

PRAKTIJK

Handelingsgerichte interview

Interview is een effectieve werkwijze om met collega's leerlingen te bespreken. Collega's kunnen op een hele andere manier naar dezelfde leerling kijken en meedenken over de onderwijsbehoefte en doelgerichte aanpak

Op veel scholen is het leren van elkaar een belangrijk speerpunt. 'Scholen als professionele leergemeenschap' en 'Van eiland naar wijland' zijn veelgehoorde uitspraken. Interview is een methode tot professionalisering. Het leren van elkaar is net zo belangrijk als het vinden van een oplossing. In de praktijk blijkt dat interview een effectieve werkwijze is om in je team gebruik te maken van elkaars ervaring, deskundigheid en zienswijze. Interview kost tijd en een zorgvuldige aanpak is belangrijk.

Kenmerken van interview:

- Leren van en met elkaar
- Aan de hand van concrete ervaringen
- In een groep gelijkwaardige collega's
- Met als doel verdere professionalisering
- Zoeken naar nieuwe oplossingen voor vragen uit de praktijk

(uit: de Groot & Nobel (2005))

In deze praktijkbijdrage geven we een voorbeeld van een handelingsgericht interviewmodel dat gebruikt kan worden bij het bespreken van leerlingen. Het is een effectieve werkwijze als een leerkracht zelf niet weet wat een leerling nodig heeft. Collega's kijken op een andere manier naar een leerling en dat kan nieuwe inzichten geven. De meeste scholen zijn bezig met de implementatie van handelingsgericht werken (HGW) en groepsplannen. Het interviewmodel in dit artikel sluit aan bij deze werkwijze omdat niet de probleemanalyse maar het formuleren van doelen en onderwijsbehoeften centraal staat.

Constructieve samenwerking

Doel van de handelingsgerichte interview is zicht te krijgen op de onderwijsbehoefte van een leerling. Van de meeste leerlingen weet een leerkracht wat de onderwijsbehoeften zijn maar in iedere klas zit wel een leerling waar vragen bij zijn. Die leerling heeft iets nodig wat de leerkracht van nature (nog) niet biedt. Dit zijn de leerlingen waar je als professional het meest van kunt leren. Hiervoor heb je je collega's, de leerling zelf en de ouders nodig. Bij handelingsgericht werken is constructieve samenwerking een belangrijk uitgangspunt, je kan en hoeft het niet alleen te doen. Bij de handelingsgerichte interview wordt duidelijk dat iedere leerkracht een onderwijsstijl heeft die bij sommige leerlingen heel goed aansluit en bij anderen minder. Deze verschillen zijn in een team van grote waarde als ze geaccepteerd en bespreekbaar gemaakt worden. Tijdens de interview ontstaat een professioneel gesprek waarbij leerkrachten reflecteren op hun eigen zienswijze en manier van werken. Hierdoor is deze werkwijze niet alleen leerzaam voor de leerkracht die de leerling inbrengt maar ook voor de collega's die met de interview meedoen. Aan het eind van de bespreking wordt de opbrengst geëvalueerd, op deze manier wordt gezorgd dat de tijdsinvestering voor iedereen voldoende oplevert.

Karen van Kooten is redactielid van JSW en zelfstandig onderwijsadviseur/-trainer

Vorbereiding van de handelingsgerichte intervisie

Gebruik deze vragen om de intervisie voor te bereiden. Zet de antwoorden, als je die hebt, in steekwoorden op het papier. Kopieer dit formulier met je antwoorden ruim een week voor de intervisie voor je collega's die bij de intervisie aanwezig zullen zijn. Zij kunnen zich dan voorbereiden.

- 1** Waarom breng je juist nu deze leerling in bij de intervisie?

.....

.....
- 2** Wat zijn je problemen en zorgen?

.....

.....
- 3** Welke mogelijke verklaringen zijn er (kindfactoren, onderwijs- en opvoedingssituatie)?

.....

.....
- 4** Wat gaat juist goed? In welke situaties gaat het goed? Wat zijn positieve aspecten en kansen? Hoe benut je deze? Wat ziet de leerling zelf als probleem, wat gaat juist goed? Hoe denkt de leerling dat het komt? Had de leerling eigen oplossingen of tips voor je?

.....

.....
- 5** Wat zien de ouders als probleem en wat gaat juist goed volgens hen? Hoe denken zij dat dit komt? Hadden zij eigen oplossingen of tips voor je?

.....

.....
- 6** Welke vragen heb je? Wat wil je precies weten en waarom?

.....

.....
- 7** Wat wil je graag bereiken met deze intervisie? Wat wil je straks weten/kunnen wat je nu nog niet weet/kan?

.....

.....
- 8** Welke verwachtingen en wensen heb je van deze intervisie? Wat verwacht je van je collega's?

.....

.....

Handelingsgerichte intervisie

Spreek van tevoren af wie de tijd en de stappen (streng!) bewaakt.

1

Leerkracht licht zijn/haar vraag toe (5 minuten)

Zie de vragen op kopieerblad 1.

2

Collega's stellen verhelderingsvragen (10 minuten)

Zie de vragen op kopieerblad 1.

3

Leerkracht formuleert het doel (2 minuten)

Wat wil de leerkracht met deze leerling bereiken? (hoe lang, hoe vaak, wanneer, welk niveau, welk gedrag, enzovoort.). Op welke manier kan het doel geëvalueerd worden? Collega's helpen om het doel concreet en haalbaar te maken.

4

Collega's formuleren de onderwijsbehoeften (10 minuten)

Wat heeft deze leerling nodig om het geformuleerde doel te bereiken? De leerkracht luistert en maakt aantekeningen. Geen discussie, geen 'ja-maar'.

5

De leerkracht geeft aan wat voor hem/haar haalbaar is (5 minuten)

- Aan welke onderwijsbehoeften kan de leerkracht tegemoetkomen?
 - Hoe komt dit terug in het groepsoverzicht en -plan?
 - Welke ondersteuningsbehoeften heeft de leerkracht?

6

Afspraken maken (5 minuten)

- Hoe worden de ouders geïnformeerd?
 - Hoe wordt de leerling betrokken?
- Hoe worden de collega's op de hoogte gehouden?

7

Opbrengst (2 minuten)

Wat heeft deze intervisie voor alle aanwezigen opgeleverd? Was het voor iedereen de tijdsinvestering waard? Waarom wel of niet?



Human Touch Photo

Het gezamenlijk formuleren van doelen draagt bij aan succes

'Zonder doel kan je niet scoren'

Onderwijsbehoeften zijn altijd gekoppeld aan een doel. Het doel moet concreet en meetbaar zijn: 'Het verbeteren van de werkhouding' of 'Het vergroten van de woordenschat' zijn geen concrete doelen. De leerling en de leerkracht kunnen niet evalueren of er daadwerkelijk vooruitgang is geboekt. Vage doelen motiveren niet omdat ze geen succeservaringen opleveren. Ook is het voor de leerkracht onmogelijk om doelgerichte feedback te geven terwijl dat een van de meest effectieve interventies is (Hattie, 2009).

Het is belangrijk om een aanpak te beginnen met een doel dat de leerling zeker kan halen. Als een leerling al vier minuten kan blijven zitten in de kring wordt het doel: 'Thomas kan op drie ochtenden in de week tijdens de kring vier minuten blijven zitten'. Aan het eind van de week kunnen Thomas en de leerkracht vieren dat het gelukt is, de succesfactor voor een goed plan. Daarna kunnen ze er vijf minuten van maken. Onze doelen liggen al snel te ver weg, we willen immers dat Thomas vijftien minuten stil kan blijven zitten. Als dat ons begindoel is weten we al dat Thomas dat niet gaat halen.

Een plan moet haalbaar zijn voor de leerling maar ook voor de leerkracht. Bedenk van tevoren hoe vaak in de week je expliciet aandacht aan het doel en de onderwijsbehoeften kunt besteden. Het is beter om je voor te nemen dat drie keer te doen en zeker te weten dat dat lukt.

De eisen die we aan onszelf stellen zijn vaak te hoog. We willen er wel elke dag tijd aan besteden maar als je van tevoren al weet dat je dat niet gaan lukken stel dan je doel lager. Zo creëer je ook je eigen succeservaringen.

Onderwijsbehoeften centraal

Vaar we vroeger spraken over 'een leerling met ADHD' of 'een ongemotiveerde leerling' praten we tegenwoordig over leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Dit vraagt om een andere manier van kijken naar en praten over leerlingen. Het onderwijs zit middenin deze cultuuromslag. Het handelingsgerichte intervisiemodel kan hierbij ondersteunen omdat de stappen naar het formuleren van onderwijsbehoeften expliciet en gezamenlijk genomen worden. De structuur moet houvast bieden om samen op een andere manier over een leerling te gaan praten. Het vormen van een gemeenschappelijke taal is een belangrijke ontwikkeling naar een cultuuromslag. Hoe wij over leerlingen praten beïnvloedt onze beeldvorming en dat is bepalend voor de manier waarop we handelen. Als we spreken over 'Een kind met een aan autisme verwante stoornis' kunnen we een machteloos gevoel krijgen, de stoornis kunnen we immers niet verhelpen. 'Een kind dat voor de pauze uitgelegd moet krijgen hoe hij kan vragen of hij met een spel mee mag doen' geeft ons het gevoel dat we als leerkracht iets kunnen doen om hem verder te brengen in zijn ontwikkeling. Deze overtuiging beïnvloedt ons handelen en vergroot de kans op een succeservaring voor de leerling en onszelf. Het gezamenlijk formuleren van doelen en onderwijsbehoeften draagt hieraan bij.

LITERA TUUR!

- Groot, A., de & Nobel, G. (2005) *Een pot met goud, werkboek intervisie in het onderwijs*. Amsterdam: Reed business information bv.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning*. London: Routledge.
- Pameijer N., Beukering, T. van & Lange S., de (2009). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam*. Leuven: Uitgeverij Acco.