

Samen Werken, Samen Leren?

***Een praktijkonderzoek naar de bijdrage die intervisie en
koffiecolleges leveren aan samen leren op TRIAS***

Leer- en onderzoekslijn praktijkonderzoek Djoke de Vries

Studentnummer: 2136842

Studie: M SEN Inspirerend leidinggeven aan innovatie, Fontys Hogescholen

Begeleider: Marjan Plazier

Mei 2010

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Introductie	5
Hoofdstuk 1: Vraagstelling	8
Hoofdstuk 2: Theoretische onderbouwing	11
2.1: Inleiding	11
2.2: Lerende organisaties	12
2.3: Samen Leren	13
2.4: Intervisie en koffiecolleges	15
2.5: Slotoverweging	16
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie	17
3.1: Beantwoording deelvragen, gebruikte methoden en instrumenten	18
3.2: Betrouwbaarheid en ethiek	21
3.3: Planning	22
Hoofdstuk 4: Dataverzameling	23
4.1: Verzamelde gegevens uit vragenlijst over 'leren' en 'samen leren' op TRIAS	23
4.2: Verzamelde gegevens bij intervisie	26
4.3: Verzamelde gegevens bij koffiecolleges	29
Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen	32
5.1: Conclusies	32
5.2: Het onderzoek in perspectief	36
5.3: Aanbevelingen	37
Hoofdstuk 6: Evaluatie	39
6.1: Persoonlijke ervaringen	39
6.2: Het onderzoeksproces	40
6.3: Het schrijfproces	42
Nawoord	43
Literatuurlijst	44
Bijlagen	45

Samenvatting

In het kader van de opleiding 'Inspirerend leidinggeven aan Innovatie' aan Fontys Hogescholen heb ik in de periode november 2009 tot en met april 2010 praktijkonderzoek gedaan bij de stichting TRIAS, Centrum voor de Kunsten te Rijswijk en Leidschendam-Voorburg, waar ik werkzaam ben als afdelingshoofd muziek en dans.

Centrale vraag binnen mijn praktijkonderzoek was: *'Welke bijdrage leveren intervisie en koffiecolleges aan samen leren op TRIAS?'* Om dit te onderzoeken heb ik een vragenlijst opgesteld om de vraag te kunnen beantwoorden hoe docenten bij de start van het onderzoek dachten over leren en samen leren op TRIAS. Daarna werd een intervisiegroep opgestart en werden koffiecolleges¹ georganiseerd. Met de deelnemers aan de intervisiegroep voerde ik voorafgaande aan de eerste intervisiebijeenkomst een vraaggesprek om de beginsituatie van iedere deelnemer en daarmee van de groep te kunnen vaststellen. Na afloop van de drie intervisiebijeenkomsten die meegenomen zijn in dit praktijkonderzoek, deed ik een membercheck met de deelnemers aan de intervisiegroep om de resultaten te controleren. Om te kunnen onderzoeken wat de effecten van intervisie en koffiecolleges waren op het leren en samen leren heb ik een 'vragenlijst na intervisie' en een 'vragenlijst na koffiecolleges' opgesteld. Na iedere intervisiebijeenkomst en na ieder koffiecollege vroeg ik de deelnemers deze vragenlijsten in te vullen, zodat ik hun ervaringen met betrekking tot het geleerde kon meten. De resultaten van het onderzoek heb ik gekoppeld aan de door mij bestudeerde literatuur.

Uit de eerste vragenlijst bleek dat docenten tevreden zijn over de manier waarop ze kunnen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling op TRIAS. Ook bleek uit deze vragenlijst dat er behoefte is het samen en van elkaar leren uit te breiden. Docenten vonden dat hierbij gebruik gemaakt kan worden van hun individuele kennis. Ze delen deze kennis graag. Het introduceren van intervisie en koffiecolleges sloot dus goed aan op deze behoefte.

¹ Een koffiecollege is een bijeenkomst waar een docent een 'college' of workshop geeft waarvan anderen, onder het genot van een kopje koffie, leren (Van Emst, 1999).

Uit de verzamelde gegevens bij intervisie bleek dat docenten vinden dat intervisie bijdraagt aan samen leren op TRIAS. Opvallend was dat docenten hun eigen bijdrage aan het leren van collega's steeds meer durfden te benoemen naarmate ze langer deel uitmaakten van de intervisiegroep. Ook bleek dat intervisie altijd bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling van docenten, of het onderwerp nu wel of niet herkenbaar is. Dit komt doordat docenten tijdens bijeenkomsten andere invalshoeken leren kennen en daarnaast ook leren over de meer procesmatige kant van intervisie. Ten slotte bleek dat intervisie een bijdrage levert aan de betrokkenheid van docenten bij elkaar en elkaars leren. Deze betrokkenheid was vooral merkbaar tijdens de bijeenkomsten en niet zozeer daarbuiten. Dit kwam doordat er buiten de bijeenkomsten om weinig tijd bleek te zijn om elkaar echt te spreken. Ook was de samenstelling van de intervisiegroep erg wisselend. Dit heeft effect gehad op de onderlinge betrokkenheid.

Uit de verzamelde gegevens bij koffiecolleges bleek dat docenten vinden dat koffiecolleges bijdragen aan samen leren op TRIAS. Docenten vonden het prettig op deze manier kennis en ervaringen te delen. Ook koffiecolleges leverden een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van docenten. Vooral de praktische toepasbaarheid van het geleerde in de koffiecolleges werd gewaardeerd. Ten slotte bleek dat ook koffiecolleges een bijdrage leveren aan de betrokkenheid van docenten bij elkaar en elkaars leren. Door samen te leren vergroot je de betrokkenheid bij elkaar.

Docenten vonden dat zowel intervisie als koffiecolleges een sterke verbinding met de werkpraktijk hadden. De verschillende bijeenkomsten leverden praktische handvatten op waarmee docenten aan de slag konden in hun eigen lessen.

De conclusie met betrekking tot de centrale vraag *'Welke bijdrage leveren intervisie en koffiecolleges aan samen leren op TRIAS?'* is dat intervisie en koffiecolleges zowel de persoonlijke ontwikkeling van docenten als de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren stimuleren. Hierdoor bevorderen intervisie en koffiecolleges het samen leren op TRIAS.

Introductie

Tijdens mijn fluitstudie aan het Noord Nederlands Conservatorium (tegenwoordig Prins Claus Conservatorium) te Groningen ontwikkelde ik naast musiceren en lesgeven ook interesse in de organisatie en het beleid van scholen en opleidingen. Dit uitte zich in lidmaatschap van bijvoorbeeld de MR en de studentenraad, maar ook in werkzaamheden aan de organisatorische kant van festivals en concoursen. Tijdens de Masters Muziekpedagogiek aan het Koninklijk Conservatorium van Den Haag heb ik mij verder ontwikkeld op het gebied van Organisatie & Beleid door het volgen van de Minor Kunst en Zaken.

Na een aantal jaren als docente kindercursussen en vakleerkracht Muziek in het basisonderwijs gewerkt te hebben voor de Stichting ToBe in Dordrecht, startte ik in september 2007 als fluitdocente en docente basiscursussen bij de stichting TRIAS in Rijswijk. Op mijn eerste werkdag bleek dat er een vacature was voor Afdelingshoofd Muziek & Dans. Al een paar maanden dacht ik na over het volgen van een opleiding op managementgebied. In deze baan zou ik in de praktijk kunnen leren wat het is om leiding te geven aan een team docenten en deel uit te maken van een managementteam. Ik trok de stoute schoenen aan, solliciteerde op de baan en werd aangenomen. Inmiddels werk ik bijna drie jaar als afdelingshoofd bij TRIAS. Ik geef leiding aan een docententeam van 14 personen. Daarnaast ben ik verantwoordelijk voor de organisatie van het cultuurmenu op de basisscholen en workshops in het voortgezet onderwijs in Rijswijk en Leidschendam-Voorburg. Ten slotte maak ik deel uit van het MT van TRIAS. In de afgelopen tijd heb ik veel bijgeleerd. Samen met een collega heb ik deelgenomen aan een aantal intervisiebijeenkomsten, georganiseerd door de KunstConnectie. Het was waardevol om met en van collega's te leren. Omdat ik behoefte had aan een verbreding en verdieping van mijn kennis op het gebied van leidinggeven, ben ik in december 2008 gestart met de opleiding 'Inspirerend leidinggeven aan Innovatie' bij Fontys Hogescholen.

In het kader van mijn afstuderen voor deze opleiding, doe ik praktijkonderzoek binnen de stichting TRIAS. De stichting TRIAS is het Centrum voor de Kunsten in Rijswijk en Leidschendam-Voorburg. TRIAS heeft voor peuters, kleuters, kinderen en jongeren cursussen muziek, dans, zang, toneel, musical en beeldende vorming. Voor

volwassen biedt TRIAS cursussen muziek, klassiek ballet en bewegen op basis van jazzdans.

TRIAS kent een redelijk platte organisatie. Het team bestaat uit 28 docenten, 2 administratieve krachten, 4 beheerders, 2 afdelingshoofden, een adjunct-directeur en een directeur. De docenten voor de disciplines muziek, dans, theater en beeldend staan onder leiding van de afdelingshoofden. De docenten voor musical staan onder leiding van de adjunct-directeur. De afdelingshoofden en de adjunct-directeur staan onder leiding van de directeur. Betrokkenheid bij elkaar en bij de organisatie vinden we belangrijk in TRIAS. Daarom is er drie keer per jaar een plenaire vergadering voor alle medewerkers. Twee keer per jaar wordt er een dagoverleg georganiseerd, waarin vraagstukken die in direct verband met het dagelijks handelen staan worden behandeld. Daarnaast werken docenten nauw samen bij de heterogene samenspeelprojecten waarin onze leerlingen ieder jaar laten zien wat ze geleerd hebben.

Mijn praktijkonderzoek gaat over 'samen leren'. De onderwerpen 'leren' en 'leren leren' lopen als rode draad door mijn loopbaan tot nu toe. Tijdens mijn fluitstudie kreeg ik les van Wieke Karsten, die zich heeft gespecialiseerd in het onderwerp 'leren studeren' en mij leerde hoe ik effectief kan studeren. Toen ik als muziekdocente les gaf aan verschillende groepen kinderen, heb ik ondervonden op hoeveel verschillende manieren zij van en met elkaar leren. Het is boeiend om te merken dat je deze verschillende leerprocessen als docent kunt stimuleren en bijsturen. Ook in mijn baan als leidinggevende merk ik dat 'leren' voor mij heel belangrijk is. Ik wil mezelf blijven ontwikkelen, maar ik wil ook dat het docententeam waaraan ik leiding geef zich blijft ontwikkelen. Ik ben benieuwd of ik dit team ook in deze richting kan stimuleren en bijsturen.

Ik heb gemerkt dat de docenten op TRIAS individueel veel kennis en kwaliteiten bezitten. Omdat op TRIAS de lessen in groepsverband plaatsvinden, hebben alle docenten op dit gebied veel vaardigheden verworven. Zij stimuleren in hun lessen dat de leerlingen samen leren. In functioneringsgesprekken vertellen ze mij over wat ze doen met hun leerlingen, welke werkvormen goed werken, wat voor materiaal ze ontwikkeld hebben en welke problemen ze ondervinden. Ik vind het een gemiste kans dat de docenten deze kennis niet met elkaar delen en zelf nog weinig samen

leren. Deze docenten hebben zoveel verschillende talenten en kunnen elkaar hierdoor veel leren. De aanwezige kennis, kwaliteit en talenten moeten we mijns inziens bundelen en gebruiken om samen tot een hoger plan te komen. Ik verwacht dat dit een bijdrage levert aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren en aan de professionalisering binnen TRIAS. Bovendien verwacht ik dat hierdoor een kwaliteitsverhoging van ons onderwijs plaatsvindt. Ten slotte verwacht ik dat het ervoor zorgt dat we blijven leren en in beweging blijven. Dit is belangrijk in onze sector waar we regelmatig te maken hebben met veranderingen.

Zelf heb ik grote belangstelling voor veranderingsprocessen binnen het onderwijs, omdat onderwijs altijd aan verandering onderhevig is. Het meest interessante is voor mij de manier waarop de werkvloer, bestaande uit professionals, zich de verandering eigen maakt en de manier waarop ik als leidinggevende hierin een rol kan spelen. Vraagstukken als 'hoe betrek je docenten bij een verandering', 'hoe creëer je draagvlak' en 'hoe ga je om met weerstand' zijn belangrijk.

In mijn praktijkonderzoek wil ik onderzoeken wat het effect van 'samen leren' is op de docenten in TRIAS. Om ervoor te zorgen dat docenten daadwerkelijk samen gaan leren, is het nodig hiervoor draagvlak te creëren. Er is een aantal docenten dat al in teams werkt. De docenten die kindercursussen geven op TRIAS, werken samen aan leerplannen en willen in het cursusjaar 2009-2010 een aantal bijeenkomsten organiseren waarin ze met elkaar praten over een bepaald onderwerp dat ze veel tegenkomen bij hun leerlingen en in hun lessen. Het lijkt mij zeer boeiend om ook de docenten die voortgezette instrumentale lessen geven op deze manier samen te laten werken. Ik wil één of een aantal intervisiegroepen starten in TRIAS. Daarnaast wil ik koffiecolleges organiseren, waarbij een docent tijdens dit 'college' iets vertelt over waar hij mee bezig is, op welk gebied hij zich ontwikkelt. Dit zorgt ervoor dat docenten komen te weten wat de kwaliteiten van hun collega's zijn en waar hun eigen talenten liggen. Bovendien kunnen ze zo van elkaars kwaliteiten leren.

Dit is een uitdaging voor mij, maar ik denk dat het kan in TRIAS. Op dit moment waait er een frisse wind door het docentenbestand. Oude docenten en nieuwe docenten leren elkaar en elkaars ideeën kennen. We zijn klaar voor de volgende stap: leren van elkaars ideeën!

1. Vraagstelling

Directe aanleiding voor dit praktijkonderzoek is de opleiding 'Inspirerend leidinggeven aan Innovatie'. Tijdens het eerste jaar van deze studie merkte ik bij het maken van de verschillende opdrachten dat de medewerkers in TRIAS individueel veel kennis, kwaliteit en talenten bezitten. Het viel me echter ook op dat die kennis, kwaliteit en talenten weinig gedeeld worden met anderen, terwijl die behoefte er wel lijkt te zijn. Veel medewerkers willen graag weten hoe collega's over praktijkvraagstukken denken. Ook vinden ze het interessant van elkaar te weten waar ieders expertise ligt. Op dit moment is er in TRIAS nog geen platform, overleg of forum waar deze zaken gedeeld worden.

Centra voor de Kunsten bevinden zich op een terrein waar veel veranderingen plaatsvinden. Dit geldt ook voor TRIAS. Samenwerkingsverbanden met scholen, kinderdagverblijven en welzijnsorganisaties worden steeds belangrijker. Dit heeft consequenties voor ons werkveld. Het betekent dat TRIAS en ook de medewerkers van TRIAS worden uitgedaagd breder te denken. Hierdoor kunnen we ons werkveld en onze invloed vergroten. De medewerkers van TRIAS moeten zich verder ontwikkelen om hier een rol in te kunnen spelen. In TRIAS moeten ze de kans krijgen om te werken aan deze ontwikkeling. TRIAS moet een lerende organisatie worden.

In 2007-2008 is in TRIAS gestart met een intern opleidingsplan. In het opleidingsplan werden cursussen aangeboden die betrekking hadden op de praktijk van het werken in TRIAS. Medewerkers waren over het algemeen enthousiast over het opleidingsplan. In 2008-2009 werd het opleidingsplan dan ook voortgezet en werd er opnieuw een aantal cursussen aangeboden. De deelname-aantallen vielen echter tegen. Dit kwam deels door het aanbod en deels door de organisatie van het opleidingsplan. Uit gesprekken met medewerkers bleek dat de aangeboden cursussen over het algemeen een te eenmalig karakter hadden. Ook stellen medewerkers het op prijs als cursussen meer bij hun dagelijkse praktijk aansluiten. Het viel mij op dat er in het opleidingsplan weinig gebruik gemaakt werd van de aanwezige kennis en kwaliteiten onder eigen medewerkers.

Om ervoor te zorgen dat TRIAS een lerende organisatie wordt, moet het opleidingsplan anders ingericht worden. Er moeten cursussen aangeboden worden

die samen leren stimuleren, er moeten mogelijkheden gecreëerd worden om medewerkers van gedachten te laten wisselen en er moet meer gebruikt worden gemaakt van de kennis die we al in huis hebben.

In 2009-2010 wil ik het opleidingsplan deels koppelen aan mijn praktijkonderzoek. Er worden faciliteiten geboden waarin medewerkers met en van elkaar kunnen leren en bovendien elkaars kwaliteiten leren kennen. In het opleidingsplan van 2009-2010 wordt daarom een intervisiegroep opgenomen. Daarnaast worden er koffiecolleges georganiseerd waarin iedere keer één medewerker vertelt over zijn passie of expertisegebied en dit deelt met collega's.

Mijn hoofdvraag luidt:

'Welke bijdrage leveren intervisie en koffiecolleges aan samen leren op TRIAS?'

Deelvragen die daaruit volgen zijn:

- 1) *Hoe staan docenten in TRIAS tegenover leren en samen leren voordat intervisie en koffiecolleges worden ingevoerd?*
- 2a) *Heeft intervisie bijgedragen aan samen leren op TRIAS?*
- 2b) *Vinden docenten dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling?*
- 2c) *Vinden docenten dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?*
- 3a) *Hebben koffiecolleges bijgedragen aan samen leren op TRIAS?*
- 3b) *Vinden docenten dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling?*
- 3c) *Vinden docenten dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?*

Ik bestudeer literatuur die betrekking heeft op het onderwerp van het onderzoek. Op deze manier vorm ik een theorie over wat samen leren is, wat de kenmerken van de lerende organisatie zijn en de stappen die een organisatie kan nemen om tot een lerende organisatie te komen. Deze theorie koppel ik aan de praktijk in TRIAS. Zo

kan ik aangeven in hoeverre TRIAS op dit moment een lerende organisatie is. Daarnaast kan ik iets zeggen over in hoeverre samen leren nu een rol speelt op TRIAS. Ten slotte kan ik aangeven wat de literatuur zegt over het effect van intervisie en koffiecolleges op de docenten in een organisatie.

Aan de hand van een eerste vragenlijst voor docenten op TRIAS onderzoek ik hoe docenten tegenover leren en samen leren staan voordat intervisie en koffiecolleges worden ingevoerd. Ook onderzoek ik hoe groot de behoefte is om samen te leren in TRIAS. Daarnaast onderzoek ik hoe er op dit moment onder docenten wordt geleerd.

In het opleidingsplan van TRIAS worden dit jaar onder andere de volgende zaken opgenomen:

- 1) 5 intervisiebijeenkomsten voor 1 groep van maximaal 8 deelnemers, begeleid door iemand van buiten TRIAS
- 2) 4 à 5 koffiecolleges o.l.v. verschillende TRIAS-medewerkers

Na iedere intervisiebijeenkomst en ieder koffiecollege worden de deelnemers bevraagd over hun ervaringen, of ze iets hebben geleerd, of ze van anderen hebben geleerd, of ze een bijdrage aan het leren van anderen hebben geleverd en of wát ze hebben geleerd praktisch toepasbaar is.

Aan het einde van het onderzoek wordt gekeken of TRIAS zich verder ontwikkeld heeft als lerende organisatie door intervisie en koffiecolleges in te zetten. Ik weet dan hoe de medewerkers intervisie en koffiecolleges hebben ervaren, wat ze hebben geleerd en wat het ze heeft opgeleverd. Ten slotte weet ik of het aanbevelenswaardig is intervisie en koffiecolleges voort te zetten en zo ja of de opzet veranderd of aangescherpt moet worden.

Met dit onderzoek wil ik de medewerkers en de organisatie bewust maken van het belang van samen leren. Ik wil ze laten zien wat dit oplevert voor henzelf en de organisatie. Ik hoop dat deze invulling van het opleidingsplan ook na 2009-2010 wordt voortgezet en verder ingebed raakt in de organisatie.

2. Theoretische onderbouwing

Er is veel gezegd en geschreven over lerende organisaties, samen leren, en de manieren waarop je dit zou kunnen vormgeven. Dit geeft aan dat het een onderwerp is dat velen bezighoudt. Binnen dit praktijkonderzoek wordt een antwoord gezocht op de vraag wat 'intervisie' en 'koffiecolleges' bijdragen aan samen leren. Om hier een kader aan te geven, wordt in dit hoofdstuk beschreven wat verstaan wordt onder lerende organisaties, samen leren, intervisie en koffiecolleges.

2.1 Inleiding

Het Van Dale Groot woordenboek van de Nederlandse taal (2005) geeft bij 'leren' de volgende betekenissen: onderwijs geven, vaardigheid in iets (laten) krijgen, in het geheugen opnemen, zich kennis of vaardigheid proberen eigen te maken. Als je in deze laatste betekenis het leren samen doet, ontstaat er een nieuwe situatie, waarin je samen werkt aan het maximaliseren van je eigen kennis of vaardigheid én die van de ander. Dat is de situatie waar de stichting TRIAS naar toe wil groeien. Een situatie die goed past bij TRIAS, juist omdat het samen leren zo'n grote rol speelt in de organisatie en haar beleid op het gebied van de cursussen die we bieden.

Het is belangrijk dat TRIAS zich ontwikkelt tot een lerende organisatie, omdat TRIAS als lerende organisatie beter in staat zal zijn flexibel in te spelen op veranderingen in onze omgeving. Zo wordt het bijvoorbeeld steeds belangrijker om samen te werken met scholen, kinderdagverblijven en welzijnsorganisaties. Ook worden er steeds vaker projecten op locatie georganiseerd. Daarnaast wordt het van steeds groter belang maatwerk te kunnen bieden waar dit gevraagd wordt door klanten. Dit zijn uitdagingen die andere, nieuwe competenties vragen van de organisatie en haar medewerkers. Uitdagingen die TRIAS het hoofd kan bieden als zij zich ontwikkelt tot lerende organisatie. Deze ontwikkeling is ook van belang als TRIAS de professionals in haar organisatie aan zich wil binden en betrokken wil laten zijn. Voor TRIAS is er dus voldoende noodzaak om de ontwikkeling tot lerende organisatie aan te gaan.

2.2 Lerende organisaties

Heraclitus (± 500 voor Christus) schreef dat verandering de enige constante factor is in het universum. Iedereen heeft overal en altijd te maken met verandering. Ook TRIAS kan zich niet onttrekken aan de maatschappij waarin wij nu leven, een maatschappij die aan verandering onderhevig is. Wij moeten mee in die stroom van veranderingen. Dit betekent dat we naar buiten moeten kijken, ons bewust moeten worden van wat er van ons gevraagd wordt en hierop in moeten spelen. Dat vraagt flexibiliteit van onze organisatie en medewerkers. Een voortdurende ontwikkeling is nodig. Maar is de ontwikkeling tot 'lerende organisatie' de sleutel tot succes voor TRIAS? Wat is een lerende organisatie en hoe zorg je ervoor dat een organisatie lerend wordt?

Senge (2001, p. 6) beschrijft de lerende organisatie als *'een ontmoetingsplek waar mensen kunnen leren, mensen die, zowel individueel als gezamenlijk, voortdurend op zoek zijn naar mogelijkheden om hun mogelijkheden te verbreden en vergroten'*. Het gaat er om dat er in de organisatie mogelijkheden voor ontmoeting worden geschapen én dat de mensen die er werken verantwoordelijkheid nemen en voelen voor zowel hun eigen leren als dat van anderen in de organisatie. Op die manier wordt er niet alleen samen gewerkt, maar ook samen geleerd. Jutten (2008, p. 27) zegt daarover: *'In een lerende school werken en leren mensen met elkaar samen om doelen te realiseren die belangrijk zijn voor de medewerkers zelf, voor de organisatie als geheel en voor de samenleving'*. Een gezamenlijk doel en een visie die iedereen in de organisatie voelt, begrijpt en ondersteunt, zijn van groot belang. Dit is nodig voor het creëren van een duidelijk gevoel voor richting. Verbiest (2004, p. 17) stelt vast dat in omschrijvingen van lerende organisaties *'de onderwijsprofessionals in de school centraal (staan): de leraren en de schoolleiding'*. Hij spreekt over 'professionele leergemeenschappen'. Een professionele leergemeenschap *'vraagt om een professionaliteit van de leraren die gevoed wordt door onderzoek, dialoog en collectief leren. Dit vereist dan competenties van de onderwijsprofessionals, een bepaald leiderschap en ondersteunende structurele en culturele condities'* (Verbiest 2004, p. 20).

In TRIAS wordt gewerkt met professionals. Weggeman (2007) zegt dat het voor professionals belangrijk is om te blijven leren, willen ze hun vak goed kunnen blijven

uitoefenen. Leidinggevendenden kunnen hieruit opmaken dat er veel moet worden geïnvesteerd in leergelegenheid, als je wilt dat professionals blijven én betrokken blijven bij de organisatie. Ook Fullan (2008) benadrukt hoe belangrijk het is dat professionals blijvend leren. Hij voegt daar aan toe dat dit leren het beste plaats kan vinden op de werkplek. Hiermee zorg je ervoor dat leren deel uit gaat maken van de organisatie en haar cultuur. Van Emst (1999) geeft aan dat er tussen professionals grote verschillen in kwaliteit zijn. Het is van belang deze ongelijkheid te erkennen en gebruik te maken van de verschillen in kennis, kwaliteit en talent. Dit gebeurt als professionals samen leren op de werkplek en elkaar durven aanspreken op wat ze wel en niet kunnen. Zo kan er in TRIAS samen gewerkt worden aan het ontwikkelen van een lerende organisatie. Voorwaarde is wel dat er op de werkplek mogelijkheden worden gecreëerd om samen te leren in een sfeer van vertrouwen, zodat die ontwikkeling ook vorm kan krijgen.

2.3 Samen Leren

In lerende organisaties staat samen leren centraal. TRIAS kan zelf niet leren. TRIAS leert doordat de mensen in TRIAS leren en samen leren. Wat is er nodig om in TRIAS samen te leren? Verbiest (2004) spreekt van drie fundamentele capaciteiten die nodig zijn: persoonlijke capaciteit, interpersoonlijke capaciteit en organisatorische capaciteit. Om samen te kunnen leren moeten mensen in staat zijn individueel te leren en bovendien moet TRIAS het leren van mensen en groepen mensen bevorderen. Verbiest (2004, p. 63) omschrijft het ontwikkelen van persoonlijke capaciteit als *'het vermogen om actief en reflectief kennis te (re)construeren en toe te passen'*. In dit proces is kritische reflectie van groot belang. Reflecteren betekent dat je op een actieve manier onderzoekt, nadenkt over een bepaald gegeven met de bedoeling hier iets van te leren voor de toekomst. Hierdoor kunnen praktijk en theorie met elkaar verbonden worden. Reflecteren en reflectief handelen is niet eenvoudig, omdat er in de dagelijkse praktijk weinig tijd lijkt te zijn voor bezinning. Het is echter essentieel in het leren en de ontwikkeling van professionals en het bouwen aan een lerende organisatie. Er kan op verschillende manieren gewerkt worden aan reflectie. In TRIAS wordt onder andere een intervisiegroep gestart, waarbinnen reflectie een rol speelt. Zo wordt gewerkt aan dit aspect.

Verbiest (2004, p. 97) omschrijft het ontwikkelen van interpersoonlijke capaciteit als *'het vermogen... om als groep of team collectieve kennis te (re)construeren en toe te passen'*. Bij samen leren gaat het om het sociale aspect: je doet het samen. Individuele kennis wordt expliciet gemaakt en uitgewisseld, zodat je er samen wat mee kunt. Jutten (2008, p. 169) zegt dat waar het om gaat *'is er voor te zorgen dat de kennis die in de hoofden en in de harten van de mensen aanwezig is tot kennis van de school als geheel wordt'*. In TRIAS gebeurt dit door een intervisiegroep te starten, maar ook door koffiocolleges te organiseren waarin collega's kennis uitwisselen en delen.

Samen leren is niet eenvoudig. In scholen en ook TRIAS is de heersende cultuur er één van autonomie. Dit wordt ook omschreven door Euwema en Van der Waals (2009). De docent is heer en meester in het eigen leslokaal. Dit hoeft niet op gespannen voet te staan met samen leren. Het vergt wel de nodige inspanning van leidinggevend en organisatie om ondanks deze cultuur van autonomie mogelijkheden en voorwaarden te scheppen voor én mensen te motiveren tot samen leren. Uit verschillende bronnen (Jutten, 2008; Euwema & Van der Waals, 2009; Verbiest, 2004) blijkt dat voor het bevorderen van 'samen leren' in een organisatie de volgende punten van groot belang zijn:

- 1) Het benoemen van samen leren als een belangrijke waarde in de organisatie.
- 2) Het ontwikkelen van goede onderlinge relaties; medewerkers moeten elkaar vertrouwen en ondersteunen, open zijn, kritiek kunnen geven en ontvangen en kennis willen delen.
- 3) Het bevorderen van psychologische veiligheid; medewerkers moeten zich kwetsbaar durven opstellen als ze samen willen leren.
- 4) Het scheppen van gelegenheden om samen te leren; frequente interactie tussen medewerkers is cruciaal voor het welslagen van 'samen leren' in de organisatie.

Het ontwikkelen van organisatorische capaciteit omschrijft Verbiest (2004, p. 135) als het ontwikkelen van *'het vermogen om de organisatie zo in te richten dat structuren, systemen en cultuur de capaciteiten en capaciteitsontwikkeling van de individuen en groepen bevorderen en openheid naar de buitenwereld onderhouden'*. De rol van de leidinggevende lijkt hierbij zeer belangrijk te zijn. Hij speelt een sleutelrol in het

scheppen van mogelijkheden om samen te leren. Bovendien is het van groot belang dat een leidinggevende op het gebied van leren en samen leren voorbeeldgedrag vertoont, door hier ook zelf in te investeren.

2.4 Intervisie en koffiecolleges

Er zijn zeer veel verschillende manieren waarop medewerkers samen zouden kunnen leren. Als samen leren een belangrijke waarde binnen de organisatie is of wordt, is het aan te bevelen te zoeken naar manieren waarop dit zoveel mogelijk kan worden verbonden met de praktijk binnen de organisatie. Zoals Fullan (2008, p. 86) zegt: *'Learning on the job, day after day, is the work'*. Daarnaast is het van belang om zoveel mogelijk gebruik te maken van de kennis en kwaliteiten van de medewerkers bij het samen leren. Op die manier zorg je ervoor dat de kennis en kwaliteiten die in de mensen zitten, deel uit gaan maken van de organisatie. Binnen dit praktijkonderzoek is mede daarom gekozen voor het onderzoeken van de effecten van 'intervisie' en 'koffiecolleges' op samen leren.

Hendriksen (2007, p. 24) definieert intervisie als *'collegiale ondersteuning met betrekking tot onderlinge advisering bij werkproblemen in een leergroep bestaande uit gelijken die binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur tot inzichten en oplossingen tracht te komen in een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces'*. Intervisie staat dicht bij de werkpraktijk van de deelnemers. De problemen die worden ingebracht, zijn actueel en de medewerkers maken gebruik van elkaars kennis om tot nieuwe inzichten en oplossingen te komen. De intervisiegroep is verantwoordelijk voor het eigen leerproces. De deelnemers leren dus samen en op eigen kracht. Binnen TRIAS is gekozen voor een externe leider, die de intervisiebijeenkomsten leidt en begeleidt. Op deze manier leren de deelnemers meer over de achtergronden van intervisie, de verschillende wijzen van intervisie plegen en reflectief leren en observeren.

Van Emst (1999) beschrijft in zijn boek verschillende maatregelen die je kunt nemen om te werken aan de ontwikkeling van een professionele cultuur. Intervisie is één van die maatregelen. Een andere maatregel is het organiseren van koffiecolleges. Van Emst (1999, p. 30) omschrijft het koffiecollege als *'een bijeenkomst... waar een docent een 'college' of een workshop geeft waarvan anderen, onder het genot van*

een kopje koffie, leren'. Koffiecolleges zijn een goed middel om de kennis en kwaliteit die aanwezig is binnen een organisatie te delen. Op TRIAS zullen een aantal koffiecolleges worden georganiseerd. Met de organisatie van koffiecolleges geeft TRIAS medewerkers de kans om te laten zien waar hun krachten liggen. Van Emst (1999, p. 30) noemt het *'mogelijkheden... creëren om docenten die ergens goed in zijn zich te laten presenteren'*.

Er is gekozen voor het onderzoeken van de effecten van 'intervisie' en 'koffiecolleges' op samen leren, omdat dit allebei vormen zijn van samen leren die dicht bij de werkpraktijk staan. Medewerkers kunnen wat ze leren meteen toepassen. Bovendien maken beide vormen gebruik van de kennis en kwaliteit die de medewerkers in TRIAS hebben, zodat de kennis die in de mensen zit ook van TRIAS wordt. Zo leert TRIAS als organisatie.

2.5 Slotoverweging

Zijn de 'lerende organisatie' en 'samen leren' voor TRIAS sleutels tot succes? Volgens de literatuur kan een organisatie ook op andere manieren ervoor zorgen dat ze klaar is voor wat de toekomst vraagt. Dat kan bijvoorbeeld door medewerkers individueel bij te scholen. Omdat samen leren een speerpunt in het beleid van TRIAS is, lijkt de ontwikkeling van een 'lerende organisatie' echter een logische keuze. Leerlingen op TRIAS worden gestimuleerd om samen te leren, met en van elkaar te leren. In die zin past het bij TRIAS om dit door te trekken naar de medewerkers in de organisatie. De 'lerende organisatie' lijkt op basis van de bovenstaande theorie een passend antwoord te zijn voor TRIAS op de noodzaak om als organisatie flexibel te kunnen reageren op veranderingen in de omgeving.

Dit praktijkonderzoek zal uitwijzen wat de resultaten zijn van de gepleegde interventies op TRIAS, te weten het starten van een intervisiegroep en koffiecolleges, en hoe dit het samen leren heeft beïnvloed. Daarmee wordt de vraag of de 'lerende organisatie' past bij TRIAS voor een deel beantwoord.

3. Onderzoeksmethodologie

Dit praktijkonderzoek gaat over het bevorderen van Samen Leren op TRIAS. De hoofdvraag luidt:

‘Welke bijdrage leveren intervisie en koffiecolleges aan samen leren op TRIAS?’

Deelvragen die daaruit volgen zijn:

- 1) *Hoe staan docenten in TRIAS tegenover leren en samen leren voordat intervisie en koffiecolleges worden ingevoerd?*
- 2a) *Heeft intervisie bijgedragen aan samen leren op TRIAS?*
- 2b) *Vinden docenten dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling?*
- 2c) *Vinden docenten dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?*
- 3a) *Hebben koffiecolleges bijgedragen aan samen leren op TRIAS?*
- 3b) *Vinden docenten dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling?*
- 3c) *Vinden docenten dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?*

Dit praktijkonderzoek is een actieonderzoek. Het onderzoek maakt gebruik van een experimentele onderzoeksgroep bestaande uit docenten van TRIAS die deelnemen aan de intervisiegroep en/of de koffiecolleges. Er is gekozen voor een experiment omdat op deze manier in de praktijk kan worden onderzocht of ‘intervisie’ en ‘koffiecolleges’ daadwerkelijk bijdragen aan samen leren op TRIAS. De controlegroep ontbreekt in dit onderzoek, omdat het ethisch niet verantwoord is medewerkers verplicht uit te sluiten van deelname aan intervisie of koffiecolleges.

Data voor het onderzoek worden verzameld door verschillende groepen docenten op verschillende momenten te bevragen. De respondenten binnen het onderzoek zijn docent op TRIAS. De onderzoeker is afdelingshoofd op TRIAS. De onderzoeker

heeft deelgenomen aan alle koffiocolleges en heeft net als de andere deelnemers de vragenlijsten na de colleges ingevuld. Deze gegevens zijn meegenomen in het onderzoek.

3.1 Beantwoording deelvragen, gebruikte methodes en instrumenten

Deelvraag 1) *‘Hoe staan docenten in TRIAS tegenover leren en samen leren voordat intervisie en koffiocolleges worden ingevoerd’* wordt beantwoord door alle docenten op TRIAS te vragen een vragenlijst in te vullen over leren en samen leren op TRIAS. De vragenlijst is terug te vinden in bijlage 1. De vragenlijst is bedoeld om een beeld te krijgen van hoe docenten leren en samen leren op TRIAS op dit moment ervaren. Het gaat om een anonieme vragenlijst bestaande uit tien gesloten en vijf open vragen. Daarnaast worden negen stellingen voorgelegd waarop docenten kunnen reageren door per stelling aan te geven in hoeverre deze van toepassing zijn voor hen. De stellingen zijn geïnspireerd op de vragenlijst ‘Onze school als lerende organisatie’ van Jan Jutten. In de verwerking van de vragenlijsten worden de antwoorden van de respondenten met elkaar vergeleken. Zo kan een beeld gevormd worden van in hoeverre TRIAS aan het begin van dit onderzoek een ‘lerende organisatie’ is.

De deelvragen 2a) *‘Heeft intervisie bijgedragen aan samen leren op TRIAS’*, 2b) *‘Vinden docenten dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling’* en 2c) *‘Vinden docenten dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren’* worden met behulp van vraaggesprekken, vragenlijsten en een membercheck beantwoord. Tijdens de plenaire vergadering aan het begin van het cursusjaar 2009-2010 wordt de opzet en inhoud van de intervisiegroep toegelicht door de onderzoeker. De intervisiegroep wordt extern begeleid. Deelnemers aan de intervisiegroep kunnen zo leren over de achtergronden van intervisie en de verschillende intervisiemethoden. Ze leren steeds zelfstandiger intervisie plegen met elkaar. Het einddoel is dat de deelnemers na vijf begeleide bijeenkomsten de intervisiegroep zelfstandig voort kunnen zetten. Of het einddoel behaald wordt, valt buiten dit praktijkonderzoek. Docenten kunnen zich vrijwillig opgeven voor deelname aan de intervisiegroep.

De onderzoeker voert voorafgaande aan de start van de intervisiegroep een gesprek met de externe begeleider om toe te lichten wat het doel van deze intervisiegroep is. Ook wordt uitgelegd op welke wijze de intervisiegroep verbonden is aan dit praktijkonderzoek. De onderzoeker en externe begeleider hebben na iedere bijeenkomst contact om ontwikkelingen in het proces te bespreken. Inhoudelijk worden geen gegevens uitgewisseld. Wat besproken wordt in de intervisiegroep, is vertrouwelijk. Het is bovendien van geen belang voor het praktijkonderzoek want het gaat om het proces tijdens intervisie en niet om de inhoud.

Door de onderzoeker wordt met de deelnemers aan de intervisiegroep voorafgaande aan de eerste intervisiebijeenkomst individueel een kort vraaggesprek gevoerd van ongeveer twintig minuten. De vraaggesprekken zijn bedoeld om een beeld te krijgen van de ervaringen die de deelnemers hebben met intervisie. Daarnaast wordt in de gesprekken duidelijk welke leervragen de deelnemers hebben. Ten slotte spreken de deelnemers hun verwachtingen ten aanzien van hun eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van het samen leren uit. Hiermee is de beginsituatie ten aanzien van intervisie van de verschillende deelnemers en de groep als geheel duidelijk. De vragen die als uitgangspunt zijn gebruikt bij deze vraaggesprekken zijn terug te vinden in bijlage 2.

Na iedere intervisiebijeenkomst wordt de deelnemers gevraagd een vragenlijst over de intervisiebijeenkomst in te vullen. Deze vragenlijst is terug te vinden in bijlage 3. De vragenlijst is bedoeld om een beeld te krijgen van hoe de intervisiebijeenkomst heeft bijgedragen aan de persoonlijke ontwikkeling en aan de ontwikkeling van het samen leren. Het gaat om een anonieme vragenlijst bestaande uit elf gesloten en zes open vragen. Bij de verwerking worden de antwoorden van de respondenten met elkaar vergeleken. Daarnaast worden ook de antwoorden na de verschillende bijeenkomsten met elkaar vergeleken.

Na alle intervisiebijeenkomsten die betrokken worden in dit praktijkonderzoek, vindt er een membercheck plaats onder de deelnemers aan de intervisiegroep. De gevonden resultaten worden voorgelegd aan de deelnemers, gecontroleerd en er wordt gevraagd naar hun mening over deze resultaten. Daarnaast wordt gevraagd naar wat er volgens de deelnemers zou moeten gebeuren met deze resultaten. De

vragen die gebruikt zijn als uitgangspunt voor deze membercheck zijn terug te vinden in bijlage 4.

De deelvragen 3a) *'Hebben koffiecolleges bijgedragen aan samen leren op TRIAS'*, 3b) *'Vinden docenten dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling'* en 3c) *'Vinden docenten dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren'* worden met behulp van vragenlijsten beantwoord. Tijdens de plenaire vergadering aan het begin van het cursusjaar 2009-2010 is ook de opzet en de inhoud van de koffiecolleges toegelicht door de onderzoeker. Verschillende docenten zijn benaderd om een koffiecollege te geven. Het doel van de koffiecolleges is het delen en uitwisselen van kennis en ervaringen in een ontspannen setting, aan de hand van een van tevoren vastgesteld onderwerp. Docenten kunnen zich vrijwillig aanmelden voor het bijwonen van koffiecolleges. Een maand voordat het college plaatsvindt, worden medewerkers door de gever van het college op de hoogte gesteld van het onderwerp, de datum, de plaats en tijd van het college. Een koffiecollege gaat door met minimaal vier deelnemers. De samenstelling van de groep is bij ieder koffiecollege anders.

Na ieder koffiecollege wordt de deelnemers gevraagd een vragenlijst over het koffiecollege in te vullen. De vragenlijst is terug te vinden in bijlage 5. Deze anonieme vragenlijst is bedoeld om een beeld te krijgen van hoe het koffiecollege heeft bijgedragen aan de persoonlijke ontwikkeling en aan de ontwikkeling van het samen leren en bestaat uit zes gesloten en drie open vragen. Bij de verwerking worden de antwoorden van de respondenten met elkaar vergeleken. Alhoewel de samenstelling van de groep iedere keer anders is en de aanpak van ieder college ook anders is, worden de antwoorden na de verschillende bijeenkomsten ook met elkaar vergeleken. Zo kan gekeken worden of koffiecolleges in het algemeen een bijdrage leveren aan samen leren of dat dit alleen geldt bij bepaalde koffiecolleges.

Er is bij alle uitgedeelde vragenlijsten gekozen voor een zogenaamde gemengde vragenlijst (Harinck, 2009, p. 84): een vragenlijst met een groot aantal gesloten vragen, aangevuld met enkele open vragen. Hierdoor blijft de verwerking van data hanteerbaar door de gesloten vragen, maar wordt ook voldoende informatie gegenereerd door de open vragen. Open vragen worden gesteld ter aanvulling van de gesloten vragen, zodat een rijker beeld ontstaat.

3.2 Betrouwbaarheid en ethiek

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.

Onderwerp van het onderzoek is het bevorderen van samen leren op TRIAS. Er wordt op twee manieren geprobeerd samen leren in TRIAS te bevorderen, te weten door de organisatie van intervisiebijeenkomsten en koffiecolleges. Daarnaast wordt onderzocht hoe de docenten in TRIAS voorafgaand aan het onderzoek denken over leren en samen leren. Vanuit deze drie invalshoeken wordt gekeken naar samen leren op TRIAS.

Bij het onderzoeken van de intervisiegroep is de triangulatie het duidelijkst aanwijsbaar: Van de deelnemers wordt de beginsituatie in kaart gebracht, na iedere bijeenkomst wordt door de deelnemers een vragenlijst ingevuld en achteraf vindt een membercheck plaats.

De onderzoeker is tevens afdelingshoofd op TRIAS van en daarmee de leidinggevende van 50% van de docenten. Dit zou van invloed kunnen zijn op het sociaal wenselijke gedrag van docenten. Dit wordt gedeeltelijk ondervangen doordat de vragenlijsten anoniem ingevuld kunnen worden. In de vraaggesprekken voorafgaande aan de eerste intervisiebijeenkomst en de membercheck is het niet mogelijk de rollen van onderzoeker en afdelingshoofd van elkaar te scheiden. De onderzoeker zal met dit gegeven zorgvuldig omgaan.

In dit onderzoek zullen de ethische uitgangspunten van Bera (Furlong, 2004) gevolgd worden. Er wordt rekening gehouden met de privacy van de docenten die deelnemen aan het praktijkonderzoek. Van tevoren is aangegeven hoe intervisie en koffiecolleges verbonden zijn aan het praktijkonderzoek. Alle vragenlijsten binnen het onderzoek zijn anoniem. De verzamelde gegevens worden anoniem weergegeven in het onderzoeksverslag. Daarnaast hebben docenten gedurende de onderzoeksperiode te allen tijde de mogelijkheid zonder opgave van reden uit het onderzoek te stappen of de door hen geleverde gegevens uit het onderzoek te laten verwijderen.

3.3 Planning

De planning van het praktijkonderzoek ziet er als volgt uit:

- 1) Verspreiden vragenlijst 'leren op TRIAS' onder 24 docenten in november 2009
- 2) Gesprekken met deelnemers aan de intervisiegroep in november 2009
- 3) Intervisie-bijeenkomsten in december 2009, februari en maart 2010
- 4) Koffiecolleges in december 2009, februari en maart 2010
- 5) Membercheck onder deelnemers aan de intervisiegroep in april 2010
- 6) Verwerking van alle gegevens in het onderzoeksverslag in maart/april 2010
- 7) Presentatie van de gegevens in juni 2010

Voor het cursusjaar 2009-2010 zijn vijf intervisiebijeenkomsten en vier koffiecolleges gepland. De laatste twee intervisiebijeenkomsten en het laatste koffiecollege vinden plaats in mei/juni 2010 en kunnen voor dit onderzoek niet worden meegenomen in de onderzoeksresultaten.

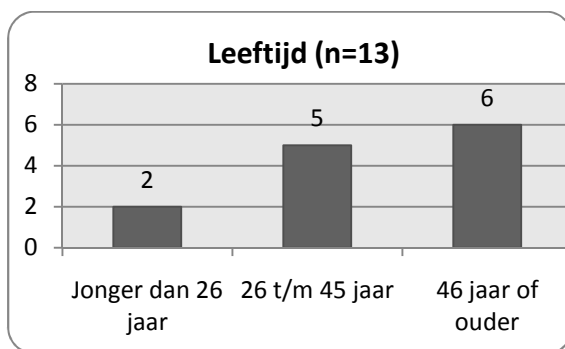
4. Dataverzameling

De vragenlijst over 'leren' en 'samen leren' op TRIAS is een anonieme vragenlijst. Aan de deelnemers aan de intervisie-bijeenkomsten en koffiecolleges is aangegeven dat de verzamelde gegevens geanonimiseerd in het onderzoeksverslag worden vermeld. In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek daarom in algemene bewoordingen omschreven.

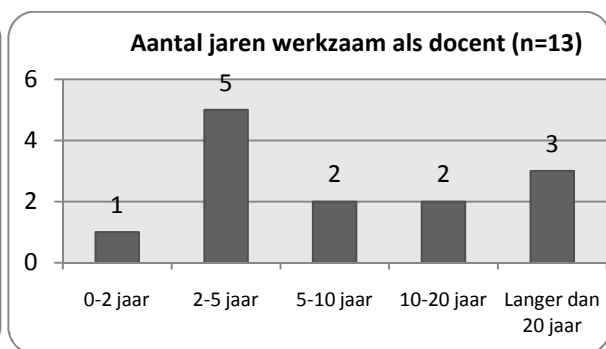
4.1 Verzamelde gegevens uit vragenlijst over 'leren' en 'samen leren' op TRIAS

Het volledige overzicht van de gegevens uit de vragenlijsten over 'leren' en 'samen leren' op TRIAS is te vinden in bijlage 6. Hieronder worden de meest relevante gegevens weergegeven.

Van de 24 docenten die in november 2009 werkzaam zijn op TRIAS, hebben 13 docenten de vragenlijst ingevuld en ingeleverd. Dat is 54,2% van het totale docentenbestand. De respondenten vormen qua leeftijd en werkervaring als docent een dwarsdoorsnede van het docentenbestand van TRIAS. De leeftijd en de werkervaring van de respondenten zien er als volgt uit:



Figuur 1: leeftijd van de respondenten



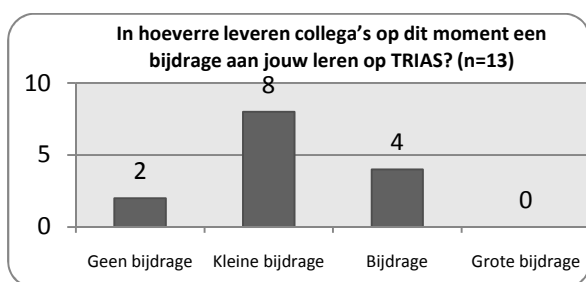
Figuur 2: werkervaring als docent van de respondenten

De respondenten vinden het allemaal 'belangrijk' of 'heel belangrijk' om te blijven werken aan hun eigen ontwikkeling. Ze ondernemen daartoe verschillende acties. 12 respondenten bespreken bijvoorbeeld werkproblemen met anderen. 10 van de respondenten vinden het 'belangrijk' of 'heel belangrijk' om ontwikkelmogelijkheden te hebben op TRIAS, 2 vinden het 'enigszins belangrijk' en 1 vindt het 'niet belangrijk'. Alle respondenten vinden dat ze op dit moment voldoende gestimuleerd

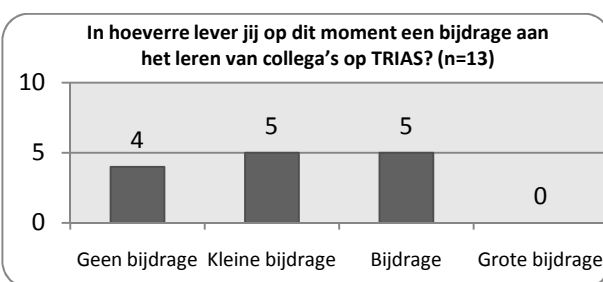
worden met betrekking tot hun eigen ontwikkeling, 3 respondenten hebben als antwoord op deze vraag 'ja' én 'nee' ingevuld. Bij de toelichting op deze vraag geven de respondenten aan dat ze gestimuleerd worden door de mogelijkheid in TRIAS om interne cursussen te volgen en de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen. De 3 respondenten die als antwoord 'ja' én 'nee' gaven, geven bij hun toelichting aan dat ze 'niet op zoek zijn naar stimulatie op dit gebied', dat 'je veel ruimte krijgt voor ideeën, maar de strenge regels veel tegenhouden' en dat 'er wel gestimuleerd wordt om nieuwe dingen te doen en te proberen, maar als het op uitvoeren van de vernieuwende dingen komt, er niet voldoende meegewerkt wordt'.

Op de vraag 'hoe belangrijk is het voor jou om samen met collega's te leren op TRIAS' antwoorden 11 respondenten met 'enigszins belangrijk' of 'belangrijk'. 12 respondenten ondernemen acties om samen te leren op TRIAS. 11 respondenten nemen deel aan een cursus uit het bedrijfsopleidingsplan van TRIAS, 7 van deze 11 respondenten bespreken ook problemen uit de lespraktijk met collega's. Andere acties om samen te leren zijn bijvoorbeeld het maken van afspraken over lesinhoud en het inwinnen van specifieke informatie bij andere docenten. Er is 1 respondent die geen acties onderneemt om samen te leren.

De resultaten bij de vragen 'In hoeverre leveren collega's op dit moment een bijdrage aan jouw leren op TRIAS' en 'In hoeverre lever jij op dit moment een bijdrage aan het leren van collega's op TRIAS' zijn als volgt:



Figuur 3



Figuur 4

Opmerking bij figuur 3: er zijn 13 respondenten en 14 antwoorden. 1 respondent heeft twee antwoorden gegeven, te weten 'kleine bijdrage' en 'bijdrage'.

Opmerking bij figuur 4: er zijn 13 respondenten en 14 antwoorden. 1 respondent heeft twee antwoorden gegeven, te weten 'geen bijdrage' en 'bijdrage'. Hierbij merkt deze respondent op dat er gewerkt wordt in twee afdelingen; in de ene afdeling levert de respondent een bijdrage, in de andere afdeling levert de respondent geen bijdrage.

In de toelichting op deze vragen wordt aangegeven dat bijdragen aan elkaars leren voornamelijk worden geleverd in de wandelgangen, in korte gesprekken tussen de lessen door met collega's en in het samenwerken tijdens projecten. Ook wordt er bijgedragen aan elkaars leren tijdens het volgen van cursussen met elkaar.

Aan het einde van de vragenlijst wordt gevraagd te reageren op een aantal stellingen met niet, enigszins, grotendeels of geheel van toepassing. De antwoorden hierop zijn verwerkt in het volgende schema:

Stelling	Aantal respondenten dat 'niet' antwoordde	Aantal respondenten dat 'enigszins' antwoordde	Aantal respondenten dat 'grotendeels' antwoordde	Aantal respondenten dat 'geheel' antwoordde
1. Op TRIAS leren we veel van elkaar	2	9	3	0
2. Ik merk dat er op TRIAS veel behoefte is om kennis te delen	2	5	7	0
3. Kennis van individuele docenten wordt doorgegeven, zodat iedereen in TRIAS er van profiteert	3	9	2	0
4. Ik vind het prettig mijn kennis en ervaringen te delen met collega's	0	0	8	5
5. Ik voel me veilig op TRIAS om werkproblemen te bespreken	0	2	7	4
6. Er is voldoende gelegenheid in TRIAS om met en van elkaar te leren	0	6	4	4
7. Als docenten vragen hebben over hun werk, kunnen ze bij collega's terecht	1	2	7	3
8. Op het dagoverleg is er sprake van een open dialoog	1	2	9	1
9. We voelen ons samen verantwoordelijk voor de resultaten die we behalen	0	8	3	1

Figuur 5: antwoorden op de stellingen.

Opmerkingen bij de stellingen: op stelling 1 en 2 gaf één respondent twee antwoorden, te weten 'enigszins' en 'grotendeels'. De respondent merkte hierbij op 'steeds meer' bij beide stellingen. Op stelling 3 gaf één respondent twee antwoorden, te weten 'enigszins' en 'grotendeels'. Op stelling 6 gaf één respondent twee antwoorden, te weten 'enigszins' en 'grotendeels'. Op stelling 8 gaf één respondent twee antwoorden, te weten 'enigszins' en 'grotendeels'. Op stelling 8 gaf één respondent geen antwoord. Op stelling 9 gaf één respondent geen antwoord.

4.2 Verzamelde gegevens bij intervisie

Het volledige overzicht van de gegevens uit de vraaggesprekken die gevoerd zijn met de deelnemers aan de intervisiegroep voorafgaand aan de eerste intervisiebijeenkomst is terug te vinden in bijlage 7, de gegevens uit de vragenlijsten na de intervisiebijeenkomsten in bijlage 8 en de gegevens uit de membercheck in bijlage 9. Hieronder worden de meest relevante gegevens weergegeven.

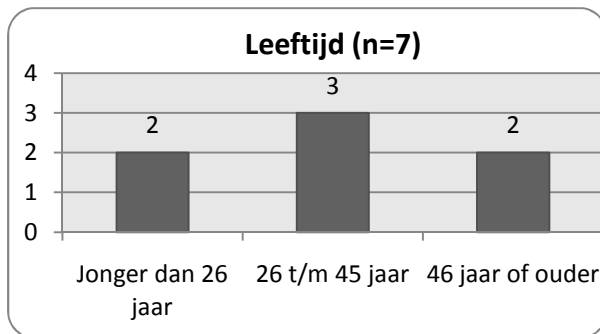
Docenten konden zich vrijwillig opgeven voor deelname aan de intervisiegroep. Dit leverde in eerste instantie 4 deelnemers op. Om voldoende dynamiek in de groep te kunnen garanderen, was het noodzakelijk de groep uit te breiden tot 6 of 7 deelnemers. Door docenten individueel te benaderen is het gelukt om een intervisiegroep met 7 deelnemers samen te stellen. Qua leeftijd en werkervaring ging het om een gemêleerde groep (zie figuur 6 en 7).

Uit de vraaggesprekken voorafgaande aan de eerste intervisiebijeenkomst blijkt dat 6 van de 7 deelnemers nog geen ervaring hebben met intervisie. Eén deelnemer heeft slechte ervaringen met intervisie. De meeste deelnemers geven aan wel op andere manieren werkproblemen te bespreken met collega's. Er is een grote verscheidenheid aan leervragen die deelnemers willen bespreken in de intervisiegroep. Dit varieert van 'hoe ga je om met onruststokers in de groep' en 'hoe ga je om met niveauverschillen' tot 'hoe kun je open communiceren met elkaar zonder het gevoel te hebben op tenen te trappen' en 'hoe bouw je aan het contact met ouders en/of leerlingen'. Bijna alle deelnemers noemen hun ervaring met lesgeven en het goed kunnen luisteren als sterke punten waarmee ze hopen iets te kunnen betekenen voor hun collega's. De deelnemers spreken de volgende verwachtingen ten aanzien van de intervisiebijeenkomsten uit:

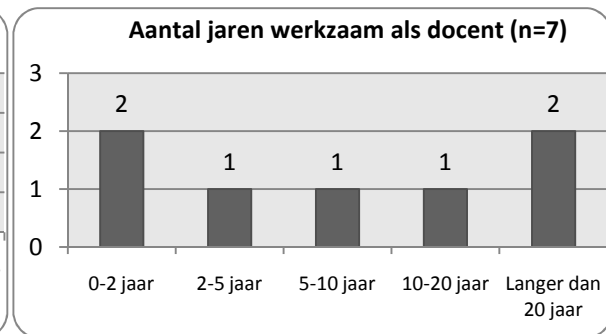
- 1) Leren van de inzichten, meningen, ervaringen en invalshoeken van collega's
- 2) Het geleerde toepassen in de eigen werkpraktijk
- 3) Werken aan de persoonlijke ontwikkeling
- 4) Het bewerkstelligen van een kwaliteitsverhoging van de eigen lessen
- 5) Grotere betrokkenheid van docenten bij elkaar

Sommigen geven aan dat het laatste punt in een later stadium ook uitstraling kan hebben op de rest van de organisatie.

In de onderzoeksperiode hebben drie intervisiebijeenkomsten plaatsgevonden. Bij de eerste intervisiebijeenkomst was de groep compleet en waren er 7 respondenten. Bij de tweede en derde intervisiebijeenkomst waren er 5 respondenten. Hieronder een weergave van de gegevens uit de vragenlijsten. De leeftijd en de werkervaring van de respondenten zagen er als volgt uit:



Figuur 6: leeftijd respondenten



Figuur 7: werkervaring respondenten

Als één van de leervragen van de respondenten, direct of indirect, centraal stond tijdens een intervisiebijeenkomst, was het onderwerp 'herkenbaar' of 'heel herkenbaar'. Was dit niet het geval dan was het onderwerp 'niet herkenbaar' of 'enigszins herkenbaar'. Ook als het onderwerp 'niet herkenbaar' of 'enigszins herkenbaar' was, vonden respondenten dat er een 'bijdrage' of 'grote bijdrage' werd geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling. In de toelichting gaven ze aan in bijeenkomsten geleerd te hebben van andere invalshoeken die ze niet kennen, van zaken die buiten hun eigen kaders vallen. Daarnaast gaven ze aan geleerd te hebben goede vragen te stellen en een probleem te analyseren.

De 1^e bijeenkomst werd met betrekking tot de eigen ontwikkeling beoordeeld met een gemiddeld cijfer 7,4 (1 respondent gaf geen cijfer, dit antwoord is niet meegenomen in het gemiddelde), de 2^e bijeenkomst met een 7,4 en de 3^e bijeenkomst met een 7,2.

Collega's leverden een 'bijdrage' en in een enkel geval een 'kleine bijdrage' of 'grote bijdrage' aan de ontwikkeling van de respondenten. In de toelichting gaven ze aan dat er een bijdrage werd geleverd door samen te praten en te discussiëren, doordat een casus herkenbaar was en doordat er op een goede manier feedback werd gegeven. Tijdens de 1^e bijeenkomst leverden de respondenten een 'kleine bijdrage' of een 'bijdrage' aan de ontwikkeling van collega's. In de 2^e en 3^e bijeenkomst

leverden ze eerder een 'bijdrage' aan de ontwikkeling van collega's. Dit deden ze door actief te luisteren, vragen te stellen en mee te denken.

De inzichten die respondenten kregen tijdens de bijeenkomsten waren over het algemeen 'toepasbaar' in de eigen werkpraktijk. In een enkel geval waren de inzichten 'een beetje toepasbaar' of 'zeer toepasbaar'. De inzichten waren nooit 'niet toepasbaar'.

De bijeenkomsten leverden iedere keer een 'bijdrage' of een 'grote bijdrage' aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren. In de toelichting gaven respondenten aan dat ze elkaar op een ander niveau leerden kennen en steeds geïnteresseerder raakten in andere werk- en denkwijzen. Door één van de respondenten werd de opmerking geplaatst dat de contacten buiten de intervisiegroep om oppervlakkig bleven.

De 1^e bijeenkomst werd met betrekking tot het samen leren beoordeeld met een gemiddeld cijfer 8,0, de 2^e bijeenkomst met een 7,6 en de 3^e bijeenkomst met een 7,2.

Op de vraag wat het meest gestimuleerd heeft in de bijeenkomsten, werd een verscheidenheid aan antwoorden gegeven. Zo werd door de respondenten genoemd de openheid waarmee gesproken werd, de veiligheid in de groep en de deskundige begeleiding van de externe begeleider die echt iets extra's toevoegde.

Bij de membercheck waren 3 deelnemers aan de intervisiebijeenkomsten aanwezig. De deelnemers herkenden de onderzoeksresultaten zoals ze hierboven worden genoemd. Ze hadden deze resultaten grotendeels verwacht. Hun eigen verwachtingen met betrekking tot intervisie zijn grotendeels uitgekomen. Eén deelnemer vroeg zich af waar de neergaande lijn in het gemiddelde cijfer met betrekking tot het samen leren vandaan zou kunnen komen, terwijl een andere deelnemer dit wel herkende. Deze deelnemer was vooral bij de eerste bijeenkomsten onder de indruk van de inhoud en van wat er geleerd werd. Dit werd minder in de volgende bijeenkomsten. De deelnemers beaamden dat intervisie altijd een bijdrage leverde aan de persoonlijke ontwikkeling, ook als het onderwerp niet herkenbaar was. Ze vonden dat de externe begeleider hierin ook een grote rol speelde, doordat zij de deelnemers van achtergronden voorzag en in staat was het geheel te overzien

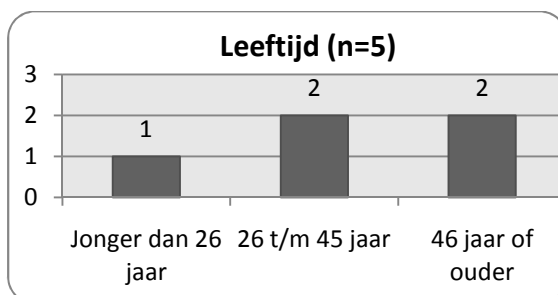
en goede conclusies kon trekken. De deelnemers herkenden ook dat ze naarmate er meer bijeenkomsten waren geweest hun eigen bijdragen aan elkaars ontwikkeling meer gingen zien en meer durfden bij te dragen. De deelnemers hebben ten slotte gemerkt dat er tijdens de bijeenkomst wel een grote betrokkenheid bij elkaar was, maar dat de contacten buiten de intervisiegroep om oppervlakkig bleven. Ze hadden verwacht dat dit anders zou zijn en vonden het jammer dat er niet meer betrokkenheid ontstond buiten de intervisiegroep om. De deelnemers denken dat het te maken heeft gehad met het feit dat er weinig tijd leek te zijn om elkaar echt te spreken buiten de intervisiegroep. Ook was het groepsgevoel er niet echt omdat de samenstelling in de intervisiegroep te wisselend was.

4.3 Verzamelde gegevens bij koffiocolleges

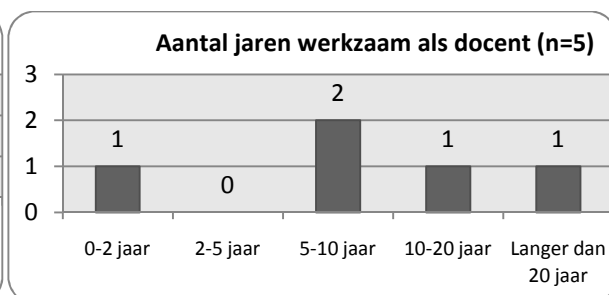
Het volledige overzicht van de gegevens uit de vragenlijsten na koffiocolleges is terug te vinden in bijlage 10. Hieronder worden de meest relevante gegevens weergegeven.

In de onderzoeksperiode hebben drie koffiocolleges plaatsgevonden. De onderzoeker heeft deelgenomen aan alle drie koffiocolleges en heeft net als de andere deelnemers de vragenlijsten na de colleges ingevuld. Deze gegevens zijn meegenomen in het onderzoek. De samenstelling van de groep was bij ieder koffiocollege anders. Qua leeftijd en werkervaring ging het bij ieder koffiocollege om een gemêleerde groep (zie figuur 8 t/m 13).

Bij het 1^e koffiocollege waren er 5 deelnemers, inclusief de docent die het college verzorgde. Er waren ook 5 respondenten. De leeftijd en de werkervaring van de respondenten zagen er als volgt uit:



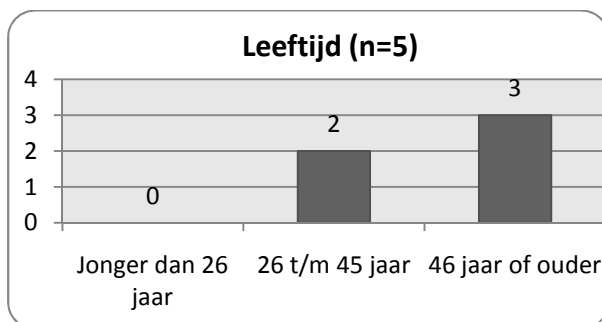
Figuur 8: leeftijd respondenten



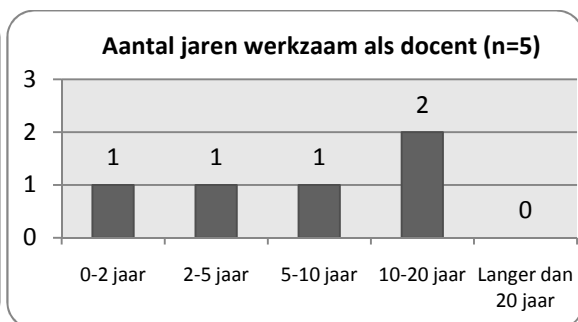
Figuur 9: werkervaring respondenten

Het onderwerp dat centraal stond was voor 3 respondenten 'heel herkenbaar'. 1 respondent vond het 'herkenbaar' en 1 vond het 'enigszins herkenbaar'. De meeste respondenten vonden dat het koffiecollege een 'bijdrage' leverde aan hun ontwikkeling. In de toelichting gaven ze aan dat ze het uitwisselen van ideeën prettig vonden en de gehoorde ideeën wilden proberen toe te passen in hun eigen praktijk. Bij de vraag in hoeverre de verkregen inzichten toepasbaar waren in hun eigen praktijk werden verschillende antwoorden gegeven. 2 respondenten vonden het 'een beetje toepasbaar', 1 vond het 'toepasbaar' en 2 vonden het 'zeer toepasbaar'. Op de vraag of het koffiecollege heeft bijgedragen aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren antwoordden alle respondenten dat het college een 'bijdrage' leverde. In de toelichting werd bijvoorbeeld aangegeven dat het verfrissend was iemand anders over lesgeven te horen praten en dat het proberen elkaar te helpen betrokkenheid oplevert. De respondenten vonden het enthousiasme van de collegegever zeer stimulerend. Ook de opgedane ideeën en de prettige sfeer tijdens het college vonden ze stimulerend.

Bij het 2^e koffiecollege waren er 7 deelnemers, inclusief de docent die het college verzorgde. Er waren 5 respondenten. De leeftijd en de werkervaring van de respondenten zagen er als volgt uit:



Figuur 10: leeftijd respondenten

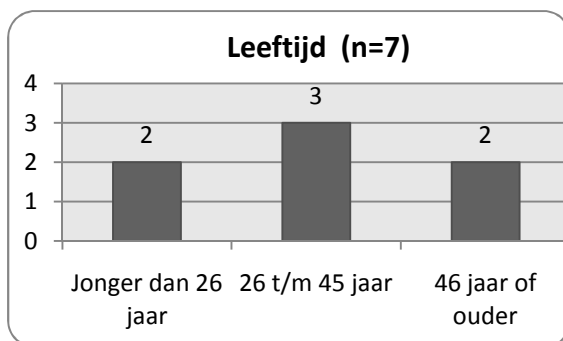


Figuur 11: werkervaring respondenten

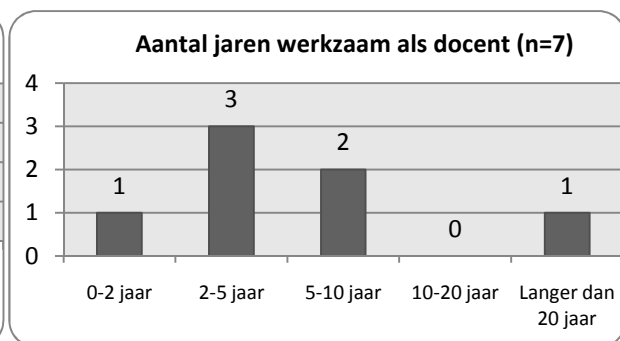
Het onderwerp dat centraal stond was meestal 'herkenbaar' of 'heel herkenbaar'. 1 respondent vond het 'enigszins herkenbaar'. 3 respondenten vonden dat het koffiecollege een 'kleine bijdrage' leverden aan hun ontwikkeling, 2 vonden dat het een 'bijdrage' leverde. In de toelichting gaven ze aan dat ze nuttige informatie hebben gekregen. Bij de vraag in hoeverre de verkregen inzichten toepasbaar waren in hun eigen praktijk werd meestal 'toepasbaar' of 'zeer toepasbaar' geantwoord. 1 respondent antwoordde 'een beetje toepasbaar'. Op de vraag of het koffiecollege

heeft bijgedragen aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren antwoordden 3 respondenten dat het college een 'kleine bijdrage' heeft geleverd. 2 respondenten vonden dat het college een 'bijdrage' heeft geleverd. In de toelichting werd bijvoorbeeld aangegeven dat het prettig was contact met elkaar te hebben buiten de normale gang van zaken en dat het fijn was om samen iets te leren in plaats van alleen. De respondenten vonden de 'basic uitleg' en de humor van de collegegever stimulerend. Ook werd aangegeven dat je elkaar beter leert kennen als je iemands interesses kent.

Bij het 3^e koffiecollege waren er 7 deelnemers, inclusief de docent die het college verzorgde. Er waren ook 7 respondenten. De leeftijd en de werkervaring van de respondenten zagen er als volgt uit:



Figuur 12: leeftijd respondenten



Figuur 13: werkervaring respondenten

Het onderwerp dat centraal stond was 'herkenbaar' of 'heel herkenbaar'. 5 respondenten vonden dat het koffiecollege een 'bijdrage' leverde aan hun ontwikkeling, 1 vond dat het een 'kleine bijdrage' leverde, en 1 vond dat het een 'grote bijdrage' leverde. In de toelichting gaven respondenten aan dat het onderwerp relevant was, praktijkgericht en dat er ervaringen werden uitgewisseld. Bij de vraag in hoeverre de verkregen inzichten toepasbaar waren in hun eigen praktijk werd meestal 'toepasbaar' geantwoord. 1 respondent vond het 'een beetje toepasbaar', 1 vond het 'zeer toepasbaar'. Op de vraag of het koffiecollege heeft bijgedragen aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren antwoordden alle respondenten dat het college een 'bijdrage' heeft geleverd. In de toelichting werd bijvoorbeeld aangegeven dat het prettig was om verschillende ervaringen, opvattingen en inzichten uit te wisselen. De respondenten gaven ten slotte aan dat de herkenbaarheid van het onderwerp prettig was. Ook de actieve benadering van het koffiecollege door de collegegever werd gewaardeerd.

5. Conclusies en aanbevelingen

De hoofdvraag binnen dit praktijkonderzoek was: *'Welke bijdrage leveren intervisie en koffiecolleges aan samen leren op TRIAS?'.* Hieronder worden eerst de conclusies met betrekking tot de verschillende deelvragen geformuleerd, dan volgen de conclusies met betrekking tot de hoofdvraag. Daarna wordt het onderzoek in perspectief geplaatst en worden aanbevelingen gedaan.

5.1 Conclusies

Over deelvraag 1) *'Hoe staan docenten in TRIAS tegenover leren en samen leren voordat intervisie en koffiecolleges worden ingevoerd'* kan het volgende gezegd worden. Docenten vinden het belangrijk om te werken aan persoonlijke ontwikkeling. Ook vinden ze het belangrijk dat ze ontwikkelmogelijkheden krijgen op TRIAS. In de vragenlijsten gaven docenten aan dat ze voldoende gestimuleerd worden op TRIAS met betrekking tot hun eigen ontwikkeling door mogelijkheden die geboden worden op het gebied van cursussen en uitwisselen van ervaringen. Samen leren vinden docenten minder belangrijk dan hun persoonlijke ontwikkeling. Toch ondernemen de meeste docenten acties met betrekking tot samen leren, zoals samen cursussen volgen en problemen met elkaar bespreken. Docenten vinden dat collega's meestal een 'kleine bijdrage' leveren aan hun leren, terwijl ze vinden dat zij zelf meestal een 'kleine bijdrage' of een 'bijdrage' leveren aan het leren van collega's. De eigen bijdrage wordt dus hoger gewaardeerd. Docenten vinden dat er op TRIAS nog niet veel van elkaar geleerd wordt, terwijl ze merken dat deze behoefte er is. Ook van de aanwezige kennis van individuele docenten wordt nog niet voldoende geprofiteerd, terwijl docenten aangeven het prettig te vinden deze kennis met elkaar te delen. Ten slotte vinden docenten dat het op TRIAS nog niet zo is dat men zich gezamenlijk verantwoordelijk voelt voor behaalde resultaten.

Concluderend kun je zeggen dat docenten tevreden zijn over de manier waarop ze kunnen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling op TRIAS. Het samen en van elkaar leren moet uitgebreid worden, omdat docenten aangeven dat hier behoefte aan is. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de individuele kennis van docenten,

die ze graag willen delen. Het zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen kan ook verder worden uitgebreid. Dat dit gevoel er nu weinig is, valt te verklaren vanuit de theorie. De heersende cultuur op scholen en ook op TRIAS is er één van autonomie (Euwema & Van der Waals, 2009), waardoor je minder het gevoel hebt iets samen te doen of ergens samen verantwoordelijk voor te zijn.

De deelvragen 2a) *'Heeft intervisie bijgedragen aan samen leren op TRIAS'*, 2b) *'Vinden docenten dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling'* en 2c) *'Vinden docenten dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren'* hebben allemaal betrekking op de intervisiegroep die gestart is op TRIAS in het kader van dit praktijkonderzoek. Er kan geconcludeerd worden dat intervisie heeft bijgedragen aan samen leren op TRIAS. Het gemiddelde cijfer dat docenten gaven voor het samen leren varieerde van een 8 bij de eerste intervisiebijeenkomst tot een 7,2 bij de derde bijeenkomst. Docenten leverden een bijdrage aan elkaars ontwikkeling door samen te praten, naar elkaar te luisteren, vragen te stellen en mee te denken. In de eerste bijeenkomst vonden docenten dat zij een 'kleine bijdrage' leverden aan het leren van collega's. Vanaf de tweede bijeenkomst durfden ze te stellen dat ze een 'bijdrage' leverden. Ze gingen hun eigen bijdrage steeds meer zien en durfden ook meer bij te dragen.

Ook kun je zeggen dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan de persoonlijke ontwikkeling van docenten. Het gemiddelde cijfer dat docenten gaven voor hun persoonlijke ontwikkeling varieerde van een 7,4 bij de eerste intervisiebijeenkomst tot een 7,2 bij de derde bijeenkomst. De opgedane inzichten waren voor docenten meestal toepasbaar in hun eigen werkpraktijk. De intervisiebijeenkomsten waren in dat opzicht praktisch en hadden een sterke link met het werken op TRIAS. Opvallend is dat er altijd een bijdrage werd geleverd aan de persoonlijke ontwikkeling in de bijeenkomsten, ook als het onderwerp 'niet herkenbaar' of 'enigszins herkenbaar' was. Dit komt doordat deelnemers andere invalshoeken leerden kennen. Het komt ook doordat deelnemers tijdens de bijeenkomsten leerden over de meer procesmatige kant van intervisie plegen, bijvoorbeeld 'vragen stellen' en 'probleemanalyse'. Verder heeft de externe begeleider een grote rol gespeeld bij de persoonlijke ontwikkeling van de docenten, doordat ze zorgde voor achtergronden, het geheel in de gaten hield en in staat was goede conclusies te trekken. Docenten vonden deze begeleiding zeer stimulerend.

Ten slotte kun je de conclusie trekken dat intervisie een bijdrage heeft geleverd aan de betrokkenheid van docenten bij elkaar en bij elkaars leren. Hierbij moet aangetekend worden dat de betrokkenheid bij elkaar vooral merkbaar was tijdens de bijeenkomsten. Daarbuiten bleef het contact oppervlakkig, terwijl docenten hadden verwacht dat er ook meer betrokkenheid bij elkaar zou ontstaan buiten de intervisiegroep om. Ze denken dat het te maken heeft met het feit dat er buiten de intervisiebijeenkomsten weinig tijd lijkt te zijn om elkaar echt te spreken. Ook denken docenten dat het te maken heeft met de wisselende samenstelling van de intervisiegroep. Dit valt ook te verklaren vanuit de theorie. Daarin wordt onder andere gesteld dat het ontwikkelen van goede onderlinge relaties, het bevorderen van psychologische veiligheid en gelegenheden scheppen om samen te leren belangrijk zijn bij het bevorderen van Samen Leren in een organisatie (Jutten, 2008; Euwema & Van der Waals, 2009; Verbiest, 2004). De wisselende samenstelling van de intervisiegroep in TRIAS heeft niet bijgedragen aan het ontstaan van goede onderlinge relaties en een gevoel van veiligheid in de groep. Daarnaast vonden docenten dat er buiten de intervisiegroep te weinig gelegenheid was om elkaar echt te spreken. Dit heeft effect gehad op de onderlinge betrokkenheid. Dat de samenstelling zo wisselend was, heeft te maken met het feit dat de meeste docenten naast hun baan op TRIAS ook nog andere werkgevers hebben. Het bleek daarom moeilijk de intervisiebijeenkomsten zo te plannen dat iedereen iedere keer aanwezig kon zijn.

De deelvragen 3a) *'Hebben koffiecolleges bijgedragen aan samen leren op TRIAS'*, 3b) *'Vinden docenten dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan hun persoonlijke ontwikkeling'* en 3c) *'Vinden docenten dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren'* hebben allemaal betrekking op de koffiecolleges die georganiseerd zijn op TRIAS in het kader van dit praktijkonderzoek. Er kan geconcludeerd worden dat koffiecolleges hebben bijgedragen aan samen leren op TRIAS. Docenten gaven aan dat ze het prettig vonden elkaar in een andere setting te zien en te spreken en daar samen iets te leren. Ook vonden ze het prettig om op deze manier elkaars kwaliteiten en interesses te leren kennen. De docenten waren verder enthousiast over de collegegevers en de manier waarop ze hun kennis deelden met de anderen. Dat koffiecolleges in TRIAS

een goed middel blijken te zijn om de aanwezige kennis en kwaliteit te delen is in overeenstemming met de gevonden literatuur (Van Emst, 1999).

Ook kan gezegd worden dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan de persoonlijke ontwikkeling van docenten. De onderwerpen die centraal stonden, waren over het algemeen herkenbaar voor docenten. Dit is logisch omdat docenten van tevoren wisten wat het onderwerp van gesprek zou zijn en naar aanleiding daarvan besloten of ze mee wilden doen aan het college. Daarnaast konden docenten het geleerde toepassen in hun eigen werkpraktijk. De koffiecolleges leverden praktische handvatten op en bleven dichtbij de werkpraktijk op TRIAS.

Ten slotte kan de conclusie getrokken worden dat koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan de betrokkenheid van docenten bij elkaar en bij elkaars leren. Door samen te leren en elkaar te helpen bij problemen die je tegenkomt op de werkvloer, vergroot je de betrokkenheid bij elkaar. Ook het delen van ervaringen, opvattingen en inzichten werd in dit opzicht als positief ervaren.

Met betrekking tot de hoofdvraag *‘Welke bijdrage leveren intervisie en koffiecolleges aan samen leren op TRIAS’* kan nu geconcludeerd worden dat intervisie en koffiecolleges een bijdrage leveren aan zowel de persoonlijke ontwikkeling van docenten als de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren. Hierdoor leveren intervisie en koffiecolleges een bijdrage aan samen leren op TRIAS. Dit is in overeenstemming met de theorie. Om samen te kunnen leren moeten docenten in staat zijn individueel te leren en bovendien moet TRIAS het leren van docenten en groepen docenten bevorderen (Verbiest, 2004). Tijdens intervisie en koffiecolleges werd er zowel op individueel gebied als samen geleerd. Met de organisatie van intervisie en koffiecolleges werd het leren en samen leren bevorderd. Bovendien vertoonden zowel intervisie als koffiecolleges een sterke verbinding met de werkpraktijk op TRIAS. Ook dit is volgens de theorie aanbevelenswaardig als samen leren belangrijk wordt gevonden in de organisatie (Fullan, 2008).

5.2 Het onderzoek in perspectief

De inzichten uit de literatuur zijn goed toepasbaar gebleken bij de uitvoering van dit praktijkonderzoek. Om het samen leren te bevorderen is gekozen voor twee werkvormen, intervisie en koffiecolleges, die dichtbij de werkpraktijk op TRIAS staan. Uit het onderzoek blijkt dat dit heeft gewerkt. De onderzoeker heeft docenten gestimuleerd deel te nemen aan één van deze werkvormen. Ook werd er vanuit het Persoonlijk Prestatie Plan van docenten door de organisatie tijd beschikbaar gesteld om deel te nemen. In totaal hebben 16 verschillende docenten deelgenomen aan intervisie en/of koffiecolleges. Dat is 66% van het totale docentenbestand op TRIAS. De onderzoeker heeft de regie gevoerd door de tijdsplanning in de gaten te houden, ervoor te zorgen dat er voldoende deelname was en door deelnemers vragenlijsten te laten invullen om op die manier de onderzoeksresultaten te kunnen meten.

In het praktijkonderzoek zijn drie intervisiebijeenkomsten en drie koffiecolleges betrokken. Bij iedere bijeenkomst waren minimaal vijf en maximaal zeven deelnemers. Het gaat dus om kleine aantallen en in die zin om een klein onderzoek qua omvang. Op basis van dit kleine onderzoek kan wel gezegd worden dat het effect heeft. Om de effecten van intervisie en koffiecolleges op samen leren beter te kunnen onderzoeken zou je over een langere termijn metingen moeten doen en het bovendien op meerdere Centra voor de Kunsten moeten onderzoeken.

Het meetbaar maken van in hoeverre er is 'geleerd' en 'samen geleerd' is lastig. In dit praktijkonderzoek zijn voornamelijk de ervaringen van de docenten die deelgenomen hebben aan intervisie en koffiecolleges gemeten. Je kunt je afvragen in hoeverre dit harde cijfers oplevert met betrekking tot leren en samen leren. Daarvoor zou je misschien in de werkpraktijk van de docenten moeten meten wat hun leren voor resultaten oplevert voor de kwaliteit van lesgeven. Maar ook dit is lastig te meten. We weten immers allemaal dat je in een les te maken hebt met een wisselwerking tussen docent en leerlingen. Zij hebben allemaal inbreng op het gebied van de kwaliteit van de les, waardoor het lastig is om zuivere metingen te doen.

De opgedane ervaringen in dit praktijkonderzoek zijn bruikbaar voor ieder ander Centrum voor de Kunsten. Echter, als dit onderzoek opnieuw wordt uitgevoerd op een ander Centrum voor de Kunsten, zullen de uitkomsten verschillen van de uitkomsten bij dit onderzoek. Dit heeft te maken met een aantal zaken:

- 1) De beginsituatie zoals onderzocht met de vragenlijst over leren en samen leren is op elk Centrum voor de Kunsten anders
- 2) De heersende cultuur is op elk Centrum voor de Kunsten anders
- 3) Op alle Centra voor de Kunsten werken verschillende docenten met ieder hun eigen kennis, kwaliteit en opvattingen over de werkpraktijk
- 4) De inhoud van de werkvormen is afhankelijk van de individuele inbreng van docenten, waardoor de uitkomsten verschillen

Naar aanleiding van dit onderzoek kan wel gesteld worden dat een organisatie door het scheppen van mogelijkheden op het gebied van samen leren werkt aan het vergroten van het lerend vermogen van de docenten in de organisatie en hierdoor van de organisatie als geheel.

5.3 Aanbevelingen

Op basis van het bovenstaande volgen hier de aanbevelingen.

Allereerst heeft dit praktijkonderzoek uitgewezen dat intervisie en koffiecolleges een bijdrage hebben geleverd aan samen leren op TRIAS. Er is gebleken dat docenten vinden dat er nog niet voldoende van elkaar geleerd wordt en dat kennis nog te weinig gedeeld wordt. Het is dus nodig om gelegenheden te scheppen waar dit kan gebeuren. Daarom is het aanbevelenswaardig om intervisie en koffiecolleges ook in het cursusjaar 2010-2011 en daarna aan te blijven bieden in het opleidingsplan.

Ten tweede is het belangrijk om aandacht te besteden aan de betrokkenheid in met name intervisiegroepen. Uit dit praktijkonderzoek is gebleken dat de betrokkenheid daalt als de samenstelling van de groep te wisselend is. Het is dus van belang dat deelnemers aan een intervisiegroep zich hiervan bewust zijn, duidelijk de keuze maken om deel te nemen en zich hier vervolgens ook verantwoordelijk voor voelen. Ook moeten deelnemers aan een intervisiegroep zich bewust zijn van de gevolgen voor de groep als zij niet aanwezig zijn bij een bijeenkomst. Leidinggevenden in organisaties kunnen hier een rol in spelen door duidelijk te zijn over de kaders. Met deelname aan een intervisiegroep wordt gewerkt aan professionalisering. Deelname kan daardoor niet vrijblijvend zijn, dit staat de professionalisering in de weg.

Leidinggevendens moeten ervoor zorgen dat deelnemers zich dit bewust zijn voordat zij zich verbinden aan een intervisiegroep.

Voor andere Centra voor de Kunsten die ook intervisie en koffiecolleges willen invoeren, is het van belang rekening te houden met de volgende aspecten:

- 1) Voor het slagen van de werkvormen is voldoende deelname van belang. De leiding van een organisatie kan hierin een grote rol spelen.
- 2) Het is voor deelnemers belangrijk om te weten wat de inhoud zal zijn. Hier moet door de leiding duidelijkheid over gegeven worden.
- 3) De leiding speelt een grote rol in de planning van alle bijeenkomsten en moet hierin ook verantwoordelijkheid nemen. Gebeurt dit niet, dan kan dit ervoor zorgen dat bijeenkomsten niet van de grond komt.

Voor andere Centra voor de Kunsten én voor TRIAS is het ten slotte van groot belang dat de leiding uitdraagt dat samen leren een belangrijke waarde in de organisatie is én blijft.

6. Evaluatie

Hieronder volgt een evaluatie van mijn persoonlijke ervaringen tijdens het onderzoeksproces, het verloop van het onderzoeksproces op TRIAS en het verloop van het schrijfproces.

6.1 Persoonlijke ervaringen

Ik heb het doen van praktijkonderzoek binnen TRIAS ervaren als zeer boeiend en leerzaam op verschillende vlakken. Het was mijn eerste ervaring met het doen van praktijkonderzoek en in die zin heb ik er veel van geleerd. Zo heb ik geleerd hoe je een goede enquête maakt en hoe je verzamelde gegevens kunt verwerken. Dat is praktische kennis die ik in de toekomst kan gebruiken. Ook heb ik geleerd hoe je de praktische uitvoering van het onderzoek verwerkt in een onderzoeksverslag. Daarmee heb ik schrijfervaring opgedaan, ervaring die me in de toekomst zeker van pas komt. Verder heb ik geleerd dat het van groot belang is om goed over je vraagstelling na te denken. De manier waarop je vragen stelt, is van grote invloed op de gegevens die je vragen opleveren. Ten slotte heb ik gemerkt dat ik het prettig vond dat ik door het doen van praktijkonderzoek dicht bij mijn eigen werkveld kon blijven, waardoor de opgedane inzichten ook daadwerkelijk een grote binding hebben met mij en de organisatie waar ik werk.

Ik vond het interessant om te zien wat dit onderzoek opleverde voor TRIAS en welke rol ik hierin kon spelen. Ik heb mijzelf en mijn ideeën hiermee zichtbaar gemaakt in TRIAS, één van mijn persoonlijke leerdoelen tijdens de studie 'Inspirerend leidinggeven aan Innovatie'. Ik heb opnieuw gezien dat je als leidinggevende in een organisatie van grote invloed kunt zijn. Door mijn eigen enthousiasme voor 'leren' en 'samen leren' en daarmee ook voor dit praktijkonderzoek naar de invloed van intervisie en koffiocolleges op Samen Leren heb ik docenten op TRIAS weten te motiveren tot deelname aan één van deze werkvormen. Dit heeft daadwerkelijk invloed gehad op het Samen Leren in TRIAS. Dat sterkt mij in mijn opvatting dat samen leren belangrijk is voor de verdere ontwikkeling van onze organisatie. Ik denk dat we met de uitvoering van dit praktijkonderzoek de eerste stappen hebben

genomen in de richting van een lerende organisatie waar samen leren een logisch onderdeel uitmaakt van de heersende cultuur.

6.2 Het onderzoeksproces

Ik heb gemerkt dat je als leidinggevende een grote rol speelt op een aantal cruciale momenten in het proces. Het eerste belangrijke moment was het introduceren van intervisie en koffiecolleges en docenten enthousiasmeren voor deelname. Door mijn eigen enthousiasme is dit goed gelukt. Het tweede belangrijke moment was het samenstellen van goede vragenlijsten. Omdat al vaststond wanneer de eerste vragenlijst over 'leren' en 'samen leren' verspreid zou worden en omdat ook al bekend was wanneer de eerste intervisiebijeenkomst en het eerste koffiecollege plaats zouden vinden, heb ik hier wel enige tijdsdruk ervaren. Hoewel teveel tijdsdruk vaak vervelend voelt, heb ik deze druk op dat moment als waardevol ervaren, omdat het mij over de drempel van denken naar doen hielp. Het moment waarop de eerste vragenlijst verspreid werd, voelde voor mij dan ook als een mijlpaal. Het praktijkonderzoek was gestart.

Dit was meteen ook het derde belangrijke moment: het verspreiden van de eerste vragenlijst over 'leren' en 'samen leren' op TRIAS. Ik vind dat ik op dat moment opnieuw mijn onderzoek onder de aandacht had moeten brengen en uit had moeten leggen wat ik ging doen, waarom ik dat ging doen en wat er met de resultaten zou gebeuren. Ik denk dat dit een positieve invloed had kunnen hebben op het aantal respondenten op deze eerste vragenlijst. Na nog wat navragen en een herinneringsmail was ik redelijk tevreden met het aantal respondenten, maar voorafgaande aan het verspreiden had ik meer reactie verwacht. Dit zou ik bij een volgend onderzoek anders doen. Het vierde belangrijke moment was het daadwerkelijk realiseren van voldoende deelname bij de intervisiegroep en bij de koffiecolleges en de planning van de bijeenkomsten. Ik heb gemerkt dat je hier als leidinggevende veel invloed hebt, door docenten van wie je denkt dat zij veel baat zouden hebben bij intervisie of bij een bepaald koffiecollege persoonlijk te benaderen. Dit heeft goed gewerkt en geresulteerd in voldoende deelname bij intervisie en koffiecolleges.

Ten slotte heb ik gemerkt dat mijn rol belangrijk was bij het in de gaten houden van het proces bij beide werkvormen. Bij de koffiocolleges heb ik dit kunnen realiseren door actief mee te doen bij de colleges en waar nodig te sturen in het proces. Ik heb de indruk dat mijn persoonlijke betrokkenheid gewaardeerd werd. Bij intervisie heb ik dit kunnen realiseren door van tevoren met alle deelnemers te spreken, na afloop een membercheck te doen en tussendoor zowel bij de externe begeleider als bij de deelnemers navraag te doen naar de ervaringen. Ook hier heb ik de indruk dat deze betrokkenheid gewaardeerd werd.

Over het algemeen ben ik tevreden over het proces dat we doorlopen hebben. In totaal heeft 66% van het docentenbestand deelgenomen aan intervisie en/of koffiocolleges. Ik ben tevreden met deze score. Op Centra voor de Kunsten heb je altijd te maken met docenten die bij veel verschillende werknemers kleine aanstellingen hebben. Het blijft lastig om al deze docenten te betrekken bij je organisatie en bij het leren in je organisatie. Op TRIAS was dit het eerste jaar waarin we bij het opleidingsplan de nadruk hebben gelegd op samen leren. Het is belangrijk dit een aantal jaren voort te zetten zodat het ingebed raakt in de gehele organisatie. Mijn verwachting is dat de betrokkenheid daardoor ook weer zal groeien.

Ik denk dat ik als leidinggevende een grotere rol kan spelen in het benadrukken van het belang van professionalisering en het aangeven van de kaders bij het volgen van een cursus. Deelname aan een intervisiegroep kan bijvoorbeeld niet vrijblijvend zijn, omdat dit de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren schaadt en de professionalisering in de weg staat. Als leidinggevende moet je hier duidelijk over zijn. Deelnemers moeten hier ook op aangesproken worden.

Ik vond het prettig om te merken dat zowel intervisie als de koffiocolleges goed ontvangen werden door docenten. Hierdoor creëer je meer enthousiasme. Ik hoop dan ook dat het meedoen aan intervisie of koffiocolleges zich als een olievlek zal verspreiden door de organisatie.

6.3 Het schrijfproces

Tijdens en na het daadwerkelijk onderzoek doen op TRIAS vond het schrijven van het onderzoeksverslag plaats. Dit is me zwaar gevallen. De tijdsdruk die ik hier voelde was vervelend. Achteraf gezien had ik eerder willen beginnen met schrijven. Dit is ook met enige regelmaat aangegeven door mijn studiebegeleider, maar omdat het onderzoek doen en het schrijven van het onderzoeksverslag gebeurt naast het normale werk dat ook door moet gaan, was het moeilijk hier voldoende tijd voor te vinden. Nu weet ik dat het waardevol was geweest om het theoriehoofdstuk al in een veel eerder stadium af te hebben. Dat had mij bijvoorbeeld kunnen helpen bij het samenstellen van de vragenlijsten. Pas aan het einde van het daadwerkelijk onderzoek doen op TRIAS lukte het mij voldoende tijd te maken om het verslag te schrijven. Ik heb daarbij opnieuw gemerkt dat het schrijven lukt, als ik het maar met enige regelmaat blijf doen. Zo is het uiteindelijk gelukt om het praktijkonderzoek vast te leggen in dit onderzoeksverslag.

Ik heb me gedurende het schrijfproces vaak onzeker gevoeld en met name in het begin veel feedback gevraagd van mijn studiebegeleider en critical friends. Naarmate het schrijfproces vorderde, werd ik zeker van mezelf en durfde ik erop te vertrouwen dat ik het schrijven van het onderzoeksverslag tot een goed einde zou brengen.

Ik ben trots op het resultaat, dit geldt voor zowel het onderzoek op zich als voor het onderzoeksverslag!

Nawoord

Leren en hoe er geleerd wordt loopt als een rode draad door mijn carrière tot nu toe. Met mijn onderzoeksonderwerp heb ik hier opnieuw bij aan kunnen sluiten. Het gaf me de kans om ook binnen TRIAS te kijken hoe er geleerd en samen geleerd wordt. Een voor mij waardevol onderzoek, met waardevolle uitkomsten.

Het doen van praktijkonderzoek kan alleen als de organisatie waarin je dit doet achter je staat. Ik wil alle medewerkers in TRIAS dan ook hartelijk danken voor hun medewerking aan dit onderzoek. Zonder hen had ik dit niet kunnen bereiken.

Het schrijven van een onderzoeksverslag gaat niet vanzelf. Ik ben dan ook grote dank verschuldigd aan mijn onderzoeksbegeleider Marjan Plazier en mijn critical friends Natan Heikens, Derske Naafs en Ferdi Schukking die mijn stukken hebben gelezen en voorzien van opmerkingen en opbouwende kritiek. Verder wil ik Dagmar Strikwerda bedanken voor het maken van de grafieken bij de verschillende onderzoeksresultaten en voor het lezen en becommentariëren van mijn verslag. Daarnaast wil ik hier ook de rest van mijn leesteam bestaande uit Jolanda de Heus, Roos Peppelenbos, Wiljan Smit en Rinske de Vries bedanken. Zij hebben de moeite genomen het onderzoeksverslag te lezen en vanuit hun verschillende oogpunten te voorzien van commentaar.

Het produceren van dit verslag vond plaats in een voor mij persoonlijk hectische periode. Daarom wil ik mijn vriend, familie en vriendenkring bedanken voor het bieden van een luisterend oor tijdens hoogte- en dieptepunten in het proces.

Zonder al deze mensen was dit verslag er nu niet geweest. Dank, dank, dank!

Djoke de Vries

Dordrecht, mei 2010

Literatuurlijst²

- Boon, C.A. den & Geeraerts, D. (2005) *Van Dale Groot Woordenboek van de Nederlandse taal*. Van Dale Uitgevers, Utrecht/Antwerpen.
- Emst, A. van (1999) *Professionele cultuur in onderwijsorganisaties*. Algemeen Pedagogisch Studiecentrum / Edukern, Utrecht.
- Euwema, M. & Waals, J. van der (2009) *Teams in scholen. Samen werkt het beter*. BMC Adviesmanagement, Amersfoort.
- Fullan, M. (2008) *The six secrets of change. What the best leaders do to help their organizations survive and thrive*. Jossey-Bass, San Fransisco.
- Furlong, J. (2004) *Revised Ethical Guidelines for Educational Research*. British Educational Research Association. Retrieved 2010-05-09 from <http://www.bera.ac.uk/files/guidelines/ethica1.pdf>
- Harinck, F. (2009) *Basiprincipes praktijkonderzoek*. Garant, Antwerpen / Apeldoorn.
- Hendriksen, J. (2007) *Intervisie bij werkproblemen. Procesmatig en taakgericht problemen oplossen*. Uitgeverij Nelissen, Soest.
- Heraclitus: In Eigen, L.D. & Siegel, J.P. (1989) *The manager's book of quotations* (p. 29). American Management Association, New York.
- Jutten, J. (2008) *De systeemdenker in actie. Leidinggeven in een lerende school*. Natuurlijk leren, Echt.
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T. Smith, B., Dutton, J., Kleiner, A. (2001) *Lerende scholen. Het Vijfde Discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*. Academic Service, Den Haag.
- Verbiest, E. (2004) *Samen Wijs. Bouwstenen voor professionele leergemeenschappen in scholen*. Garant Uitgevers, Antwerpen-Apeldoorn.
- Weggeman, M. (2007) *Leidinggeven aan professionals? Niet doen! Over kenniswerkers, vakmanschap en innovatie*. Scriptum, Schiedam.

² Genoemde jaartallen betreffen het jaar van uitgave van de door mij gebruikte druk. Dat is niet in alle gevallen het jaar waarin de eerste druk is verschenen.

Bijlagen

Bijlage 1: Vragenlijst 'Leren op TRIAS'	46
Bijlage 2: Voorbereiding van de vraaggesprekken voorafgaande aan de eerste intervisiebijeenkomst	49
Bijlage 3: Vragenlijst na intervisie	50
Bijlage 4: Voorbereiding van de membercheck bij intervisie	53
Bijlage 5: Vragenlijst na koffiocolleges	54
Bijlage 6: Gegevens uit de vragenlijsten 'Leren op TRIAS'	56
Bijlage 7: Gegevens uit de vraaggesprekken voorafgaande aan de eerste intervisiebijeenkomst	61
Bijlage 8: Gegevens uit de vragenlijsten na intervisie	66
Bijlage 9: Gegevens uit de membercheck	72
Bijlage 10: Gegevens uit de vragenlijst na koffiocolleges	74

Vragenlijst 'Leren op TRIAS'

Beste docenten,

Zoals bekend ga ik het komende half jaar onderzoek doen naar hoe wij samen leren op TRIAS, en of en hoe de onderdelen 'intervisie' en 'koffiecolleges' uit het bedrijfsopleidingsplan hiertoe een bijdrage leveren. Om een beeld te krijgen van hoe jullie 'leren' en 'leren op TRIAS' op dit moment ervaren, vraag ik jullie deze anonieme vragenlijst in te vullen en vóór 1 december 2009 in te leveren.

De lijst bestaat uit een aantal gesloten en open vragen. Bij de gesloten vragen verzoek ik je het antwoord aan te kruisen dat het beste je mening weergeeft. De open vragen zijn er om je mening nader toe te lichten. Maak daar zoveel mogelijk gebruik van, want dat geeft mij een rijker beeld. Het invullen van de lijst kost ongeveer 15 minuten.

De gegevens worden gebruikt in het onderzoeksverslag dat ik ga schrijven. Eind juni 2010 presenteer ik de uitkomsten van het onderzoek.

Bedankt voor de medewerking.

Djoke de Vries

Personalia

- 1) Wat is je leeftijd?
 - ☐ Jonger dan 26 jaar
 - ☐ 26 t/m 45 jaar
 - ☐ 46 jaar of ouder
- 2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?
 - ☐ 0-2 jaar
 - ☐ 2-5 jaar
 - ☐ 5-10 jaar
 - ☐ 10-20 jaar
 - ☐ Langer dan 20 jaar

Eigen ontwikkeling

- 3) Hoe belangrijk is het voor jou om je te blijven ontwikkelen op jouw vakgebied?
 - ☐ Niet belangrijk
 - ☐ Enigszins belangrijk
 - ☐ Belangrijk
 - ☐ Heel belangrijk
- 4) Welke acties onderneem je om je te blijven ontwikkelen? (*meerdere antwoorden mogelijk*)
 - ☐ Geen
 - ☐ Ik houd vaktijdschriften bij
 - ☐ Ik lees boeken over mijn vakgebied
 - ☐ Ik bespreek werkproblemen met anderen
 - ☐ Ik volg cursussen/neem lessen
 - ☐ Ik ga naar concerten/voorstellingen/tentoonstellingen
 - ☐ Anders, nl.:.....

- 5) Hoe belangrijk is het voor jou om op TRIAS ontwikkelmogelijkheden te hebben?
- ☐ Niet belangrijk
 - ☐ Enigszins belangrijk
 - ☐ Belangrijk
 - ☐ Heel belangrijk

- 6) Word je op dit moment op TRIAS voldoende gestimuleerd m.b.t. je eigen ontwikkeling?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee

- 7) Licht je antwoord bij vraag 6 toe (waarom wel of waarom niet):

.....
.....
.....

Samen leren

Onder 'samen leren' wordt verstaan: het delen van kennis, ervaring en vaardigheden met het doel van en met elkaar te leren en elkaar hiermee te ondersteunen en te verrijken.

- 8) Hoe belangrijk is het voor jou om samen met collega's te leren op TRIAS?
- ☐ Niet belangrijk
 - ☐ Enigszins belangrijk
 - ☐ Belangrijk
 - ☐ Heel belangrijk

- 9) Licht je antwoord bij vraag 8 toe:

.....
.....
.....

- 10) Welke acties onderneem je om samen met collega's te leren op TRIAS? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- ☐ Geen
- ☐ Ik doe mee aan een cursus uit het bedrijfsopleidingsplan van TRIAS
- ☐ Ik bespreek problemen die ik in mijn lespraktijk tegenkom met collega's
- ☐ Anders, nl.:

- 11) In hoeverre leveren collega's op dit moment een bijdrage aan jouw leren op TRIAS?

- ☐ Geen bijdrage
- ☐ Kleine bijdrage
- ☐ Bijdrage
- ☐ Grote bijdrage

Als collega's een bijdrage leveren, licht toe hoe ze dat doen: :.....
.....

12) In hoeverre lever jij op dit moment een bijdrage aan het leren van collega's op TRIAS?

- Geen bijdrage
- Kleine bijdrage
- Bijdrage
- Grote bijdrage

Als je een bijdrage levert, licht toe hoe je dat doet:.....

.....

13) Hoe doe jij dat, 'samen leren', of hoe zou je dat willen doen, en wat zijn je ervaringen hiermee tot nu toe (niet noodzakelijk op TRIAS)?

.....

.....

.....

Stellingen

14) Reageer op de volgende stellingen. Per stelling geef je aan in hoeverre dit van toepassing is voor jou, door een getal te omcirkelen:

1 = niet of nauwelijks van toepassing

2 = enigszins van toepassing

3 = grotendeels van toepassing

4 = geheel van toepassing

Stelling	Niet	Enigszins	Grotendeels	Geheel
Op TRIAS leren we veel van elkaar	1	2	3	4
Ik merk dat er op TRIAS veel behoefte is om kennis te delen	1	2	3	4
Kennis van individuele docenten wordt doorgegeven, zodat iedereen in TRIAS er van profiteert	1	2	3	4
Ik vind het prettig mijn kennis en ervaringen te delen met collega's	1	2	3	4
Ik voel me veilig op TRIAS om werkproblemen te bespreken	1	2	3	4
Er is voldoende gelegenheid in TRIAS om met en van elkaar te leren	1	2	3	4
Als docenten vragen hebben over hun werk, kunnen ze bij collega's terecht	1	2	3	4
Op het dagoverleg is er sprake van een open dialoog	1	2	3	4
We voelen ons samen verantwoordelijk voor de resultaten die we behalen	1	2	3	4

Ingevulde vragenlijsten graag in het postvakje van Djoke. Bedankt voor de medewerking!

Vorbereiding vraaggesprekken voorafgaande aan 1^e intervisiebijeenkomst

Vragen:

- 1) Heb je ervaring met intervisie, collegiale consultatie of iets dergelijks? Wat zijn je ervaringen? Wat was de vorm, wat had je eraan, hoe heb je het ervaren.
- 2) Wat is jouw leervraag/leervragen bij de intervisiegroep? Wat zou je willen bespreken met collega's? Welke onderwerpen moeten aan bod komen?
- 3) Wat verwacht je zelf voor je collega's te kunnen betekenen? Wat zijn jouw sterke punten?
- 4) Wat verwacht je dat je collega's voor jou kunnen betekenen? Wat kun je van ze opsteken?
- 5) Hoe denk je dat intervisie kan bijdragen aan jouw persoonlijke ontwikkeling, de ontwikkeling van de organisatie en de betrokkenheid bij elkaar?

Vragenlijst na intervisie

Beste docenten,

Op dit moment doe ik onderzoek naar hoe wij samen leren op TRIAS, en of en hoe 'intervisie' hiertoe een bijdrage levert. Om hier een beeld van te krijgen, vraag ik jullie deze vragenlijst in te vullen na iedere intervisiebijeenkomst en bij mij in te leveren.

De lijst bestaat uit een aantal gesloten en open vragen. Bij de gesloten vragen verzoek ik je het antwoord aan te kruisen dat het beste je mening weergeeft. De open vragen zijn er om je mening nader toe te lichten. Maak daar zoveel mogelijk gebruik van, want dat geeft mij een rijker beeld. Het invullen van de lijst kost ongeveer 10 minuten.

De gegevens worden gebruikt in het onderzoeksverslag dat ik ga schrijven. Eind juni 2010 presenter ik de uitkomsten van het onderzoek.

Bedankt voor de medewerking.

Djoke de Vries

Personalia

- 1) Wat is je leeftijd?
 - ☐ Jonger dan 26 jaar
 - ☐ 26 t/m 45 jaar
 - ☐ 46 jaar of ouder
- 2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?
 - ☐ 0-2 jaar
 - ☐ 2-5 jaar
 - ☐ 5-10 jaar
 - ☐ 10-20 jaar
 - ☐ Langer dan 20 jaar

Intervisie

- 3) In hoeverre waren de onderwerpen die vandaag in de intervisiebijeenkomst centraal stonden herkenbaar voor je?
 - ☐ Niet herkenbaar
 - ☐ Enigszins herkenbaar
 - ☐ Herkenbaar
 - ☐ Heel herkenbaar
- 4) Is één van jouw leervragen vandaag aan bod gekomen in de intervisiebijeenkomst?
 - a. Ja, één van mijn leervragen werd als casus besproken
 - b. Ja, indirect kwam één van mijn leervragen aan bod
 - c. Nee

Waarom is jouw leervraag wel of niet aan bod gekomen:.....
.....
.....
.....

- 5) In hoeverre heeft de bijeenkomst van vandaag een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling?
- a. Geen bijdrage
 - b. Kleine bijdrage
 - c. Bijdrage
 - d. Grote bijdrage

Licht toe hoe de intervisiebijeenkomst een bijdrage levert, of waarom niet:.....
.....
.....
.....

- 6) Hoe beoordeel je deze intervisiebijeenkomst met betrekking tot je eigen ontwikkeling? Geef een cijfer op een schaal van 1 t/m 10:

- 7) In hoeverre hebben je collega's een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling tijdens deze bijeenkomst?
- o Geen bijdrage
 - o Kleine bijdrage
 - o Bijdrage
 - o Grote bijdrage

Licht toe hoe collega's een bijdrage hebben geleverd, of waarom niet:.....
.....
.....
.....

- 8) In hoeverre heb jij een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van je collega's tijdens deze bijeenkomst?
- o Geen bijdrage
 - o Kleine bijdrage
 - o Bijdrage
 - o Grote bijdrage

Licht toe hoe je een bijdrage hebt geleverd, of waarom niet:.....
.....
.....
.....

- 9) In hoeverre zijn de inzichten die je vandaag hebt gekregen direct toepasbaar in jouw werkpraktijk?
- a. Niet toepasbaar
 - b. Een beetje toepasbaar
 - c. Toepasbaar
 - d. Zeer toepasbaar

10) In hoeverre heeft de bijeenkomst van vandaag een bijdrage geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?

- a. Geen bijdrage
- b. Kleine bijdrage
- c. Bijdrage
- d. Grote bijdrage

Licht toe hoe de bijeenkomst een bijdrage heeft geleverd, of waarom niet:.....

.....
.....
.....

11) Hoe beoordeel je deze intervisiebijeenkomst met betrekking tot het 'samen leren'?
Geef een cijfer op een schaal van 1 t/m 10:

12) Wat heeft je het meest gestimuleerd in de bijeenkomst van vandaag?

.....
.....
.....
.....

Ingevulde vragenlijsten graag in het postvakje van Djoke. Bedankt!

Voorbereiding membercheck met deelnemers aan intervisiegroep

Aan de deelnemers van de intervisiegroep wil ik de uitkomsten van het onderzoek op het gebied van de intervisiegroep voorleggen. Ik wil controleren of de gegevens die ik gevonden heb, kloppen met wat zij denken. Daarnaast wil ik weten wat ze vinden van de uitkomsten. Ook wil ik weten of hun verwachtingen ten aanzien van de intervisiegroep uitgekomen zijn. Ten slotte wil ik weten wat zij vinden dat er met de gevonden uitkomsten moet gebeuren.

Vragen aan de deelnemers:

- 1) Kloppen de uitkomsten van de vragenlijsten na intervisie met jullie idee over de bijeenkomsten?
 - a. Ja
 - b. Nee
- 2) Missen jullie iets in de uitkomsten?
 - a. Ja
 - b. Nee

Als jullie iets missen, omschrijf dan wat:

- 3) Zijn de uitkomsten verrassend voor jullie?
 - a. Ja
 - b. Nee

Als er iets verrassend was, omschrijf dan wat:

- 4) Zijn jullie verwachtingen ten aanzien van de intervisiegroep uitgekomen?
 - a. Ja
 - b. Nee

(verwachting waren: leren van andere invalshoeken en zienswijzen van collega's, het geleerde toe kunnen passen in de eigen praktijk, kwaliteitsverhoging eigen lessen, grotere betrokkenheid bij elkaar)

Waarom wel of niet:

- 5) Wat vinden jullie dat er met de resultaten zou moeten gebeuren?

Vragenlijst na koffiecolleges

Beste docenten,

Op dit moment doe ik onderzoek naar hoe wij samen leren op TRIAS, en of en hoe 'koffiecolleges' hiertoe een bijdrage leveren. Om hier een beeld van te krijgen, vraag ik jullie deze vragenlijst in te vullen na deelname aan het koffiecollege en bij mij in te leveren.

De lijst bestaat uit een aantal gesloten en open vragen. Bij de gesloten vragen verzoek ik je het antwoord aan te kruisen dat het beste je mening weergeeft. De open vragen zijn er om je mening nader toe te lichten. Maak daar zoveel mogelijk gebruik van, want dat geeft mij een rijker beeld. Het invullen van de lijst kost ongeveer 5 à 10 minuten.

De gegevens worden gebruikt in het onderzoeksverslag dat ik ga schrijven. Eind juni 2010 presenteer ik de uitkomsten van het onderzoek.

Bedankt voor de medewerking.

Djoke de Vries

Personalia

- 1) Wat is je leeftijd?
 - ☐ Jonger dan 26 jaar
 - ☐ 26 t/m 45 jaar
 - ☐ 46 jaar of ouder
- 2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?
 - ☐ 0-2 jaar
 - ☐ 2-5 jaar
 - ☐ 5-10 jaar
 - ☐ 10-20 jaar
 - ☐ Langer dan 20 jaar

Koffiecollege

- 3) In hoeverre was het onderwerp dat vandaag in het koffiecollege centraal stond herkenbaar voor je?
 - a. Niet herkenbaar
 - b. Enigszins herkenbaar
 - c. Herkenbaar
 - d. Heel herkenbaar
- 4) In hoeverre denk je dat het koffiecollege van vandaag een bijdrage zal leveren aan jouw ontwikkeling?
 - a. Geen bijdrage
 - b. Kleine bijdrage
 - c. Bijdrage
 - d. Grote bijdrage

Licht toe hoe het koffiecollege een bijdrage levert, of waarom niet:.....
.....
.....

- 5) In hoeverre zijn de inzichten die je vandaag hebt gekregen direct toepasbaar in jouw werkpraktijk?
- a. Niet toepasbaar
 - b. Een beetje toepasbaar
 - c. Toepasbaar
 - d. Zeer toepasbaar

- 6) In hoeverre heeft het koffiecollege van vandaag een bijdrage geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?
- a. Geen bijdrage
 - b. Kleine bijdrage
 - c. Bijdrage
 - d. Grote bijdrage

Licht toe hoe het koffiecollege een bijdrage levert, of waarom niet:.....
.....
.....

- 7) Wat heeft je het meest gestimuleerd bij het koffiecollege van vandaag?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ingevulde vragenlijsten graag in het postvakje van Djoke. Bedankt!

Gegevens uit vragenlijsten 'Leren op TRIAS'. Verspreid in november 2009 onder 24 docenten. Er zijn 13 respondenten.

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13
Personalia													
1) Wat is je leeftijd?													
a) Jonger dan 26 jaar			X		X								
b) 26 t/m 45 jaar	X					X				X	X		X
c) 46 jaar of ouder		X		X			X	X	X			X	
2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?													
a) 0-2 jaar					X								
b) 2-5 jaar	X		X			X			X		X		
c) 5-10 jaar				X						X			
d) 10-20 jaar												X	X
e) Langer dan 20 jaar		X					X	X					
Eigen ontwikkeling													
3) Hoe belangrijk is het voor jou om je te blijven ontwikkelen op jouw vakgebied?													
a) Niet belangrijk													
b) Enigszins belangrijk													
c) Belangrijk	X	X					X	X					
d) Heel belangrijk			X	X	X	X			X	X	X	X	X
4) Welke acties onderneem je om je te blijven ontwikkelen? (meerdere antwoorden mogelijk)													
a) Geen													
b) Ik houd vaktijdschriften bij				X		X		X	X	X			X
c) Ik lees boeken over mijn vakgebied	X	X	X	X	X	X			X	X	X		
d) Ik bespreek werkproblemen met anderen	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
e) Ik volg cursussen/neem lessen	X		X	X		X			X	X		X	X
f) Ik ga naar concerten/voorstellingen/tentoonstellingen	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X
g) Anders, nl.:				X	X				X	X		X	
5) Hoe belangrijk is het voor jou om op TRIAS ontwikkelmogelijkheden te hebben?													
a) Niet belangrijk		X											
b) Enigszins belangrijk	X						X						
c) Belangrijk			X		X				X			X	X
d) Heel belangrijk				X		X		X		X	X		
6) Word je op dit moment op TRIAS voldoende gestimuleerd m.b.t. je eigen ontwikkeling?													
a) Ja	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
b) Nee		X						X			X		
7) Licht je antwoord bij vraag 6 toe (waarom wel of waarom niet):													
Samen leren													
8) Hoe belangrijk is het voor jou om samen met collega's te leren op TRIAS?													
a) Niet belangrijk		X											
b) Enigszins belangrijk	X		X				X				X	X	
c) Belangrijk				X	X	X		X	X				X
d) Heel belangrijk										X			
9) Licht je antwoord bij vraag 8 toe:													

10) Welke acties onderneem je om samen met collega's te leren op TRIAS? (meerdere antwoorden mogelijk)													
a) Geen		X											
b) Ik doe mee aan een cursus uit het bedrijfsopleidingsplan van TRIAS	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X
c) Ik bespreek problemen die ik in mijn lespraktijk tegenkom met collega's	X		X	X			X		X	X			X
d) Anders, nl.:					X					X	X		
11) In hoeverre leveren collega's op dit moment een bijdrage aan jouw leren op TRIAS?													
a) Geen bijdrage		X					X						
b) Kleine bijdrage	X		X	X				X	X		X	X	X
c) Bijdrage				X	X	X				X			
d) Grote bijdrage													
Als collega's een bijdrage leveren, licht toe hoe ze dat doen:													
12) In hoeverre lever jij op dit moment een bijdrage aan het leren van collega's op TRIAS?													
a) Geen bijdrage		X					X	X				X	
b) Kleine bijdrage	X		X			X			X		X		
c) Bijdrage				X	X			X		X			X
d) Grote bijdrage													
Als je een bijdrage levert, licht toe hoe je dat doet:													
13) Hoe doe jij dat, 'samen leren', of hoe zou je dat willen doen, en wat zijn je ervaringen hiermee tot nu toe (niet noodzakelijk op TRIAS)?													
Stellingen													
1) Op TRIAS leren we veel van elkaar													
a) Niet of nauwelijks van toepassing		X					X						
b) Enigszins van toepassing	X		X	X	X			X	X		X	X	X
c) Grotendeels van toepassing						X			X	X			
d) Geheel van toepassing													
2) Ik merk dat er op TRIAS veel behoefte is om kennis te delen													
a) Niet of nauwelijks van toepassing		X					X						
b) Enigszins van toepassing				X				X	X		X	X	
c) Grotendeels van toepassing	X		X		X	X			X	X			X
d) Geheel van toepassing													
3) Kennis van individuele docenten wordt doorgegeven, zodat iedereen in TRIAS er van profiteert													
a) Niet of nauwelijks van toepassing		X						X					X
b) Enigszins van toepassing	X		X	X	X		X		X	X	X	X	
c) Grotendeels van toepassing			X			X							
d) Geheel van toepassing													
4) Ik vind het prettig mijn kennis en ervaringen te delen met collega's													
a) Niet of nauwelijks van toepassing													
b) Enigszins van toepassing													
c) Grotendeels van toepassing	X	X	X	X		X		X		X			X
d) Geheel van toepassing					X		X		X		X	X	
5) Ik voel me veilig op TRIAS om werkproblemen te bespreken													
a) Niet of nauwelijks van toepassing													
b) Enigszins van toepassing						X						X	
c) Grotendeels van toepassing	X			X	X		X	X	X	X			

d) Geheel van toepassing			X	X										X			X
6) Er is voldoende gelegenheid in TRIAS om met en van elkaar te leren																	
a) Niet of nauwelijks van toepassing																	
b) Enigszins van toepassing				X	X	X			X	X							X
c) Grotendeels van toepassing	X			X				X					X				
d) Geheel van toepassing			X									X			X	X	
7) Als docenten vragen hebben over hun werk, kunnen ze bij collega's terecht																	
a) Niet of nauwelijks van toepassing										X							
b) Enigszins van toepassing					X				X								
c) Grotendeels van toepassing	X					X	X				X	X			X	X	X
d) Geheel van toepassing			X	X											X		
8) Op het dagoverleg is er sprake van een open dialoog																	
a) Niet of nauwelijks van toepassing				X													
b) Enigszins van toepassing	X										X						
c) Grotendeels van toepassing			X		X		X	X	X	X				X	X	X	X
d) Geheel van toepassing						X											
9) We voelen ons samen verantwoordelijk voor de resultaten die we behalen																	
a) Niet of nauwelijks van toepassing																	
b) Enigszins van toepassing	X	X	X		X				X			X	X	X			
c) Grotendeels van toepassing					X		X	X									
d) Geheel van toepassing																	X

Antwoorden op de open vragen:

4 g) op internet vind ik bijna alles; ik studeer pedagogische wetenschappen; ik houd mijn instrumentale vaardigheid bij; ik koop veel 'nieuwe' muziek welke in beluister/ bestudeer/ naboots, ik zoek op internet-youtube, ik werk mee aan nieuwe projecten waarmee ik mijn eigen horizon verbreed en mijn medewerking verleen een ander z'n horizon te verbreden (ook al levert dit financieel niet altijd wat op..); ik pas mijn programma al doende aan (ervaringsgewijs dus).

7) Aanbod van scholing; mogelijkheden tot uitwisseling ervaringen; los van het uitstekende contact en goede werkrelatie vind ik op TRIAS geen echte dirigeer-aanknopingspunten, maar daar ben ik ook niet naar op zoek; Er is voldoende te doen aan cursussen en dit wordt dacht ik afgestemd op de wensen van werknemers; er wordt geïnvesteerd en er worden cursussen aangeboden; er zijn vrij veel mogelijkheden tot het volgend van interne cursussen op verschillende gebieden; door de verschillende cursussen die ik kan volgen waar praktijkervaringen worden gedeeld; ik wordt op dit moment voldoende gestimuleerd en heb geen behoefte aan meer ontwikkeling; je krijgt veel ruimte voor ideeën, maar de strenge regels houden veel tegen; er zijn voldoende interessante cursussen; ik vind dat TRIAS erg zijn best doet d.m.v. een divers cursusaanbod, wel denk ik dat TRIAS niet altijd weet wat er bij de werknemer speelt m.b.t. vraag 4, dit baseer ik op eigen ondervindingen en door contact met collega's binnen TRIAS; er wordt wel gestimuleerd om nieuwe dingen te doen en te proberen, maar als het op uitvoeren van de vernieuwende dingen komt, wordt er niet voldoende meegewerkt; er worden voldoende cursussen aangeboden; opleidingen in het opleidingsplan en de mogelijkheid om presentaties/producties bij te wonen.

9) Ik ervaar dat ik dit alleen prettig vind wanneer er bij mezelf of iemand anders een concrete leervraag ligt; ik deel mijn directie-vraagstukken met andere (koor)dirigenten; dit vind ik wel belangrijk maar het werkelijke nut wil ik gaan zien bij de intervisie bijv.; van elkaar kun je leren en met elkaar moet je werken en ontwikkelen; het is prettig ervaringen uit te wisselen en doelstellingen enigszins op

elkaar af te stemmen; door ervaringen en oplossingen te delen leer je om in bepaalde situaties op een bepaalde manier te handelen; vaak bouw je met collega's een betere band op na het volgend van een cursus, tegen de tijd dat je over kennis enz. gaat praten zijn veel collega's alweer vertrokken; samen in ontwikkeling zijn is boeiender dan alleen bezig zijn, is verbreding van kennis; spreekt voor mij vanzelf; ik vind dat dat ons allen bindt, de cursussen of een TRIAS-uitje, ik hecht hier veel waarde aan en denk dat het onderlinge contacten/samenwerkverbanden ten goede komt; het is belangrijk om op collega's af te kunnen stappen als je iets specifiek wilt weten, maar niet nodig om alles altijd te moeten delen; ik doe alles op mijn eigen manier maar je kan altijd iets opsteken van een ander; je inspireert elkaar en je leert van elkaars ervaringen, het is ook leuk om met elkaar op een andere manier bezig te zijn; de mogelijkheid om presentaties/producties bij te wonen.

10 d) ik probeer afspraken te maken over lesinhoud; ik heb contact met collega's buiten werktijd, werk met wat collega's op andere werkvloeren samen (door TRIAS); ik vraag collega's specifieke info over hun vakgebied als ik die in mijn eigen vakgebied kan gebruiken.

toelichting 11) in de wandelgangen; binnen de cursussen; binnen het dagoverleg; gesprekken over verschillende situaties in de les zijn altijd verrijkend; middels gesprekken in de pauze en besprekingen over de presentaties; samen naar lesinhoud kijken; naar presentatie toewerken met een andere collega; samen brainstormen over de voorstelling en het in elkaar zetten van zo'n groot project; door korte gesprekjes n.a.v. vragen en samenwerken in projecten; vooral praktisch; ik denk dat dit groter zou kunnen worden mits iedereen nog meer openstaat en we nog eens wat meer behalve het jaarlijks uitje en een aantal vergaderingen kunnen contacten, maar TRIAS werkt daar al wel aan; ze zijn bereidwillig om te antwoorden op alle mogelijke vragen; d.m.v. het heteroëen samenspelen; materiaal, ideeën, tips.

toelichting 12) in de wandelgangen; binnen de cursussen; binnen het dagoverleg; gesprekken over verschillende situaties in de les zijn altijd verrijkend; delen van kennis in pauzes en het geven van cursussen; samen naar lesinhoud kijken; naar presentatie toewerken met een andere collega; door mee te denken met de organisatie en inhoud van de voorstelling; aan het leren van collega's in de muzikale afdeling lever ik geen bijdrage, ik voel weinig behoefte bij de collega's daar voor het delen van kennis, ik lever wél een bijdrage aan het leren van collega's uit de musicalafdeling; ik probeer mee te denken bij problemen, ik probeer nieuwe collega's te helpen met bijv. de presentatie; ik toon interesse voor mijn collega's d.m.v. een babbeltje, soms mailen en met sommige bellen, ik zou meer naar andermans voorstellingen willen gaan; ik probeer veel te communiceren met collega's en ideeën over van alles uit te wisselen; aangezien ik meestal alleen werk heb ik hiermee weinig ervaring; ik heb een methode met bruikbare lesideeën laten kopieëren voor collega's.

13) met name door ongepland dingen uit te wisselen in de wandelgangen, dit werkt prettig maar niet altijd even productief; ik pas denk ik slecht in het ideale plaatje van de TRIAS-docent, want ik ben héél erg een einzelgänger in mijn vak; om echt samen te leren moet er denk ik voor docenten iets geleerd worden dat werkelijk niemand kan/kent, anders kruipen ze in de docentenrol; 'samen' is hoofdzakelijk het internet en ik, 'koffie-colleges' werken denk ik goed; ik heb tot nu toe alles (of veel) alleen gedaan, daar lijkt nu echter verandering in te komen, het lijkt me prettig meer contact te hebben met collega's; door bepaalde situaties te bespreken, samen naar een oplossing zoeken, fijn als er ruimte is om zaken aan te halen; ik heb 2 collega's die bij een vergelijkbare instelling werken (afdeling beeldend), met hen bespreek ik regelmatig problemen of leerdoelen, hiermee heb ik de beste ervaringen; samen leren door samen te werken aan projecten en plannen; dagoverleg en samen cursussen volgen, daarbij leer je elkaar kennen en worden lesproblemen in de wandelgangen ook makkelijker bespreekbaar; op scouting leerden we altijd van elkaar door gewoon te doen, de één weet dit, de ander dat en samen kwam je er wel uit, verder waren er wel wat afspraken omtrent een taakverdeling, binnen TRIAS vind ik het ook leuk iemand tijdens de koffiepauze te spreken of in een cursus te leren kennen, dat heeft altijd een leerzame werking; ik ben vrij auto-didact en win alleen info in als ik dat nodig acht, daardoor deel ik ook alleen info als ik dat nodig vind; naar elkaar luisteren en dat proberen toe te passen in eigen lespraktijk, verder hoop ik hier veel meer mee te doen en dieper te gaan.

Overige opmerkingen

Het is bijzonder om te ervaren: het grote verschil tussen de muziek- en musicalafdeling !?

Suc6 !

n.a.v. stelling 1: steeds meer

n.a.v. stelling 2: steeds meer

n.a.v. stelling 3: soms

n.a.v. stelling 2: vooral bij basisstudies

n.a.v. stelling 8: zeker zonder Henk

Gegevens uit vraaggesprekken voorafgaande aan 1^e intervisiebijeenkomst

Antwoorden deelnemer A

- 1) Je hebt nog geen ervaring met intervisie. Wel bespreek je soms werkproblemen met collega's van buiten TRIAS. Je vindt dit prettig. Door over een probleem dat je tegenkomt in de les te praten, wordt het al kleiner.
- 2) Leervragen van jou zijn: wat doe je met onruststokers in een groep; wat doe je met leerlingen die niet bezig willen zijn met de les; hoe kun je werken met echt grote groepen (basisschoolgrootte).
- 3) Je hebt 20 jaar ervaring met lesgeven aan zowel kinderen, jongeren als volwassenen. Je kunt goed luisteren en blijft rustig als er iets gebeurt. Je denkt dat je met deze kwaliteiten iets kunt betekenen voor je collega's bij intervisie.
- 4) Je verwacht dat je door te praten met collega's tijdens intervisie andere invalshoeken voor problemen leert zien.
- 5) Je verwacht dat je zult leren van waar collega's tegenaan lopen. Daarnaast verwacht je meer betrokkenheid bij elkaar. Je denkt dat intervisie je de kans en de tijd geeft om in alle rust met collega's problemen te bespreken.

Antwoorden deelnemer B

- 1) Je hebt nog geen ervaring met intervisie.
- 2) Leervragen van jou zijn: hoe kun je open communiceren zonder meteen het gevoel te hebben dat je mensen op hun tenen trapt; hoe ga je om met jonge leerlingen die geen leiding van een docent accepteren; hoe kun je vrij brainstormen met elkaar over iets nieuws zonder last te hebben van een 'kokervisie'.
- 3) Je hebt 25 jaar ervaring met lesgeven aan zowel kinderen, jongeren als volwassenen. Je kunt open luisteren naar de meningen van collega's. Je bent niet bang grote projecten aan te pakken en de diepte in te gaan. Je denkt dat je met deze kwaliteiten iets kunt betekenen voor je collega's bij intervisie.
- 4) Je verwacht dat je door te praten met collega's tijdens intervisie andere inzichten, meningen en ervaringen hoort. Daarnaast hoop je samen met collega's meer te bereiken en hoop je op een stuk positiviteit met elkaar.

- 5) Je verwacht een verdere persoonlijke ontwikkeling bij jezelf. Dit heeft het meest direct invloed op jouw kwaliteit van lesgeven. Intervisie zou ook kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van TRIAS als organisatie, vooral op cultuurgebied. Daarnaast denk je sterker te kunnen zijn met elkaar als collega's.

Antwoorden deelnemer C

- 1) Je hebt nog geen ervaring met deelname aan een 'echte' intervisiegroep. Wel ben je een paar keer geobserveerd door collega's op een andere school. Dit was leuk, maar je hebt er niet veel van geleerd. Ook ben je deelnemer bij de docentenbijeenkomsten die twee keer per jaar worden georganiseerd voor jouw instrument. Hier worden ervaringen uitgewisseld. Dit vind je inspirerend en de leeropbrengst is hier voor jou veel groter. Ten slotte heb je tijdens één van jouw opleidingen ervaring opgedaan met het bespreken van 'stageproblemen'. Je vond dit prettig en hebt er veel van geleerd.
- 2) Leervragen van jou zijn: hoe ga ik om met niveauverschillen in de les en hoe kan ik daar zelf rustig onder blijven; hoe hou je de concentratie vast bij je leerlingen; hoe kun je in de omgang en de communicatie met collega's duidelijk zijn en blijven in het bewaken van het proces en het einddoel, zonder dat er irritaties ontstaan.
- 3) Je hebt veel ervaring met lesgeven en kunt met duidelijke praktijkvoorbeelden komen. Je hebt talent voor organiseren. Jouw instelling is altijd om het positieve naar boven te brengen in je leerlingen. Je denkt dat je met deze kwaliteiten iets kunt betekenen voor je collega's bij intervisie.
- 4) Je verwacht dat je door te praten met collega's tijdens intervisie van hun praktijkvoorbeelden kunt leren. Daarnaast hoop je, door met collega's te oefenen, te kunnen leren en uitproberen hoe je jouw grenzen kunt aangeven.
- 5) Je verwacht dat je je persoonlijk verder zult ontwikkelen door je verder bewust te worden van je eigen grenzen en hier duidelijker in te worden. Hierdoor werk je ook aan verdere professionalisering. Je verwacht ook grotere betrokkenheid bij elkaar, in eerste instantie vooral binnen de intervisie-groep, maar later zou dit ook meer uitstraling binnen de organisatie kunnen hebben.

Antwoorden deelnemer D

- 1) Je hebt nog geen ervaring met deelname aan een intervisiegroep. Wel ben je gewend om met collega's samen te werken en met elkaar tot een taakverdeling te komen en verantwoordelijkheid te nemen.
- 2) Leervragen van jou zijn: hoe bewaar je de rust in de groep terwijl er onruststokers en aandachtstrekkingen aanwezig zijn; hoe bouw je contact op met ouders die je weinig ziet, zodat alles wat persoonlijker wordt; hoe ga je om met niveauverschillen, de 'middenmoot' mag zich niet middenmoot voelen en de 'talenten' moeten wel uitgedaagd worden.
- 3) Je bent helder en duidelijk in je lesdoelen en leerlijn. Je hebt een 'open focus' en je bent open naar andere collega's. Je bent een actieve deelnemer. Je denkt dat je met deze kwaliteiten iets kunt betekenen voor je collega's bij intervisie.
- 4) Je verwacht dat je door te praten met collega's tijdens intervisie kennis maakt met andere zienswijzen. Je bent benieuwd naar de ervaringen en oplossingen van collega's, zeker ook de collega's uit andere disciplines en denkt hier wat aan te hebben voor je eigen lessen.
- 5) Je verwacht dat je je horizon zult verbreden door kennis te maken met nieuwe invalshoeken. Je verwacht een kwaliteitsverhoging, omdat je met de groep meer weet dan alleen, waardoor je 'de beste oplossing' kunt toepassen. Je verwacht vooral een grotere betrokkenheid bij elkaar.

Antwoorden deelnemer E

- 1) Je hebt ervaring opgedaan met intervisie tijdens één van je opleidingen. Omdat je geen klik had met de docent en omdat er in de groep veel speelde, was dit geen prettige ervaring voor je. Wat je wel interessant vond, waren de onderzoeken die werden gedaan en de verschillende methodes die uitgeprobeerd werden.
- 2) Leervragen van jou zijn: hoe bouw je een goed contact op met leerlingen; hoe kom je over op collega's, directie, administratie. Belangrijk hierin voor jou is het bewustwordingsproces bij jezelf van hoe jij als persoon overkomt op leerlingen, collega's, etc.

- 3) Je hebt ervaring met lesgeven aan verschillende leeftijden. Je kunt goed luisteren, maar bent niet bang je mening te geven. Je bent in staat goede tips te geven. Je denkt dat je met deze kwaliteiten iets kunt betekenen voor je collega's bij intervisie.
- 4) Je bent benieuwd naar de ervaringen en zienswijzen van collega's. Je hoopt dat je met deze collega's de diepte in kunt gaan en ook onderwerpen als 'wat doen we en waarom doen we dat' aan bod kunt laten komen. Je vindt het interessant om bij elkaar te kijken naar wat iedereen meeneemt aan bagage en hoe dit een rol speelt in het lesgeven.
- 5) Je verwacht dat intervisie een grotere bewustwording op gang brengt van wat je doet en waarom. Dit bewustwordingsproces is voor jou de rode draad. Dit zou een uitstraling kunnen hebben op de organisatie. Je verwacht ook een grotere betrokkenheid bij elkaar in de intervisiegroep. Je denkt dat deelname een band schept.

Antwoorden deelnemer F

- 1) Je hebt nog geen ervaring met deelname aan een intervisiegroep. Wel bespreek je in de wandelgangen werkproblemen met collega's, maar dat gebeurt niet structureel.
- 2) Leervragen van jou zijn: wat doe je met leerlingen die niet echt les willen of niet echt les lijken te willen; hoe kun je op adequate wijze pubers motiveren.
- 3) Je heb inmiddels veel ervaring opgedaan met het werken met grote groepen en weet goed hoe je de groep écht een groep kunt laten worden. Binnen jouw discipline ben je in alles altijd bezig met 'presentatie' en 'uitvoering', iets waar andere disciplines wellicht iets aan kunnen hebben. In gesprekken ben je rustig, een goede luisteraar, maar weet je daarna goed je mening te vertolken. Je denkt dat je met deze kwaliteiten iets kunt betekenen voor je collega's bij intervisie.
- 4) Je verwacht dat je door te praten met collega's tijdens intervisie nieuwe inzichten, invalshoeken en inspiratie krijgt. Je verwacht dat je hiermee in jouw werkpraktijk nieuwe dingen kunt uitproberen.
- 5) Je verwacht dat je praktisch aan de slag kunt met de nieuw opgedane inzichten. Hierdoor denk je een betere docent te worden. Je denkt dat door

intervisie een kwaliteitsverhoging kan worden doorgezet in TRIAS. Ook verwacht je een grotere betrokkenheid bij elkaar in de intervisiegroep. Dit zou in een later stadium wellicht zijn uitstraling kunnen hebben binnen de hele organisatie.

Antwoorden deelnemer G

- 1) Je hebt nog geen ervaring met deelname aan een intervisiegroep. Wel heb je tijdens je studie veel gesprekken gevoerd, maar nooit volgens 'interviewmethode'. Meteen in een soort 'advies-ronde' terecht komen vind je vervelend. Je vindt het belangrijk om een beetje de diepgang op te zoeken.
- 2) Leervragen van jou zijn: Hoe kun je op een goede manier de communicatie met ouders aangaan als je bij een leerling iets 'anders' constateert; wanneer laat je op muzikaal gebied even 'los', wanneer accepteer je het zoals het is.
- 3) Met de studie die je gevolgd hebt, heb je een brede basis. Je bent een denker en maakt snel en veel koppelingen en legt verbanden. Je doet dit nadat je eerst geluisterd hebt naar het verhaal van collega's. Je denkt dat je met deze kwaliteiten iets kunt betekenen voor je collega's bij interview.
- 4) Je verwacht dat je door te praten met collega's tijdens interview nieuwe inzichten hoort en een breed verhaal met verschillende casussen en hoe iedereen daarmee omgaat. Je hoopt met de aanwezige professionals je hersenen aan het werk te kunnen zetten.
- 5) Je verwacht verrijking bij jezelf, kennis uitwisselen betekent immers verrijken. Je denkt niet dat TRIAS als organisatie hier direct door wordt beïnvloed. De betrokkenheid in de groep zou kunnen toenemen, maar iedereen houdt toch zijn eigen mening en docenten zijn een eigenwijs volkje. Je hoopt wel dat er een klik zal zijn en dat de betrokkenheid toeneemt.

Gegevens uit de vragenlijsten na alle drie intervisiebijeenkomsten

Uitkomsten 1^e 'vragenlijst na intervisie'. Verspreid op 15 december 2009 tijdens de eerste intervisiebijeenkomst. Er waren 7 deelnemers aan deze bijeenkomst. Er zijn 7 respondenten.							
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
Personalia							
1) Wat is je leeftijd?							
a) Jonger dan 26 jaar	x					x	
b) 26 t/m 45 jaar		x			x		x
c) 46 jaar of ouder			x	x			
2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?							
a) 0-2 jaar						x	x
b) 2-5 jaar	x						
c) 5-10 jaar					x		
d) 10-20 jaar		x					
e) Langer dan 20 jaar			x	x			
Intervisie							
3) In hoeverre waren de onderwerpen die vandaag in de intervisiebijeenkomst centraal stonden herkenbaar voor je?							
a) Niet herkenbaar							
b) Enigszins herkenbaar							x
c) Herkenbaar	x					x	
d) Heel herkenbaar		x	x	x	x		
4) Is één van jouw leervragen vandaag aan bod gekomen in de intervisiebijeenkomst?							
a) Ja, één van mijn leervragen werd als casus besproken				x			
b) Ja, indirect kwam één van mijn leervragen aan bod	x	x			x		
c) Nee			x			x	x
Waarom is jouw leervraag wel of niet aan bod gekomen:							
5) In hoeverre heeft de bijeenkomst van vandaag een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling?							
a) Geen bijdrage							
b) Kleine bijdrage					x		
c) Bijdrage	x	x				x	x
d) Grote bijdrage			x	x		x	
Licht toe hoe de intervisiebijeenkomst een bijdrage levert, of waarom niet:							
6) Hoe beoordeel je deze intervisiebijeenkomst met betrekking tot je eigen ontwikkeling? Geef een cijfer op een schaal van 1 t/m 10:	6	9		8	7	8	7
7) In hoeverre hebben je collega's een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling tijdens deze bijeenkomst?							
a) Geen bijdrage			x				
b) Kleine bijdrage	x	x					x
c) Bijdrage					x	x	
d) Grote bijdrage				x			
Licht toe hoe collega's een bijdrage hebben geleverd, of waarom niet:							
8) In hoeverre heb jij een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van je collega's tijdens deze bijeenkomst?							
a) Geen bijdrage							
b) Kleine bijdrage	x	x	x				x
c) Bijdrage				x	x	x	

d) Grote bijdrage							
Licht toe hoe je een bijdrage hebt geleverd, of waarom niet:							
9) In hoeverre zijn de inzichten die je vandaag hebt gekregen direct toepasbaar in jouw werkpraktijk?							
a) Niet toepasbaar							
b) Een beetje toepasbaar							x
c) Toepasbaar	x	x	x		x	x	
d) Zeer toepasbaar				x			
10) In hoeverre heeft de bijeenkomst van vandaag een bijdrage geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?							
a) Geen bijdrage							
b) Kleine bijdrage							
c) Bijdrage	x				x	x	
d) Grote bijdrage		x	x	x			x
Licht toe hoe de bijeenkomst een bijdrage heeft geleverd, of waarom niet:							
11) Hoe beoordeel je deze intervisiebijeenkomst met betrekking tot het 'samen leren'? Geef een cijfer op een schaal van 1 t/m 10:	8	9	8	8	7	8	8
12) Wat heeft je het meest gestimuleerd in de bijeenkomst van vandaag?							
Antwoorden op open vragen:							
toelichting bij vraag 4) ik heb ongeveer een zelfde geval in mijn les; ik had net vorige week ook een vervelend gevoel over de les en een schuldgevoel omdat ik heel boos was geworden; vraag had betrekking op leervraag die vorig jaar bij mij speelde; de casus was herkenbaar, het handelen binnen een lessituatie werde gekoppeld naar de persoonlijke eigenschappen van de docent; een leervraag, de mijne was er niet bij; een ander bracht een casus naar voren; toelichting bij vraag 5) ligt eraan of ik ook met mijn geval vooruitgang boek, maar het praten en analyseren is al een hele bijdrage; ik heb gelijk iets kunnen uitproberen in die les, niet het persoonlijke van de casus maar een manier van aanpak; het leren kennen van jouw collega's vind ik een grote bijdrage, achter iedere opgebouwde fasade zit toch een probleem; een nieuwe manier om over een onderwerp en mijn eigen plek daarin na te denken; bewustwording van de invloed die je (niet) hebt als docent; het was boeiend te zien hoe verschillende benaderingswijzes verschillende, soms door mij onverwachte, reacties opriepen; nieuwe perspectieven, diep ingaan op situatie + gevoel van de onderstroom; toelichting bij vraag 7) indirect helpen ze ook met mijn probleemgevallen; ik heb geleerd goede vragen te stellen, maar ben er nog lang niet; goede vragen en ideeën in een zeer positieve sfeer; er werden diverse voorbeelden gegeven van lessituaties; sommigen vond ik intens storend, anderen hadden voor mij een positieve invloed; manier van woordkeus is bepalend voor het antwoord dat je zal krijgen; toelichting bij vraag 8) ik heb meegedacht, maar heb wel de kat uit de boom bekeken omdat ik niet wist wat ik kon verwachten; ik heb enkele rake vragen kunnen stellen of richtingen, maar moest nog wel geholpen worden door de begeleider; door een eventueel onderdeel van de oplossing voor te stellen; het was mijn casus en ik hoop ook leerzaam voor de anderen; ik heb me open opgesteld en de 'casusdocent' open vragen gesteld; ik had het idee dat mijn ritme en manier van uitdrukken niet de juiste was en daarbij verkeerd geïnterpreteerd werd; vooral aftasten en meedenken/brainstormen over de casus; toelichting bij vraag 10) je leert met elkaar te praten over situaties en leert daarbij hoe anderen over dingen denken; je luistert echt en probeert dieper te komen; het leren kennen van jouw collega's vind ik een grote bijdrage, achter iedere opgebouwde fasade zit toch een probleem; met elkaar nadenken over hetzelfde probleem; sommige aspecten vond ik boeiend, maar de persoonlijke visie is voor mij een moeilijk obstakel; je leert elkaar op een ander niveau kennen; 12) dat je effectief met elkaar om de tafel zit zonder elkaar te beoordelen, dat het heel open en veilig gebeurt; dat je echt in gesprek gaat en doordringt tot de kern; de uitdaging of ik in sommige lessen aan de slag kan gaan met de tips; goede sfeer en een positieve benadering; de inbreng van de casus en de manier waarop dit werd begeleid; het aflezen van reacties en gevoelens; de gespreksleidster, haar communicatieve vaardigheden en approach van het probleem;							

Uitkomsten 2e 'Vragenlijst na intervisie'. Verspreid op 16 februari 2010 tijdens de tweede intervisie-bijeenkomst. Er waren 5 deelnemers aan deze bijeenkomst. Er zijn 5 respondenten.

	R1	R2	R3	R4	R5
Personalia					
1) Wat is je leeftijd?					
a) Jonger dan 26 jaar	x				
b) 26 t/m 45 jaar		x			x
c) 46 jaar of ouder			x	x	
2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?					
a) 0-2 jaar					
b) 2-5 jaar	x				
c) 5-10 jaar					x
d) 10-20 jaar		x			
e) Langer dan 20 jaar			x	x	
Intervisie					
3) In hoeverre waren de onderwerpen die vandaag in de intervisiebijeenkomst centraal stonden herkenbaar voor je?					
a) Niet herkenbaar	x	x	x		
b) Enigszins herkenbaar					
c) Herkenbaar				x	
d) Heel herkenbaar	x				x
4) Is één van jouw leervragen vandaag aan bod gekomen in de intervisiebijeenkomst?					
a) Ja, één van mijn leervragen werd als casus besproken	x				x
b) Ja, indirect kwam één van mijn leervragen aan bod					
c) Nee		x	x	x	
Waarom is jouw leervraag wel of niet aan bod gekomen:					
5) In hoeverre heeft de bijeenkomst van vandaag een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling?					
a) Geen bijdrage			x		
b) Kleine bijdrage					
c) Bijdrage	x	x		x	x
d) Grote bijdrage					
Licht toe hoe de intervisiebijeenkomst een bijdrage levert, of waarom niet:					
6) Hoe beoordeel je deze intervisiebijeenkomst met betrekking tot je eigen ontwikkeling? Geef een cijfer op een schaal van 1 t/m 10:	8	9	5	8	7
7) In hoeverre hebben je collega's een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling tijdens deze bijeenkomst?					
a) Geen bijdrage			x		
b) Kleine bijdrage					
c) Bijdrage	x	x			x
d) Grote bijdrage				x	
Licht toe hoe collega's een bijdrage hebben geleverd, of waarom niet:					
8) In hoeverre heb jij een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van je collega's tijdens deze bijeenkomst?					
a) Geen bijdrage			x		
b) Kleine bijdrage					x
c) Bijdrage	x	x		x	
d) Grote bijdrage					
Licht toe hoe je een bijdrage hebt geleverd, of waarom niet:					
9) In hoeverre zijn de inzichten die je vandaag hebt gekregen direct toepasbaar in jouw werkpraktijk?					

a) Niet toepasbaar					
b) Een beetje toepasbaar		x	x		
c) Toepasbaar				x	x
d) Zeer toepasbaar	x				
10) In hoeverre heeft de bijeenkomst van vandaag een bijdrage geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?					
a) Geen bijdrage					
b) Kleine bijdrage					
c) Bijdrage	x				x
d) Grote bijdrage		x	x	x	
Licht toe hoe de bijeenkomst een bijdrage heeft geleverd, of waarom niet:					
11) Hoe beoordeel je deze intervisiebijeenkomst met betrekking tot het 'samen leren'? Geef een cijfer op een schaal van 1 t/m 10:	6	9	8	8	7
12) Wat heeft je het meest gestimuleerd in de bijeenkomst van vandaag?					
Antwoorden op open vragen					
toelichting bij vraag 4) Mijn probleem is voorgelegd, het andere probleem had niets met mijn leervragen te maken; het was niet op mij van toepassing; heb geen leervraag; ik bracht een casus in;					
toelichting bij vraag 5) Het probleem is concreter geworden voor me, met duidelijke stappen die ik nu kan nemen; weer geleerd hoe je vragen moet stellen, gezien hoe je een gesprek kunt leiden, samenvatten; ken dit probleem niet; het is goed om de gedachtenstromen van anderen te volgen en te ontrafelen; herkenbare feedback gekregen, hiernaast ook tips om verder te kijken buiten de intervisie bijeenkomst;					
toelichting bij vraag 7) Ze hebben creatief meegedacht en kwamen met tips die me kunnen helpen; je praat samen; meedenken, feedback, eerlijkheid/openheid;					
toelichting bij vraag 8) Ik heb meegedacht en vragen gesteld, maar eigenlijk geen idee in hoeverre het ze kan helpen; je helpt met je vragen, je inleving; geen oplossing kunnen bedenken; casus van één van de andere deelnemers is besproken;					
toelichting bij vraag 10) Eén casus was zeer persoonlijk en dat er open over gesproken werd is goed geweest voor de groep, ik vond het een gevoel van veiligheid geven; meer begrip voor elkaars probleem en houding; de persoonlijke onderwerpen van vandaag waren zeer leerzaam; ieder kwam aan het woord;					
12) Ik vind de externe begeleider een inspirerende factor, vooral omdat zij niet alleen helderheid ziet en schept, maar omdat ze ook haar denkwijze op ons kan overbrengen; elkaar echt leren kennen; weet niet; openheid van de collega's, herkenbaarheid in de schema's van de intervisiebegeleiding;					

Uitkomsten 3^e 'vragenlijst na intervisie'. Verspreid op 23 maart 2010 tijdens de derde intervisie-bijeenkomst. Er waren 5 deelnemers aan deze bijeenkomst. Er zijn 5 respondenten.

	R1	R2	R3	R4	R5
Personalia					
1) Wat is je leeftijd?					
a) Jonger dan 26 jaar	x				x
b) 26 t/m 45 jaar				x	
c) 46 jaar of ouder		x	x		
2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?					
a) 0-2 jaar					
b) 2-5 jaar	x				x
c) 5-10 jaar				x	
d) 10-20 jaar					
e) Langer dan 20 jaar		x	x		
Intervisie					
3) In hoeverre waren de onderwerpen die vandaag in de intervisiebijeenkomst centraal stonden herkenbaar voor je?					
a) Niet herkenbaar					
b) Enigszins herkenbaar			x		
c) Herkenbaar	x			x	
d) Heel herkenbaar		x			x
4) Is één van jouw leervragen vandaag aan bod gekomen in de intervisiebijeenkomst?					
a) Ja, één van mijn leervragen werd als casus besproken					x
b) Ja, indirect kwam één van mijn leervragen aan bod	x		x		
c) Nee		x		x	
Waarom is jouw leervraag wel of niet aan bod gekomen:					
5) In hoeverre heeft de bijeenkomst van vandaag een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling?					
a) Geen bijdrage					
b) Kleine bijdrage	x			x	
c) Bijdrage		x	x		x
d) Grote bijdrage					x
Licht toe hoe de intervisiebijeenkomst een bijdrage levert, of waarom niet:					
6) Hoe beoordeel je deze intervisiebijeenkomst met betrekking tot je eigen ontwikkeling? Geef een cijfer op een schaal van 1 t/m 10:	6	7	7	7	9
7) In hoeverre hebben je collega's een bijdrage geleverd aan jouw ontwikkeling tijdens deze bijeenkomst?					
a) Geen bijdrage					
b) Kleine bijdrage				x	
c) Bijdrage	x	x	x		
d) Grote bijdrage					x
Licht toe hoe collega's een bijdrage hebben geleverd, of waarom niet:					
8) In hoeverre heb jij een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van je collega's tijdens deze bijeenkomst?					
a) Geen bijdrage		x			
b) Kleine bijdrage					
c) Bijdrage	x		x	x	x
d) Grote bijdrage					
Licht toe hoe je een bijdrage hebt geleverd, of waarom niet:					

9) In hoeverre zijn de inzichten die je vandaag hebt gekregen direct toepasbaar in jouw werkpraktijk?					
a) Niet toepasbaar					
b) Een beetje toepasbaar					
c) Toepasbaar	x	x	x	x	
d) Zeer toepasbaar					x
10) In hoeverre heeft de bijeenkomst van vandaag een bijdrage geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?					
a) Geen bijdrage					
b) Kleine bijdrage					
c) Bijdrage	x		x	x	x
d) Grote bijdrage		x			
Licht toe hoe de bijeenkomst een bijdrage heeft geleverd, of waarom niet:					
11) Hoe beoordeel je deze intervisiebijeenkomst met betrekking tot het 'samen leren'? Geef een cijfer op een schaal van 1 t/m 10:	7	8	7	7	7
12) Wat heeft je het meest gestimuleerd in de bijeenkomst van vandaag?					
Antwoorden op open vragen					
toelichting bij vraag 4) de casus herkende ik ook wel enigszins in één van mijn eigen lessen; had geen leervraag; geen casus ingebracht; ik was aan de beurt :-); toelichting bij vraag 5) Ik werd vandaag wel bewuster van hoe ik zelf bepaalde dingen oplos en hoe ik dat soms nog kan verbeteren; omdat de casus direct toepasbaar is; herkenbare situatie, kan 'm wel plaatsen in mijn eigen ervaringen; het was goed dingen volledig buiten mijn kaders te horen; toelichting bij vraag 7) Omdat je het over onderwerpen hebt die je zelf ook tegenkomt, draagt het bij aan je eigen ontwikkeling; door de casus ben ik tot besef gekomen dat ik het niet zo slecht doe; aan de hand van discussie; het waren juist de opmerkingen buiten mijn kaders die waardevol waren; toelichting bij vraag 8) Actief meedenken, luisteren, vragen stellen; was er met mijn hoofd niet helemaal bij, begreep bovendien gelijk waar het probleem ontstaan was; hopelijk, ja wel, met vragen en opmerkingen; ik denk dat dit een bijzondere casus was, een leuke situatie; toelichting bij vraag 10) Je wordt steeds geïnteresseerder in werkwijzes van anderen en soms ook op persoonlijk gebied, wel vind ik dat dat buiten de les om, zich niet voortzet, het contact blijft nog even oppervlakkig, behalve met de degene met wie ik al meer contact had; erover praten maakt duidelijk dat iedereen tegen dezelfde problemen aanloopt, ervaring leert je er beter mee omgaan; naar aanleiding van discussie, delen van ervaringen en opvattingen; was gezellig tussendoor!; 12) De andere kijk op het lesgeven van degene die de casus bracht, vond ik interessant en voelde me daardoor goed uitgedaagd om erover te praten; bijeenkomst was deze keer niet de meest inspirerende; delen van ervaringen; het vinden van een nieuw oogpunt;					

Gegevens uit membercheck met deelnemers aan de intervisiegroep

Uitkomsten van het onderzoek:

- 1) Intervisie levert een bijdrage aan Samen Leren op TRIAS. M.b.t. het samen leren zijn de intervisiebijeenkomsten beoordeeld met een gemiddeld cijfer 8, 7,6 en 7,2.
- 2) Intervisie levert een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers. M.b.t. de eigen ontwikkeling zijn de intervisiebijeenkomsten beoordeeld met een gemiddeld cijfer 7,4, 7,4 en 7,2.
- 3) Er wordt altijd een bijdrage geleverd aan de persoonlijke ontwikkeling in de bijeenkomsten, ook als het onderwerp 'niet herkenbaar' of 'enigszins herkenbaar' was. Dit komt doordat deelnemers andere invalshoeken leren kennen. Het komt ook doordat deelnemers tijdens bijeenkomst leren op het gebied van vragen stellen en problemen analyseren. Dat is de meer procesmatige kant van de intervisiebijeenkomsten.
- 4) De bijeenkomsten leveren een 'bijdrage' of 'grote bijdrage' aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren. Wel blijven volgens één deelnemer de contacten buiten de intervisiegroep om oppervlakkig.
- 5) Deelnemers leveren een bijdrage aan elkaars ontwikkeling door samen te praten, naar elkaar te luisteren, vragen te stellen en mee te denken. In de 2^e en 3^e bijeenkomst durven deelnemers eerder te stellen dat ze een 'bijdrage' leveren, i.p.v. een kleine bijdrage.
- 6) De opgedane inzichten zijn meestal toepasbaar in de eigen werkpraktijk.
- 7) De openheid en veiligheid in de groep en de deskundige begeleiding van de externe begeleider worden door de deelnemers als stimulerend gezien.

De deelnemers herkennen de bovenstaande uitkomsten en vinden deze niet verrassend. Ze missen niets in de uitkomsten. Ook zijn hun verwachtingen ten aanzien van de intervisiegroep grotendeels uitgekomen. Naar aanleiding van de bovenstaande uitkomsten plaatsen zijn de volgende opmerkingen:

N.a.v. uitkomst 1) Eén van de deelnemers vindt de neergaande lijn in de gemiddelde cijfers opvallend. Een andere deelnemer herkent dit wel en geeft aan dat vooral de eerste bijeenkomsten indrukwekkend waren qua inhoud en leerstof. Dit werd minder in latere bijeenkomsten.

N.a.v. uitkomst 2) Dit is herkenbaar voor alle deelnemers.

N.a.v. uitkomst 3) Ook dit is herkenbaar voor alle deelnemers. Ze geven aan dat ze vinden dat de externe begeleider hierin een grote rol speelt. De externe begeleider draagt zeer bij aan ieders persoonlijke ontwikkeling door middel van het aanreiken van achtergronden, het in de gaten houden van het algehele proces, het geheel blijven overzien en het trekken van conclusies. Dit vonden de deelnemers erg waardevol.

N.a.v. uitkomst 4) De deelnemers herkennen dit, maar geven aan dat er voornamelijk tijdens de bijeenkomsten sprake was van een grote betrokkenheid bij elkaar en elkaars ontwikkeling. Daarbuiten bleef het contact oppervlakkig. Ze hadden verwacht dat dit anders zou zijn. Volgens de deelnemers heeft dit te maken met het feit dat er buiten de intervisiebijeenkomsten om geen tijd lijkt te zijn om elkaar echt te spreken. Bij de koffie-automaat is niet het moment om aan elkaar te vragen hoe het gaat. Ook voelen sommige deelnemers een bepaalde gêne om te beginnen over een casus die besproken is. Daarnaast merken de deelnemers dat de betrokkenheid bij elkaar en het groepsgevoel minder wordt gestimuleerd door de wisselende samenstelling van de intervisiegroep. Bij de 'harde kern' voelen ze zich meer betrokken dan bij de leden die ze maar één of twee keer hebben meegemaakt.

N.a.v. uitkomst 5) De deelnemers herkennen dit. Ze beamen dat je je eigen bijdrage meer gaat zien, naarmate je meer ervaring krijgt met intervisie plegen. Je raakt je gêne kwijt en durft je eigen inbreng meer te laten zien.

N.a.v. uitkomst 6) Dit klopt voor de deelnemers. Hierdoor denken ze ook dat de kwaliteitsverhoging met betrekking tot hun eigen lespraktijk gerealiseerd is. Ze vinden dat je dit vooral in het grote geheel moet bekijken.

N.a.v. uitkomst 7) Ook dit klopt volgens de deelnemers. Ze voegen hieraan toe dat de inbreng van de externe begeleider zeer gewaardeerd wordt. Dit voegt voor hen zeer veel toe.

Volgens de deelnemers zou het interessant zijn om te kijken waarom die betrokkenheid bij elkaar buiten de intervisiegroep om oppervlakkig blijft en wat je daar aan zou kunnen doen. De resultaten van het gehele onderzoek zouden zij het liefst mondeling gepresenteerd zien.

Gegevens uit de vragenlijsten na alle drie koffiecolleges

Uitkomsten 1^e 'vragenlijst na koffiecolleges'. Verspreid op 1 december 2009 tijdens het eerste koffiecollege. Er waren 5 deelnemers aan dit koffiecollege. Er zijn 5 respondenten.					
	R1	R2	R3	R4	R5
Personalia					
1) Wat is je leeftijd?					
a) Jonger dan 26 jaar				x	
b) 26 t/m 45 jaar			x		x
c) 46 jaar of ouder	x	x			
2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?					
a) 0-2 jaar				x	
b) 2-5 jaar					
c) 5-10 jaar			x		x
d) 10-20 jaar		x			
e) Langer dan 20 jaar	x				
Koffiecollege					
3) In hoeverre was het onderwerp dat vandaag in het koffiecollege centraal stond herkenbaar voor je?					
a) Niet herkenbaar					
b) Enigszins herkenbaar				x	
c) Herkenbaar			x		
d) Heel herkenbaar	x	x			x
4) In hoeverre denk je dat het koffiecollege van vandaag een bijdrage zal leveren aan jouw ontwikkeling?					
a) Geen bijdrage					
b) Kleine bijdrage	x				
c) Bijdrage		x	x	x	x
d) Grote bijdrage					
Licht toe hoe het koffiecollege een bijdrage levert, of waarom niet:					
5) In hoeverre zijn de inzichten die je vandaag hebt gekregen direct toepasbaar in jouw werkpraktijk?					
a) Niet toepasbaar					
b) Een beetje toepasbaar	x			x	
c) Toepasbaar		x			
d) Zeer toepasbaar			x		x
6) In hoeverre heeft het koffiecollege van vandaag een bijdrage geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?					
a) Geen bijdrage					
b) Kleine bijdrage					
c) Bijdrage	x	x	x	x	x
d) Grote bijdrage					
Licht toe hoe het koffiecollege een bijdrage levert, of waarom niet:					
7) Wat heeft je het meest gestimuleerd bij het koffiecollege van vandaag?					

Antwoorden op open vragen

toelichting bij 4) het is verfrissend een ander over zijn lessen te horen, ook een toetsing voor je eigen visie; ideeën zoals de brief aan ouders, de spelletjes met notenwaardes kan je direct overnemen in de les; het levert een bijdrage omdat we met elkaar ideeën kunnen uitwisselen en kunnen discussiëren over problemen die we tegenkomen, de ideeën die we dan hebben gehoord proberen toe te passen; afwisseling in de les is ook erg belangrijk in de basisstudies, zij het op een andere manier dan in een instrumentles, ik heb ideeën opgedaan om op een speelse manier theorie aan te leren; nieuwe ideeën over spelletjes, lesindeling, contact met ouders, allemaal min of meer direct toe te passen;

toelichting bij 6) het is verfrissend een ander over zijn lessen te horen, ook een toetsing voor je eigen visie, jammer dat er zo weinig collega's waren; je denkt met elkaar na, je probeert elkaar te helpen en dat levert toch echt een betrokkenheid; ideeën spuien is altijd nuttig, je kunt als docent altijd van anderen leren en al helemaal als beginnend docent, erg nuttig; er werden ervaring uitgewisseld, problemen voorgelegd en verteld hoe iedereen dat zag;

7) Het enthousiasme waarmee Blichta bezig is met haar lesmethode, de creativiteit waarmee ze met diverse lesonderdelen omgaat; het enthousiasme waarmee docente over les en leerlingen praat, inzet, vakkennis, positieve aanpak; ik heb weer wat ideeën gehoord waarmee ik aan de slag kan!; variatie in je lessen, contact met ouders (d.m.v. inleidende brief o.i.d.), ideeën voor spelenderwijs leren, veilige omgeving creëren voor de kinderen; het zien van de verschillende spellen, het prettige contact / de sfeer tijdens de bijeenkomst, voor herhaling vatbaar

Uitkomsten 2^e 'vragenlijst na koffiocolleges'. Verspreid op 2 februari 2010 tijdens het tweede koffiocollege. Er waren 7 deelnemers aan dit koffiocollege. Er zijn 5 respondenten.

	R1	R2	R3	R4	R5
Personalia					
1) Wat is je leeftijd?					
a) Jonger dan 26 jaar					
b) 26 t/m 45 jaar		x	x		
c) 46 jaar of ouder	x			x	x
2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?					
a) 0-2 jaar		x			
b) 2-5 jaar				x	
c) 5-10 jaar			x		
d) 10-20 jaar	x				x
e) Langer dan 20 jaar					
Koffiocollege					
3) In hoeverre was het onderwerp dat vandaag in het koffiocollege centraal stond herkenbaar voor je?					
a) Niet herkenbaar					
b) Enigszins herkenbaar			x		
c) Herkenbaar	x	x			
d) Heel herkenbaar				x	x
4) In hoeverre denk je dat het koffiocollege van vandaag een bijdrage zal leveren aan jouw ontwikkeling?					
a) Geen bijdrage					
b) Kleine bijdrage	x	x	x		
c) Bijdrage				x	x
d) Grote bijdrage					
Licht toe hoe het koffiocollege een bijdrage levert, of waarom niet:					

5) In hoeverre zijn de inzichten die je vandaag hebt gekregen direct toepasbaar in jouw werkpraktijk?						
a) Niet toepasbaar						
b) Een beetje toepasbaar			x			
c) Toepasbaar		x			x	
d) Zeer toepasbaar	x					x
6) In hoeverre heeft het koffiocollege van vandaag een bijdrage geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?						
a) Geen bijdrage						
b) Kleine bijdrage	x			x		x
c) Bijdrage		x			x	
d) Grote bijdrage						
Licht toe hoe het koffiocollege een bijdrage levert, of waarom niet:						
7) Wat heeft je het meest gestimuleerd bij het koffiocollege van vandaag?						
Antwoorden op open vragen						
toelichting bij 4) Ik kreeg nuttige informatie; het voegt iets extra's toe in het lesgeven, namelijk gelijk opnemen en afspelen wat de leerlingen doen; ik denk dat ik het apparaat nu begrijp en kan introduceren bij collega's zodat het gebruikt gaat worden, ikzelf zal het weinig gebruiken; ik weet nu hoe het apparaat werkt; positieve ervaringen en tips van 'docent' zijn makkelijk in je eigen les te gebruiken; toelichting bij 6) Contact met elkaar buiten de normale gang van zaken om; interessante ideeën over de anderenlesgeven met behulp van media; je weet van elkaar dat je er mee bezig bent, kunt in de toekomst ook nog uitwisselen hoe het gaat met het gebruiken en vragen met elkaar bespreken/oplossen; samen een nieuwe techniek leren is prettiger dan alleen met een gebruiksaanwijzing worstelen; de les was een demonstratie zonder een echte groepsopdracht; 7) Kreeg wel zin om het apparaat uit te proberen; makkelijke manier om met opnames te werken en versnellen van het bewerkingsproces; de duidelijke 'basic' uitleg van de docent en de gebruiksvriendelijkheid van het apparaat (drempel om te gebruiken is niet hoog!); samen een nieuwe techniek leren is prettiger dan alleen met een gebruiksaanwijzing worstelen, verder leer je collega's beter kennen wanneer je hun interesses kent; keuze van het onderwerp, prima korte uitleg op 1 blaadje, humor!						

Uitkomsten 3^e 'vragenlijst na koffiocolleges'. Verspreid op 23 maart 2010 tijdens het derde koffiocollege. Er waren 7 deelnemers aan dit koffiocollege. Er zijn 7 respondenten.							
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
Personalialia							
1) Wat is je leeftijd?							
a) Jonger dan 26 jaar		x	x				
b) 26 t/m 45 jaar	x			x		x	
c) 46 jaar of ouder					x		x
2) Hoe lang ben je werkzaam als docent (niet noodzakelijk op TRIAS)?							
a) 0-2 jaar		x					
b) 2-5 jaar	x		x	x			
c) 5-10 jaar						x	x
d) 10-20 jaar							
e) Langer dan 20 jaar					x		

Koffiecollege								
3) In hoeverre was het onderwerp dat vandaag in het koffiecollege centraal stond herkenbaar voor je?								
a) Niet herkenbaar								
b) Enigszins herkenbaar								
c) Herkenbaar					x	x	x	x
d) Heel herkenbaar	x	x	x					
4) In hoeverre denk je dat het koffiecollege van vandaag een bijdrage zal leveren aan jouw ontwikkeling?								
a) Geen bijdrage								
b) Kleine bijdrage						x		
c) Bijdrage	x	x	x				x	x
d) Grote bijdrage					x			
Licht toe hoe het koffiecollege een bijdrage levert, of waarom niet:								
5) In hoeverre zijn de inzichten die je vandaag hebt gekregen direct toepasbaar in jouw werkpraktijk?								
a) Niet toepasbaar								
b) Een beetje toepasbaar						x		
c) Toepasbaar	x	x	x				x	x
d) Zeer toepasbaar					x			
6) In hoeverre heeft het koffiecollege van vandaag een bijdrage geleverd aan de betrokkenheid bij elkaar en elkaars leren?								
a) Geen bijdrage								
b) Kleine bijdrage								
c) Bijdrage	x	x	x	x	x	x	x	x
d) Grote bijdrage								
Licht toe hoe het koffiecollege een bijdrage levert, of waarom niet:								
7) Wat heeft je het meest gestimuleerd bij het koffiecollege van vandaag?								
Antwoorden op open vragen								
toelichting bij 4) Opnieuw bewustwording van veiligheid binnen de les; erg relevant onderwerp, goed om eens van gedachten te wisselen over veiligheid en sfeer in de groep; het is goed om zaken die je als gegeven neemt soms opnieuw te beschouwen en evalueren; informatie die ik al wist en ook de nieuwe informatie wordt nu voor mij gestructureerd; uitwisseling, bevestiging, niet zoveel nieuws; ik ben me bewuster geworden van het belang van veiligheid en hoe dit doorwerkt in de rest van de les; zeer praktijkgericht, ervaring delen. toelichting bij 6) Ervaringen en opvattingen zijn met elkaar gedeeld; veel dingen kun je eens uitproberen in je eigen groep, iedere docent heeft andere oplossingen voor problemen en het is fijn om dit eens uit te wisselen met elkaar; verschillende standpunten en opvattingen al was de groep het over de meeste zaken eens; ervaringen uitwisselen vindt ik zeer belangrijk voor mij; meer inzicht in het proces bij collega's waardoor minder onzekerheid over eigen leerproces; je hoort verhalen van elkaar waar je jezelf wel of niet in herkent, je kunt inzichten uitwisselen, het is prettig om elkaar op deze manier te spreken en te zien; je ontmoet elkaar en ervaart dat iedereen 'problemen' tegenkomt. 7) De onderlinge herkenbaarheid van het thema; het was lekker actief, we werden aan het werk gezet en 'gedwongen' goed na te denken over de onderwerpen, je leert het meest door actief mee te doen en te denken en dat is goed gelukt, verder was het onderwerp voor elke docent denk ik heel relevant en nuttig; het ordenen van mijn eigen gedachten over de veiligheid en het horen van een aantal anekdotes; ervaringen uitwisselen waardoor mijn eigen kennis breder wordt; collega's ontmoeten, onderlinge acceptatie gevoeld; dat we erachter kwamen dat veiligheid heel basaal is en daarom heel belangrijk, veel is terug te voeren op veiligheid; scherp blijven in het analyseren van groepsprocessen.								