enthousiast, wat mij sterker heeft gemaakt.
- Interventies als beurten geven en nemen moet ik nog meer toepassen.
- Ik zou graag meer de kernreflectie toe willen passen, waarom doen leerkrachten iets? Het blijft nu nog wat oppervlakkig, maar dit was ook mijn uitgangspunt.

Uit de analyses interpreteer ik het volgende:

Ik ben tot het inzicht gekomen dat de manier waarop ik me heb voorbereid en de manier waarop ik stapsgewijs het proces ben ingegaan ervoor heeft gezorgd dat ik meer vertrouwen kreeg in mijn rol als begeleider van de bijeenkomsten. Het analyseren van de beelden zoals ik dat tijdens de opleiding heb geleerd hebben me zeker op een hoger niveau gebracht wat betreft leiding geven. Ik heb hierdoor veel duidelijker inzicht gekregen in mijn sterke kanten en waar mijn kansen voor ontwikkeling liggen. Ik heb nog een flinke weg te gaan, maar die ga ik vol vertrouwen tegemoet.

4.7. Samenvatting

Terugkijkend naar mijn onderzoeksvraag en naar de verzamelde data van mijn onderzoek kan ik het volgende concluderen:

Wat betreft mijn begeleidersrol ben ik gegroeid in het toepassen van verschillende interventies, maar weet ik nu ook met welke interventies ik nog een slag te gaan heb, zoals het uitwerken van het cluster overleg en conflicthantering. Deze laatste interventie kan het proces meer in gang zetten om de diepte in te gaan met mijn team door door te vragen en betekenis te geven aan wat mensen zeggen. Ook ben ik trots op mijn team en wat zij aangeven dat het hen heeft opgeleverd. Zij zijn enthousiast en geven aan dat zij competentier zijn geworden wat betreft effectief communiceren. Het analyseren van de beelden, alleen en samen met het team heeft een duidelijk bewustwordingsproces in gang gezet. Het bespreken van een stukje theorie heeft hier zeker aan bijgedragen. Het inzetten van een duidelijke structuur van het model heeft leerkrachten duidelijk een houvast gegeven, wellicht kunnen zij zelf een intervisiegroep gaan leiden met behulp van dit model. In ieder geval zullen ze een grote rol gaan spelen in het nieuwe team van volgend schooljaar. Ik heb ontzettend veel energie gekregen van deze 3 intervisiebijeenkomsten. Onze kansen liggen nog op het gebied van het samen handelen en meer de diepte ingaan door gelaagdheid in reflectie aan te brengen.

In het volgende hoofdstuk verbind ik de interpretaties van de data met de theorie en mijn onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 5 Evaluatie, interpretatie, conclusie en aanbevelingen

5.1 Inleiding

In hoofdstuk 1 heb ik mijn onderzoeksvraag en subvragen beschreven. In dit hoofdstuk kijk ik of ik door dit onderzoek mijn vragen heb kunnen beantwoorden en een relatie kan leggen tussen mijn verzamelde data, de literatuur en mijn onderzoeksvraag.

Ik wilde weten hoe wij als team binnen een intervisiegroep communiceren en of wij inderdaad samen van en met elkaar aan het leren zijn. Heeft goed communiceren invloed op de wijze waarop de intervisie verloopt? Ook wilde ik graag weten hoe mijn rol als begeleider is en of ik daadwerkelijk in staat ben om op een goede manier een intervisiegroep te leiden? Hieruit is mijn onderzoeksvraag naar voren gekomen:

“Op welke manier kan ik richting geven aan effectieve interactie binnen intervisie met leerkrachten op de Adrianus school?”

5.2 Evaluatie en interpretatie

Het samen analyseren van fragmenten van de interviews in combinatie met het geven van een stukje theorie rondom communicatie heeft voor de leerkrachten opgeleverd dat zij zich meer competent voelen. Leerkrachten hebben aangegeven dat ze de manier van communiceren binnen de intervisie als prettig en gestructureerd ervaren en zelfs dat ze denken dat het tot betere communicatie op andere gebieden zal leiden. Ze zouden het in willen zetten tijdens andere vergaderingen. Ze geven aan dat er steeds beter naar elkaar geluisterd wordt. Groot, A. de, Nobel, G. (2005) geven het belang aan van effectief communiceren; “goed functionerende individuen, begrip voor elkaar en elkaars visie hebben, hebben onvermijdelijk invloed op het functioneren van de organisatie als geheel”. Beter communiceren zorgt ervoor dat we professioneler met elkaar omgaan, openstaan om van elkaar te leren wat onze organisatie ten goede komt.

Het samen leren verlaagt de drempel om met collega's over professionele zaken te praten (Heijkant, Wegen 2005). Een leerkracht zegt dat ze denkt dat collega's door deze interviews makkelijker bij elkaar binnenlopen om elkaar iets te vragen of om een probleem op tafel te leggen. Dit soort reacties van leerkrachten hebben ertoe geleid dat intervisie ook onze collegialiteit en professionaliteit versterkt, omdat we ook op andere vlakken van elkaar willen leren. Dit is een dieper gelegen doel, leerkrachten zien het nut in van bij elkaar kijken. Terugkoppeland naar de theorie wat betreft luisteren (Brounstein, 2002) kan ik stellen dat de meeste leerkrachten binnen het team oplettende luisteraars zijn, ze zijn betrokken, er is goed oogcontact waar te nemen. Ze kijken geïnteresseerd met een oprechte gezichtsuitdrukking. Er wordt geknikt en er worden vragen gesteld. Men vraagt puur naar feiten en nog niet naar emoties. Ook zie ik op beelden dat er selectief en soms ook passief wordt geluisterd.

Het stukje theorie rondom communicatie tijdens de Power Point presentaties heeft bewustwording opgeleverd bij het team wat ik ook terugzie in de gedragingen op beeld. Een leerkracht wilde wat zeggen, maar ging letterlijk een stukje achteruit om de ander eerst uit te laten praten en nam daarna pas het woord.

Den Otter (2009) geeft aan dat begeleide intervisie een actieve informatie-uitwisseling is, middels een vastgestelde structuur, waarin leraren hun leervragen delen en uitwisselen met collega's om het eigen professionele handelen te verbeteren. Dit hebben wij als team ook echt zo ervaren. Een leerkracht gaf aan, “*de oplossing kan soms zo makkelijk zijn, een o ja-idee, zelf zou je daar misschien helemaal niet aan denken*”. De structuur van het basisinterview model geeft steun aan de hele intervisie.

Als kansen voor ontwikkeling gaven leerkrachten aan dat de begeleiding in de adviesronde sterker mocht.

Als sterke punten kwamen naar voren het actief meedenken en meepraten. Iedereen luistert en is betrokken. De tweede intervisie kwam meer nadruk te liggen op de structuur van het model, waardoor iedereen ook een inbreng had. Er kwam zelfs een advies uit.

De analyses van de beelden van de drie intervisiebijeenkomsten hebben ertoe geleid dat ik me meer bekwaam voel tijdens de begeleiding van de groep. Mijn interventies heb ik steeds kleiner in beeld gebracht. Het VIA op het planmatig begeleiden (trajectverslag) heeft voor mij hele andere gegevens zichtbaar gemaakt dan de microanalyse. Ook het schema van basiscommunicatie leverde weer nieuwe informatie op.

VIA op het trajectverslag zorgde ervoor dat er een kernpatroon zichtbaar werd binnen mijn rol. Ik was niet sterk wat betreft de interventies beurten geven en leidinggeven. Hier heb ik de tweede intervisie aan gewerkt door meer vast te houden aan de structuur van het model en door duidelijk beurten te geven. Het gaf mij inzicht dat ik veel krachtiger kan groeien in het correct afronden van beurten.

Het schema van de basiscommunicatie (Dekker, T. & Biemans, H., 1994) heeft voor mij opgeleverd dat er verschillende clusters in beeld werden gebracht, waardoor ik precies kon zien waar we zitten en waar we naartoe kunnen groeien. Cluster 1 en 2 zijn voorwaarde om te komen tot overleg en conflicthantering.

Hieruit kwam tevens naar voren dat ik me sterker voelde in mijn rol als begeleider. Ik nam meer de leiding door ontvangstbevestiging en door vast te houden aan een betere beurtverdeling. In de contactname werd ik krachtiger, ik kon dit uit mijn beelden halen doordat ik na de eerste intervisie meer rondkeek in de kring.

Hendriksen (2007) geeft het belang aan van een goede voorbereiding. Hier ben ik mee aan de slag gegaan en heb mijn Power Point presentaties zorgvuldig in elkaar gezet. Maar goede feedback vanuit de groep mag hierin niet ontbreken. Hierdoor kon ik de volgende intervisie mijn handelen weer aanpassen. Hendriksen (2007) zegt ook dat je samen verantwoordelijk bent, ideeën van de groep overneemt en eigen onzekerheden en vragen openlijk communiceert. Ik heb de eerste intervisie aangegeven dat ik het erg spannend vond en mezelf hierin kwetsbaar opgesteld. Dit heeft mij inzicht gegeven in wat het met mij doet als ik positieve feedback krijg.

In het schema van basiscommunicatie kwam naar voren dat instemmend benoemen en het meedoen interventies zijn die ik meer zou mogen toepassen. Brounstein (2002) omschrijft dit als volgt; het terugkoppelen van gevoelens en omschrijven, waarbij de emotie en de inhoud worden opgepikt om te laten zien dat je de bedoeling begrijpt en om die bedoeling te controleren. Hierbij kom ik dicht bij de rol van een actieve luisteraar, waarbij ik niet alleen de feiten achterhaal, maar ook de emoties naar boven haal.

Het ontvangst bevestigen paste ik wel meer toe waardoor ik meer de leiding bleef houden binnen de intervisie. Dit gaf mij een goed gevoel, omdat de intervisie veel meer gestructureerd verliep.

Belangrijk is dat ik me kan inleven in een ander, dat ik open sta voor anderen. Dit wil ik ook graag laten zien. In Delnoij, J. & Dalen, W. van (2003) wordt ook het belang hiervan aangegeven, omdat er zo gezamenlijk wordt nagedacht er een sfeer van collegialiteit ontstaat. Men leert elkaar adviezen geven, maar ook ontvangen en zodoende wordt er van elkaar geleerd. Mooi vind ik ook dat er werd aangegeven dat je beter inzicht krijgt in jezelf, meer inzicht in eigen patronen van denken. Dit heb ik tijdens de intervisie zeker zo ervaren, het analyseren van de beelden heeft dit echter nog meer versterkt.

Naarmate ik meer zelfvertrouwen kreeg en door mijn analyses zag welke interventies ik meer moest toepassen, werd mijn rol sterker. Dit is wat Brounstein (2002) ook aangeeft, als je assertief spreekt en jezelf direct, positief en zelfverzekerd uitdrukt, komt datgene wat je zeggen wilt duidelijk over en behoud je respect tegenover anderen.

Hierin zie ik duidelijk een groeiproces en een wisselwerking. Doordat ik meer vertrouwen kreeg in mezelf kon ik beter op anderen letten en doordat anderen mij het gevoel gaven dat het goed ging durfde ik meer de leiding te nemen.

5.3 Conclusies

Ik heb antwoord gekregen op mijn vraag: “op welke manier kan ik richting geven aan effectieve interactie binnen intervisie met leerkrachten op de Adrianus school?”

Door mezelf open op te stellen en door te vertellen wat ik wil, voel en doe, heb ik een veilige basis voor het team gecreëerd. Ik ging mezelf zekerder voelen doordat ik mezelf goed heb voorbereid op de intervisies. De analyses hebben ervoor gezorgd dat ik steeds beter wist waar ik op moest letten, ik nam hierdoor automatisch meer leiding door de structuur van het model te volgen. Het leiding geven aan de groep lukte o.a. door beurten te nemen en geven. Het team is zich meer bewust is geworden van effectieve communicatie omdat ik ze heb meegenomen in een stukje theorie en doordat ze beelden hebben bekeken van onze intervisie.

Van Emst (1999) geeft aan dat binnen een professionele cultuur leerkrachten juist betrokken zijn op de ander, men accepteert verschillen tussen elkaar, men durft zich kwetsbaar op te stellen, waardoor de autonomie van de leerkracht wordt vergroot. Binnen onze intervisies stelden leerkrachten zich open op, er was sprake van een bepaalde veiligheid en vertrouwen waardoor leerkrachten durfden te praten. Leerkrachten gaven zelf aan dat ze vonden dat er respect moest zijn voor elkaars visie en ze hoopten dat dit volgend jaar binnen de nieuwe teamsamenstelling ook zo zou zijn. Hierin is voor mij een belangrijke rol weggelegd om de intervisies te starten zoals ik dat nu ook heb gedaan, door het team bij het proces te betrekken. En zoals Emst (1999) omschrijft zal cultuur daar ontstaan waar gemeenschappelijkheid in denken en handelen wordt ontwikkeld.

Collegiale interactie kan een inspiratiebron zijn voor autonoom handelen. Men accepteert verschillen en er wordt rekening gehouden met de fasen van betrokkenheid van de leraar. Er is aandacht voor collegialiteit. Het samenwerken en reflecteren geeft zicht op het eigen handelen en op de effecten hiervan op leerlingen (Heijkant, Wegen, 2005).

Zo heb ik dit proces ook ervaren, het heeft me enorm veel energie gegeven doordat we samen met het team aan het werken waren.

Mijn conclusies zijn contextgevoelig, binnen dit team en deze setting voelde iedereen zich veilig en durfde men te spreken en beurten te nemen. Ik zal in een andere setting ervoor moeten zorgen dat leerkrachten zich eerst veilig voelen en dat er respect is voor ieders visie. Vanuit deze basis kunnen we ons verder ontwikkelen naar een schoolcultuur waarin de nadruk ligt op collegiale ondersteuning en samenwerking, waarvoor nu de eerste stap is gezet. En waarvan leerkrachten teruggeven dat ze deze manier van ‘bij elkaar komen’ erg prettig vinden, omdat we veel van elkaar kunnen leren.

Graag zou ik beelden willen toevoegen om zo meer diepgang te krijgen in het reflecteren van leerkrachten op hun handelen.

Bovenstaande aanbevelingen roepen bij mij een aantal vragen op, die ik meeneem in mijn praktijk:

Het is niet alleen een andere manier van werken, meer gericht op de professionele cultuur, meer gericht op het samen leren van en met elkaar, die je in je vingers moet krijgen. Maar, zoals onze directeur dit ook verwoordt, “de knop moet om...”. Korthagen & Lagerwerf (2008) beschrijven dit als “je moet het tussen je oren krijgen”. Kritische feedback blijft belangrijk, zodat je elkaar kunt aanspreken op kwaliteiten maar ook op wat anderen nog niet zo goed kunnen. Hier op een professionele manier mee omgaan is de volgende stap. Dan komen we in cluster 4 van het schema van basiscommunicatie, conflicthantering. Hierbij is het belangrijk dat ik me steeds meer ontwikkel tot actieve luisteraar en doorvraag naar de emoties van anderen. De vraag die dan bij mij naar boven komt is of ik dan ook voldoende

vaardigheden in huis heb om de intervisie op een goede manier te blijven sturen en te benoemen wat er gebeurt.

Het opzetten van drie intervisiebijeenkomsten hebben het gevoel van samen aan iets werken zeker doen ontstaan. Leerkrachten geven aan het te willen voortzetten. Ze geven aan dat het ook waardevol kan zijn om andere vergaderingen op deze manier vorm te geven. Steeds meer gaat dit richting een professionele cultuur waarin we met elkaar willen omgaan. Een professionele cultuur creëert uitdagingen en kansen, maar stelt ook eisen aan de professionele ontwikkeling van de medewerkers en de leiding (Emst 1999). Als het vertrouwen er is en er is respect voor elkaar, dan kun je elkaar ook aanspreken op wat nog niet zo goed gaat.

5.4 Acties en aanbevelingen

Vanuit deze conclusies kom ik tot de volgende aanbevelingen:

Volgend schooljaar zullen intervisiegroepen voortgezet worden, waarbij ik beelden blijf analyseren om hierdoor mijn rol als begeleider te professionaliseren. Ook wil ik fragmenten uit de intervisie samen terugkijken met de leerkrachten om zo het bewustwordingsproces te blijven continueren.

Voor mijn praktijk betekent dit, dat:

- Ik begeleidde intervisie volgens het basisintervisie model blijf/ga inzetten op de nieuwe school binnen het nieuwe samengestelde team.
- Ik 4 intervisiebijeenkomsten op de jaarkalender heb laten zetten waarin we de volgende jaren verder willen doorgroeien.
- Ik intervisie met beeld wil inbrengen om zo nog beter het handelen van de leerkracht in beeld te brengen.
- Ik mezelf meer wil ontwikkelen tot een actieve luisteraar. Hiervoor moet ik meer de diepte ingaan, waarom doet een leerkracht wat hij doet. Ik zal meer moeten doorvragen op het gebied van gevoelens.
- Een open houding van de begeleider zorgt ervoor dat het team zich veilig voelt om te praten.
- Het kader van basiscommunicatie geeft mogelijkheden voor VIA en microanalyse en kan de ontwikkeling van begeleiderscommunicatie en communicatieve vaardigheden binnen het team bevorderen.
- Ik intervisie wil voortzetten omdat hierdoor duidelijk een cultuur van samen leren ontstaat en we hierdoor werken aan onze professionalisering. Er ontstaat een werkcultuur in plaats van een vergadercultuur.

Bovengenoemde proces wil ik samen met de leerkrachten aangaan, omdat ik nu ook heb ervaren dat zij zich meer verantwoordelijk voelen voor de ontwikkeling en het op deze manier meer iets van ons samen wordt.

'Als je snel wilt, ga je alleen. Wil je ver komen, dan ga je samen'
(Angela Merkel)

Deze uitspraak past bij mij. Ik wil graag snel, heb veel ideeën, die ik graag ten uitvoer zou willen brengen. Door dit onderzoek heb ik intervisie bewust ingezet, het proces in gang gezet samen met het team, mezelf goed voorbereid en ingelezen. Hierdoor ben ik er ook achter gekomen dat het tijd nodig heeft om iets goeds neer te zetten. Dit is een mooi ontwikkelingsproces waar ik samen met mijn team ben ingestapt.

In het volgende hoofdstuk beschrijf ik verder wat dit onderzoek betekent voor mij.

Hoofdstuk 6 Nawoord

Uit mijn biografische tijdlijn komt steeds naar voren dat ik samen met het team iets op wilde zetten. Iets waardoor wij beter naar onszelf zouden gaan kijken, iets waardoor we open zouden gaan staan voor verder leren en iets waardoor het reflecteren op het eigen handelen in gang zou worden gezet. Ook zag ik in de tijdlijn dat ik steeds heb geworsteld met mijn eigen rol. Graag zou ik krachtiger willen worden in het coachen en begeleiden van leerkrachten. Terugkijkend geloof ik dat ik op beide gebieden een mooie slag gemaakt heb en ben ik tevreden met het resultaat. Ik ben gegroeid in mijn rol als begeleider en vind dat ik vaardiger ben geworden in het toepassen van interventies. Ik heb mijn vaardigheden kunnen oefenen in een veilige situatie op mijn school. Het analyseren van de beelden heeft mij heel veel opgeleverd. Door klein te kijken werd ik me ervan bewust dat ik bepaalde interventies nog niet voldoende toepas, maar zag ik ook een groei in andere interventies. Het begeleiden van de intervisiegroepen heb ik steeds spannend gevonden en vroeg ik mij meerdere malen af of de leerkrachten hier na een drukke werkdag nog wel zin in hadden. Ook was ik steeds erg bezig met de rol die ik wilde aannemen. Ik wilde graag goed leiding geven aan de groep. Na elke intervisie kreeg ik echter weer een enorme kick en ging ik energiever naar huis. Het gevoel dat we samen echt aan het werken waren, gaf me erg veel voldoening.

Wat het team betreft heb ik ervaren dat zij graag meegenomen wilde worden in het proces. Door mijn onderzoek op deze manier op te zetten stond ik meer stil bij mijn team en hoe zij ertegenaan kijken en was ik bewust bezig om kleine stappen te zetten. Het terugkijken van beelden samen met het team was spannend maar was ook een 'eyeopener'.

In mijn gewenste situatie geef ik aan dat ik graag zou willen dat leerkrachten in intervisiegroepen met elkaar reflecteren op hun eigen handelen hetgeen bijdraagt aan de professionalisering van onze organisatie. Deze start hebben we gemaakt en het enthousiasme van iedereen zal zeker bijdragen om dit in de toekomst voort te zetten. De eerste stap is al gemaakt, door intervisie vier keer op de jaarkalender te zetten. Hierbij ga ik op dezelfde manier starten met het 'Starrebotsteam', met als doel om met het team steeds meer de diepte in te gaan door gelaagdheid in reflectie aan te brengen en blijf ik samen met het team **leren binnen een intervisiegroep**.

Tot slot wil ik iedereen bedanken die me heeft geholpen dit meesterstuk tot een goed einde te brengen.

Voor al Marianne den Otter voor de snelle en goede feedback, mijn maatjes in de LOL-groep, voor al hun steun en commentaar. En Paul die altijd bereid was vol geduld naar mij te luisteren, feedback te geven en me te helpen met de lay-out van mijn meesterstuk.

Literatuurlijst

Boeken

- Brounstein, M. (2002). *Effectief communiceren voor dummies*. Californie. Hungry Minds
- Emst, A. van. (1999). *Professionele cultuur in onderwijsorganisaties*. Utrecht. APS/ Edukern
- Groot, A. de & Nobel, G. (2005). *Een pot met goud. Werkboek intervisie in het onderwijs*. 's-Gravenhage. Reed Business Information bv
- Groot, A. de & Nobel, G. (2005). *Wat een winst! Intervisie voor managers*. 's-Gravenhage. Reed Business Information bv
- Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn. Garant
- Hendriksen, J. (2009). *Handboek intervisie*. Barneveld. Uitgeverij Nelissen
- Hendriksen, J. (2007). *Intervisie bij werkproblemen. Procesmatig en taakgericht problemen oplossen*. Soest. Uitgeverij H. Nelissen.
- Hendriksen, J. (2002). *Werkboek intervisie*. Soest. Uitgeverij H. Nelissen
- Heijkant, C. van den, e.a. (2005). *School Video Interactie Begeleiding. Van meerdere kanten bekeken*. Antwerpen-Apeldoorn. Garant
- Heijkant, C. van den & Wegen, R. van der (2000). *De klas in beeld. Video interactie begeleiding in school*. Heeswijk-Dinther. Uitgeverij Esstede bv
- Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J. & Scheepsmma, W. (2007). *Ontwikkeling door onderzoek. Een handreiking voor leraren*. Utrecht. Thieme-Meulenhof.
- Korthagen, F., Lagerwerf, B. (2008). *Leren van binnenuit*. Onderwijsontwikkeling in een nieuwe tijd. Soest. Uitgeverij Nelissen
- Meer, W. de, Rombouts, T. (2005). *Intervisie. Een wegwijzer*. Houten. Bohn Stafleu van Loghum
- Oomkes, F. & Garner, A. (2008). *Communiceren. Contact maken, houden en verdiepen*.
- Otter, M, e.a. (2009). *De School Video Interactie Begeleider. Volgend in beweging*. Antwerpen-Apeldoorn. Garant

Artikelen

- Otter, M. den. (2005). *Leiding geven. De competente leraar*. Basisboek
- Otter, M., den. Artikel: *Reflectief leren en begeleidingsmethodieken*. Interne publicatie.
- Schuman, H. (2007). *Passend onderwijs-pas op de plaats of stap vooruit?* Tijdschrift voor orthopedagogiek, 46, 266-278
- Stevens, L. *Overdenken en doen. Een pedagogische bijdrage aan adaptief onderwijs*. Universiteit Utrecht

Internetbronnen

- Mathias, M. (2011). *Coaching. Het vakblad voor managers op Curacao*. Januari 2011. bladzijde. Retrieved 01-2011 from <http://www.coaching-magazine.net/posts/2007-3/intervisie-leren-met-collega%E2%80%99s>
- Delnoij, J. & Dalen, W. van (2003). *Uit: Het socratisch gesprek [electronic version]* P.1 <http://www.hetnieuwetivium.nl/file.php?id=187>
<http://www.rino.nl/aanbod/324.11.01/%20->

Bijlage 1: Contract intervisie

Afspraken bij intervisie:

Wat is het doel van intervisie:

- wij als professionals van onze school ondersteunen elkaar in een intervisie groep bij de bespreking van leervragen uit de klassenpraktijk.
- We maken hierbij gebruik van elkaars deskundigheid en kwaliteit.
- We hebben de intentie om te zoeken naar concrete oplossingen of resultaten.

Een intervisiebijeenkomst is gelijk aan een gewone vergadering:

- De bijeenkomsten worden gepland.
- Als je op die dag werkt ben je erbij aanwezig.
- Wanneer je niet kunt dien je dat tijdig aan te geven.

Over de inhoud van de bijeenkomsten spreken we af:

- Alles wat besproken en bekeken wordt is vertrouwelijk (ook voor de begeleider).
- De rol van de begeleider is ondersteunend en begeleidend van aard.
- We gaan respectvol met elkaar om en focussen vooral op ieders kwaliteiten.

Bijlage 2: De Basisinterview methode

Fase 1: Introductie van de bijeenkomst

- Afspraken maken rondom de taakverdeling en veiligheid en vertrouwen.
- Afspraak maken wie de tijd bewaakt.
- Belangrijk om vast te houden aan structuur van het model.
- Leervragen worden geïnventariseerd.

Fase 2: Uitkiezen van het werkprobleem

- Werkprobleem uitkiezen op grond van urgentie.
- Algemeen probleem dat voor meerdere mensen speelt.
- Afspraak dat om de beurt een probleem wordt ingebracht.
- De vraag wordt kort, concreet, duidelijk actueel en in de ik-vorm geformuleerd.

Fase 3: Het onderzoek

- Probleemeigenaar vertelt het probleem.
- Iedereen stelt open vragen.
- Geen adviserende, suggestieve of interpreterende vragen stellen.
- Stel vragen naar feiten.
- Vragen stellen n.a.v. gevoelsmatige persoonlijke beleving.

Fase 4: Herformulering en advies

- De deelnemers van de groep spiegelen het probleem (mijn probleem is...) dit wordt op een flip over gezet.
- Herformuleren van het werkprobleem door probleemeigenaar.
- Fase afronden met een adviesronde gericht op het geherformuleerde probleem, de probleemeigenaar benoemt het advies dat hem het meeste aanspreekt.

Fase 5: Maak een actieplan

- Actieplan gericht op oplossing en gedragsverandering.
- Actieplan zo SMART mogelijk maken.

Fase 6: Evaluatie en vervolgspraken

- Hoe heb je de interview ervaren?
- Afspraken maken voor de volgende keer.
- Wat zijn sterke punten?
- Wat zijn kansen voor ontwikkeling?
- Wat neem je mee voor jezelf?
- Schrijf 5 werkwoorden op die bij je opkomen na deze interview (zie kaart).

Bijlage 3: Hand-out PowerPoint eerste intervisiebijeenkomst



Wat is intervisie?
INTERVISIE

WAT IS HET DOEL VAN INTERVISIE?



BASISINTERVISIEMODEL

- ✗ Fase 1: introductie op de bijeenkomst
- ✗ Fase 2: uitkiezen van de leervraag
- ✗ Fase 3: het onderzoek
- ✗ Fase 4: herformulering en advies
- ✗ Fase 5: maak een actieplan
- ✗ Fase 6: evaluatie en vervolgspraken

INVENTARISEREN VAN DE LEERVRAAG

- ✗ Een leervraag uitkiezen



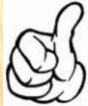
START INTERVISIE



- ✗ Afspraken maken
 - + Schaalvraag
 - + Taakverdeling
 - + Veiligheid en vertrouwen
 - + Start maken in 1 groep
 - + Wat verwacht je van intervisie?

EVALUATIE

- ✗ Sterke punten van de intervisie
- ✗ Kansen voor ontwikkeling
- ✗ Afspraak vastleggen voor de volgende keer



Bijlage 4: Hand-out PowerPoint tweede intervisiebijeenkomst

Tweede intervisiebijeenkomst 21 maart 2011

- Fragment eerste intervisievergadering
- Fragment analyse
- Korte uitleg effectief communiceren
- Start tweede intervisievergadering met korte terugkoppeling naar actieplan Bianca
- leervraag Marjolein, volgens basisintervisiemodel
- Invullen competentieschaalbeleving en rol begeleider

Fragment eerste intervisiebijeenkomst

- <..\My Videos\intervisie\fragment 2 intervisie 1.wmv>
- <F:\fragment 2 intervisie 1.wmv> (stick)

Analyse fragment

- Wat zijn sterke punten?
- Wat zijn kansen voor ontwikkeling?
- Wat nemen we (neem je) mee voor deze intervisiebijeenkomst?
- Wat zijn sterke punten binnen de begeleidersrol?
- Waar zie je kansen voor ontwikkeling?

Effectief communiceren

- “goed functionerende individuen, die effectief communiceren, begrip voor elkaar en elkaars visie hebben, hebben onvermijdelijk invloed op het functioneren van de organisatie als geheel” (uit: een pot met goud)
- Wat verstaan we onder effectief communiceren?
- Hoe kunnen we dit koppelen aan onze eerste intervisie?

De rol van de begeleider

- Aan jullie de vraag om te letten op mijn rol
- Hoe ervaar je deze rol?
- Wat vind je sterk?
- Waar zie je kansen voor ontwikkeling?

Start tweede intervisie

- Volgens het basisintervisiemodel
- Inbreng van de leervraag van Marjolein met videofragment
- Hoe zorg ik ervoor dat alle kinderen aan het werk blijven ook al is er soms geen toezicht?
- <F:\fragment leervraag marjolein.wmv>

basisintervisiemodel

- Fase 1; introductie van de bijeenkomst
- Fase 2; uitkiezen van de leervraag
- Fase 3; het onderzoek
- Fase 4; herformulering en advies
- Fase 5; maak een actieplan
- Fase 6; evaluatie en vervolgspraken (datum voor in april plannen)

evaluatie

Wat betreft intervisie

- Sterke punten
- Kansen voor ontwikkeling

Wat betreft rol begeleider (let vooral op leidinggeven)

- Sterke punten
- Kansen voor ontwikkeling

Bijlage 5: Hand-out PowerPoint derde intervisiebijeenkomst

Intervisiebijeenkomst 3

- Kijken naar fragment intervisiebijeenkomst 2
- Wat nemen we mee voor deze bijeenkomst?
Wat zijn onze doelen?
- Start intervisie volgens basisintervisiemodel
- Evaluatie

Fragment 2^e intervisiebijeenkomst

- [F:\fragment tweede intervisiebijeenkomst.wmv](#)
- Wat zie je?
- Wat nemen we mee voor deze keer? Wat zijn onze gezamenlijke doelen?

Waar moet goede groepscommunicatie aan voldoen?

- Dit ontstaat als er een goede contactname en wederzijdse betrokkenheid op elkaar is. Een goede contactname wordt zichtbaar doordat anderen zich gaan richten op het initiatief van de ander en hem met aandacht volgen (Otter 2005)
 - Wat betekent dit voor ons team?

Intervisie volgens het basisintervisiemodel

- Fase 1: introductie van de bijeenkomst (terugkoppeling naar leervraag Marjolein)
'hoe zorg ik ervoor dat alle kinderen aan het werk blijven ook al is soms geen toezicht, als ze iets moeten doen wat ze niet zo leuk vinden?'
- [F:\fragment leervraag intervisie 3.wmv](#)
- Fase 2: uitkiezen van de leervraag (Ivon)

- Fase 3: het onderzoek
- Fase 4: herformulering en advies (opschrijven)
- Fase 5: maak een actieplan
- Fase 6: evaluatie en vervolgspraken

Evaluatie

- Wat heeft intervisie de leerkrachten opgeleverd?
- Hoe kunnen we dit voortzetten?
- Waar gaan de leerkrachten de komende periode mee aan de gang?
- Hoe heeft de leerkracht de begeleiding rondom intervisie ervaren?

Mijn aandeel

- Alle gegevens vanuit intervisie geanalyseerd voor onderzoek
- Presentatie naar het team toe volgt
- Met jullie toestemming gaan de gegevens (anoniem) naar de opleiding
- Allemaal bedankt voor jullie inzet!

Bijlage 6: VIA in trajectbeschrijving intervisie 1, 2 en 3

Intervisie

Periode : februari-april 2011
Student : Yvonne Tijssen
Functie : IB'er
Traject : Intervisie traject (3 bijeenkomsten)
Naam leraar : hele team
Onderwijstype : basisonderwijs
Opleider : Marianne den Otter

Doel van de begeleiding

Wat is mijn doel en wat wil ik oefenen?

Ik wil oefenen in mijn begeleidersrol tijdens een intervisiebijeenkomst.

Wat is het functionele doel en wat wil ik bereiken?

Ik wil graag bereiken dat leerkrachten door samenwerkend leren (intervisie is hier een vorm van) zien dat je veel van elkaar kunt leren.

Leervraag: hoe kan ik ervoor zorgen dat ik voldoende leiding neem en alle leerkrachten voldoende aan bod laat komen?

Leerdoel: Ik wil leiding geven aan groepscommunicatie: onderlinge initiatieven volgen, ontvangst bevestigen, instemmen en beurt verdelen.

Beginsituatie

Korte beschrijving

Er heeft op school nog niemand ervaring met intervisiegroepen. We starten deze intervisie met 8 leerkrachten, 1 leerkracht heeft zich ziek gemeld. Ik heb gekozen voor het basisintervisie model, omdat de structuur hierin duidelijk zichtbaar is, er zijn niet teveel stappen. Het uitgangspunt is het starten van intervisie en het model is voor mij hieraan ondergeschikt en niet het belangrijkste. Belangrijk is wel DAT er een model is.

Doelen

- Leerkrachten weten wat intervisie inhoudt.
- Leerkrachten weten wat het doel is van intervisie.
- Leerkrachten ervaren hoe het is om samenwerkend leren toe te passen.
- Leerkrachten ervaren de (meer)waarde van intervisie.
- Ik kan voldoende leiding geven zodat alle leerkrachten aan de beurt komen.
- Ik hanteer een duidelijke structuur tijdens de intervisie.
- Ik volg alle leerkrachten en benoem wat ik zie en hoor.
- Ik zorg ervoor dat alle leerkrachten zich voldoende veilig voelen om te kunnen praten.

De techniek tijdens dit traject

Techniek

Ik gebruik de camera om het intervisiegesprek op te nemen om na afloop de beelden te analyseren om zodoende doelen op te zetten voor de tweede intervisie.

Cameragebruik

De camera staat op een statief, er wordt gefilmd vanuit 1 vaste hoek.

Situatie

Ik start deze bijeenkomst met 8 leerkrachten. De intervisie duurt van 15.45 tot 17.00 uur. Eerst geef ik middels een PowerPoint uitleg over wat intervisie is en wat we ermee kunnen binnen onze school. Ook heb ik een format gemaakt voor alle leerkrachten waarin ik het basisintervisie model bespreek. Tevens bespreek ik met het team het contract dat ik heb samengesteld.

Leerdoelen

Leerdoel voor mijn begeleidersrol

Ik wil leiding geven aan groepscommunicatie: onderlinge initiatieven volgen, ontvangst bevestigen, instemmen en beurt verdelen.

Leerdoel voor de intervisiebijeenkomst

Ik wil graag bereiken dat leerkrachten door samenwerkend leren (intervisie is hier een vorm van) zien dat je veel van elkaar kunt leren.

Interactieanalyse: leerkracht communicatie tijdens de eerste intervisiebijeenkomst

volgen	+ Ik volgen elkaar. 25.40 Ik volgen goed, gezichten zijn gericht op B. Δ 2.49 B. volgt niet, praat door. 3.37 B. volgt niet, doet haar eigen verhaal. Ik volg
ontvangen	+ 1.05 ik ontvang B. geef een reactie op haar leervraag "oké, dat is je leervraag". Δ 2.50 2 Ik praten door elkaar, ik volg en ontvang. 5.17 invullen van het antwoord van de ander. Ik maak mijn zin af. De ander bevestigt dit dan. 5.25 door elkaar praten, ik volg en ontvang 5.52 Ik verduidelijkt haar vraag. Ik volg en ontvang 6.00 andere Ik geeft hierop een reactie. Hier gaan 2 Ik doorheen, ik reageer op 1 Ik. De Ik legt weer uit, andere Ik geeft een reactie. Ik reageer hierop. Ik neem geen leiding, maar reageer op wat sommige Ik zeggen 7.40 erdoor heen gaan, ik volg en laat de Ik uitleg geven 8.40 B. gaat door iemand heen, ik volg 9.20 vijf Ik praten door elkaar heen, ik volg 9.33 B. gaat erover heen, ik laat haar praten, ontvang door een ja-ja-reactie 9.40 B. gaat erover heen, ik volg en ontvang 10.21 B. gaat erover heen, ik volg en ontvang 12.15 we praten door elkaar heen, ik volg en ontvang, neem geen leiding 13.35 B. gaat erover heen, ik volg 20.12 B. gaat over het advies van een Ik heen 21.07 B. gaat over het advies van een Ik heen 26.40 Ik praten door elkaar
Instemmend benoemen	+ 02.35 'dus als ik jouw groep zou overnemen...' 04.18 'jij bedoelt in ieder geval te zeggen....' 04.59 'dus het is beter en daarnaast...'

	18.09 Mario. stelt verduidelijkingsvraag 'Wat staat er dan in die kolom?' Δ 13.09 iemand anders neemt de beurt over, terwijl vraaginbrenger aan moet geven of de leervraag zo duidelijk is
Beurtverdeling	+ 4.17 Ma. neemt de beurt, benoemt instemmend. Ik volg. 07.29 Marj. vraagt 'wat zijn routines?' Ik volg. Ma. legt uit, begint ingewikkeld en B. neemt het over. Legt kort uit wat ze met routines bedoelt. Ik volg. Ik reageer 08.25 Mario. wacht even op haar beurt. Ik volg. Ma. is aan het praten. Δ 5.47 Mario. vult in voor B. B. ontvangt en zegt "ja". Ik volg. 6.41 Ma. heeft al een tijd de beurt. B. gaat hierover heen. Ik reageer op B en Ma. blijft doorpraten. B. neemt de beurt over. Ik volg. Ik reageer op haar en ontvang 9.58 Mario. neemt de beurt over. Ik volg en ontvang 10.02 ik neem de beurt over "eigenlijk zeg je nu iets heel moois..", andere Ik praten hier doorheen. Ik maak mijn zin af en volg. 10.13 Mi. neemt de beurt over. Ik volg en ontvang 13.29 V. neemt de beurt. B neemt deze beurt weer over. Ik laat dit gebeuren en volg dan B. 13.55 Maria neemt de beurt over. Ik volg. 14.14 V. wil iets zeggen, nu ga ik eroverheen door de leiding te nemen en terug te gaan naar de leervraag van B.
Leiding geven	+ 1.15 ik neem de leiding door Ik uit te nodigen te reageren. 6.51 Ik neem de leiding door instemmend te benoemen naar B. "Jij geeft aan dat..?" B gaat hier snel overheen. Laat me niet uitpraten. Ik maak toch mijn verhaal af. 7.40 B. neemt de leiding over van Ma. en geeft kort aan wat routines zijn. Δ 5.25 Ik praten door elkaar, niemand neemt de leiding. Ik volg. 6.16 Ik praten door elkaar, niemand neemt de leiding. Ik ontvang ("ja, ja"). 9.29 Ik praten door elkaar, niemand neemt de leiding. Ik volg. 10.54 ik neem de leiding terug als iemand een advies wil geven. Ze reageert erop dat ze iets anders wil toevoegen en ik laat haar praten.

Kernpatroon

Doordat we steeds over elkaar heen gaan, worden de beurten niet afgemaakt. Deze worden ingevuld door anderen en antwoorden worden door anderen aangevuld.

Er wordt veel door elkaar gepraat. Een leerkracht is weinig aan de beurt. B. is veel aan het woord en neemt steeds de beurt, laat anderen niet uitpraten. Ik volg hierin.

Iedereen is enthousiast en er wordt hard gewerkt om samen B. te helpen.

Als een leerkracht over iemand anders heen gaat, volg ik hierin teveel. Leerkrachten nemen zelf beurten, ik neem geen leiding door beurten te geven.

Leerdoelen

We laten elkaar uitpraten en de beurt afmaken. Voor mij als begeleider betekent dit dat ik leerkrachten hierop aan moet spreken en hierin leiding moet nemen.

Plan van aanpak tweede intervisiebijeenkomst

Ik laat een stukje zien van de eerste intervisiebijeenkomst. Samen met het team bespreek de sterke punten en kansen voor ontwikkeling. Ik wil me hierbij richten op effectieve communicatie en dan met name het luisteren. Samen met het team wil ik een doel stellen voor de tweede bijeenkomst. Hoe kunnen we beter naar elkaar luisteren?

Interactieanalyse: begeleidersrol tijdens eerste intervisiebijeenkomst

Basiscommunicatie	
Volgen Ontvangen Instemmend benoemen Beurten geven Leiding geven	+ Ik volg en ontvang de Ik. 06.50 ik benoem instemmend. B. reageert hier meteen op, andere Ik volgen. 09.10 ik benoem instemmend 'eigenlijk bedoel jij...?' Mario. reageert hierop door te zeggen dat ze het eerst verkeerd begreep. 12.48 ik neem de leiding door te vragen of de leervraag duidelijk is 16.45 pak de structuur weer op van het model 16.50 ik vraag aan Mi. Of we nog op schema zitten (tijdbewaker) 23.55 ik pak de leiding terug 24.44 ik benoem instemmend Δ 06.40 ik praat erdoor heen 13.09 de beurt bij B. laten. Ik laat I. erdoor heen praten 15.40 ik schrijf leervraag op flipover, terwijl de discussie voortgaat. Ik volg en ontvang niet 16.57 ik stel voor om een rondje advies te doen. Iedereen schrikt hier een beetje van ('oh, dit vind ik moeilijk...') 17.11 V. neemt mooi de beurt, geeft advies. B. gaat hierover heen. Hier had ik leiding moeten nemen 17.30 B. neemt de beurt, terwijl we in de adviesronde zitten en zij alleen maar moet luisteren. Ik zeg hier niets van 18.00 B. neemt de beurt, terwijl Ma. advies geeft
activerend / compenserend	+ Δ 21.55 Ik zet B. niet op actief. Ik (wij) blijven compenseren en ideeën aandragen 23.00 vragen blijven stellen (in adviesronde)
oplossingsgericht / handelingsgericht	+ 14.15 pak de leiding en vraag B. de leervraag te stellen zoals deze nu moet zijn 23.25 oplossingsgericht 'ik wil het op die school wel navragen...' 24.25 handelingsgericht 'met welk advies kun je iets?' Δ 13.50 het onderwerp dwaalt af. Ma. gaat hier uitgebreid op in. Ik zie dat ik zit te zoeken om het netjes af te kappen. Ik zie ook dat ik me erger aan het afdwalen 21.00 adviesronde. Het blijft een discussie en er wordt nog steeds om verduidelijking gevraagd

Kernpatroon

Ik praat door anderen heen, neem geen leiding door te benoemen dat we elkaar moeten laten uitpraten. Ik houd me vast aan de structuur van het basisinterview model. Ik let er niet op dat iedereen evenveel beurten krijgt.

Doelen

Leiding terugpakken door instemmend te benoemen en door beurten te geven. Degene die de leervraag inbrengt mag in de adviesronde alleen maar luisteren naar de adviezen. In de adviesronde worden oplossingen/ideeën aangereikt en gaan we niet weer de discussie aan. Camera op een andere plaats neerzetten zodat ik een andere view krijg

Tweede Interviewbijeenkomst 21-03-11

Korte beschrijving

In totaal zijn we vandaag met 9 leerkrachten, waarvan 1 stagiaire. Er zit 1 leerkracht (LIO) bij die er de vorige keer niet bij was. Ik heb een PowerPoint gemaakt (zie bijlage 4) waarin ik start met een fragment van onze eerste interviewbijeenkomst. Samen maken we een analyse met sterke punten en kansen voor ontwikkeling. Hierna heb ik een citaat uit het boek; "een pot met goud" gehaald waarin heel krachtig wordt geformuleerd wat effectieve communicatie is. Ik vraag aan de leerkrachten wat zij hieronder verstaan. Hierna krijgen de leerkrachten een kort filmpje te zien van de leervraag van M. Aan de hand hiervan zetten we het basisinterview model in.

Leerdoelen

Leiding terugpakken door instemmend te benoemen en door beurten te geven. Degene die de leervraag inbrengt mag in de adviesronde alleen maar luisteren naar de adviezen. In de adviesronde worden oplossingen/ideeën aangereikt en gaan we niet weer de discussie aan. Camera op een andere plaats neerzetten zodat ik een andere view krijg

Leerdoelen voor mijn begeleidersrol

Leiding terugpakken door instemmend te benoemen en te letten op beurtverdeling. Degene die de leervraag inbrengt mag in de adviesronde alleen maar luisteren naar de adviezen. In de adviesronde worden oplossingen/ideeën aangereikt en gaan we niet weer de discussie aan. Camera op een andere plaats neerzetten zodat ik een andere view krijg.

Leerdoelen voor de interviewbijeenkomst

In de adviesronde worden oplossingen/ideeën aangereikt en gaan we niet weer de discussie aan. Van tevoren zal ik dit aangeven.

Interactieanalyse: leerkracht communicatie tijdens de tweede intervisiebijeenkomst

volgen	+ 1.51 Ik volgen mij 2.30 M. legt I. uit. Lk en ik volgen 3.28 Ik neemt de beurt, anderen volgen 4.25 Ik stelt een vraag, ik en anderen volgen. M. ontvangt en geeft antwoord 6.20 M. verheldert haar leervraag, anderen volgen. Ik stel vragen 7.33 Lio stelt een verduidelijkingsvraag, anderen volgen en ontvangen Δ 4.45 Mario. leest hand-out, ontvangt wel
ontvangen	+ 1.51 Ik ontvangen mij, knikken 2.47 M. legt haar leervraag uit, Ik ontvangen instemmend (ja-knikken) 3.43 M. stelt een vraag. M. ontvangt en reageert, anderen volgen 4.05 ik neem de beurt, stel vraag aan M. Zij ontvangt en reageert Δ
Instemmend benoemen	+ 3.53 Mario. benoemt instemmend. M reageert. Ik volg en ontvang Δ
Beurtverdeling	+ 3.25 1 Ik neemt de beurt, ik volg en ontvang. M. reageert 3.40 andere Ik neemt de beurt, ik volg en ontvang. M. reageert 4.26 andere Ik neemt de beurt, ik volg en ontvang. M. reageert 5.07 andere Ik neemt de beurt, ik volg en ontvang. M. reageert 8.09 Mario. neemt beurt over terwijl M de leervraag moest noemen. Ik volg. Andere Ik reageert. Δ
Leiding geven	+ 1.51 ik neem de leiding, start de intervisie. Lk volgen en ontvangen Δ 7.20 3 Ik praten door elkaar. Niemand neemt de leiding. Ik volg de korte discussie

Kernpatroon

Leerkrachten laten tijdens deze intervisie veel meer anderen uitpraten. Er wordt door iedereen veel meer gevolgd en ontvangen. Leerkrachten pakken een beurt, maar wachten tot de ander klaar is. Twee keer gaat het mis. Leerkrachten beginnen door elkaar te praten in hun enthousiasme door mee te denken met elkaar. Hierin worden zij niet gestuurd door mij. Ik volg en ontvang, maar neem dan geen leiding door het centraal te pakken. De leerkrachten namen na de intervisie gezamenlijk het idee op om afspraken door de gehele school te maken, omdat ze het belangrijk vinden dat alle kinderen aangesproken worden op hun werkgedrag. Ze gaan zelf een afsprakenlijst maken met de kinderen.

Doelen

Letten op beurtverdeling, niet door elkaar praten.

Plan van aanpak derde intervisiebijeenkomst

Ik laat een stukje zien uit de tweede intervisiebijeenkomst en laat de leerkrachten weer een sterkte-zwakke analyse maken. Ik focus me hierbij op een ander de beurt laten afmaken. Ik bespreek met de leerkrachten hoe we dit kunnen doen.

Ik neem de volgende tips mee die uit de vorige vergadering zijn gekomen:

- Beter herformuleren van de leervraag.
- Opschrijven van adviezen in fase 4, zodat ze meer bedenktijd hebben en er niet zo snel van afwijken.

Interactieanalyse: begeleidersrol tijdens tweede intervisiebijeenkomst

Basiscommunicatie	
Volgen Ontvangen Instemmend benoemen Beurten geven Leiding geven	+ 2.20 ik neem stevig de leiding door de leervraag te noemen/verduidelijken en ik spreek uit wat ik van de Ik verwacht. Ik volg en ontvang mij. Marjol. neemt het woord (verduidelijkt leervraag), ik volg en ontvang. Hierop pak ik weer de leiding en vertel hoe we verder gaan. 1 Ik. Neemt de beurt, M. reageert hierop. 3.07 ik pak de beurt terug en geef M. een compliment 4.05 ik neem de beurt en benoem instemmend "zijn het altijd bepaalde kinderen?" M. reageert 5.10 ik neem de beurt en benoem instemmend "gaat dat goed?" M. reageert 5.33 ik stel een verduidelijkingvraag, benoem instemmend. M reageert. 5.53 ik neem de leiding door de vragen of het probleem helder genoeg is voor iedereen. We gaan verder naar fase 4 en ik leg uit wat de bedoeling is. 6.56 ik stel een vraag aan M. Ze reageert 7.21 V. pakt de beurt. Ik volg hier positief op door aan te geven dat het een goede aanvulling is. 7.55 ik pak de leiding doordat ik aan het team teruggeef dat ik niet weet wat ik op moet schrijven. 1 Ik. Reageert. Hierop neem ik stevig de leiding door de naam van M te noemen, zodat zij kan reageren. Andere Ik volgen en ontvangen. 8.34 ik pak het weer centraal door instemmend te benoemen Δ 5.44 4 leerkrachten zijn nog niet aan de beurt geweest. Ik had deze Ik ook naar hun mening kunnen vragen 7.02 2 andere Ik reageren ook. Ik volg en ontvang 7.17 een paar Ik praten door elkaar. Ik volg en ontvang 7.41 gestoei rondom verheldering leervraag. Ik volg en ontvang 8.22 er wordt door elkaar gepraat. Ik volg en ontvang
activerend / compenserend	+ 4.44 ik neem de beurt en stel een activerende vraag "is het bij alle dingen die de kinderen moeten doen?" M. reageert, andere Ik volgen en ontvangen Δ
oplossingsgericht / handelingsgericht	+ Δ

Kernpatroon

Ik neem veel meer de leiding vooral door steeds terug te pakken waar we mee bezig zijn. Als leerkrachten echter in een discussie komen (door elkaar praten), dan blijf ik nog teveel in volgen. Af en toe kom ik ertussen door instemmend te benoemen. In de adviesronde ging het erg goed. Ik gaf leerkrachten na elkaar een beurt en er werd niet doorheen gepraat. M nam alle adviezen tot zich en reageerde niet tijdens de adviezen.

Doelen/ acties

Ik wil me focussen op het leiding geven op momenten dat er door elkaar wordt gepraat en een leerkracht zijn of haar beurt niet goed kan afmaken. Ik ga dit doen door dit gedrag te benoemen, dus zeggen dat we niet door elkaar moeten praten. Instemmend benoemen ga ik ook proberen "ik zie dat je graag iets wilt zeggen, misschien kun je het nog even onthouden tot ... klaar is met haar verhaal".

Derde intervisiebijeenkomst 18 april 2011

Korte omschrijving

We zijn met 8 leerkrachten, waarvan 1 stagiaire en 1 leerkracht die er voor de eerste keer bij zit. Ik start de laatste intervisie met een fragment van de tweede bijeenkomst. Hierna wil ik met leerkrachten terugkijken naar het beeld en aan hen vragen wat ze zien en wat ze mee willen nemen voor deze keer. Ik geef een stukje theorie rondom het doel van groepscommunicatie.

Ook komen we terug op de leervraag van M. Ook is hiervan een fragment te zien dat we samen terugkijken. Wat is er in de klassen afgesproken? Wat heeft het opgeleverd? Hierna zal I. haar leervraag inbrengen.

Leerdoelen

Ik wil me focussen op het leiding geven op momenten dat er door elkaar wordt gepraat en een leerkracht zijn of haar beurt niet goed kan afmaken. Ik ga dit doen door dit gedrag te benoemen, dus zeggen dat we niet door elkaar moeten praten. Instemmend benoemen ga ik ook proberen "ik zie dat je graag iets wilt zeggen, misschien kun je het nog even onthouden tot ... klaar is met haar verhaal".

Leerdoelen voor mijn begeleidersol

Instemmend benoemen toepassen op momenten dat leerkrachten door elkaar praten.

Leerdoelen voor de intervisiebijeenkomst

Met de leerkrachten gaan kijken waar goede groepscommunicatie aan moet voldoen. Welke doelen willen wij nastreven?

Leerkracht communicatie tijdens de derde intervisiebijeenkomst

volgen	+ 0.25 ik neem beurtinitiatief, Ik volgen mij 16.10 ik neem leiding, Ik volgen en ontvangen 16.25 M. neemt de beurt, Ik volgen en ontvangen 20.40 Ik vertelt, andere Ik volgen en ontvangen Δ
ontvangen	+ 20.50 Ik ontvang door vraag te stellen. Ik volg en ontvang Δ 21.00 ik stel vraag "wat kunnen we hiermee?" Lk volgen wel, maar kunnen hier geen antwoord op geven

Instemmend benoemen	+ Δ
Beurtverdeling	+ 0.34 Ik neem beurt, anderen volgen 0.40 Ik neem beurt, anderen volgen. 1 Ik wacht met praten, wil iets zeggen. Neem dan vervolgens de beurt. 3.14 Ik neem de beurt en stel een vraag "wil je de intervisie ook gebruiken voor..". Ik ontvang, andere Ik volgen 4.13 Ik neem beurt, anderen en ik volgen en ontvangen 5.37 Ik neem een beurt "dat wat je zegt, niet meteen wordt afgekapt". Anderen volgen en knikken instemmend. 5.21 Ik neem een beurt "en als dat wel gebeurt, wat doe je dan..". Andere Ik geeft antwoord "dan moet degene die het leidt..." 6.38 Ik stel een vraag "Zou je zoiets ook met zorgleerlingen kunnen doen?" Andere Ik volgen en zeggen 'ja'. Ik zeg 'ja' en ontvang. 7.17 Ik stel een vraag, anderen volgen en ik reageer 18.05 Ik neem de beurt, stel een vraag aan M. Andere Ik volgen en ontvangen 19.55 Ik stel een vraag aan andere Ik, anderen volgen en ontvangen 24.06 Ik neem beurt, stel een vraag, anderen volgen en ontvangen 24.31 andere Ik stel vraag en I. reageert Δ
Leiding geven	+ 2.30 ik geef leiding door Ik uit te nodigen te reageren op wat we volgend schooljaar willen met intervisie Zie verder bij mijn begeleidersrol voor punt 'leiding geven' Δ

Kernpatroon

Er wordt veel geluisterd naar elkaar. Leerkrachten wachten op hun beurt als ze iets willen zeggen of vragen.

Leerkrachten stellen elkaar ook vragen

Doelen/acties

Het beter afronden van de beurten

Plan van aanpak verdere intervisiebijeenkomsten

In communicatie blijven groeien door veel terug te pakken naar wat wij willen met onze bijeenkomsten. Ook dieper gaan door kernreflectie toe te passen.

Intervisie met beelden naar aanleiding van de leervraag geleidelijk invoeren.

Interactieanalyse: begeleidersrol tijdens derde intervisiebijeenkomst

Basiscommunicatie	
Volgen	+ 0.17 ik neem leiding. "wat zie je als je naar dit stukje kijkt?", kijk daarna de kring rond en volg de Ik. 1.20 ik neem de leiding, andere Ik volgen en ontvangen 2.30 ik neem de leiding "wat kunnen we meenemen voor de volgende keer?"
Ontvangen	
Instemmend benoemen	
Beurten geven	
Leiding geven	

	10.34 ik neem de leiding “we gaan starten met fase 1” en laat een fragment zien. Andere Ik volgen en ontvangen 16.20 ik geef M. een beurt en nodig haar uit te reageren. Andere Ik volgen. 17.03 ik neem de leiding door een vraag te stellen “hebben ze die zelf bedacht?” M. reageert 17.40 ik vraag door “En? Hoe bevalt het?” M. reageert 19.18 ik benoem “oké, super” en nodig anderen uit te reageren. 1 Ik neemt de beurt en anderen volgen. 21.01 ik neem de leiding “iemand anders nog?” 1 Ik neemt de beurt, anderen volgen en ontvangen 21.18 ik neem de leiding door beurtinitiatief. 21.45 ik neem de leiding door verduidelijkingsvraag te stellen. Lk ontvangt en reageert 21.55 ik neem de leiding “zullen we het hierbij laten?” 22.55 ik nodig I. uit de leervraag te verduidelijken, neem hierin leiding, anderen volgen 23.44 ik benoem instemmend “heb je ook het gevoel dat...?” 25.05 ik neem beurtinitiatief en vraag door. I. reageert 25.45 ik kijk de kring rond, neem leiding door aan te geven dat we nu naar de volgende fase gaan 26.01 adviesfase, ik geef beurten 26.57 uitwisseling binnen de beurt, ik vraag door 27.12 ik benoem instemmend “dus je zorgt dat die zwakkere kinderen...?” Ik. Ontvangt 27.29 ik sluit de beurt af, “oké” en noem de naam van de volgende Ik. Deze Ik ontvangt en andere volgen 28.28 ik sluit de beurt af “oké” en noem de naam van de volgende Ik. 29.18 ik vraag door, uitwisseling binnen de beurt, “hoe zou jij het doen?” 32.19 ik neem de leiding door aan te geven dat de leervraag niet helemaal duidelijk is, gezien de gegeven adviezen. Lk knikken en ontvangen 32.56 ik vraag door, “dus dat zou kunnen...?” 35.31 Ik neem de leiding door te vragen of iemand zijn advies nog wil bijstellen. Δ 2.30 Ik volgen mij wel, maar ontvangen niet. Mijn vraag is niet duidelijk genoeg. 28.50 ik sluit de beurt af, alleen door te knikken en noem de naam van de volgende Ik. 29.38 ik sluit de beurt niet echt af, maar noem alleen de naam van de volgende Ik 31.13 ik sluit de beurt minimaal af, knik even en noem de naam van de volgende Ik.
activerend / compenserend	+ Δ 1.20 ik compenseer door te zeggen wat ik terugzag in het filmpje. Andere Ik volgen en ontvangen (knikken 'ja') 5.16 ik compenseer, zeg wat ik zo goed vind en wat het verschil is tussen eerste en tweede intervisie

	8.50 ik leg uit wat ik belangrijk vind in intervisie, anderen volgen, ontvangen en knikken 9.31 ik leg begrippen uit ('volgen' en 'contactname')
oplossingsgericht / handelingsgericht	+ 29.47 ik benoem dat we vergeten zijn de adviezen op te schrijven, terwijl dit wel een actie was uit de vorige intervisie Δ 3.50 "waar gaan we rekening mee houden binnen intervisie? Ik stuur hierin. Ik zit op het inhoudelijke van de intervisie en ik wil naar de communicatie. Dit had ik kunnen benoemen. 26.01 ik nodig ik uit om advies te geven. Dit gaat veel te snel. De ik voelen zich overrompeld. Kans: eerst op laten schrijven. Was wel mijn doel, kwam er halverwege achter dat ik dit vergeten was. Heb dit toen wel benoemd naar het team. Doordat ik doorvraag kunnen ik uiteindelijk wel adviezen geven.

Kernpatroon

Ik geef duidelijk beurten en neem hierin stevig de leiding. Het instemmend benoemen kwam niet zoveel naar voren, leerkrachten hebben deze intervisie weinig door elkaar heen gepraat. Ze hebben gewacht met praten totdat een ander klaar was met de beurt. Het afronden van het geven van beurten mag sterker.

Doelen/ acties

Letten op het duidelijk afronden van de beurten door bijvoorbeeld het geven van een compliment of te bedanken voor de beurt.

Afronding intervisietraject

Wat hebben deze intervisiebijeenkomsten de leerkrachten opgeleverd?

- Met elkaar werken.
- Ideeën zijn soms makkelijker te vinden dan je zelf denkt of zoekt ('o ja-idee').
- Leidt tot betere communicatie op andere gebieden.
- Je loopt makkelijker binnen bij een ander om iets te vragen.
- Heeft opbrengst voor andere vergaderingen.
- Goede begeleiding.
- Goede structuur, waardoor iedereen aan bod komt.
- Eerst geen idee wat intervisie inhield, nu duidelijk. Ik denk dat het voor heel veel vergaderingen een fijne manier is om in te zetten.
- Heel gestructureerd, dat vind ik prettig.
- Je kunt van elkaar leren, het is 'to-the-point', je kunt niet zo snel van het onderwerp afwijken. Je bent gericht met iets bezig.
- Het werkt ideaal, rondje ideeën en terugkoppelen, het is duidelijk.
- Meer openstaan voor andere ideeën.

Wat neem ik mee voor de volgende intervisiebijeenkomsten?

Actiepunten:

- De beurten beter afsluiten door het geven van een compliment of te bedanken voor de beurt.
- Leervraag beter doorvragen.
- 'dieper' gaan, tot de kern komen, ook onder de ijsberg komen.
- Kernreflectie toepassen, waarom doen leerkrachten iets? Nu stilgestaan bij de basis (was ook het uitgangspunt).

Bijlage 7: Microanalyse van mijn begeleidersrol

Vanuit mijn eerste analyse van intervisie 1 komt vanuit objectieve waarnemingen naar voren dat ik niet voldoende leiding geef, ik geef leerkrachten onvoldoende een beurt, waardoor leerkrachten door elkaar gaan praten. Tevens is de beurtverdeling niet sterk. Om dit beter in beeld te brengen maak ik een subanalyse vanuit mijn kernpatronen. Dit heb ik gedaan vanuit 3 fragmenten tijdens iedere intervisiebijeenkomst.

Kernpatroon eerste intervisiebijeenkomst: het geven van beurten/beurtverdeling

tijd	Sterke punten (+)	Kansen voor ontwikkeling (Δ)
0.28	Ik neem leiding door beurtinitiatief, ik nodig Ik uit te reageren	
1.06	Ik rond de beurt af, nodig andere Ik uit vragen te stellen. 1 Ik neemt de beurt en stelt aan vraaginbrenger een vraag	
1.34	Vraaginbrenger gaat hierop in. Ik volg	
2.10		Lk vult in voor vraaginbrenger. Ik volg
2.11		2 Ik willen tegelijk iets zeggen. Ik volg en ontvang
2.13	1 Ik neemt de beurt. De vraaginbrenger reageert	
2.34		1 Ik breekt in. Ik volg
2.48		De vraaginbrenger breekt in. Ik volg
4.00		2 Ik willen iets zeggen. 1 Ik neemt het woord
11.00		1 Ik. Heeft de beurt, 3 Ik gaan hieroverheen. Ik volg en vraaginbrenger neemt het woord
11.20		1 Ik. Reageert op vraaginbrenger. 2 Ik gaan hierop door. Ik volg
11.30	1 Ik neemt de beurt. De vraaginbrenger reageert.	
12.03		3 Ik praten door elkaar. Ik volg en reageer op de vraag. Uiteindelijk neemt 1 Ik het woord
12.15		2 Ik gaan hier weer overheen. Ik volg en geef een reactie op de vraaginbrenger. 3 Ik gaan hieroverheen
12.28	1 Ik neemt de beurt, de vraaginbrenger reageer. Ik volg	
12.47	Ik neem de leiding door terug te pakken op de structuur van het basisintervisiemodel "Hebben we de leervraag voldoende in beeld?"	
13.08		Een andere Ik geeft hierop antwoord. Ik neem geen leiding door de beurt terug te geven aan de vraaginbrenger. De vraaginbrenger reageert. Ik volg.

19.00	Vraaginbrenger is aan het woord	
19.03	1 Ik reageert. Ik volg	
19.06		Andere Ik praat hierdoor heen. Ik volg. Vraaginbrenger praat door.
19.11	1 Ik geeft rustig reactie. Ik volg. Vraaginbrenger volgt en reageert.	
19.19		1 Ik neemt de beurt, geeft reactie, maar andere Ik gaat hierover heen. Ik volg en vul aan
19.27		Andere Ik reageert hierop
19.30		Vraaginbrenger neemt de beurt. Ik volg
19.36		1 Ik reageert. Ik volg en geef een reactie
19.45		Andere Ik neemt de beurt, Ik ontvangen. Ik ontvang ('ja, ja')
19.58		Vraaginbrenger gaat hierover heen
20.16		Vraaginbrenger is aan het woord, 1 Ik reageert hierop.
20.29	1 Ik vult aan	
20.34	Ik neem de beurt door een vraag te stellen. Anderen volgen	
20.43		1 Ik neemt de beurt, vraaginbrenger reageert
20.53		2 Ik praten door elkaar. Ik volg

Kernpatroon: ik geef geen beurten aan de leerkrachten. Zij nemen zelf beurten, maar gaan hierbij over elkaar heen en laten elkaar niet uitpraten. Ik volg en ontvang hierin.

Mijn doelen voor de tweede intervisie: ik let op de beurtverdeling en neem hierin leiding door leerkrachten een beurt te geven

Kernpatroon tweede intervisiebijeenkomst: het geven van beurten

tijd	Sterke punten (+)	Kansen voor ontwikkeling (Δ)
2.33	Lk heeft de beurt, vertelt en kijkt het team rond. Anderen volgen en stemmen af	
3.10	Ik rond de beurt af door waardierend instemmend te benoemen	
3.26	Ik neem de leiding door beurtinitiatief. Ik nodig iedereen uit om te reageren. Ik geef leiding doordat ik uitspreek wat ik van de leerkrachten verwacht 1 Ik. Neemt hierop de leiding. Ik en leerkrachten volgen. De vraaginbrenger reageert	
4.02	Ik neem de beurt, vraag door op de leervraag van Marjolein. Anderen volgen. Vraaginbrenger reageert.	
4.24	1 Ik stelt een vraag, neemt hierin de	

	beurt. Ik en andere leerkrachten volgen	
4.42	Ik stel een vraag, probeer de leervraag te verhelderen. Anderen volgen. Vraaginbrenger reageert	
7.00	Vraaginbrenger reageert op opschrijven van de nieuwe leervraag	3 Ik. Praten door elkaar. Ik volg en schrijf de leervraag op een flip-over.
7.09		Vraaginbrenger vult de leervraag aan. 3 Ik praten erdoor heen, vullen elkaar aan. Ik volg
7.17		Vraaginbrenger verduidelijkt. 2 Ik zijn met elkaar in discussie. Ik volg
7.20	1 leerkracht stelt een vraag aan vraaginbrenger	
7.25	Ik geef een reactie door instemmend te benoemen. Anderen volgen en ontvangen ("o, ja")	
7.32	1 Ik neemt de beurt, anderen volgen en ontvangen	
7.39		Er ontstaat discussie rondom de leervraag, 3 Ik praten door elkaar. Ik volg en beschrijf de leervraag op flip-over
7.55	Ik neem de leiding door aan te geven dat ik niet weet wat ik op moet schrijven. 1 Ik begint te praten. Ik neem stevig de leiding door de naam van de vraaginbrenger te noemen ("Marjolein, jij moet het eigenlijk zeggen") Anderen volgen	
8.09		Andere Ik vult de leervraag toch in, nu blijf ik in volgen
8.29		Vraaginbrenger wil iets zeggen. 2 andere Ik praten tegen elkaar. Ik volg
8.35	Ik neem de leiding terug door te benoemen wat Marjolein heeft gezegd. Anderen volgen en ontvangen ("ja, ja")	
10.11	I.i. vertelt iets. Andere leerkracht reageert hierop. Ik volg en ontvang	
10.20	Ik neem de leiding, neem beurtinitiatief door te vragen of de leervraag zo voldoende duidelijk is. Ik geef aan wat ik nu verwacht van de leerkrachten, we gaan verder naar fase 4 van het model. Leerkrachten volgen en ontvangen.	
10.38	Ik leg uit dat we om de beurt advies mogen geven. Ik spreek mijn verwachting uit ten aanzien van de rol van de I.i. (niet reageren maar eerst alle adviezen tot je nemen).	

	Alle leerkrachten volgen en ontvangen	
10.56	Ik nodig een leerkracht uit om een advies te geven aan l.i. Andere leerkrachten volgen.	
10.57	Leerkracht vertelt advies, anderen volgen. Ik volg en ontvang	
12.00	Ik sluit de beurt af ("oké, dit is je advies, prima") en nodig de volgende leerkracht uit verder te gaan	

Kernpatroon: Ik geef leerkrachten duidelijk een beurt en anderen laten hen uitpraten. Ik geef leiding door beurtinitiatief te nemen en geef leiding doordat ik aan leerkrachten uitspreek wat ik van hen verwacht. Hiernaast blijf ik te veel in volgen als leerkrachten door elkaar praten en neem ik geen initiatief door leiding te nemen en te benoemen wat ik zie.

Mijn doelen voor de derde intervisie: ik ga vooral letten op het geven van leiding als leerkrachten door elkaar praten door te benoemen wat ik zie en vooral door dit instemmend te doen.

Kernpatroon derde intervisiebijeenkomst: leiding geven als leerkrachten door elkaar praten.

Ik heb geanalyseerd op leiding geven als leerkrachten door elkaar praten. Dit komt eigenlijk de hele vergadering niet voor.

Wel zag ik na de analyse dat ik de beurten niet goed afsluit, vandaar dat ik me nu richt in deze subanalyse **op het afsluiten van de beurten.**

tijd	Sterke punten (+)	Kansen voor ontwikkeling (Δ)
26.11	Opening: Ik vraag door, leerkracht geeft een advies	
26.36	Ik vraag door, Ik vertelt	
27.11	Uitwisseling: Ik benoem instemmend "dus je zorgt dat die zwakkere kinderen...." Leerkracht zegt "ja, ja" en vult aan	
27.27	Afsluiting: ik kijk de kring rond en zeg "oké"	
27.36	Opening: ik noem de naam van de volgende leerkracht	
27.38	Uitwisseling: ik volg en ontvang en knik instemmend	
28.27	Afsluiting: "oké"	
28.28	Opening: ik noem de naam van de volgende leerkracht	
28.30	Uitwisseling: ik volg en ontvang	
28.49	Uitwisseling: ik knik en volg	

		28.51 Ik sluit niet echt af
28.53	Opening: ik noem naam van de volgende Ik.	
29.17	Uitwisseling: "wat zou jij doen?"	
		29.37 ik sluit de beurt niet af
29.38	Opening: ik noem de naam van de volgende Ik	
30.47	Uitwisseling: ik knik, volg en zeg "ja, ja"	
		31.11 ik sluit de beurt niet af
31.12	Opening: ik noem de naam van de volgende Ik	
32.14	Uitwisseling: ik knik en volg	
32.19	Ik geef aan dat de leervraag niet helemaal duidelijk is, gezien de verschillende adviezen die gegeven worden. Dit benoem ik.	
		32.20 ik sluit de beurt niet af

Bijlage 8: Schema basiscommunicatie begeleidersrol

Intervisie 1			Fragmenten			
Clusters	Patronen	Elementen	1	2	3	Totaal
1 Initiatief en ontvangst	attent zijn	Toewenden	9	9	1	19
		Aankijken	10	9	9	28
		Vriendelijke intonatie	1	0	1	2
		Vriendelijke gezichtsexpressie	1	1	4	6
		Vriendelijke houdingen	1	0	0	1
	afstemmen	Meedoen	3	1	3	7
		Ja-knikken	1	0	4	5
		Benoemen	2	1	1	4
		Ja-zeggen	4	5	13	22
2 Uitwisseling in de kring	Kring vormen	In de kring betrekken	0	0	0	0
		Rondkijken	1	4	2	7
		Ontvangst bevestigen	1	3	0	4
	Beurten maken	Beurt geven en nemen	4	6	4	14
		Gelijke beurtverdeling	0	0	0	0
	Coördinatie	Samen handelen	0	2	0	2
		Elkaar helpen	0	1	3	4
3 Overleg	Meningsvorming	Mening:				
		-geven	0	5	4	9
		-aannemen	0	0	1	1
	Inhoudelijkheid	-uitwisselen	0	1	0	1
		-onderzoeken	0	0	0	0
	besluitvorming	Onderwerpen:				
		-aanreiken	1	0	0	1
		-uitwerken en uitdiepen	0	2	3	5
		Afspraken over:				
		-voorstellen	0	1	0	1
		-overeenkomen	0	0	0	0
		-bijstellen	0	0	0	0
4 Conflicthantering	Tegenstelling	Intenties onderzoeken	0	0	0	0
	Benoemen					
	Contact herstellen	Terugvoeren naar clusters 1, 2 en 3	0	0	0	0
	onderhandelen	Standpunten vaststellen	0	0	0	0
		Regelingen overeenkomen	0	0	0	0

Intervisie 2			Fragmenten			
Clusters	Patronen	Elementen	1	2	3	Totaal
1 Initiatief en ontvangst	attent zijn	Toewenden	4	6	10	20
		Aankijken	8	11	12	31
		Vriendelijke intonatie	2	2	2	6
	afstemmen	Vriendelijke gezichtsexpressie	3	5	2	10
		Vriendelijke houdingen	3	2	1	6
		Meedoen	3	1	2	6
		Ja-knikken	7	10	3	20
		Benoemen	3	1	1	5
		Ja-zeggen	2	2	2	6
2 Uitwisseling in de kring	Kring vormen	In de kring betrekken	2	2	0	4
		Rondkijken	3	4	3	10
		Ontvangst bevestigen	1	5	4	10
	Beurten maken	Beurt geven en nemen	4	11	6	21
		Gelijke beurtverdeling	1	2	3	6
	Coördinatie	Samen handelen	2	2	1	5
		Elkaar helpen	2	3	4	9
3 Overleg	Meningsvorming	Mening:				
		-geven	0	0	11	11
		-aannemen	1	0	0	1
	Inhoudelijkheid	-uitwisselen	0	4	6	10
		-onderzoeken	0	2	0	2
	besluitvorming	Onderwerpen:				
		-aanreiken	1	6	1	8
		-uitwerken en uitdiepen	7	0	0	7
		Afspraken over:				
		-voorstellen	0	2	1	3
		-overeenkomen	0	2	1	3
		-bijstellen	0	1	1	2
4 Conflicthantering	Tegenstelling	Intenties onderzoeken	0	0	0	0
	Benoemen					
	Contact herstellen	Terugvoeren naar clusters 1, 2 en 3	0	0	0	0
	onderhandelen	Standpunten vaststellen	0	0	0	0
		Regelingen overeenkomen	0	0	0	0

Intervisie 3			Fragmenten			
Clusters	Patronen	Elementen	1	2	3	Totaal
1. Initiatief en ontvangst	attent zijn	Toewenden	6	7	8	21
		Aankijken	14	9	6	29
		Vriendelijke intonatie	3	1	2	6
		Vriendelijke gezichtsexpressie	2	4	2	8
		Vriendelijke houdingen	3	4	2	9
	afstemmen	Meedoen	2	2	3	7
		Ja-knikken	5	9	6	20
		Benoemen	1	0	4	5
		Ja-zeggen	2	5	5	12
2. Uitwisseling in de kring	Kring vormen	In de kring betrekken	2	1	2	5
		Rondkijken	7	3	3	13
		Ontvangst bevestigen	5	10	8	23
	Beurten maken	Beurt geven en nemen	6	6	8	20
		Gelijke beurtverdeling	1	3	4	8
	Coördinatie	Samen handelen	1	1	0	2
		Elkaar helpen	2	1	5	8
3. Overleg	Meningsvorming	Mening:				
		-geven	7	0	6	13
		-aannemen	1	0	0	1
	Inhoudelijkheid	-uitwisselen	2	1	2	5
		-onderzoeken	0	0	0	0
	besluitvorming	Onderwerpen:				
		-aanreiken	3	1	0	4
		-uitwerken en uitdiepen	2	3	1	6
		Afspraken over:				
		-voorstellen	4	0	0	4
		-overeenkomen	0	2	0	2
		-bijstellen	0	0	0	0
4. Conflicthantering	Tegenstelling	Intenties onderzoeken	0	0	0	0
	Benoemen					
	Contact herstellen	Terugvoeren naar clusters 1, 2 en 3	0	0	0	0
	onderhandelen	Standpunten vaststellen	0	0	0	0
		Regelingen overeenkomen	0	0	0	0

Bijlage 9: Analyse trajectverslag

Hieronder staat een nadere uitwerking van de analyses uit paragraaf 4.2.

Het trajectverslag van de begeleide intervisie

Ik heb de beelden van de begeleide intervisie geanalyseerd zoals een SVIB-traject, om er zo achter te komen waar de kernpatronen zichtbaar zouden worden. Hierbij heb ik een onderscheid gemaakt tussen de communicatie van de leerkracht en mijn begeleidersrol (zie bijlage 6).

Data, analyses en interpretaties van het trajectverslag van begeleide intervisie

Wat ik haal uit de data van de leerkrachtcommunicatie uit de eerste intervisie zijn de volgende analyses;

- Doordat we steeds over elkaar heen gaan, worden de beurten niet afgemaakt.
- Beurten worden ingevuld door anderen.
- Antwoorden worden door anderen aangevuld.
- Er wordt veel door elkaar gepraat.
- Een leerkracht is weinig aan de beurt.
- B. is veel aan het woord en neemt steeds de beurt, laat anderen niet uitpraten.
- Iedereen is enthousiast en er wordt hard gewerkt om samen B. te helpen.
- Leerkrachten nemen zelf beurten.

Wat ik haal uit de data van mijn begeleidersrol uit de eerste intervisie zijn de volgende analyses:

- Ik praat door anderen heen.
- Ik neem geen leiding door te benoemen dat we elkaar moeten laten uitpraten.
- Ik houd me vast aan de structuur van het basisintervisie model.
- Ik let er niet op dat iedereen evenveel beurten krijgt.

Wat ik haal uit de data van de leerkrachtcommunicatie uit de tweede intervisie zijn de volgende analyses:

- Leerkrachten laten tijdens deze intervisie veel meer anderen uitpraten.
- Er wordt door iedereen veel meer gevolgd en ontvangen.
- Leerkrachten pakken een beurt, maar wachten tot de ander klaar is.
- Twee keer beginnen leerkrachten door elkaar te praten in hun enthousiasme door mee te denken met elkaar.

Wat ik haal uit de data van mijn begeleidersrol uit de tweede intervisie zijn de volgende analyses:

- Ik neem veel meer de leiding vooral door steeds terug te pakken waar we mee bezig zijn.
- Als leerkrachten echter in een discussie komen (door elkaar praten), dan blijf ik nog teveel in volgen.
- Af en toe kom ik ertussen door instemmend te benoemen.
- In de adviesronde gaf ik leerkrachten na elkaar een beurt en werd er niet door elkaar gepraat.

Wat ik haal uit de data van de leerkrachtcommunicatie uit de derde intervisie zijn de volgende analyses:

- Er wordt geluisterd naar elkaar.
- Leerkrachten wachten op hun beurt als ze iets willen zeggen of vragen.
- Leerkrachten stellen elkaar ook vragen.

Wat ik haal uit de data van mijn begeleidersrol uit de derde intervisie zijn de volgende analyses:

- Ik geef duidelijk beurten en neem hierin stevig de leiding.
- Het instemmend benoemen kwam niet zoveel naar voren.
- Het afronden van het geven van beurten mag sterker.

Uit de analyses interpreteer ik het volgende:

De eerste intervisie zijn leerkrachten veel door elkaar aan het praten, waarbij mijn rol niet leidinggevend is. Ik volg en ontvang veel, maar neem niet de leiding als er veel door elkaar gepraat wordt. De tweede en derde intervisie maken zowel leerkrachten als ik een enorme vooruitgang hierin. We letten erop dat anderen hun beurt kunnen afmaken. Ik neem veel meer de leiding en volg hierbij de structuur van het basismodel.

Microanalyse van mijn begeleiderrol

Om data te verzamelen rondom mijn begeleidersrol heb ik een subanalyse gemaakt van de begeleide intervisie. De verzamelde data heb ik in een schema gezet, zie hiervoor bijlage 7. Ik heb hiervoor drie fragmenten geanalyseerd, een begin-, een midden- en een eindfragment. Hierbij heb ik gekeken naar sterke punten en kansen voor ontwikkeling. De start van het kijken is het kernpatroon zoals dat uit de trajectbeschrijving naar voren is gekomen.

Data, analyses en interpretaties van de subanalyse van mijn begeleidersrol

Uit de data haal ik volgende analyses:

- Kernpatroon eerste intervisiebijeenkomst: het geven van beurten/beurtverdeling
Ik geef geen beurten aan de leerkrachten. Zij nemen zelf beurten, maar gaan hierbij over elkaar heen en laten elkaar niet uitpraten. Ik volg en ontvang hierin.
Daarom zijn mijn doelen voor de tweede intervisie: letten op de beurtverdeling en hierin leiding door leerkrachten een beurt te geven
- Kernpatroon tweede intervisiebijeenkomst: het geven van beurten
Ik geef leerkrachten duidelijk een beurt en anderen laten hen uitpraten. Ik geef leiding door beurtinitiatief te nemen en geef leiding doordat ik aan leerkrachten uitspreek wat ik van hen verwacht. Hiernaast blijf ik teveel in volgen als leerkrachten door elkaar praten en neem ik geen initiatief door leiding te nemen en te benoemen wat ik zie
Daarom zijn mijn doelen voor de derde intervisie: vooral letten op het geven van leiding als leerkrachten door elkaar praten door te benoemen wat ik zie en vooral door dit instemmend te doen.
- Kernpatroon derde intervisie: leiding geven als leerkrachten door elkaar praten
Ik heb geanalyseerd op leiding geven als leerkrachten door elkaar praten. Dit komt eigenlijk de hele vergadering niet voor.
Wel zag ik na de analyse dat ik de beurten niet goed afsluit.

Uit deze analyses interpreteer ik het volgende:

- Tijdens de tweede intervisie geef ik duidelijk meer beurten. Hierdoor heb ik de leiding meer in handen.
- Het blijft moeilijk als leerkrachten met elkaar in discussie gaan om ertussen te komen.
- Leerkrachten praten steeds minder door elkaar, ze zijn zich hier meer bewust van geworden doordat ik dit steeds ter sprake heb gebracht als start van de intervisiebijeenkomst.
- Ik ben me er niet bewust van dat ik de beurten niet goed afsluit.

Bijlage 10: Logboek procesbeschrijving eigen begeleidersrol intervisiegroep

Eerste intervisiebijeenkomst

Wat was ik van plan om uit te proberen?

Het was mijn voornemen om intervisiegroepen te starten. Hierin was ik wel wat onzeker wat mijn eigen rol betreft. Ik had vooral vragen of ik wel leiding kan geven aan een team, waarbij ik vooral doelde op het bewaken van de voortgang van het proces, maar ook ervoor zou moeten zorgen dat iedereen naar elkaar zou luisteren.

Met het oog op de fusie volgend schooljaar en mijn functie als IB'er binnen een andere teamsetting vind ik het erg belangrijk dat ik me hierin kan ontwikkelen en dat ik probeer om vaardigheden te ontwikkelen die ik dan kan gebruiken.

Wat is er volgens mij feitelijk gebeurd?

Na afloop van de eerste vergadering merkte ik bij het team een zekere waardering rondom het houden van een intervisiebijeenkomst. Ik had alle leerkrachten 5 werkwoorden op laten schrijven waar ze aan dachten rondom deze bijeenkomst. Er kwamen prachtige woorden uit, zoals samenwerken, ontwikkelen, luisteren, verhelderen, oplossen, inleven. Ik verwijs voor de andere woorden naar de kافت van mijn onderzoek.

Dit gaf mij een voldaan gevoel, dat het team deze intervisie ook als waardevol beschouwde en dat het niet alleen iets van mij was. Deze intervisie heeft me enorm veel energie gegeven.

Na het terugkijken van de beelden werd me echter al snel duidelijk dat we de volgende keer meer naar elkaar moesten luisteren, we praatten wel erg veel door elkaar, waarbij ik geen leiding nam. Maar ook gaf me dit een gevoel van trots, het team was enthousiast en iedereen wilde graag een bijdrage leveren.

Wat roept dit bij me op?

Ik had er natuurlijk al veel over gelezen maar voor mijn team was dit alles nieuw. Ik had mezelf erg goed voorbereid middels een power point en had ook voor mezelf opgeschreven waar ik op moest letten tijdens de begeleiding.

Wat denk ik erbij?

Ook vond ik het spannend omdat ik niet wist hoe het zou gaan lopen en hoe leerkrachten zouden reageren, omdat het voor hen ook de eerste keer was

Wat voel ik erbij?

Voor de eerste intervisie was ik best zenuwachtig en wilde dit zo goed mogelijk presenteren. Ik wilde laten zien dat ik dit kon. Het maakte me ook nerveus omdat ik niets wilde vergeten, zoals contractbespreking, uitleg geven rondom intervisiemodel, uitleg geven wat intervisie nu precies inhoudt, tijdbewaker aanwijzen, notulist aanwijzen.

Wat bevalt me niet?

Het teveel nadenken over.... Ik moet het meer over me heen laten komen. Ik zou het heel jammer vinden als het team intervisie niet hetzelfde ervaart als ik, namelijk dat je erg veel van elkaar kunt leren.

Wat wil ik anders hebben?

Ik heb mijn beelden geanalyseerd en doelen gemaakt voor de tweede intervisie. Ik ga me meer richten op de interventie het geven van beurten.

Tweede intervisiebijeenkomst

Wat was ik van plan om uit te proberen?

Wederom had ik me goed voorbereid en wilde met mijn team starten met het terugkijken naar een fragment van de eerste intervisiebijeenkomst. Aan de hand hiervan hebben we een sterkte/zwakte analyse gemaakt. Ook heb ik een stukje theorie besproken over wat effectieve communicatie inhoudt.

Voor mijzelf had ik een duidelijke doelstelling geformuleerd; ik ging vooral letten op de beurtverdeling. Hierdoor hoopte ik ook een deel van de leiding bij mezelf te houden.

Wat is er volgens mij feitelijk gebeurd?

Deze tweede keer ging het een stuk beter wat betreft elkaar uit laten praten. Ik had veel meer de leiding doordat ik beurten gaf en doordat ik richting gaf aan de structuur van het model.

Op momenten dat leerkrachten met elkaar in discussie gaan en door elkaar gaan praten mis ik het leiding geven en blijf ik in volgen. Hierin zou ik de volgende keer meer in kunnen groeien door te benoemen wat ik zie en hoor.

Ik zit tijdens deze intervisie beter in mijn rol. Ik voel me sterker en meer op mijn gemak.

Op het einde van deze bijeenkomst wilden alle leerkrachten zelfs met elkaar gezamenlijke afspraken gaan maken rondom een leervraag die een leerkracht had ingebracht. Dit omdat iedereen het eigenlijk een leervraag vond die geldend was voor iedereen.

Ook kreeg ik complimenten rondom mijn begeleidende rol. Ik zou goed leiding hebben gegeven aan het proces. Hierdoor werd ik wat zekerder in mijn rol en kreeg ik alweer zin om de volgende intervisie in te gaan.

Wat roept dit bij me op?

Het roept bij mij een gevoel van energie op. Het geeft me erg veel voldoening als leerkrachten ook enthousiast zijn.

Wat denk ik erbij?

Dat dit is waar ik naar toe wil met het team!

Wat voel ik erbij?

Het was toch weer spannend maar had een goed gevoel en ook zin om weer te starten. Ik had tenslotte gezien wat het de vorige keer opgeleverd had

Wat wil ik anders hebben?

Mijn doel voor de derde intervisiebijeenkomst is: leiding geven op momenten dat leerkrachten met elkaar in discussie gaan.

Derde intervisiebijeenkomst

Wat was ik van plan om uit te proberen?

Hierin moest ik nog verder gaan in mijn begeleiderrol. En niet alleen sturing geven aan het proces, maar ook instemmend benoemen als leerkrachten door elkaar gaan praten.

Een stukje informatie op voorhand is ook welkom.

Deze keer heb ik ook een PowerPoint gemaakt. We hebben samen teruggekeken naar een fragment van de tweede intervisie. Vanuit dit fragment heb ik met het team een stukje theorie rondom groepscommunicatie besproken. Wat willen wij nu eigenlijk binnen onze intervisie? Hoe willen wij met elkaar omgaan binnen de groep?

Wat is er volgens mij feitelijk gebeurd?

Deze laatste intervisie verliep erg gestructureerd, er werd vrijwel niet door elkaar gepraat. Ik had echt een tevreden gevoel, vooral toen leerkrachten om beurten opnoemden wat het hen heeft opgeleverd.

Wat roept dit bij me op?

Een gevoel dat ik het wel kan. Ik vind dat ik zelf gegroeid ben in deze rol. Dit geeft me wel voldoening.

Wat denk ik erbij?

Dat ik hierin nog enorm kan groeien, maar dat dit een mooie uitdaging is.

Wat voel ik erbij?

Ik merk aan mijzelf dat ik het nog wel spannend vind om aan de groep leiding te geven, maar dat als ik eenmaal gestart ben steeds beter in mijn rol kom. Ik voel me minder onzeker, durf dingen te benoemen. Positieve reacties vanuit het team hebben er zeker toe bijgedragen dat ik meer vertrouwen heb gekregen in mijzelf.

Wat wil ik anders hebben?

Mijn volgende doelen liggen op het gebied van kernreflectie, dieper doorgaan op waarom leerkrachten doen wat ze doen. Tot nu toe is de inhoud van de intervisiebijeenkomsten best oppervlakkig geweest. Maar uiteindelijk was dit ook het doel, een basis leggen om met een groep intervisie op te zetten waarbinnen wij als team op een goede manier met elkaar kunnen communiceren

