

Inhoud

8 aanraders voor IB'ers

1.	Denk en werk in doelen	04
2.	Begrijp eerst de ander	16
3.	Leerkrachten maken het verschil	30
4.	Stimuleer en ondersteun ouderbetrokkenheid	44
5.	Investeer in een leergericht groepsaanbod	58
6.	Verstevig eigen kracht	70
7.	Ontwikkel Professioneel Kapitaal	82
8.	Stop, ontspan, kijk en rust	92
	Meer weten?	97
	Reeds verschenen / In voorbereiding	98

Aanrader 1.

Denk en werk in doelen

Mensen die werken in het onderwijs zijn doeners. Ze benutten boeken, tijdschriften, internet en collega's om ideeën en tips te krijgen. Het zoeken naar 'leuke activiteiten', snelle beslissingen en korte termijneffecten staat vaak onbewust voorop met het risico op tegenvallende effecten op langere termijn.

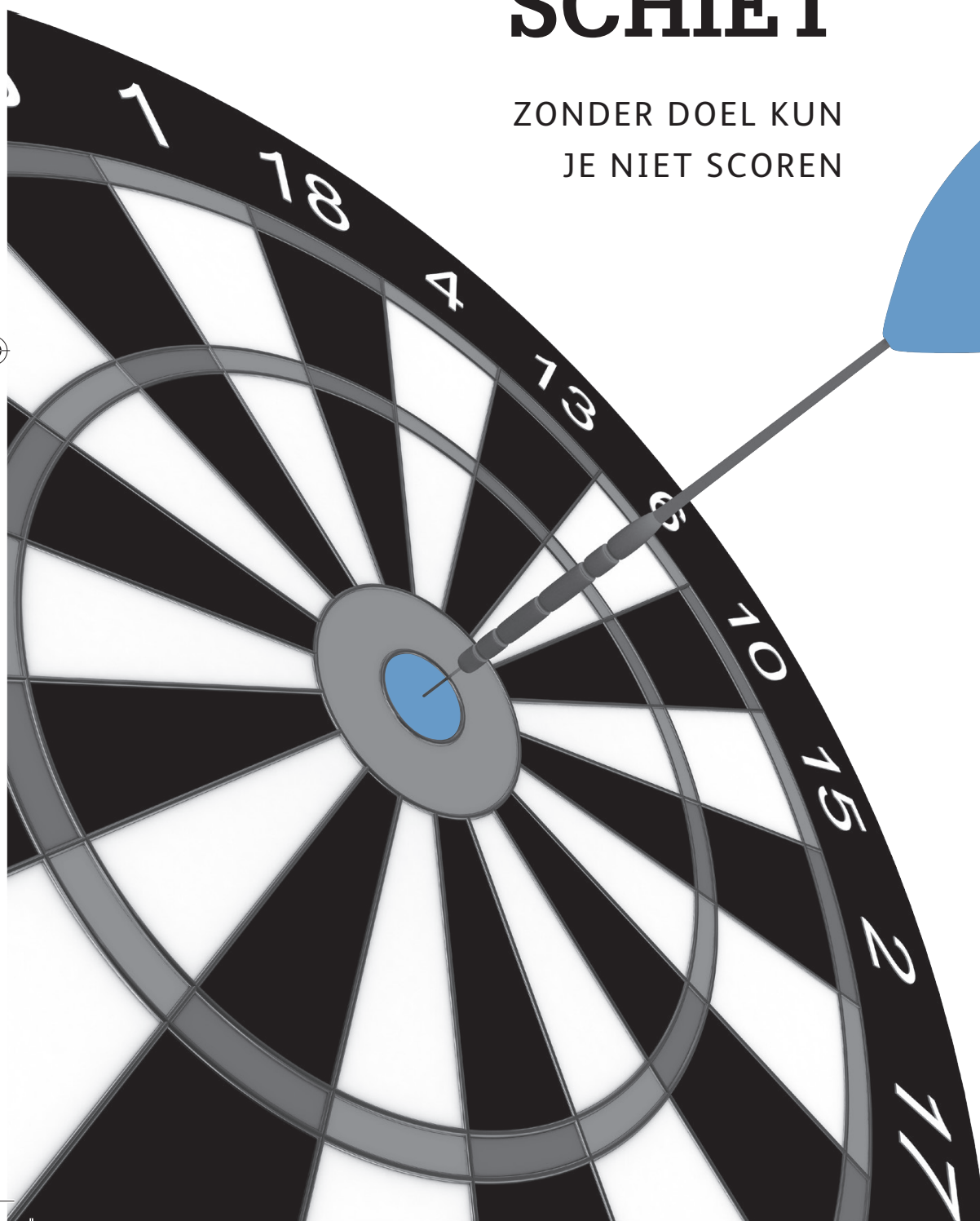
Opmerkingen en vragen die je als IB'er bijna dagelijks in de praktijk hoort:

- Bij een flink aantal kinderen zit de werkwoordspelling er niet goed in, heb jij nog wat ideeën?
- In het gesprek met de ouders van Jeffrey laat ik zien welke extra dingen we met hem doen. Zal ik dan vragen naar wat zij thuis kunnen doen?
- Het lukt Mila niet haar rekenwerk af te krijgen. Zal ik de hoeveelheid beperken of niet?
- Ik ben blij dat je even komt kijken, dan kan je zien hoe heftig ze op elkaar reageren. Ik hoop dat je me wat tips kunt geven.

In plaats van te denken en werken in activiteiten, is het krachtiger om eerst te bepalen wát je wilt bereiken: je doelen. Wanneer je die helder hebt, weet je wat je zelf kunt doen, wat je aanvullend nog nodig hebt en waar en met wie je dat kan regelen.

RICHT VOOR JE SCHIET

ZONDER DOEL KUN
JE NIET SCOREN



Een proactieve doelgerichte groepsbespreking

Het levert veel meer energie en rendement op als je samen met leerkrachten de tijd neemt om vooruit te kijken. Daarmee voorkom je dat je achteraf veel tijd moet besteden aan het herstellen of ombuigen van al in gang gezette activiteiten.

Het plannen van het onderwijsaanbod verloopt effectief als je begint met de doelen en eindigt met de activiteiten in plaats van andersom. De volgende vragen kunnen daarbij als leidraad dienen.

Vragen ter ondersteuning bij een proactieve doelgerichte groepsbespreking

1. Wat gaan de leerlingen de komende tijd leren?
2. Hoe weet jij aan het einde van die periode of de leerlingen dat daadwerkelijk geleerd hebben?
3. Waar merk/zie je dat concreet aan?
Welke normen stel je?
4. Hoe betrek je de leerlingen daarbij om dat te bereiken?
5. Hoe realiseer je een gedifferentieerd groepsaanbod, wat zijn de spelregels?
Welke kinderen plaats je in welke route, niveau of werkvorm?
6. Welke concrete input is nodig om:
 - een uitnodigende leeromgeving in te richten,
 - effectieve instructie en feedback te geven
 - gevarieerde werkvormen en activiteiten te kiezen die een beroep doen op verschillende leerstijlenWat bepaal jij en welke ruimte voor eigen inbreng en keuzes krijgen kinderen?
7. Bij welke leerlingen 'schuurt' het dan nog, wat hebben die aanvullend of anders nodig?
8. Wat kan en ga jij nu als leerkracht in gang zetten, zodat het voor jou uitvoerbaar is?
9. Hoe betrek je de ouders daarbij?
10. Welke ondersteuning heb jij nog nodig, met welk doel – hoe – met wie - wanneer?

Werk met concrete doelen

Het doorlezen van de doelen uit de handleiding of leerlijn biedt te weinig houvast en richting. Overschrijven van deze doelen in een groepsplan is zinloos. Het is zinvoller om in het groepsplan de periodedoelen in taal van de kinderen te noteren. Als de leerkracht deze doelen op motiverende wijze deelt met de leerlingen en visualiseert in de groep, ontstaat betrokkenheid en mede-eigenaarschap.

Het gaat om de goede match tussen leerstof en ‘deze kinderen in deze groep met deze leerkracht’.

De IB'er ondersteunt de leerkracht bij het maken van de juiste uitvoerbare keuzes t.a.v.:

- de doelen (wat?)
- opgaven, oefenstof, taken, werkvormen (waarmee?)
- instructie, stimulans, ondersteuning, sturing, feedback (hoe?)
- maatjes, werkplek (met wie en waar?)






Door gericht te observeren, kan de leerkracht samen met leerlingen bespreken hoe ze te werk gaan (het proces) en wat het resultaat is (het product). Samen checken ze of de doelen zijn bereikt.

Het is zinvol om de leeropbrengsten, uitgedrukt in getallen zoals vaardigheidsscores (Esis - Dotcom) of niveauwaarden (ParnasSys), periodiek te bekijken. Zoek naar de relatie met het onderwijsaanbod en wat je weet uit observaties en gesprekken. Op basis daarvan bepaal je de leerdoelen, uitgedrukt in kennis en vaardigheden, voor de komende periode. De normen en toetsuitslagen dienen als objectieve meetlat naast de eigen waarnemingen. Ze zijn geen doel op zich. Het noteren van zowel de concrete leerdoelen als ook de normen in het groepsplan, ondersteunt de leerkracht om op een handelingsgerichte wijze opbrengstgericht te werken.

Werk met doelen die je inspireren

Als we het over doelen hebben, gaat het vaak over 'SMART'-doelen stellen.

SMART is een acroniem voor:

S	Specifiek 	Wat?	Ik weet precies wat ik wil bereiken.
M	Meetbaar 	Waar aan?	Ik weet concreet waaraan ik kan merken of het resultaat bereikt is.
A	Acceptabel 	Waarom?	Alle betrokkenen weten waarom we deze doelstelling willen en kunnen bereiken.
R	Realistisch 	Welke?	Ik weet welke haalbare acties ik onderneem en welke keuzes ik maak om mijn doel te bereiken.
T	Tijdgebonden 	Wanneer?	Ik weet duidelijk wanneer ik begin en wanneer mijn doel bereikt moet zijn.

Om het doel te bepalen en ook daadwerkelijk te bereiken, kom je met de SMART-methode een heel eind. Maar er ontbreekt één cruciaal punt dat vaak wordt vergeten. Om dat te begrijpen, nodigen we je uit om eens na te denken over een doel dat jij behaald hebt en waar je met voldoening op terugkijkt. Hoe kwam het dat jij dit doel bereikt hebt? De kans is groot dat je op dat moment zoveel inspiratie had om dat doel te bereiken, dat het je ook daadwerkelijk is gelukt.

Wanneer je een doel gaat stellen, is het dus belangrijk om jezelf af te vragen wat ten diepste jouw verlangen is. Waardoor ben je geïnspireerd en waarin wil jij het verschil maken? Hoe meer de antwoorden vanuit jouw hart komen, hoe meer passie en energie je kunt inzetten om dat doel te bereiken. We hebben daarom de 'I' van inspiratie toegevoegd en noemen het de 'SMARTI-methode'.







I	Inspirerend	Waarvoor?	Ik weet wat het bereiken van het doel in gang zet, hoe ik daarbij het verschil kan maken en waarvoor ik mij inzet.
----------	--------------------	------------------	--

Door het toepassen van **SMARTI** zal je merken dat je makkelijker je doelen haalt en dat het meer plezier oplevert. We illustreren dat met een praktijkvoorbeeld.

Praktijkvoorbeeld

Tijdens de gesprekken met leerkracht Jantine valt het Petra (IB'er) op dat Jantine zich wat afwachtend opstelt. Dat zorgt ervoor dat vooral Petra aan het woord is en met suggesties komt. Jantine luistert, knikt en stelt zo nu en dan een vraag ter verheldering. Tijdens het groepsbezoek ziet Petra dat Jantine zich vooral laat leiden door wat de methode voorschrijft en nogal ad hoc reageert op de leerlingen. Petra wil daar iets mee. Met de SMARTI-methode pakt ze dat doelgericht aan.

Voorbeeld

S	Specifiek 	Wat?	Mijn doel: Leerkracht Jantine maakt zelf bewuste keuzes in de aanpak.
M	Meetbaar 	Waarvoor?	Ik merk dat aan haar woordkeuze: "ik kies er voor om..., ik ga dit doen... omdat..."
A	Acceptabel 	Waarom?	Wanneer Jantine zelf uitspreekt hoe ze denkt, wat bij haar en de groep past en wat ze van plan is te doen, zal het meer van haar zelf worden, met grotere kans op succes.
R	Realistisch 	Welke?	<ul style="list-style-type: none"> > Ik nodig Jantine bij de start uit te vertellen waar ze tevreden over is en daarna wat haar puzzels zijn. > Ik ga vooral luisteren, samenvatten en doorvragen. > Ik geef complimenten als ze hardop denkt, met ideeën komt en zelf keuzes maakt. > Ik beperk me in het geven van suggesties. > Als ik die geef, vraag ik bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> -Nu je dit hoort, wat zijn dan jouw gedachten? -Wat spreekt jou het meest aan? -Welke voor- en nadelen zie jij? -Hoe zou je dit kunnen vertalen naar jouw groep? > Aan het einde laat ik Jantine zelf samenvatten wat deze bespreking haar opgeleverd heeft.
T	Tijdgebonden 	Wanneer?	Bij de komende ronde groepsbesprekingen
I	Inspirerend 	Waarvoor?	Ik bied ruimte en vertrouwen en zet mijn kwaliteit 'ordenen' in. Het zelfvertrouwen, competentiegevoel en motivatie van Jantine zal toenemen als ze zelf keuzes durft te maken. Dit zal weer positief doorwerken naar de kinderen.

Ondertitel je interventies en acties

In de gereedschapskoffer van de IB'er zit een enorme variëteit aan gesprekstechnieken:

- met aandacht luisteren
- de kracht van de stilte
- samenvatten
- open, activerende vragen stellen
- motiveren
- confronteren
- feedback geven
- keuzes voorleggen
- adviseren
-

In elk gesprek maken we (on)bewust keuzes welke interventie we inzetten met welke bedoeling. Echter voor onze gesprekspartners is niet altijd duidelijk waarom je naar iets vraagt, informatie geeft of bepaalde dingen aankaart.

Je gesprekspartners kunnen zich onzeker voelen als ze het doel van een vraag of verhaal niet begrijpen. Ze vragen zich wellicht af: waar is ze toch op uit?

Waar wil ze met die vragen naartoe? Waarom gaat ze nu over dat onderwerp beginnen? Waarom vertelt ze me dit? Waarom zegt ze nu niks en kijkt ze me aan? Daarom is het belangrijk dat je verwoordt waarom je een bepaalde vraag stelt, bepaalde informatie geeft of iets aankaart:

“Ik ga daar wat dieper op in, want als we helder krijgen hoe het zit met..., kunnen we...”

“Ik vraag naar wat jij doet en hoe het kind dan reageert, niet om te bepalen of je goed of fout bezig bent, maar om te begrijpen hoe het gaat om met jou te zoeken naar een ingang.”

“Ik ga jullie nu vragen of..., want als we dat weten, dan kunnen we...”

“Ik vat het samen met de uitnodiging te checken of dit is wat we besproken hebben tot nu toe.”

“Ik merk dat dit een gevoelig onderwerp is, toch wil ik het graag met je bespreken, omdat...”

“Ik geef je eerst wat achtergrondinformatie, want als je meer weet over..., kan je beter beslissen of”

“Ik val even stil, omdat ik even tijd nodig heb om na te denken over wat je me nu vertelt/vraagt”

Dit noemen we metacommunicatie, ofwel ‘ondertiteld begeleiden’. Dat wat voor jou vanzelfsprekend is, verwoord je voor de zekerheid. Want misschien is het voor de ander niet zo vanzelfsprekend.

Nog een voorbeeld

Een IB’er stelt allerlei vragen, omdat zij zicht wil krijgen op hoe de leerkracht denkt en werkt. De leerkracht denkt: “Zij vindt mijn aanpak niet goed, ik moet het blijkbaar anders doen, maar wat is dan goed in haar ogen?” Zij houdt zich daarom wat op de vlakke.

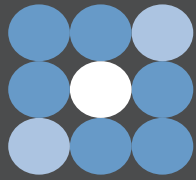
De IB’er vraagt door om te snappen hoe deze leerkracht gewend is om te werken. De leerkracht denkt nu: “Zie je wel, ze is het er niet mee eens, het lijkt wel of ik moet verantwoorden wat ik aan het doen ben.” Het gesprek verloopt steeds moeizamer.

Wees eerlijk, open en duidelijk. Benoem in zo’n geval dat je ervaart dat het gesprek wat moeizaam verloopt en ga terug naar het doel van het gesprek en je bedoelingen als IB’er.

Bespreek het verschil tussen bedoeling en effect

We gaan ervan uit dat iedereen handelt en praat vanuit de beste bedoelingen. De uitwerking kan echter anders zijn dan wat wordt beoogd. Dit vraagt om alertheid en een open onderzoekende houding. Welk effect heeft het gedrag van anderen op jou en welk effect heeft jouw gedrag op anderen? Je leert jezelf en anderen veel beter kennen als je dat onderzoekt. Leg uit wat je bedoeling is en vraag naar het effect op de ander. En omgekeerd: vraag naar de bedoeling van de ander en geef aan wat het effect op jou is. De lucht klaart op en je begrijpt elkaar beter. Bovendien levert dit meteen feedback op, zodat je je aanpak kunt bijstellen en versterken.

Het bespreekbaar maken van bedoeling en effect is ook een krachtig middel bij het nabespreken van observaties. In plaats van te denken en spreken in ‘goed of fout’, bespreek je in hoeverre het effect overeenkomt met de bedoeling. Zo ja, dan kan het mogelijk worden uitgebouwd. Zo nee, hoe zou het effectiever kunnen?



TOOL









DOELGERICHT BEGELEIDEN

- **Vragen aan jezelf:**


1. In hoeverre stel ik mezelf doelen, maak ik bewuste keuzes die richting geven aan mijn dagelijks handelen in verhouding tot de waan van alledag?
2. Hoe proactief en doelgericht leid ik groepsbesprekingen?
3. Waar ligt mijn focus, op de doelen/bedoelingen of op het geven van adviezen en tips?
4. Hoe kan ik de SMARTI-methodiek inzetten, zodat het een ieder lukt om met passie en plezier de doelen te bereiken?
5. Wanneer hanteer ik metacommunicatie, wat zou ik meer of anders kunnen doen?
6. Hoe stimuleer ik bij mezelf en anderen een onderzoekende houding door bedoelingen van interventies en het effect op anderen bespreekbaar te maken?

IKKOMINACTIE.NU

- > Kies op basis van je antwoorden één aspect uit.
- > Noteer je doel en aanpak in het SMARTI-schema.
- > Ga daarmee de komende tijd doelgericht aan de slag.

S	Specifiek 	Wat?	Dit is specifiek wat ik wil bereiken:
M	Meetbaar 	Waarvoor?	Hieraan merk ik concreet of het resultaat bereikt is:
A	Acceptabel 	Waarom?	Zo zorg ik ervoor dat alle betrokkenen het zien zitten om dit doel te bereiken:
R	Realistisch 	Welke?	Dit zijn mijn uitvoerbare keuzes/acties om mijn doel te bereiken:
T	Tijdgebonden 	Wanneer?	Dan start ik: Dan is mijn doel bereikt:
I	Inspirerend 	Waarvoor?	Dit is waar ik het voor doe, waarin ik het verschil voor anderen wil uitmaken:

Samenvatting



Onderwijsmensen zijn doeners op zoek naar tips, leuke ideeën en geneigd tot snelle beslissingen met het risico op tegenvallende effecten op langere termijn. Leraren hebben daarom baat bij een doelgerichte pro-actieve groepsbespreking met hun IB'er. Een checklist als leidraad geeft daarbij houvast. Door te werken met SMARTI-doelen: Specifiek – Meetbaar – Acceptabel – Realistisch – Tijdgebonden – en INSPIREND zal de kans op succes toenemen. Handelingsgericht begeleiden doe je vooral door met de betrokkenen in gesprek te gaan. Deze gesprekken verlopen soepeler als je metacommunicatie toepast: je interventies en acties ondertitelen zodat de ander weet met welke bedoeling je iets vraagt, zegt of doet. Werken met bedoelingen en effecten is een krachtig middel bij observaties en in gesprekken. In plaats van te denken en spreken in 'goed of fout' bespreek je in hoeverre het effect van de interventies overeenkomt met de bedoeling. Dit draagt bij aan een constructief doelgericht gesprek.