

Bekijk het maar

samen!

Gezamenlijk werken met een probleemklas.



Ellen van Opzeeland

S1013070

BISD 2008

Master Special Educational Needs

Mei 2011

Onderzoeksbegeleider: Peter van den Bosch

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding	4
2 Het theoretisch kader	6
2.1 Intervisie	6
2.1.1 De Incidentmethode	7
2.1.2 Procedure intervisiebijeenkomsten van probleemklassen op CSG Eekeringe	7
2.2 (School) Video Interactie Begeleiding	7
2.2.1 Het begeleidingstraject SVIB	8
2.2.2 Coachende SVIB	9
2.3 Intervisie en coachende SVIB	10
2.3.1 Model begeleide intervisie en SVIB	11
2.4 Didactisch Coachen	12
3 Opzet van het onderzoek	13
3.1 Verantwoording van het onderzoek	13
3.2 De onderzoeksvragen en instrumenten	13
4 De resultaten	15
4.1 In hoeverre staan docenten op CSG Eekeringe open voor SVIB?	15
4.1.1 Hoe denken docenten over het maken van klassenopnames in hun les	15
4.1.2 Wat zijn voorwaarden voor het delen en analyseren van beelden?	15
4.1.3 Waar zouden klassenopnames als middel ingezet kunnen worden?	16

4.2	In hoeverre is er behoefte bij de docenten op CSG Eekeringe om een gezamenlijke aanpak te hebben voor een probleem met een klas?	17
4.2.1	Hoe zinvol is het als er intervisie wordt ingezet bij problemen met een klas?	17
4.2.2	Hoe vaak hebben docenten op CSG Eekeringe aan een intervisiebijeenkomst over een probleemklas deelgenomen?	17
4.2.3	Wat zijn de gewenste resultaten van intervisie over probleemklassen?	17
4.2.4	Wat zijn de daadwerkelijke resultaten van intervisiebijeenkomsten over probleemklassen?	18
4.2.5	Visie op eindoplossingen volgens de docenten op CSG Eekeringe	18
4.2.6	De meerwaarde van beelden tijdens intervisiebijeenkomsten over probleemklassen	19
4.3	Resultaten interview	20
5.	Conclusie	21
5.1	Uitgangspunten voor een model	21
5.2	De methodiek	23
	Literatuurlijst	24
	Bijlagen	
-	Bijlage 1. De Incidentmethode	26
-	Bijlage 2. De Aangepaste Incidentmethode	27
-	Bijlage 3. Vragenlijst Beelden	29
-	Bijlage 4. Vragenlijst Intervisie	31
-	Bijlage 5: Formulier	33

Samenvatting

Een ruime meerderheid van de docenten op CSG Eekeringe geeft aan dat beelden een meerwaarde kunnen hebben bij een (verplichte) intervisiebijeenkomst over een probleemklas. Toch geven zij een aantal voorwaarden aan die voornamelijk te maken hebben met *veiligheid*. Die veiligheid gaat over het veilig voelen binnen een groep, veiligheid om te kunnen kiezen om beelden uiteindelijk niet te delen en veiligheid in de zin van eigenaar zijn over die beelden. Als iedereen beelden zou moeten inbrengen binnen een grote heterogene groep, zal die veiligheid niet voor iedereen te waarborgen zijn.

Met de uitkomsten van de vragenlijsten is er een methodiek ontwikkeld waarbij de kracht van de intervisiebijeenkomsten en de kracht van SVIB in één model zijn samengevoegd. Omdat het de uitkomsten zijn van vragenlijsten van docenten van CSG Eekeringe, is het een methodiek op maat. Toch ga ik er van uit dat ook andere grote groepen hiermee uit de voeten zouden kunnen.

Ellen van Opzeeland
S1013070

1 Inleiding

CSG Eekeringe in Steenwijk is een school voor VMBO/MAVO plus de eerste twee jaar van de HAVO. Voor leerlingen die leerweg ondersteunend onderwijs (lwoo) nodig hebben, of voor leerlingen met een rugzak, zijn geen aparte klassen. Wel zijn de klassen waar lwoo leerlingen inzitten over het algemeen kleiner dan de andere klassen.

De begeleiding van nieuwe docenten, BND genoemd, heeft een duidelijke plek binnen CSG Eekeringe. Binnen deze begeleiding leert de ervaring dat het gebruik van beelden impact heeft op de docenten. SVIB is hierdoor een vast onderdeel van de begeleiding van docenten op CSG Eekeringe. Alle nieuwe docenten, met of zonder onderwijservaring, krijgen een traject SVIB. Ook een mogelijkheid voor zittende docenten met een hulpvraag om een traject te volgen. In de Schoolgids CSG Eekeringe 2010/2011 staat over SVIB het volgende vermeld:

School Video Interactie Begeleiding (SVIB) is één van de begeleidingsmethodieken die de school hanteert om het onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de leerlingen. Op onze school wordt het middel voornamelijk ingezet om studenten en docenten te ondersteunen bij hun onderwijstaak. De methodiek wordt zowel ingezet bij vragen rondom leerlingenbegeleiding, als bij vragen rondom onderwijsvernieuwing. Aan de school is een gespecialiseerde School Video Interactie Begeleider (SVIB-er) verbonden, die korte videoopnames maakt in de klas en dit vervolgens met de betrokken student of docent nabesprekt. Net zo als dat bij andere begeleidingsfunctionarissen het geval is, hanteert de SVIB-er een beroepscode, waarin oa. staat dat de gemaakte opnames niet voor andere doeleinden gebruikt worden. Zo blijven videobeelden die in de klas gemaakt worden, onder het beheer van de SVIB-er en worden niet, zonder zijn uitdrukkelijke toestemming en die van de betrokken leraar aan anderen vertoond. Indien de methodiek wordt ingezet bij specifieke begeleidingsvragen van één of meer leerlingen, dan worden ouders/verzorgers hiervan in kennis gesteld en om toestemming gevraagd. (p. 22)

Naast de begeleidingsmethode SVIB wordt er op CSG Eekeringe al een aantal jaren aan intervisie gedaan. Dit beperkte zich tot de docenten van de groep BND, die dit verplicht moeten volgen, aangevuld met een aantal docenten die zich vrijwillig aanmeldden. Sinds schooljaar 2009-2010 wordt intervisie ook ingezet bij de gezamenlijke aanpak van een klas die ervaren wordt als “probleemklas”. Het probleem in dit soort klassen zit hem vaak in afwijkend of storend gedrag van leerlingen, vaak onder invloed van de groepsdruk, wat ten koste gaat van de sfeer en de werkzaamheden binnen een les.

De ervaring bij ons op school leert dat SVIB een zeer krachtig middel is voor een docent om op zijn minst bewustwording van zijn eigen gedrag te krijgen. Deze bewustwording kan gedragsverandering opleveren bij de docent en daarmee probleemoplossend zijn. Het positieve van de intervisiebijeenkomsten over probleemklassen zit met name in het feit dat je met z'n allen denkt en praat over oplossingen in plaats van alles alleen op te moeten lossen. Daarom ben ik benieuwd of en wat deze intervisiebijeenkomsten daadwerkelijk opleveren en probleemoplossend werken. Daarnaast wil ik onderzoeken wat de toegevoegde waarde kan zijn van SVIB met een groep docenten, bij het oplossen van problemen binnen een klas. De praktijkvraag van mijn onderzoek is daarom:

Op welke wijze kan SVIB docenten binnen het voortgezet onderwijs ondersteunen bij de gezamenlijke aanpak van een probleemklas.

Om een antwoord te krijgen op deze praktijkvraag heb ik de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Wat is er (in de literatuur) te vinden over de methode SVIB in groepen?
- In hoeverre staan docenten (op CSG Eekeringe) open voor SVIB?
- In hoeverre is er behoefte bij de docenten (op CSG Eekeringe) om een gezamenlijke aanpak te hebben voor een probleem met een klas?

Doel van mijn onderzoek is dat de uitkomst van dit onderzoek aanleiding kan zijn om SVIB in te zetten bij intervisie met een groep docenten, zodat het visualiseren en oplossen van problemen in een klas een gezamenlijk handelen kan worden op CSG Eekeringe.

2 Het theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt onderzocht wat er in de literatuur te vinden is over SVIB in groepen (onderzoeksvraag 1).

Eerst wordt intervisie en dan met name de Incidentmethode nader bekeken. Dit is de methode die als basis wordt gebruikt binnen de intervisiebijeenkomsten op CSG Eekeringe. Ook de procedure voor deze bijeenkomsten wordt uiteengezet. Daarna wordt gekeken naar de methodiek SVIB en naar de verschillende mogelijkheden van deze methodiek voor het begeleiden van individuele docenten en groepen.

Doel van dit literatuuronderzoek is een methode of werkwijze vinden die aansluit bij de Incidentmethode, waardoor SVIB als ondersteuning kan dienen bij de gezamenlijke aanpak van een probleemklas op CSG Eekeringe.

2.1 Intervisie

In literatuur over supervisie, wordt intervisie gezien als oefensituatie voor supervisoren in opleiding (Siegers & Haan, 1983). In de gezondheidszorg kent men vanuit de jaren zeventig de methode collegiale consultatie, bij problemen in de werksituatie. Intervisie wordt inmiddels ingezet als middel bij het oplossen van werkproblemen.

Als je naar intervisie kijkt zegt Hendriksen (2007) dat het kerndoel van intervisie vaak ligt in het vinden van een oplossing. Professionals helpen elkaar om tot oplossingen, in de zin van nieuwe perspectieven en gedragsveranderingen, te komen. Hendriksen noemt hier drie verschillende inhouden van het begrip “oplossing”. Een oplossing op *concreet niveau* kan een meer gesloten resultaat opleveren. Hiervoor is niet of nauwelijks een gedragsverandering nodig. Een oplossing op *adviesniveau* is een meer open benadering. De probleeminbrenger kiest zelf een eigen oplossing of plan van aanpak. Bij een oplossing op *reflectieniveau* worden er geen concrete adviezen gegeven. Er wordt stof tot nadenken aangeboden, waardoor er op den duur een gedragsverandering plaats kan vinden.

Als een school een lerende organisatie wil zijn, wordt er van docenten verwacht dat zij nadenken over hun handelen. Van Agten (1999) zegt dat in een lerende organisatie het systematisch

nadenken over effectiviteit van eigen handelen, het *reflecteren*, centraal staat. Intervisie is dan een manier om *reflectie*, samen met collega's, zowel te leren, als direct toe te passen op concrete praktijkproblemen. Reflectie is dus, naast een vaardigheid op zichzelf, ook een vorm van leren en wel *ervaringsleren*: "je doet ervaring op, kijkt erop terug, haalt eruit wat belangrijk voor je is en mogelijk pas je nieuw gedrag toe in nieuwe situaties" (Groen, 2009 p. 57). Als middel hiervoor gebruiken wij op school de Incidentmethode bij de intervisiebijeenkomsten.

2.1.1 De Incidentmethode

Bij de Incidentmethode (bijlage 1) verdiept een groep collega's zich in een ingebracht voorval (incident) uit de dagelijkse praktijk van één van de deelnemers. Bij het analyseren van het voorval verplaatsen de docenten zich in het probleem van de ander. Ze dragen daarbij oplossingen aan vanuit hun eigen werkpraktijk en perspectief, waardoor je aan de slag kunt gaan met elkaars ervaringen. Doordat je allemaal actief betrokken bent en zelf leermateriaal aandraagt, kan deze methode prima gebruikt worden als deskundigheidsbevordering (Hendriksen, 2007). Eén van de deelnemers leidt en bewaakt de structuur en tijd.

2.1.2 Procedure intervisiebijeenkomsten van probleemklassen op CSG Eekeringe

Met de ervaringen van de intervisiebijeenkomsten voor nieuwe docenten, wordt intervisie ook als middel ingezet bij problemen met een klas. Het doel van deze bijeenkomsten is om gezamenlijk tot een aanpak van de problemen te komen en zo het onderwijsleergebeuren te bevorderen.

De vraag voor zo'n intervisiebijeenkomst komt over het algemeen van de mentor. Deze heeft dan signalen ontvangen van collega's. Ook is het mogelijk dat de vraag voortkomt vanuit een leerlingen- of rapportenbespreking. Er wordt gewerkt met een aangepaste Incidentmethode (bijlage 2). De Incidentmethode wordt als uitgangspunt gebruikt omdat bij deze methode iedere docent aan het woord komt.

De bijeenkomsten worden gevolgd door alle docenten die lesgeven aan de betreffende klas, de mentor en de begeleider. Er zijn minimaal twee bijeenkomsten. De eerste is om het probleem helder te krijgen en oplossingen of een strategie te bespreken. De tweede bijeenkomst is om te evalueren en eventueel het plan van aanpak bij te stellen.

De mentor is degene die het probleem inleidt. Ook zorgt hij ervoor dat de gemaakte afspraken op papier komen en verspreid worden. Daarnaast nodigt de mentor de collega's uit voor de bijeenkomsten. De begeleider van de intervisie zorgt ervoor dat iedereen aan het woord komt, bewaakt de tijd en vat conclusies samen.

2.2 (School) Video Interactie Begeleiding; SVIB

“Video-interactiebegeleiding is een methode om zicht te krijgen op de communicatie in de alledaagse omgang tussen mensen door deze in beeld te brengen en naar aanleiding van de videobeelden deze omgang of uitwisseling te verbeteren” (Dekker, 2004, p.16).

Psycholoog Harrie Biemans is in jaren '80 de grondlegger van *video-hometraining* en *video-interactiebegeleiding*, vanaf nu ook VIB genoemd. Video-hometraining is gericht op communicatie tussen ouders en hun kinderen in hun thuissituatie. VIB wordt gebruikt in de hulpverlening of begeleiding.

Maar VIB wordt ook ingezet voor de *professionalisering* van medewerkers bijvoorbeeld leerkrachten, maatschappelijk medewerkers of leidinggevenden. Dekker (2004) noemt hierbij het begrip “empowerment”. Dit heeft te maken met het *activeren*: orientatie op en werken met de reeds aanwezige krachten en mogelijkheden van mensen en deze uitbreiden. Verzaal (2002) zegt dat *empowerment* het resultaat is van bewustwording van eigen competenties en de mogelijkheid is om vaardigheden aan te leren.

Op CSG Eekeringe worden docenten individueel begeleid, onder andere dmv. School Video Interactie Begeleiding: SVIB. Carla van den Heijkant (2000) heeft vanuit het werken in het speciaal onderwijs een methode beschreven. Hier wordt een kader gebruikt om de interactie tussen leerkrachten en kinderen te analyseren. Het begrippenkader om de interactie tussen mensen te analyseren wordt *basiscommunicatie* genoemd. De oorsprong van deze basiscommunicatie ligt bij de etoloog Trevarthen, die het contact tussen ouders en pasgeborenen onderzocht. De *uitwisseling* van dit contact, het “ontvangen” en “bevestigen” is door Biemans in schema gebracht (in Van den Heijkant, 2003, p. 44).

Naast de interactie tussen leerkracht en leerling onderscheidt Van den Heijkant (2000) verder drie handelingscategorïen van de docent: *interactie*, dus het contact, *instructie*, de gebruikte didactiek en *klassenmanagement*, de structuur en organisatie binnen een les.

2.2.1 Het begeleidingstraject SVIB

Centraal binnen het begeleidingstraject van School Video Interactie Begeleiding is het analyseren van videobeelden die in de klas gemaakt zijn. *Het traject*, zoals beschreven door Van den Heijkant (2000) bestaat uit de volgende onderdelen:

Intakegesprek:

Vóór de eerste opname wordt er een intakegesprek gehouden. Hier wordt de vraagstelling geformuleerd en de werkwijze toegelicht.

De opname:

De begeleider maakt een korte opname. Doel is om hier patronen zichtbaar te maken.

De microanalyse:

Het beeld wordt in kleine stukjes bekeken en eventueel herhaald; dit analyseren wordt in verband gebracht met de vraagstelling, geformuleerd tijdens het intakegesprek. De bedoeling is om te komen tot handelingsalternatieven.

Vervolgopnames:

In de vervolgopname kan een ontwikkeling zichtbaar gemaakt worden. Ook kunnen er vervolgoelen gesteld worden. De cyclus van opnemen en bespreken kan een aantal keer herhaald worden.

Afronding:

Na het traject volgt een evaluatie. Vanuit deze evaluatie kan een vervolgafpraak of zelfs een nieuw begeleidingstraject afgesproken worden.

De begeleiding is er op gericht om problemen op te lossen en op het handelen van de persoon. Daarnaast is het *activerend*: er wordt gestimuleerd zelf oplossingen te bedenken. Als de begeleider zelf de oplossing aandraagt wordt dat *compenseren* genoemd. Verder is de benadering altijd *positief*. Bij SVIB gaat men uit van de kwaliteit, de kracht van de docent. Cauffman (2009) zegt dat door je te richten op dingen die wel lukken er een opwaartse spiraal kan ontstaan. Het betekent ook dat je je bewust bent van dingen waar je normaal gesproken niet zoveel aandacht aan zou besteden. Deze positieve signalen zouden leiden tot meer positief gedrag.

2.2.2 Coachende SVIB

Van den Heijkant (2003) stelt dat er geen wezenlijk verschil is tussen begeleiding en coaching; beide zijn er op gericht kwaliteiten van de andere vrij te maken en dat de ander *leert*. Toch wordt de term begeleiding vaak gebruikt als er al een probleem is, terwijl coaching ook preventief wordt ingezet.

Bij SVIB wordt vooral het *gedrag* in beeld gebracht. Toch zal dit gedrag in beeld brengen alleen, niet genoeg zijn voor een daadwerkelijke *gedragsverandering*.

Het *constructivisme* zegt dat de persoon zelf van invloed is op wat hij leert en hoe hij leert (Valcke, 2010). Kennis is hier geen product, maar een proces; de lerende probeert betekenis te geven aan zijn werkelijkheid en ervaringen, zegt Valcke. Daarbij wordt deze kennis op een persoonlijke manier

verwerkt. En daarbij speelt de interactie een belangrijke rol. Kortom: de lerende verwerkt en brengt eigen ervaringen in bij de constructie van kennis.

Van den Heijkant (2003) noemt hiernaast het *betekenisvol leren*. Dit vindt plaats als er verbinding wordt gemaakt tussen drie elementen: *subjectief concept* (waarden en normen, meningen en al bestaande kennis en ervaring, voorkeuren, interesses, emoties), *informatie en kennis* en *praktijk*.



Afbeelding 1: Ijsberg van McClelland. Uit: Lingsma, M & Scholten, M (2007). *Coachen op competentieontwikkeling*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

In de ijsberg van McClelland (afbeelding 1) wordt in beeld gebracht dat kennis en gedrag zichtbaar is boven de waterlijn. De eigenschappen onder de waterlijn bepalen wat er boven de waterlijn zichtbaar is. In de begeleiding zal dus ook aandacht moeten zijn voor wat er zich onder de waterlijn bevindt. Van Berkel (2003) beschrijft drie leerniveau's: *single-loop* learning, *double-loop* learning en *triple-loop* learning. Bij single-loop learning staan gedrag en vaardigheden centraal. Bij double-loop learning is er meer aandacht voor patronen en wordt er meer inzicht gevraagd. Triple-loop learning gaat om de dieperliggende vragen als: wie ben ik en waarom doe ik dingen. Van den Heijkant (2003) noemt bij het verbanden leggen tussen het niveau van doen, denken en voelen dit zg. triple-loop leren.

In het begeleidingstraject zoals beschreven in 2.2.1 werd er nog van uit gegaan dat de begeleider de fragmenten voor de micro-analyse uitzoekt. De laatste jaren heeft er echter een verschuiving plaatsgevonden binnen deze methode. Van den Heijkant (2007) schrijft in de herziene versie van haar artikel *Coachende SVIB* (Van den Heijkant, 2003) dat de begeleider niet zou moeten bepalen wat goed is voor de ander. Door de ander er in te betrekken en in dit geval, zelf de filmfragmenten uit te laten kiezen, wordt er een *activerende* houding gevraagd. De rol van de begeleider is dan niet de structuur aan te geven door de keuze van fragmenten, maar om structuur aan te geven van de manier waarop er naar de fragmenten gekeken wordt. (Bijvoorbeeld: om twee fragmenten te kiezen waarover je tevreden bent en twee fragmenten waarover je vragen hebt.) Op deze wijze wordt SVIB niet alleen gebruikt als methode, maar wordt SVIB ingezet als middel bij begeleiding of coaching.

2.3 Intervisie en coachende SVIB

Over SVIB in groepen is nog weinig geschreven. Toch worden er wel videobeelden in groepen gebruikt om de deskundigheid te bevorderen. Een voorbeeld hiervan is de VIB-methode in de ouderzorg (Groot, 2005). Ook Van den Heijkant (2003) beschrijft de toepassing van het middel SVIB binnen begeleide intervisie. Zij vraagt zich af of we niet moeten stimuleren dat leraren elkaar gaan ondersteunen en met elkaar gaan reflecteren. Ook noemt zij het gevaar van weinig samenhang en afstemming binnen de school als er veel gewerkt wordt met individuele trajecten. Van den Heijkant zegt:

Het stimuleren van overleg met elkaar, het creëren van een ondersteunend netwerk binnen de school is erg belangrijk in de professionele ontwikkeling van de leraar. De leraar ontwikkelt zich niet alleen, hij is onderdeel van een context. Leraren hebben elkaar veel te bieden. De SVIB-er kan hierbij met zijn methode een bijdrage leveren. (p. 53)

In het model van Van den Heijkant kan de SVIB-er zowel procesbewaker zijn als een inhoudelijke bijdrage leveren. Inhoudelijk is dan in de zin van: een aandeel hebben in het analyseren van beelden. Dit is een andere rol dan bij intervisie beschreven in 2.1.1, waarbij het één van de deelnemers is die alleen het proces bewaakt. De SVIB-er kan hier prima zijn deskundigheid inbrengen. Op deze wijze brengt de SVIB-er dan zijn deskundigheid in als één van de deelnemers; is hij deel van een context. In een artikel over *SVIB en begeleiding in een leerwerkgemeenschap* (Klabbers, 2007) is ook het anders leren kijken door middel van beelden ingezet als doel. Naast het meest concrete doel, het werken aan persoonlijke leervragen, is het leren leren en komen tot een kwaliteitsverhoging van de leerwerkgemeenschap een doel op zich.

2.3.1 Model begeleide intervisie en SVIB

Inventarisatie, tijdsverdeling en bespreken werkwijze

1. Formuleren van de vraag
2. Bekijk een gedeelte van het fragment
3. Formuleer je eerste indruk
4. Uitwisseling van eerste indrukken
- 2.4.1 5. Micro analyse van het fragment
6. Betekenis verlening aan de interactie analyse
7. Alternatieven
8. Concrete voornemens
9. Reflectie

Evaluatie

Afbeelding 2. Model begeleide intervisie en SVIB. Uit: Heijkant, C van den. e. a (2003). *School Video Interactie Begeleiding. Van meerdere kanten bekeken*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

De structuur van het model van Carla van den Heijkant (afbeelding 2) is gebaseerd op het GROW model van Whitmore. Dit coachingsmodel gaat er van uit dat je vragen over je persoonlijk functioneren stelt vanuit de persoonlijke professionele doelen die je formuleert. Whitmore (2006) zegt dat het stellen van vragen de belangrijkste vaardigheid is om het bewustzijn en de verantwoordelijkheid te vergroten.

De volgorde in het coachingsgesprek wordt aangeduid met de letters GROW: **G**oal (doel), **R**eality (realiteit), **O**ptions (opties) en **W**ant (wil). Kenmerkend voor dit model is dat je begint bij de doelen ipv bij de praktijk.

2.4 Didactisch coachen

Didactisch coachen (Voerman & Faber, 2011) is een gedachtegoed wat in eerste instantie uitgaat van het geven van feedback aan leerlingen.

Didactisch Coachen is gebaseerd op een langdurige praktijkervaring en op de uitkomsten van verschillend wetenschappelijk onderzoek. Waar gaat het om? Didactisch Coachen is een vorm van interactie tussen leerling en docent, waarbij de docent feedback aan de leerling én vragen stelt aan de leerling om het reflectieproces te bevorderen. De werkwijze is erop gericht om niet alleen het leren te bevorderen, maar ook de motivatie van de leerling. Met behulp van Didactisch Coachen verwerft de leerling inzicht in zijn eigen leerproces en in zichzelf. Twee aspecten zijn hierbij belangrijk: de dimensies waar de feedback betrekking op heeft en de relatie tussen docent en leerling. (Didactisch Coachen, para1)

Dit kan echter ook toegepast worden bij (beginnende) docenten. Interessant is dat Didactisch Coachen, net als bij SVIB, uitgaat van de kracht van mensen. Je kunt meer bereiken als je je eigen kwaliteiten goed kent en dus bewust in kunt zetten. Didactisch Coachen heeft dus niet alleen meerwaarde voor leerlingen, maar ook docenten en schoolleiding worden zich bewuster van hun eigen kwaliteiten. Vanuit deze kracht kunnen zij ook de leerlingen en elkaar beter helpen om kwaliteiten te herkennen en te ontwikkelen.

Bij invoering binnen scholen wordt er gebruikt gemaakt van verschillende instrumenten.

Ook videocoachen wordt hier als middel ingezet:

- Synchron coachen.
De docent wordt, via een luidsprekertje in het oor, gecoacht met codewoorden.
- "Voordoen-nadoen".
De trainer doet iets voor, de docent kiest wat hij na gaat doen. Dit wordt beide gefilmd en nabesproken.
- Video-intervisie.
Docenten brengen beelden in om te bespreken en om van elkaar te leren.

3 Opzet van het onderzoek

3.1 Verantwoording van het onderzoek

Dit praktijkgerichte onderzoek bekijkt of SVIB binnen het voortgezet onderwijs en dan met name binnen CSG Eekeringe, docenten kan ondersteunen bij de gezamenlijke aanpak van een probleemklas. Hiervoor zijn er eerst drie onderzoeksvragen geformuleerd (zie paragraaf 3.2). Om antwoord te krijgen op deze vragen is er gebruik gemaakt van triangulatie, ofwel meerdere gegevensbronnen.

In de literatuur is er gekeken naar informatie over intervisie, SVIB en SVIB in groepen. Daarnaast is er gesproken met Roel Huntink, auteur, docent, coach en trainer in het voortgezet onderwijs.

Verder zijn er twee vragenlijsten afgenomen. De lesgevende docenten van CSG Eekeringe zijn hierbij de onderzoeksgroep. Deze vragenlijsten worden in de volgende paragraaf beschreven.

Tot slot is er over de resultaten van de vragenlijsten gesproken met een aantal collega's.

3.2 De onderzoeksvragen en instrumenten

Onderzoeksvraag 1: Wat is er in de literatuur te vinden over SVIB in groepen?

Deelvragen:

- Welke methodes of werkwijzen zijn er voor SVIB in groepen?
- Welke methode is het best te realiseren binnen de intervisie?
- In hoeverre sluit de gekozen methode aan bij de Incidentmethode zoals nu gebruikt binnen CSG Eekeringe?

Onderzoeksvraag 2: In hoeverre staan de docenten open voor SVIB?

Deelvragen:

- Staan alle docenten open voor het maken van opnames binnen hun eigen les?
- Zijn docenten bereid deze beelden met elkaar te delen en te analyseren?
- Wat zijn de randvoorwaarden voor het inzetten van SVIB?

De vragenlijst beelden (bijlage 3) is voorgelegd aan alle lesgevende docenten van CSG Eekeringe. Vraag 1 bestaat uit drie gesloten deelvragen. Deze vraag geeft al heel duidelijk een antwoord op onderzoeksvraag 3. Afhankelijk van het gegeven antwoord zijn er dan nog twee meerkeuzevragen, waarbij er een mogelijkheid is een eigen antwoord in te vullen. Vooral de vraag over de randvoorwaarden is van belang, omdat er misschien zaken zijn die niet als mogelijkheid zijn genoemd en toch belangrijk zijn voor een docent.

Onderzoeksvraag 3: In hoeverre is er behoefte van de docenten om een gezamenlijke aanpak te hebben voor problemen met een klas?

Deelvragen:

- Wat zijn de ervaringen van de docenten met intervisie over een probleemklas?
- Wat wordt er gedaan met de uitkomst van de intervisiebijeenkomsten?
- Zijn er resultaten/verbeteringen te merken bij een gezamenlijke aanpak?

Om de meningen te peilen rond intervisie bij probleemklassen is de vragenlijst intervisie (bijlage 4) samengesteld voor alle collega's van CSG Eekeringe. Deze vragenlijst bevat 7 meerkeuzevragen, waarbij bij 3 vragen als mogelijkheid een eigen antwoord gegeven kan worden. Deze vragenlijst is aan alle lesgevende collega's voorgelegd, omdat deze vorm van intervisie op een zeker moment iedereen aan kan gaan.

Een item dat is opgenomen in deze vragenlijst is: "Kan het laten zien van videobeelden met klassenopnames een meerwaarde hebben tijdens de intervisiebijeenkomsten over probleemklassen?". Deze vraag is van belang omdat dit tot op heden nog niet gebeurd en omdat het voor een aanbeveling op maat belangrijk is om de mening van de docenten te polsen.

4 De resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de twee vragenlijsten en een interview beschreven. Om de meningen van alle lesgevende docenten te peilen zijn er twee vragenlijsten in één document verstuurd naar 47 collega's. Er zijn 35 vragenlijsten teruggekomen. De uitkomsten van beide vragenlijsten hebben dus betrekking op 74 % van de lesgevende docenten op CSG Eekeringe.

4.1 In hoeverre staan docenten op CSG Eekeringe open voor SVIB?

Met de eerste vragenlijst (bijlage 3) is onderzocht hoe docenten staan tegenover het laten maken van beelden in een les. Ook is onderzocht in hoeverre zij bereid zijn om deze beelden te delen en/of te bespreken. Tot slot werd gevraagd of de docenten nog mogelijkheden zien om beelden in te zetten, in een andere situatie dan een individueel SVIB traject.

4.1.1 Hoe denken docenten over het maken van klassenopnames in hun les?

Van de docenten die de vragenlijst hebben ingevuld zegt 94%, dus 33 mensen, dat ze open staan voor klassenopnames in hun les. Hiervan zijn 32 mensen bereid om deze beelden ook aan anderen te laten zien. Twee docenten (6%) staan niet open voor klassenopnames in hun les. Als reden geven zij aan dat het naar hun mening weinig toegevoegde waarde zal hebben en dat deze beelden een weinig realistisch beeld van de werkelijkheid zullen geven, omdat leerlingen zich anders zouden gedragen als er een camera bij is. Daarnaast geven ze beide aan dat het erg tijdrovend is en dat ze de tijd liever besteden aan het geven van lessen.

Vier docenten (12%) die aan hebben gegeven open te staan voor klassenopnames, geeft aan meer informatie te willen over SVIB.

4.1.2 Wat zijn voorwaarden voor het delen en analyseren van beelden?

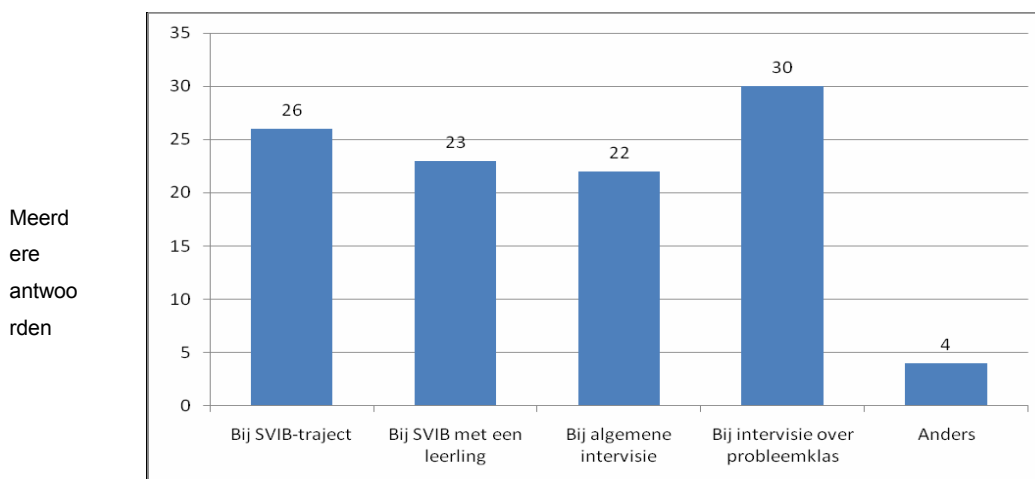
Deze vraag was alleen bestemd voor de 94% die zegt open te staan voor klassenopnames in de les. Meer dan de helft van de collega's, namelijk 19 mensen, hebben aangegeven zich veilig te moeten voelen bij de mensen met wie hij de beelden deelt en analyseert. Vier docenten willen de beelden alleen delen en analyseren met een SVIB-er, dus individueel.

Tien docenten hebben zelf een voorwaarde genoemd:

- Ik wil alleen delen met mensen die er professioneel mee om kunnen gaan, zodat ik er wat van leer.
- Als de beelden niet zonder toestemming in andere kringen dan de eigen werkplek gebruikt, vermenigvuldigd of openbaar gemaakt worden.
- Als de beelden later niet te zien zijn op Youtube oid. (2 personen).
- Het moet een aantoonbaar doel dienen. (2 personen)
- Het moet een gedragsverandering bij mezelf kunnen bewerkstelligen.
- Ik wil zelf bepalen met wie ik de beelden bekijk.
- Ik wil de beelden eerst zelf bekeken hebben en dan eventueel beschikbaar stellen.
- Ik wil de mogelijkheid hebben de beelden niet te delen als ze me niet bevallen.

4.1.3 Waar zouden klassenopnames als middel ingezet kunnen worden?

Bij deze vraag mochten de docenten meerdere antwoorden aanvinken. In de onderstaande tabel zijn de verschillende antwoorden te zien.



Figuur 1. Visie op het inzetten van beelden als middel volgens docenten CSG Eekeringe (N=35)

Van alle docenten waren vier collega's die nog een mogelijkheid wisten waar eventueel beelden ingezet zouden kunnen worden:

- Als het aantoonbare meerwaarde heeft kan het bij elk probleem ingezet worden.
- Tijdens een gesprek met een teamleider in het kader van de HMR-cyclus.
- Tijdens vergaderingen (team, vaksectie, mentoren) en dan met name kijken naar de aanpak en de deelname.
- Bij het bekijken van gedrag van leerlingen in gangen, kantine en op het schoolplein.

4.2 In hoeverre is er behoefte bij de docenten op CSG Eekeringe om een gezamenlijke aanpak te hebben voor een probleem met een klas?

Met de tweede vragenlijst (bijlage 4) is onderzocht hoe de ervaringen van de collega's zijn met de gezamenlijke aanpak van een probleemklas in de vorm van intervisie. Ook moest met deze vragenlijst duidelijk worden of de docenten denken dat beelden een meerwaarde zouden kunnen hebben bij deze intervisiebijeenkomsten.

4.2.1 Hoe zinvol is het als er intervisie wordt ingezet bij problemen met een klas?

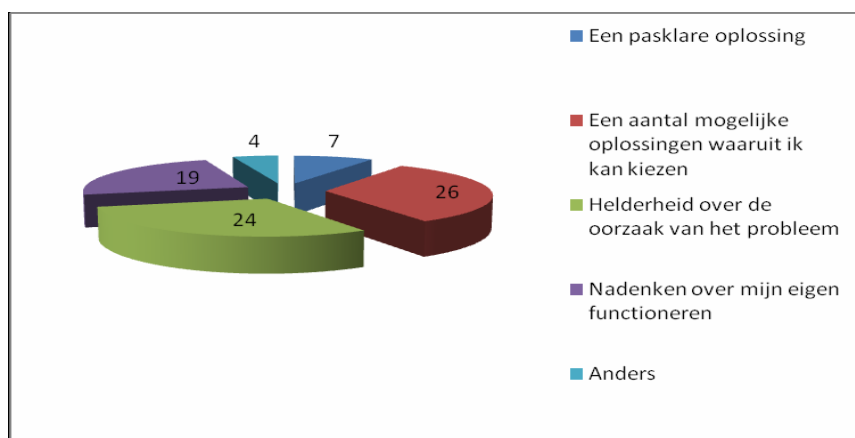
Van alle docenten vindt 100% (35 mensen) het zinvol dat er intervisie wordt ingezet bij probleemklassen.

4.2.2 Hoe vaak hebben docenten op CSG Eekeringe aan een intervisiebijeenkomst over een probleemklas deelgenomen?

Van alle docenten heeft 30 % nooit aan een intervisiebijeenkomst over een probleemklas deelgenomen. Van de overige 70 % (24 mensen) heeft 58% (14 mensen) meerdere intervisiebijeenkomsten over probleemklassen bijgewoond. De overige 42% (10 mensen) heeft maar één keer aan een dergelijke intervisiebijeenkomst deelgenomen.

4.2.3 Wat zijn de gewenste resultaten van intervisie over probleemklassen?

In de onderstaande grafiek zijn de de verschillende antwoorden te zien. In totaal zijn er 79 antwoorden gegeven.

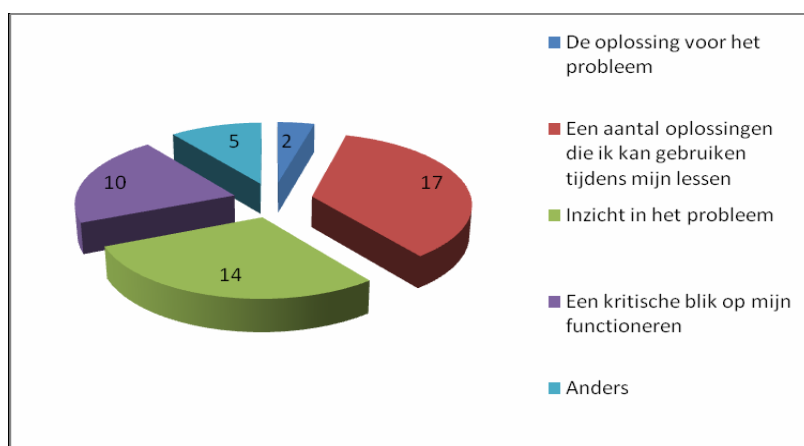


Figuur 2. Gewenst resultaat intervisiebijeenkomst volgens docenten CSG Eekeringe (N=35)

Door vier docenten werd de gezamenlijkheid van het oplossen van het probleem met een klas nog als gewenst resultaat genoemd.

4.2.4 Wat zijn de daadwerkelijke resultaten van intervisiebijeenkomsten over probleemklassen?

Deze vraag is beantwoord door de 69% van alle docenten (24 mensen). Deze docenten hebben één of meerdere keren aan intervisie over een probleemklas deelgenomen. Van deze docenten zijn er 4 die aangeven geen verbeteringen te bemerken tijdens hun eigen lessen. Er zijn in totaal 48 antwoorden gegeven, die te zien zijn in onderstaande grafiek.



Figuur 3. Resultaten intervisiebijeenkomsten over probleemklassen volgens docenten CSG Eekeringe (N:35)

Vijf docenten noemden een ander resultaat, namelijk:

- Het geeft inzicht in de problemen die anderen met een klas kunnen hebben (2 keer).
- Het gevoel: samen sterk te staan (2 keer).
- Een betere kijk op de zaak krijgen, door een andere invalshoek (1 keer).

4.2.5 Visie op eindoplossingen volgens de docenten van CSG Eekeringe.

Een kleine meerderheid van de docenten, namelijk 57% geeft de voorkeur aan een gezamenlijke oplossing in de vorm van regels. De overige 43% vindt het belangrijker om ervaringen uit te wisselen, om zo tot een eigen oplossing te komen.

4.2.6 De meerwaarde van beelden tijdens intervisiebijeenkomsten over probleemklassen.

Een ruime meerderheid, namelijk 86%, van de docenten op CSG Eekeringe ziet in beelden een meerwaarde voor intervisiebijeenkomsten over probleemklassen. In figuur 4 is geclusterd te zien waar zij denken dat deze meerwaarde in zit of juist niet.

Geen meerwaarde: 4 docenten

- **Voegt te weinig toe** (realiteit niet te filmen, leerlingen gedragen zich probleemloos)
- **Situaties en docenten verschillen.**

Meerwaarde: 31 docenten

- **Positieve bijdrage** (verwondering wat je kan, succeservaringen in beeld blijven hangen)
- **Inzicht** (in functioneren leerling, groep, docent, bewustwording van oorzaken, ziet in beeld andere dingen dan tijdens de les, probleemveroorzakers en valkuilen zichtbaar)
- **Gezamenlijkheid** (met elkaar bespreken, van elkaar leren, samen tot oplossingen)

- komen, spiegel voorhouden aan elkaar, gevoel dat probleem gezamenlijk gedragen wordt, verschillen en overeenkomsten bekijken, ziet hoe collega's handelen, alert blijven op eigen functioneren door het zien van een ander)
- **Visualisatie** (visualiseren geeft een objectief/concreet beeld, los van interpretaties, beelden zeggen meer, omschrijvingen zijn gekleurd, actie-reactie is te zien, tastbaar, verbaal en non-verbaal gedrag komt aan bod, probleem is wellicht sneller duidelijk)

Figuur 4. Meerwaarde van beelden volgens docenten CSG Eekeringe.

4.3 Resultaten interview

In juni 2010 sprak ik met Roel Huntink, docent, coach en trainer in het voortgezet onderwijs. Daarnaast is Roel werkzaam bij Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) en werkt hij als freelance coach in het basis- en voortgezet onderwijs. In september van dit jaar is een boek van zijn hand verschenen *Samenwerken aan onderwijskwaliteit* (Huntink, 2010). Hij is voortdurend bezig met kwaliteit en de zorg voor deze kwaliteit binnen het onderwijs. Hierbij kiest hij docentengedrag telkens als start- en eindpunt.

Huntink ziet een SVIB traject het liefst als professionele *ontwikkeling* en niet als *hulptraject*. Daarbij maakt hij de gecoachte verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling door hem de hele film te geven en daar zelf fragmenten uit te laten kiezen. Dit sluit aan bij de *coachende SVIB* zoals beschreven in paragraaf 2.3.

Bij de SVIB in groepen volgt Huntink het model van Van Den Heijkant (zie figuur 2). Hij werkt hierbij met groepen van 3 of maximaal 4 personen. Dan is er genoeg tijd voor iedereen om een fragment in te brengen. Volgens Huntink heeft SVIB binnen een groep meerwaarde.

Dat je van elkaar ziet dat een ander ook met vragen zit en jij dus niet de enige bent die het wel eens moeilijk heeft. Zeker, gericht op een klas is het een belangrijk punt dat je door met elkaar in gesprek te zijn, hoort en bespreekt hoe je je aanpak op elkaar kunt afstemmen en waarom soms anderen hiervan afwijken. Begrip voor elkaar en elkaars

kracht en verbeterpunten, helpt om van elkaar te accepteren dat niet alles altijd lukt.
(Persoonlijke communicatie, 4 juni 2010)

5 Conclusie

Als ik kijk naar de onderzoeksvragen 2 en 3 kom ik tot een aantal conclusies. Alle ondervraagde docenten op CSG Eekeringe vinden intervisiebijeenkomsten over probleemklassen nuttig. Daarvan geeft de meerderheid, namelijk 87%, aan dat beelden een meerwaarde zouden kunnen hebben bij deze intervisiebijeenkomsten. Je zou dus de conclusie kunnen trekken dat beelden en/of SVIB docenten van CSG Eekeringe zou kunnen ondersteunen bij de gezamenlijke aanpak van een probleemklas. Mijn praktijkvraag was echter: Op **welke wijze** kan SVIB docenten binnen het voortgezet onderwijs ondersteunen bij de gezamenlijke aanpak van een probleemklas.

In de literatuur is er niet veel te vinden over intervisie en SVIB. Het model van Van den Heijkant (paragraaf 2.3.1, afbeelding 2) geeft weinig mogelijkheden voor de bespreking van een gezamenlijk probleem met een klas, met een grote groep docenten. Daarbij gaat het model uit van een doel, terwijl bij een probleem met een klas er, naar mijn mening, uit gegaan moet worden van de praktijk; Het probleem met een klas dat wordt ervaren door meerdere docenten. Daarnaast wordt er ook door de docenten heel divers gedacht over het gewenste resultaat (= doel) van een intervisiebijeenkomst (paragraaf 4.2.3, figuur 2). In de literatuur heb ik dus geen antwoord gevonden op onderzoeksvraag 1. Hierdoor ben ik op het idee gekomen om zelf een model te ontwikkelen. Door de uitgewerkte gegevens van de vragenlijsten te analyseren, wil ik komen tot een aanbeveling in de vorm van een model op maat: intervisie voor een probleemklas op CSG Eekeringe.

5.1 Uitgangspunten voor een model.

Zoals gezegd ziet de meerderheid van de docenten beelden tijdens een intervisiebijeenkomst over een probleemklas als meerwaarde. In figuur 4 (paragraaf 4.2.6) is te zien waar deze meerwaarde in zit: een positieve kijk, inzicht, gezamenlijkheid en visualisatie. Toch is het de vraag waar die beelden ingezet zouden kunnen worden: bij het helder krijgen van het probleem of juist bij het vinden van oplossingen.

Den Otter & Haassen (2004) verwoorden de essentie van SVIB als volgt:

De aard van de methode SVIB is oplossingsgericht en handelingsgericht. Dat wil zeggen dat de beelden het uitgangspunt vormen om veranderingen te verwezenlijken. Niet het verwerven van inzicht in het probleem, maar het verkrijgen van inzicht in mogelijkheden voor oplossingen is het doel van de methode. (p.22)

Met dit als uitgangspunt zul je dus moeten kiezen het probleem duidelijk te krijgen door vragen stellen, zoals bijv. de Incidentmethode dit doet (paragraaf 2.1.1). De analyse zou dan de leervraag zijn zoals bij een SVIB-traject in het intakegesprek naar voren komt (paragraaf 2.2.1). Het inbrengen van het zg. feitelijk handelen binnen de Incidentmethode, kan dan het inbrengen van beelden zijn.

Hoewel er maar 2 docenten zijn die niet openstaan voor klassenopnames tijdens hun lessen, geeft de andere 94% duidelijke voorwaarden aan. De meest aangegeven voorwaarden hebben te maken met veiligheid. Veiligheid van de groep, veiligheid van een één op één situatie of veiligheid in de mogelijkheid beelden zelf uit te zoeken of uiteindelijk niet te tonen. De groep docenten van een (probleem)klas is groot en divers en zal dus niet als vanzelfsprekend voor iedereen veilig voelen. Ik denk daarom dat het inbrengen van beelden tijdens een intervisiebijeenkomst over een probleemklas altijd op vrijwillige basis moet zijn. Het is voor de motivatie dan ook belangrijk om de beelden, net als bij de SVIB-methodiek (paragraaf 2.2.1) en Didactisch Coachen (paragraaf 2.4), altijd positief te benaderen en uit te gaan van de kracht van de docenten. Dus niet focussen op wat niet goed gaat, maar altijd eerst benoemen waar de kracht zit. Pas daarna kun je bespreken wat beter kan, of wat je anders zou kunnen doen. De rol van de SVIB-er is daar om patronen te ontdekken en bespreekbaar te maken.

In de intervisiebijeenkomsten zoals die nu gaan op CSG Eekeringe (paragraaf 2.1.2) worden oplossingen in de vorm van afspraken genoteerd en toegepast. Van de docenten geeft 57% in de vragenlijst aan, de voorkeur te geven aan een gezamenlijke oplossing in de vorm van regels. De andere 43% geeft echter aan het belangrijker te vinden om tijdens intervisie ervaringen uit te wisselen, om zo tot een eigen oplossing te komen. Dat geeft wellicht aan dat niet iedereen zich altijd kan vinden in de gestelde regels en afspraken. Van den Heijkant (2003) zegt dat je in een

oplossingsgerichte benadering geen oplossingen laat zien. Zij haalt hierbij De Jong & Berg (2001) aan: "Oplossingsgericht werken is de ander tot oplossingen stimuleren, vooral tot oplossingen die passen bij de persoon en die voor hem of haar haalbaar zijn" (p. 17).

Ik denk dat je beide mogelijkheden zult moeten toepassen. Je kunt een hele concrete regel als: twee leerlingen mogen niet meer naast elkaar zitten, allemaal wel toepassen. Hierbij kunnen dus duidelijke regels en afspraken gemaakt worden. Deze oplossing is op *concreet niveau* en er is verder geen gedragsverandering van de docent nodig (paragraaf 2.1). Bij het benoemen van oplossingen en het laten zien van beelden aan elkaar, kan iedere docent zelf oplossingen of een plan van aanpak kiezen. Ik denk dat zo'n oplossing op *adviesniveau* haalbaar zou moeten zijn tijdens een intervisiebijeenkomst. En wellicht zou het inbrengen en analyseren van beelden zelfs stof tot nadenken kunnen geven over het eigen gedrag, waardoor er een oplossing op *reflectieniveau* mogelijk is. En dat gaat dan, naar mijn mening, verder dan alleen over de oplossing voor het probleem met een specifieke klas. Dat gaat over jouw functioneren en handelen als docent en dus over professionalisering in de ruimste zin van het woord.

De intervisiebijeenkomst van een probleemklas zoals nu gedaan wordt op CSG Eekeringe duurt ongeveer anderhalf uur. In deze tijd moeten het probleem én de oplossingen duidelijk worden. In een gesprek met een collega kwam naar voren dat anderhalf uur als lang wordt ervaren. Ik denk dat het zinvol is deze bijeenkomst te splitsen. Bij de eerste bijeenkomst zou de nadruk gelegd moeten worden op het duidelijk maken van het probleem en het, zoals in de SVIB methodiek, formuleren van een leervraag. Bij de tweede bijeenkomst kan dan alle tijd genomen worden voor het bespreken en inbrengen van mogelijke oplossingen, zowel verbaal, als met beelden.

5.2 De methodiek

Met de uitgangspunten van het model kom ik tot de volgende methodiek.

De mentor belegt een bijeenkomst over de klas, naar aanleiding van meerdere signalen van verschillende docenten, over problemen met de klas. De mentor kan voorzitter zijn, maar er kan ook een andere (onafhankelijke) voorzitter gevraagd worden.

Bijeenkomst 1:

1. *Schetsen van de probleemsituatie (2 minuten).*
De mentor vertelt kort en zakelijk de signalen die hij heeft binnengekregen.
2. *Noteren van vragen om informatie (5 minuten).*
De deelnemers schrijven vragen of ervaringen op, om meer inzicht te krijgen of te geven in de problemen met de klas.
3. *Informatieronde (15 minuten).*
De deelnemers stellen elkaar informatieve vragen zonder dat er een discussie ontstaat.
4. *Formuleren van het probleem of de leervraag (10 minuten).*

De mentor of voorzitter vat de leervraag samen. Deelnemers kunnen ondersteunen in het goed formuleren van de vraag.

5. *Afspraken:*

In welke lessen of bij welke docent(en) wordt er gefilmd.

Bijeenkomst 2:

6. *Inbrengen van beelden (max. 2 minuten per fragment).*

Deelnemers geven (per fragment) 3 pluimen en 1 tip.

7. *Discussie (30 minuten).*

De deelnemers bespreken de verschillende benaderingen, eventueel mbv. een micro-analyse

8. *Conclusie (10 minuten).*

De deelnemers noteren gemaakte afspraken en mogelijke oplossingen.

9. *Evaluatie (10 minuten)*

Iedereen vertelt wat hij geleerd heeft van de bespreking.

Voor deze bijeenkomsten is er een formulier ontwikkeld ter ondersteuning (bijlage 5).

Literatuurlijst

Berkel van, R. (2003). *Coachen met het enneagram*. Deventer: Kluwer

Bolger, J. (2008). *Video feedback and it's impact on the development of Communication Skills whitin Social Work Education*. Aberdeen: Robert Ordon University.

Brouwer, N. (2007). *Verbeelden van onderwijskwaliteit*. Doetinchem: Ruud de Moor Centrum.

Cauffman, L & Dijk van, D. m.m.v Santman, M & Schouws, N. (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Boom onderwijs.

Dekker, J. (red) (2004). *Video-interactiebegeleiding*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum

Fukkink, R. (2008). *Video Feedback in widescreen. A meta analyses of familyprograms*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut/University of Amsterdam.

Groen, M. (2006). *Reflecteren: de basis. Op weg naar bewust en bekwaam handelen*. Houten/Groningen: Wolters-Noordhoff.

Groot, A. de. (red) (2005). *Video Interactie Begeleiding in de ouderenzorg*. Tilburg, Stichting de Wever.

Hendriksen, J. (2007). *Intervisie bij werkproblemen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Hendriksen, J. (2009). *Cirkelen rond Kolb. Begeleiden van leerprocessen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Heijkant, C van den. e. a (2003). *School Video Interactie Begeleiding. Van meerdere kanten bekeken*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Heijkant, C van den. (2007). *Coachende SVIB. Van instructie naar begeleiding*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Heijkant, C van den & Wegen, R van der. (2000). *De klas in beeld. Video Interactie Begeleiding in school*. Heeswijk-Dinther: Uitgeverij Essede bv.

Huntink, R (2010). *Samenwerken aan onderwijskwaliteit. Van missie naar didactisch handelen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Jong de, P & Berg, I.K. (2001). *De kracht van oplossingen*. Amsterdam: Harcourt assessment BV.

Klabbers, V. (2007). School Video Interactie Begeleiding in een leerwerkgemeenschap. *JSW*, 91, 14-17.

Korthagen, F. Koster, B. Melief, Tigchelaar, A. (2005). *Docenten leren reflecteren: systematische reflectie in de opleiding en begeleiding van leraren*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Korthagen, F & Lagerwerf, B. (2008). *Leren van binnenuit: onderwijs-ontwikkeling in een nieuwe tijd*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Lingsma, M & Scholten, M (2007). *Coachen op competentieontwikkeling*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Otter, M den. (red) (2009). *De School Video Interactie Begeleider. Volgend in beweging*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Otter, M den & Haassen, M (2004). *Wat je ziet ben je zelf. School Video Interactie Begeleiding met leerlingen*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Rijkers, T (2006). *Competentiegericht opleiden en leren*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Schoolgids CSG Eekeringe 2010/2011. Steenwijk.

Valcke, M (2010). *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap. Een inleiding voor ontwikkelaars van instructie en voor toekomstige leerkrachten*. Gent: Academia Press.

Vermeulen, H. (2006). *Why is VIG so effective?* Dundee: University of Dundee.

Verzaal, H. (2002). *Empowerment in de jeugdzorg: onderzoek naar empowerment bevorderend gedrag van hulpverleners*. UvA, Amsterdam.

Voerman, L & Faber, F (2011). *Goed zo is onvoldoende*. Geraadpleegd 27 februari 2011 via www.didactischcoachen.nl/pdf/art%20Goed%20zo%20is%20onvoldoende%20%20DClogo.pdf.

Whitmore, J (2006). *Succesvol coachen*. Baarn: H Nelissen

Bijlage 1

De Incidentmethode

De Incidentmethode verloopt als volgt:

- *Introductie en keuze van het incident* (max. 20 minuten).
Iedere deelnemer kan een incident inbrengen, maar er wordt één incident door de groep gekozen.
- *Schetsen van de probleemsituatie* (2 minuten).
De inbrenger vertelt kort en zakelijk de gebeurtenis, zonder te vertellen hoe hij zelf handelde.
- *Noteren van vragen om informatie* (5 minuten)
De deelnemers schrijven vragen op om meer inzicht te krijgen in de situatie.
- *Informatieronde* (15 minuten).

De deelnemers stellen informatieve (niet suggestieve) vragen zonder dat er een discussie ontstaat.

- *Analyse van de situatie* (10 minuten)

De deelnemers bespreken en interpreteren, zonder de inbrenger, de situatie.

- *Standpuntbepaling door de groep* (15 minuten)

Noteren en voorlezen van het plan van aanpak, zonder commentaar.

- *Wat deed/doet de inbrenger* (5 minuten)

De inbrenger vertelt hoe hij feitelijk handelde en/of wat hij zich heeft voorgenomen te doen.

- *Afsluitende discussie* (25 minuten)

Alle betrokkenen bespreken de verschillende benaderingen.

- *Evaluatie* (10 minuten)

Iedereen vertelt wat hij geleerd heeft van de bespreking; eerst de inbrenger en dan de andere deelnemers.

Bijlage 2

De aangepaste incidentmethode

Principe: Eerst verhelderen en daarna oplossingen aandragen.

1. Introductie incident/casus: (Wat gebeurde er feitelijk, tot het kritieke moment waarop je niet meer goed wist wat te doen. Niet de afloop vertellen)

2. Vragenronde:

a. noteren: _____

b. Vragen stellen. (Informatief om probleem te verhelderen, Niet vragen naar beleving en geen mogelijke oplossingen aandragen.)

3. Standpuntbepaling: (Wat is volgens jou het probleem?)

4. Reactie inbrenger op probleem: (Welk van de genoteerde problemen is volgens de inbrenger de meest juiste?)

5. Standpuntbepaling: (Wat zou jij doen in deze situatie bij dit probleem?) _____

6. Reactie inbrenger: (op de mogelijke oplossingen)

7. Discussie: (Een discussie over de verschillende benaderingswijzen en aangedragen oplossingen.)

8. Evaluatie: (Wat heb jij geleerd van deze bespreking?)

(Wat vind jij van de manier waarop deze casus is besproken?)

Bijlage 3

Vragenlijst Beelden

In het kader van mijn **praktijkonderzoek** voor de Master-SEN opleiding **School Video Interactie Begeleiding (SVIB)** wil ik je vragen deze vragenlijst in te vullen.

In het onderzoek wil ik duidelijk krijgen hoe docenten staan tegenover het laten maken van videobeelden in de les. Verder wil ik weten in hoeverre zij bereid zijn deze beelden te delen en/of te bespreken.

Tot slot wil ik onderzoeken of er mogelijkheden zijn om dit middel in een andere situatie in te zetten dan alleen tijdens een individueel SVIB traject (= 3 opnames en 3 nabesprekingen).

Alvast bedankt voor je medewerking!

Ellen van Opzeeland

1.	Ja	nee
Ik sta open voor (video)opnames in mijn les.		Ga naar vraag 3
Ik ben bereid om deze beelden ook aan anderen te laten zien.		Ga naar vraag 3
Ik zou graag meer informatie willen over SVIB.		

2.

Wat zijn voor jou de voorwaarden voor het delen en analyseren van beelden? (je mag meerdere rondjes aankruisen)

- ☐ Ik wil alleen beelden delen en analyseren met een SVIB-er.
- ☐ Ik moet me veilig voelen bij de mensen met wie ik de beelden deel en analyseer.
- ☐ Anders, namelijk:

Ga naar vraag 4

3.

Ik sta niet open voor het delen en analyseren van klassenopnames omdat:
(je mag meerdere rondjes aankruisen)

- ☐ Ik het nut er niet van in zie.
- ☐ Ik het eng vind om mijn beelden te delen en analyseren.
- ☐ Het niet een realistisch beeld geeft van de werkelijkheid: leerlingen gedragen zich anders dan normaal als er een camera bij is.
- ☐ Anders, namelijk:

Ga naar vraag 4

4.

Waar zouden klassenopnames, volgens jou, als middel ingezet kunnen worden op CSG Eekeringe? (je mag meerdere rondjes aankruisen)

- ☐ Bij een individueel SVIB traject.
- ☐ Bij problemen met een leerling (SVIB traject met een leerling).
- ☐ Bij algemene intervisiebijeenkomsten.
- ☐ Bij de ingelaste intervisiebijeenkomsten bij problemen met een klas.
- ☐ Anders/toelichting:

Bijlage 4

Naam:

Vragenlijst intervisie

Sinds schooljaar 2009-2010 wordt **intervisie** ingezet bij de gezamenlijke aanpak van een klas die gezien wordt als “probleemklas”.

Voor mijn **praktijkonderzoek** voor de Master-SEN opleiding SVIB (**S**chool **V**ideo **I**nteractie **B**egeleiding) wil ik onderzoeken hoe zinvol jullie deze vorm van intervisie vinden en wat jullie ervaringen er mee zijn. Ook wil ik onderzoeken of videobeelden een meerwaarde kunnen hebben bij deze intervisiebijeenkomsten. Alvast bedankt voor je medewerking!

Ellen van Opzeeland

1. **Hoe zinvol vind je het als er intervisie ingezet wordt bij problemen met een klas?**
- ☐ 0 Zeer zinvol
 - ☐ 0 Zinvol
 - ☐ 0 Enigszins zinvol
 - ☐ 0 Niet zinvol
2. **Wat zou je willen halen uit een intervisiebijeenkomst over een probleemklas?**
- ☐ 0 Een pasklare oplossing, zodat ik meteen kan handelen.
 - ☐ 0 Een aantal mogelijke oplossingen waaruit ik kan kiezen.
 - ☐ 0 Helderheid over de oorzaak van het probleem.
 - ☐ 0 Stof tot nadenken over mijn eigen functioneren.
 - ☐ 0 Anders, namelijk:
3. **Hoe vaak heb je op CSG Eekeringe aan een intervisiebijeenkomst over een probleemklas deelgenomen?**
- ☐ 0 Nooit, ga dan naar vraag 6.
 - ☐ 0 bij één klas
 - ☐ 0 bij meerdere klassen
4. **Wat heeft het jou gebracht?**
- ☐ 0 De oplossing voor het probleem.
 - ☐ 0 Een aantal oplossingen dat ik kan gebruiken tijdens mijn lessen.
 - ☐ 0 Inzicht in het probleem.
 - ☐ 0 Een kritische blik op mijn eigen functioneren.
 - ☐ 0 Anders, namelijk:
- 

5. **Zijn er, door de intervisiebijeenkomsten, verbeteringen en/of resultaten te merken tijdens jouw lessen?**

- ☐ Ja
- ☐ Enigszins
- ☐ Nee

6. **Welk van de onderstaande stellingen is het meest op jou van toepassing?**

- ☐ Het belangrijkste van intervisie over probleemklassen is de gezamenlijke oplossing in de vorm van bijv. regels.
- ☐ Het belangrijkste van intervisie over probleemklassen is het uitwisselen van ervaringen, om zo tot *eigen* oplossingen te komen.

7. **Kan het laten zien van videobeelden met klassenopnames een meerwaarde hebben tijdens de intervisiebijeenkomsten over probleemklassen?**

☐ ja, want:

☐ nee, want:

Bijlage 5

Naam:

Bijeenkomst 1

Vragen/informatie:

Leervraag:

Filmafspraak:

.... / /

Tijd:

Bekijk het maar samen!

Aantekeningen:

Bijeenkomst 2

Beelden:

Pluimen	Tips
---------	------

Bekijk het maar samen!

Mogelijke oplossingen:

Gezamenlijke afspraken: