

# **KIJK OP KRACHT**

**Video Interactie Begeleiding binnen de VCOG**



**Januari 2008  
Tiny Smit  
VIB-er**

# **VIDEO INTERACTIE BEGELEIDING BINNEN DE VCOG.**

## INLEIDING.

### 1. DE PLAATS VAN DE VIB BINNEN DE VCOG.

- 1.1. Visie van de VCOG.
- 1.2. VIB en de doelen.
- 1.3. VIB en de verantwoordelijkheid.

### 2. VIB BINNEN DE SCHOOL.

- 2.1. VIB en interne begeleiding.
- 2.2. VIB en functioneringsgesprekken.
- 2.3. VIB en intervisie.
- 2.4. De ethische aspecten.

### 3. HET TRAJECT.

- 3.1. Het eerste contact.
- 3.2. Het eerste gesprek en de eerste opname.
- 3.3. De analyse.
- 3.4. De tweede ronde.
- 3.5. De afronding.

## DE INLEIDING.

De VCOG werkt een aantal jaren met een bovenschoolse Video Interactie Begeleiding (VIB); een vorm van coaching waar bij gebruik gemaakt wordt van video-beelden. Sinds januari 2007 is een nieuwe VIB-er aangesteld. In het MT-overleg is besloten dat de Video Interactie Begeleiding binnen de VCOG het specifieke doel heeft het professioneel handelen van leerkrachten te versterken.<sup>1</sup> Video Interactie begeleiding is dus een middel dat ten gunste komt van de kwaliteit van de individuele leerkracht. Het bovenschools karakter heeft als voordeel dat hierdoor het geld niet versnipperd raakt en de expertise gebundeld is, waarmee de kwaliteit van de begeleiding verhoogd wordt. Dit beleidsstuk beschrijft hoe het doel, verhogen van de professionaliteit, middels VIB bereikt kan worden. welke sub-doelen er te onderscheiden zijn en de werkwijze komt aan bod. Tevens zal in dit stuk besproken worden welke knelpunten er mogelijk ontstaan tijdens deze vorm van begeleiding en de grenzen met andere disciplines worden bepaald.

### 1. DE PLAATS VAN DE VIB BINNEN DE VCOG.

#### 1.1. VISIE VAN DE VCOG:

“De VCOG streeft ernaar een onderwijsinstelling te zijn die scholen in staat stelt tot het realiseren van kwalitatief hoogwaardig basisonderwijs, waarbij opvoeding en onderwijs een christelijke achtergrond hebben. Het zijn met name de leerkrachten die dit doel moeten verwezenlijken. Daarom streeft de VCOG ernaar om goede leerkrachten aan te nemen, die hieraan een wezenlijke bijdrage kunnen leveren”.<sup>2</sup>

De VCOG-scholen zetten in op kwaliteitsverhoging van de leerkracht. Iedere school geeft in het schoolplan aan dat er ingezet wordt op het vergroten van de competenties van de leerkrachten en het beter gebruik maken van de talenten die er binnen een team zijn. Video Interactie Begeleiding speelt hierin een belangrijke rol. Het is een zeer krachtig en effectief instrument voor de professionalisering van leerkrachten en schoolleiders en de kwaliteit op scholen. Met VIB maak je niet alleen bespreekbaar, maar ook *zichtbaar* wat iemand doet, welke effecten dat gedrag heeft en welke communicatiepatronen aanwezig zijn.

#### 1.2. VIB EN DE DOELEN:

VIB kent een aantal uitgangspunten. Het belangrijkste punt van VIB is dat je leert van jezelf. Je kijkt naar een opname van jezelf in interactie met anderen en ziet welk effect dat handelen heeft. De kracht ligt in het feit dat je inzicht krijgt in eigen handelen en attitude. Gedragingen worden op het bewuste niveau gebracht. Belemmeringen in het functioneren worden weggenomen en de mogelijkheden ontdekt.

De leerkracht wordt in de eerste plaats gezien als een opvoeder die tegemoet dient te komen aan de behoeften van het kind. Volgens Luc Stevens<sup>3</sup> heeft ieder kind behoeften aan relaties, competentiegevoel en autonomie, waarbij interactie met anderen voorwaardelijk is voor de andere aspecten.

Er zijn een aantal zaken aangeboren die helpen deze behoeften te vervullen, te weten: nieuwsgierigheid, vermogen tot totale overgave (afhankelijkheid) en vermogen tot zelfreflectie.

Met dit in het achterhoofd richt de VIB zich op de specifieke opvoedingssituatie in school. Een opvoedingssituatie moet gericht zijn op het tegemoetkomen aan de basisbehoeften. Van de opvoeder (lees: leerkracht) vraagt het:

- Leiderschap. Jij bent als volwassene overduidelijk aanwezig, jij ontvangt de kinderen, jij bepaalt voor een groot deel de sfeer in de klas. Hiermee bied je veiligheid en vertrouwen.

---

<sup>1</sup> Bron: Brief 20 juli 2006, Wim Moes aan directeuren en IB-ers; bijlage 1

<sup>2</sup> Bron: VCOG site

<sup>3</sup> Bron: Over denken en doen. PMPO 1997

- ❑ Ontvankelijkheid. De kinderen geven aan wat ze graag van jou willen. Deze signalen moet je kunnen begrijpen en in staat zijn daar adequaat op te reageren (sensitieve responsiviteit). Je volgt het initiatief van het kind, je bevestigt dat je het initiatief ontvangen hebt en je laat weten aan het kind dat het goed is wat het doet.
- ❑ Didactische afstemming op de behoeften aan autonomie. Je laat kinderen dat doen wat ze zelf kunnen, je biedt nieuwe ervaringen. De werkvormen stel je af op de lesdoelen en de mogelijkheden van de kinderen. De inrichting van de klas bevordert de zelfstandigheid.

### 1.3. VIB EN DE VERANTWOORDELIJKHEID:

De VIB is een taak met een verantwoordelijkheid die zich onderscheidt van andere taken. Het grootste onderscheid is dat de VIB-er altijd werkt met vertrouwelijke informatie. Zonder de toestemming van degene die gefilmd is, zal de VIB-er nooit informatie naar buiten brengen en kan ook niet aangesproken worden als informant. De VIB-er wordt ingezet ter versterking van de competenties van de leerkracht en kan dit alleen waarmaken als de geheimhouding gegarandeerd is. De geheimhouding wordt echter begrensd en wel door gedrag waarbij sprake is van mishandeling, opzettelijke racisme en andere handelingen waarbij de veiligheid van kinderen in gevaar komt. Als de VIB-er deze vormen van grensoverschrijdend gedrag waarneemt, zal dit gemeld worden aan de direct leidinggevende (met melding hiervan aan de desbetreffende leerkracht). Het begeleidingstraject zal dan ook met onmiddellijke ingang stoppen. Juist omdat de VIB-er werkt met geheimhouding, is het erg belangrijk duidelijk te stellen wat men kan verwachten van de VIB-er.

#### **De gecoachte leerkracht kan van de VIB-er verwachten:**

- ❑ Geheimhouding van de informatie die verkregen is middels het filmen.
- ❑ Deskundige begeleiding.
- ❑ Afstemming op de mogelijkheden van de leerkracht.
- ❑ Positieve feedback en een gerichtheid op de sterke kanten.
- ❑ Het vergroten van het competentiegevoel.
- ❑ Een toename van het reflecterend vermogen.

#### **De school kan van de VIB-er verwachten:**

- ❑ Geheimhouding van de informatie die verkregen is middels het filmen.
- ❑ Een tijdige melding van het starten van een traject.
- ❑ Overleg over degenen die in aanmerking komen voor het begeleidingstraject binnen het inwerkprotocol (startende leerkrachten).

#### **De VCOG kan van de VIB-er verwachten:**

- ❑ Het verantwoordelijk omgaan met de invulling van de taak en het materiaal dat beschikbaar gesteld is voor deze taak.
- ❑ Inzichtelijkheid in het aantal trajecten en de tijdsinvestering die dat vergt.
- ❑ Duidelijkheid omtrent de te behalen doelen.
- ❑ Een grotere tevredenheid bij nieuwe medewerkers over de wijze van ondersteuning tijdens de inwerkperiode.
- ❑ Inzet bij het vergroten van de kwaliteit van onderwijs.
- ❑ Actieve houding ten aanzien van het meedenken over de ontwikkeling ter versterking van de competenties van leerkrachten en de organisatie als geheel.

De VIB-er kan, naast de geheimhouding, aangesproken worden op het deskundig begeleiden van mensen. Dit vraagt van de VIB-er een lerende houding, flexibiliteit, gerichtheid op de sterke kanten van mensen en zorgvuldigheid in het omgaan met afspraken en filmmateriaal.

Omgekeerd verwacht de VIB-er (als onderdeel van de organisatie) ook iets van de leerkrachten. Iedere professional is zelf primair verantwoordelijk voor zijn ontwikkeling.

De organisatie faciliteert en geeft de richting aan waar de organisatie zich naar toe wil ontwikkelen. Vanuit dit gegeven gaat de VIB-er ervan uit dat iedere leerkracht zich open stelt voor het ontvangen van feedback. Daarvoor moeten afspraken nagekomen worden en men moet binnen de eigen mogelijkheden werken aan de handelingsalternatieven zoals binnen het begeleidingstraject bepaald zijn.

De school moet de VIB-er de ruimte geven de vertrouwelijkheid te kunnen waarborgen en zichzelf verantwoordelijk voelen voor het enthousiasmeren van mensen voor deze vorm van coaching.

De VCOG is als organisatie verantwoordelijk voor de invulling van deze taak. Dit houdt in dat het beleid, zoals weergegeven in dit stuk, gedragen wordt door de VCOG en dat de VCOG zorg draagt voor het faciliteren (cursus, materiaal, enz).

## 2. VIB BINNEN DE SCHOOL.

In de brief van 20 juli 2006 wordt het doel van de VIB omschreven als het versterken van het professioneel handelen van leerkrachten. De VIB is coachend van aard en iedere startende leerkracht krijgt VIB, ongeacht de kwaliteit van het functioneren. Dit uitgangspunt geeft richting aan de plek die VIB binnen in een school kan innemen. Om dit duidelijk te krijgen worden de grenzen van VIB met IB beschreven, de verhouding met functioneringsgesprekken en intervisie bepaald en de ethische aspecten en de gevolgen voor de school geformuleerd.

### 2.1. VIB EN INTERNE BEGELEIDING:

Een opname is een VIB-opname is niet probleemgestuurd, maar ontwikkelingsgestuurd en zal dan ook niet gericht ingezet worden een opname te maken met een kind met probleemgedrag in de hoofdrol. De hoofdrolspeler is in alle gevallen degene die leiding geeft, in de meeste gevallen de leerkracht.

Van welke situaties een opname in het kader van VIB wordt gemaakt, bepaalt de leerkracht. De leerkracht geeft aan wat hij graag wil leren of waar hij reflectie op wil ontvangen.

De IB-er heeft, wat betreft VIB, vooral een initiërende en enthousiasmerende rol. Mensen maken makkelijker gebruik van VIB als er een open communicatie is en men merkt dat het geen punt is om iets niet te kunnen. Een ontwikkelingsgerichte houding van de school vergemakkelijkt het gebruik maken van de video.

De VCOG is van mening dat een bovenschoolse VIB-er het professionaliseringsproces beter kan begeleiden dan een interne VIB-er omdat er geen andere contacten zijn met de gefilmde leerkracht dan tijdens dit traject en daarom het een meer neutrale lading heeft dan de begeleiding van iemand waar je in je dagelijks werk ook mee te maken hebt (lees: IB-er).

Het is mogelijk dat de IB-er bij een observatie gebruik maakt van videobeelden. Om verwarring te voorkomen is het belangrijk dat dit geen VIB genoemd wordt, maar begeleiding met gebruikmaking van beelden.

### 2.2. VIB EN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN:

Een VIB-traject kan alleen succesvol afgesloten worden als er een vertrouwensband tussen de gefilmde en de filmer bestaat. Dit vertrouwen is gebaseerd op de afspraak dat degene die gefilmd wordt, bepaalt welke informatie over de opname en/of de analyse naar derden gaat. De gefilmde leerkracht is degene die de directe leidinggevende op de hoogte houdt van de ontwikkelingen. Indien nodig zal de gefilmde leerkracht ook informatie geven die relevant is voor het voeren van de functioneringsgesprekken in de vorm van het reflectieverslag. De begeleider geeft geen informatie aan derden. De leerkracht maakt na afsluiten van het traject een reflectieverslag<sup>4</sup> voor zijn/haar bekwaamheidsdossier. Hij/zij bepaalt zelf hoe uitgebreid en gedetailleerd dit verslag

---

<sup>4</sup> Zie bijlage 2.

wordt. Het is aan de leerkracht welk aspect meegenomen wordt naar de POP. Op deze manier is en blijft de leerkracht verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces. Mocht het zo zijn dat tijdens de opnames het duidelijk wordt dat er ontoelaatbare zaken spelen dan zal de VIB-er het middels de beelden aan de gefilmde duidelijk maken wat niet toelaatbaar is en gezamenlijk zonnodig stappen ondernemen richting directie. Weerstand hiertegen zullen besproken worden en waar nodig alternatieven voor bedacht worden.

### 2.3. VIB EN INTERVISIE:

Vorig jaar is er een start gemaakt met bovenschoolse intervisie. Ook dit jaar wordt dit aan de startende leerkrachten aangeboden, waarbij het voor de 'Dittrichers' een verplicht karakter heeft.

Intervisie en VIB vraagt afstemming; het betreft dezelfde groep mensen. Maar er kan ook goed gebruik gemaakt worden van elkaar. Een voorbeeld hiervan is dat beelden ingezet worden bij intervisie. Of dat na aanleiding van een intervisiebijeenkomst een hulpvraag voor VIB geformuleerd wordt. Wat betreft de planning moet er goed gekeken wanneer VIB en wanneer intervisie aangeboden wordt aan de startende leerkrachten om hiermee te voorkomen dat er te veel druk in een bepaalde periode op iemand komt te liggen.

### 2.4. DE ETHISCHE ASPECTEN:

Video als feedbackmiddel is confronterend; mensen worden gefilmd in hun werksituatie; het gedrag en handelen worden zichtbaar gemaakt. Dit vraagt om een strak kader van toestemming en instemming. De gedragsconvenant<sup>5</sup> beschrijft aan welke handelswijzen een VIB-er zich dient te houden. Bij het eerste gesprek met iemand die gefilmd wordt, zal dit altijd ter sprake gebracht worden. Uitgangspunt is dat er, zonder toestemming van de gefilmde, geen informatie naar derden gaat.

Ouders moeten toestemming verlenen voordat er een opname in een groep gemaakt kan worden en de betrokkenen moeten op de hoogte gesteld worden van het feit dat er gefilmd wordt in de klas. Een vermelding in de schoolgids, aangevuld met een herinnering in de nieuwsbrief is daarvoor voldoende. Ouders moeten bezwaar kunnen aantekenen en op de hoogte gebracht worden welke stappen ze daarvoor moeten zetten. De opnames worden zorgvuldig bewaard en zijn niet toegankelijk voor derden, tenzij er nadrukkelijk toestemming is verleend door de gefilmde leerkracht.

In de laatste fase van het traject kan het wenselijk zijn dat mensen zelf een opname analyseren. De VIB-er heeft hierbij de taak heel duidelijk te maken dat er geen derden mee mogen kijken en dat de opname alleen voor de analyse gebruikt mag worden.

## 3. HET TRAJECT.

Gedragstherapie leert dat mensen meer leren van hun sterkte dan van hun zwakte. Kijken naar dat wat lukt en daarbij benoemen wat je doet, levert een groot leerrendement op. VIB heeft een gerichtheid op geslaagde interactie en interventies en het versterken daarvan. Bij minder soepel lopende situaties wordt er gezocht naar handelingsalternatieven die haalbaar en direct uitvoerbaar zijn.

De volwassene wordt beschouwd als bemiddelaar in de ontwikkeling van het kind. De analyse van de opname draait dus niet zozeer om de volwassene zelf, maar meer wat zijn doen en laten betekent voor het kind.

Het VIB-traject verloopt volgens een vast patroon (gesprek – opname – analyse – gesprek – opname, enz.). De VIB-opnames worden geanalyseerd en op basis van de analyse stelt de leerkracht werkdoelen en handelingsalternatieven vast. Hiermee wordt geoefend en het resultaat van die oefening wordt ook weer opgenomen en geanalyseerd. Ter afsluiting van het traject schrijft de leerkracht een reflectieverslag. Dit wordt opgenomen in het bekwaamheidsdossier.

---

<sup>5</sup> Zie bijlage 1

### 3.1. Het eerste contact:

Binnen 3 maanden na de start van de nieuwe leerkracht zal het eerste contact met de VIB-er gelegd worden, op initiatief van de VIB-er. Deze legt rechtstreeks contact met de nieuwe leerkracht en stelt de directie op de hoogte van de eerste afspraak. In het verloop van het traject zal de gefilmde leerkracht de directie op de hoogte houden van de vorderingen van de coaching door de VIB-er. Er is dan geen direct contact meer tussen de VIB-er en de directie over het verloop van de begeleiding.

### 3.2. Het eerste gesprek en opname:

In het eerste gesprek worden de uitgangspunten, de werkwijze, de verwachtingen t.a.v. van VIB en de ethische aspecten van de opnames doorgesproken. Na afloop van dit gesprek weet de leerkracht ook wat hij/zij kan verwachten van de VIB-er en op welke wijze de vertrouwelijkheid wordt gewaarborgd.

De leerkracht geeft aan waar de opname op gericht moet worden. Deze vraag bepaalt de scènes die worden opgenomen. VIB binnen de VCOG richt zich op het professionaliseringsproces en de vraag van de leerkracht heeft dan ook die begrenzing. Indien de leerkracht geen specifieke vraag heeft, zal de VIB-er bepalen welke momenten er gefilmd worden (vaak de start van een les). Een eerste opname duurt tussen de 20 en 30 minuten. Doordat de leerkracht zelf aan geeft waar de opname het meest opgericht moet zijn, maakt de leerkracht zichzelf verantwoordelijk voor zijn ontwikkeling. De leerkracht is verantwoordelijk voor het creëren van een goede leeromgeving voor het kind en heeft dus zelf ook het probleem.

### 3.3. De analyse:

Na de opname gaat de VIB-er de beelden analyseren. Er wordt een STERKTE-ZWAKTE analyse gemaakt. Een sterk fragment wordt geselecteerd en daarvan wordt een micro-analyse gemaakt. Beeld voor beeld wordt er gekeken naar de geslaagde interacties tussen de leerkracht en de groep of het kind. De leerkracht wordt uitgenodigd tijdens het coachingsgesprek te reflecteren op de beelden. Het zwakte-fragment wordt in het geheel bekeken. De leerkracht bedenkt dan alternatieven bestaande uit de sterke kanten die hij tijdens de micro-analyse heeft ontdekt. Als afsluiting van de eerste analyse worden de werkpunten voor de komende periode geformuleerd in termen van acties en handelingen. Deze punten moeten werkbaar en haalbaar zijn.

De analyse richt zich op 3 aspecten en de daarbij horende vragen:

1. De interactie. Hoe maakt de leerkracht contact met de groep/het individu? Op welke manier wordt de leiding genomen? In hoeverre sluit de leerkracht bij de behoeften van de kinderen aan? Hoe worden de beurten verdeeld? Hoe ontvangt de leerkracht de initiatieven van de kinderen en visa versa?
2. De organisatie / het klassenmanagement. Welk effect heeft de indeling van de klas op de kinderen? Komt de indeling ten goede aan de werksfeer en de zelfstandigheid? Geeft de structuur voldoende veiligheid?
3. De didactiek. Wat is de inhoud van de les, sluit werkvorm daarbij aan? Welke keuzes maakt de leerkracht en welke visie zit daarachter? In hoeverre komt het aangeboden leerstof tegemoet aan de behoefte van het individuele kind? Is er voldoende variatie? Mogen kinderen dat wat ze zelf kunnen ook zelf doen? Is iedereen betrokken op de les?

Al deze vragen sturen het kijken naar een leersituatie. De leerkracht wordt middels deze sturende vragen uitgenodigd te kijken naar zijn gedrag en het effect hiervan op de groep.

### 3.4. De tweede ronde:

Er wordt een tweede opname gemaakt, vaak duurt deze korter dan de eerste keer. Deze opname is gericht op de werkpunten zoals tijdens het eerste coachingsgesprek bepaald en er wordt geprobeerd de verandering in beeld te brengen. Bij het coachingsgesprek wordt het uitproberen van de nieuwe aanpak geëvalueerd. Het is belangrijk voor het

competentiegevoel van de leerkracht om in de vervolgonames de ontwikkeling te laten zien en hier uitgebreid bij stil te staan. De ervaring dat verandering mogelijk is, heeft een sterk effect op het zelfvertrouwen. De begeleider zorgt ervoor dat de leerkracht niet alleen het succes ervaart, maar dit ook aan zijn eigen competentie en eigen inspanning toeschrijft.

De analyse wordt, afhankelijk van de mogelijkheden van een leerkracht, in meer of mindere mate door de leerkracht zelf gedaan.

### 3.5. Afronding:

Het traject wordt tijdens het laatste gesprek geëvalueerd. Er is evaluatie op de inhoud van de analyse en van het begeleidingstraject. Ook wordt er besproken hoe de VIB binnen de school is ervaren; is er over gesproken met collega's, hoe waren de reacties, zijn er plannen, enz.. Als men het idee heeft dat de begeleiding nog niet af te ronden valt, dan bestaat er de mogelijkheid voor een derde opname. Deze zal eenzelfde verloop kennen als de tweede, alleen zal nu de leerkracht de analyse geheel zelf uitvoeren. De leerkracht schrijft, na afronding van het traject, een reflectieverslag en doet daarmee aan de directie verslag van zijn/haar ontwikkeling. Dit verslag wordt gevoegd aan het bekwaamheidsdossier en de leerkracht bepaalt zelf welke elementen uit het traject opgenomen worden in de POP en daarmee onderdeel worden van het functioneringsgesprek.

Het reflectieverslag voor het bekwaamheidsdossier:

Naam medewerker:

School/locatie:

Groep:

Datum:

DE REFLECTIE:

- Hoe heb je de begeleiding met video ervaren?

- Wat zijn jouw sterke kanten?

- In welke situaties komen deze sterke kanten het beste tot

uiting?

- Aan welke punten heb je tijdens het VIB traject gewerkt?

- Op welke wijze?

- Waarin vind je jezelf sterker geworden?

- Op welk gebied zie je voor jezelf ontwikkelmogelijkheden?

- Op welke manier wil je hieraan gaan werken?

- Wat is voor jou de meerwaarde geweest van de videobegeleiding?

- Ruimte voor opmerkingen.