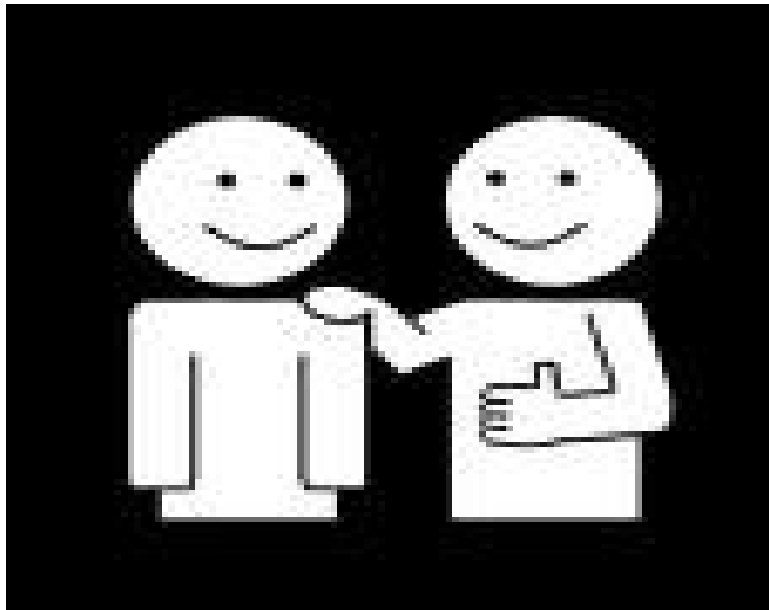


co-coach



“ De gunstige effecten van coachen zijn legio, zowel voor de coach als voor degene die gecoacht wordt.”

John Withmore (2000)

Naam: Marianne Sikkema-Holthuijsen
Studentnummer: 2119755
Leerroute: Verdiepende SVIB, Fontys OSO
Docente: Rian Slenders
Studiejaar: 2008/2009

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Introductie	5
1. Onderzoeksvraag	10
1.1. Verkenning	10
1.2. Huidige situatie	11
1.3. Verlegenheidsituatie	11
1.4. Onderzoeksvraag	11
1.5. Doelstelling	11
1.6. Het onderzoek	12
1.7. Gewenste situatie	12
2. Theoretische verkenning	13
Praktijkbegeleiding	13
2.1. Praktijkbegeleiding met beeld	15
2.1.1. Individuele begeleiding met beeld	15
2.1.2. Teambegeleiding met beeld	16
2.2. Reflectietechnieken	17
2.2.1. Kernreflectie	17
2.3. Gedragsverandering	20
3. Onderzoeksmethodologie	23
3.1. Theoretische verkenning	23
3.2. Onderzoeksmethodieken	23
3.2.1. Theorie	23
3.2.2. Scaling	24
3.2.3. Open interview	24
3.2.4. Beeld	24
3.3. Ethiek	25
3.4. Betrouwbaarheid en Validiteit	25
3.4.1. Herhaalbaarheid	25
3.4.2. Nauwkeurigheid	26
3.4.3. Validiteit	26
3.5. Triangulatie	26
4. Dataverzameling en analyse	27
4.1. Methodiek theorie	27
4.1.1. Analyse theorie	27
4.2. Methodiek open interview en scaling	29
4.2.1. Analyse open interview en scaling	29
4.3. Methodiek beeldanalyse	34
4.3.1. Analyse beeldanalyse	35
4.4. Ervaringen uit de praktijk	37
5. Data interpretatie	38
5.1. Relatie literatuur, verzameldata en onderzoeksvraag	38

5.2. Conclusie	40
5.3. Aanbevelingen	41
6. Evaluatie	43
6.1. Het proces	43
6.2. De opbrengst	44
6.3. Betekenisvol voor mezelf op de inhoud	45
6.4. Betekenisvol voor mijn eigen professionalisering	45
6.5. Waarde voor de praktijk	46
Nawoord	47
Literatuurlijst	48
Bijlagen	50
Bijlage 1: Vragenlijst open interview en scaling	50
Bijlage 2: Onderzoeksontwerp	55
Bijlage 3: Dataverzameling theorie	56
Bijlage 4: Dataverzameling open interview en scaling	62
Bijlage 5: Dataverzameling beeldanalyse begeleide intervisie	73
Bijlage 6: Dataverzameling beeldanalyse coach de coach begeleiding	77

¹ Het citaat op het titelblad komt uit Whitmore (2000, p.152)

Samenvatting

De afgelopen jaren is opleiden in school een hot item geworden. Studenten zijn al vanaf het begin van hun opleiding werkzaam in de praktijk en worden vooral theoretisch begeleid op de opleiding. Om studenten op de werkvloer goed te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling en hen uit te dagen een koppeling te leggen tussen theorie en praktijk volgen een aantal leerkrachten een coachingsopleiding. De coachingsopleiding is vooral theoretisch, terwijl coaches in opleiding juist schreeuwen om praktijkbegeleiding. Ze geven aan vooral intuïtief te coachen en kunnen de aangeboden theorie moeilijk in praktijk brengen. In mijn onderzoek ben ik op zoek gegaan naar de mogelijkheden van begeleiden met beeld en heb ik twee werkvormen theoretisch vergeleken en daarna getoetst in de praktijk.

Ik ben aan de slag gegaan op basisschool 'de Meule' en heb met drie coaches in opleiding de werkvormen begeleidde intervisie met beeld en coach de coach begeleiding met beeld praktisch uitgevoerd. In dit onderzoeksverslag kunt u lezen dat ik met de methodieken theorie, open interview, scaling en beeldanalyse aan de slag ben gegaan.

In de methodieken wordt op alle lagen van de veranderingsniveaus beschreven door Korthagen & Vasalos (2004), gereflecteerd. Het model van de veranderingsniveaus beschrijft de verschillende niveaus buiten en binnen de persoon en loopt als een rode draad door mijn onderzoek.

Na de uitvoering in de praktijk heb ik de opbrengsten naast elkaar gezet en met elkaar vergeleken.

Ik kom daarbij tot de conclusie dat beide begeleidingsvormen een grote bijdrage leveren aan coaches in opleiding, wanneer er naast beeld ook gebruik wordt gemaakt van (kern)reflectie. Mede door tijd, ruimte en openheid is er in de individuele begeleiding meer mogelijkheid tot verdieping. Daardoor is er een betere afstemming tussen de binnenste en buitenste lagen van de veranderingsniveaus en creëer je een gevoel van welzijn en is het functioneren als coach effectiever.

Ik kan de basisschool en de coachingsopleiding aanbevelen vooral te investeren op de coach de coach begeleiding met beeld.

Introductie

In deze introductie wil ik iets vertellen over mezelf en over mijn beweegredenen dit onderzoek te doen. Ik werk op BS 'de Meule' in Venlo, een middelgrote school met ± 300 leerlingen. Onze school is volop in ontwikkeling en ruim vier jaren geleden hebben we besloten om te gaan werken volgens de principes van OGO(Ontwikkelings Gericht Onderwijs). Het ontwikkelingsgericht onderwijs gaat ervan uit dat kinderen ontwikkelbaar en onderwijsbaar zijn. Door zijn omgang met het kind en door een geschikte en uitdagende leeromgeving te creëren, speelt de leerkracht een belangrijke rol in de ontwikkeling van kinderen. Aan de basis van ontwikkelingsgericht onderwijs ligt het begrip 'zone van de naaste ontwikkeling'. Die zone van de naaste ontwikkeling laat zien waar een kind in zijn ontwikkeling mee bezig is. Dat is het gebied waarop je in het onderwijs kunt inspelen (Ontwikkelingsgericht onderwijs,2009)¹. Naast OGO-school zijn we ook een opleidingsschool, wat inhoudt dat wij toekomstige leraren begeleiden in samenwerking met Fontys PABO Venlo. Na mijn afstuderen ben ik twintig jaar geleden gestart in groep 1/2 .

Inmiddels heb ik, met uitzondering van groep 3, in alle groepen gestaan. Telkens ben ik op zoek naar nieuwe uitdagingen. De eerste jaren ben ik bouwcoördinator geweest van de groepen 1 tot en met 3. Toen mijn kinderen zijn geboren ben ik minder gaan werken en gestopt als bouwcoördinator. Ruim vijf jaar geleden heb ik dit weer opgepakt. Eerst als IB-er(Intern Begeleider) van de bovenbouw (groepen 5 tot en met 8) en daarna als DTL-er (Deelteamleider) van de bovenbouw .

Mijn professionele identiteit ga ik beschrijven aan de hand van het 'ui-model' ook wel het model van Bateson genoemd (Korthagen,2004).

Dit model beschrijft verschillende niveaus buiten en binnen de persoon en staat centraal in mijn onderzoek .

Gedrag

Momenteel werk ik drie dagen in de week op maandag,dinsdag en donderdag.

Mijn werkzaamheden als deelteamleider bestaan enerzijds uit managementtaken en anderzijds uit zorgtaken. Samen met de directeur, extra MT-lid (managementlid) en de DTL-er onderbouw vormen we de directie op school.

¹ Internetbron: Ontwikkelingsgericht Onderwijs Retrieved April 21,2009 from <http://www.kw1c.nl/340/recentestromingen/ontwikkelingsgericht/Ontwikkelingsgericht%20onderwijs.doc>

Mijn interesses liggen vooral op het gebied van zorgtaken en specifiek op het begeleiden en coachen van leerkrachten. Regelmatig gebruik ik voor het coachen en begeleiden School Video Interactie Begeleiding (SVIB), die ik vorig jaar op school heb geïntroduceerd. Intussen zijn veel collega's enthousiast over het werken met SVIB en wordt SVIB veelvuldig ingezet. Dit jaar ligt bij ons op school de nadruk op het coachen en het Persoonlijk Ontwikkelplan (POP).

Bekwaamheden

Op het gebied van zorg en management heb ik de afgelopen jaren veel cursussen en opleidingen gevolgd. Zeker de MDT-opleiding (Middenmanagement Development Traject) heeft me veel geleerd over mijn eigen kwaliteiten en valkuilen. Mijn kennis en ervaringen zijn in de loop der jaren enorm gegroeid en kan ik in vele situaties inzetten. Mijn kernkwaliteiten zijn: betrokkenheid, positiviteit, enthousiasme, daadkracht, bekwaamheid en luisteren. Mijn valkuilen zijn: te betrokken en afknappen op negativiteit .Verder ben ik een doener en een beslisser. Mijn LIFO-stijl (Life Orientations, leefstijl) is SO (steun gevend/opgevend) en BO (beheersend /overheersend). De inzichten die ik heb gekregen tijdens mijn MDT-opleiding gebruik ik bewust in mijn dagelijks werk en bij het coachen. Ik ben me bewust van het feit dat ik snel de leiding neem en tijdens het coachen probeer ik daar een goede balans in te vinden. Juist mijn kernkwaliteiten (zie hierboven)zorgen ervoor dat dit me vrij goed lukt. In mijn werk vind ik mezelf flexibel en heb ik geleerd om prioriteiten te stellen. De baan die ik heb is zeer intensief en ik moet constant de juiste balans zoeken tussen management en zorg.

Overtuiging

Meestal ga ik uit van het positieve; zie vaak kansen/ mogelijkheden in mensen en nieuwe situaties. Iedereen heeft kwaliteiten, maar niet iedereen is zich bewust van zijn eigen kwaliteiten. In mijn ogen kan iedereen zich ontwikkelen en verder groeien in zijn werk en omgeving. Met de goede begeleiding kunnen stappen (stapjes) vooruit gezet worden. Ik wil mensen in hun waarde laten en samen met hen zoeken naar mogelijkheden om verder te groeien in eigen tempo en op eigen niveau.

Identiteit

Mijn overtuiging komt sterk naar boven in mijn werkzaamheden en ik probeer aan te

sluiten bij de behoeften en /of vraag van mijn collega's. Ik vind het geweldig om anderen te begeleiden en op weg te helpen. Mijn kennis en vaardigheden zet ik hierbij in. Daarnaast gebruik ik kennis en vaardigheden ook om mijn zienswijze duidelijk te maken in het MT. Zelf heb ik altijd sterk de behoefte om te blijven ontwikkelen en nieuwe uitdagingen aan te gaan. Mede daardoor vind ik het belangrijk om anderen te enthousiasmeren, hen te helpen in hun ontwikkeling of om hen te helpen in ontwikkeling te komen. Ik steun collega's en stimuleer/ help ze om te ontwikkelen en heb daarnaast het belang van de groep, de kinderen en de visie van de school in mijn achterhoofd. Keuzes die ik maak in mijn werk zijn hier op gebaseerd.

Betrokkenheid

In het voorgaande stuk staat beschreven waar mijn identiteit ligt en dat mijn behoefte om te blijven leren groot is. Met datgene wat ik heb geleerd wil ik ook iets doen. Zo ben ik na het volgen van diverse cursussen IB-er geworden een aantal jaren geleden. Na het afronden van de MDT-opleiding ben ik deelteamleider bovenbouw geworden. Na de MDT-opleiding wilde ik in eerste instantie de Magistrum-opleiding gaan volgen. Van vele kanten werd me dit aangeraden vanwege mijn kwaliteiten die in de MDT-opleiding naar voren kwamen. Ik twijfelde om dit te doen, diep van binnen voelde ik dat mijn betrokkenheid ligt bij de begeleiding van leerkrachten (de werkvloer). Daarop ben ik gestart met de SVIB-opleiding. Tijdens de opleiding ben ik erg enthousiast geworden over deze vorm van coachen. Destijds werd me ook duidelijk dat mijn keuze de goede is geweest en dat coachen en begeleiden mijn 'passie' is. Ik wilde me verdiepen in SVIB en ervaren welke mogelijkheden er zijn met SVIB. Afgelopen schooljaar en dit schooljaar heb ik me vooral gericht op het begeleiden van leerkrachten. Daarnaast heb ik een andere begeleidingsvorm met SVIB uitgeprobeerd, de coach de coach begeleiding met beeld. Dit gesprek leverde aan beide kanten veel op, zowel voor de gecoachte als voor mezelf. De gecoachte was erg enthousiast en ervoer veel meerwaarde met deze begeleidingsvorm voor de praktijk en haar eigen functioneren. "Dit leer je niet in de opleiding", waren haar woorden. Doordat de gecoachte beschikte over theoretische kennis op het gebied van coachen, maar ook door eigen praktijkervaringen, merkte ik dat ik op een ander niveau ging coachen en meer mijn eigen kennis kon inzetten en dat gaf me erg veel voldoening. Deze voldoening heeft

er mede voor gezorgd dat ik deze vorm van begeleiden wil uitbreiden en verdiepen. Vooral wil ik me verdiepen in het begeleiden van coaches (of coaches in opleiding). In mijn ogen leveren zij een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van onze school en aan toekomstige leraren. De schoolontwikkeling met daarbij het professioneler maken van het personeel en het insteken op de toekomstige leraar, is in mijn ogen een goede investering. Wanneer je in dit proces het kind centraal stelt en leert omgaan met de verschillen tussen kinderen, staat ook het inclusief denken/handelen centraal.

Wat is inclusie?

Inclusie

Booth en Ainscow (1998) beschrijven inclusie als processen van toenemende participatie van leerlingen in het reguliere onderwijs, de cultuur en gemeenschap. Kinderen met beperkingen volgen geen aparte vorm van onderwijs. Ze bezoeken volgens Hemmer (2008) de school waar zij zonder beperkingen ook heen waren gegaan.

Om inclusief te denken en te handelen zul je ook eerst bij jezelf na moeten gaan hoe jezelf staat tegenover inclusie. Rekening houdend met de niveaus van verandering (Korthagen, 2004) beschrijf ik mijn zienswijze met betrekking tot inclusie.

Iedereen helpen in hun ontwikkeling of om in ontwikkeling te komen is voor mij heel belangrijk. Met iedereen bedoel ik ook iedereen, leerlingen, leerkrachten, directies et cetera. Ook kinderen en/of volwassenen met een beperking groot of klein moeten het recht hebben om zich te ontwikkelen. Ik vind dat je als basisschool er alles aan moet doen om een kind zo goed mogelijk te helpen met de middelen die je hebt.

Daarvoor gebruik ik vaak SVIB om zo de kansen van een leerling met beperkingen te benadrukken en niet alleen de belemmeringen te zien. Ondanks de goede inzet van school komt het toch regelmatig voor dat leerlingen verwezen worden naar speciaal basisonderwijs of naar speciaal onderwijs. Wanneer we merken dat we als school te kort schieten en de leerling niet voldoende kunnen bieden, wordt in gesprek met ouders vaak voor een andere school gekozen. Hierin nemen we het kind serieus. Wanneer het kind zich goed voelt bij ons op school, kan hij/zij blijven, vaak met aangepaste leerlijnen. Het komt jammer genoeg toch voor dat een kind zich niet meer prettig voelt in de groep, wanneer hij/zij het niveau niet kan volgen en dat is natuurlijk wel begrijpelijk. Telkens merk ik hoe alles in ons onderwijs gericht is op

presteren. Ik zou dat graag anders zien. Ik zou graag de leerling die nu bij ons weggaat omdat we hem/haar niet voldoende kunnen bieden, willen houden op school. Op school de begeleiding en zorg bieden die het kind nodig heeft, zodat het kind wel met leeftijdgenootjes, vrienden en vriendinnen kan blijven omgaan en daar ook veel van kan leren.

Op onze basisschool zijn we een aantal jaren geleden gestart met Ontwikkelingsgericht onderwijs(OGO). OGO biedt alle kinderen een kans om mee te doen . Iedereen kan met zijn/haar talenten een bijdrage leveren aan het groepswerk. Ook is er met OGO veel aandacht voor groepsvorming en sociale vaardigheden. Dit is een kleine stap in de goede richting. Ik realiseer me dat we nog ver van inclusief onderwijs verwijderd zijn ,maar alle kleine stapjes helpen.

Mijn onderzoek is ook een kleine stap in de goede richting.

Dit onderzoek is gericht op het professioneler maken van coaches in opleiding. Zij gaan de toekomstige leraren begeleiden. Coaches en leraren die leren om te reflecteren op hun eigen gedrag , kunnen kijken naar kansen in plaats van naar belemmeringen, met als doel het onderwijs voor elk kind te optimaliseren.

Hoofdstuk 1

Onderzoeksvraag

1.1 Verkenning

Sinds drie jaren mag ik me deelteamleider(DTL-er) noemen en is een van mijn taken het coachen van leerkrachten. Om het coachen meer diepgang te geven en mijn eigen vaardigheden omtrent het coachen te verbreden ben ik vorig jaar gestart met de SVIB opleiding.

Tijdens de opleiding werd veel aandacht besteed aan de begeleidingsvaardigheden. Dit vond ik erg waardevol voor mijn eigen praktijk, omdat je bewust bezig bent met je kwaliteiten en je valkuilen. Mij heeft de opleiding heel veel gebracht op het gebied van bewustwording. Ik merkte dat mijn kernkwaliteiten en mijn vaardigheden (zie introductie) erg geschikt waren voor het begeleiden van leerkrachten. Zeker de bevestiging van de co-coaches en de feedback van leerkrachten en andere betrokkenen die aangaven dat ik goed bezig was, heeft me van onbewust bekwaam begeleiden naar bewust bekwaam begeleiden gebracht.

In mijn omgeving zie ik door de taakverandering van de stichting, die een nieuwe functie deelteamleider heeft gecreëerd, veel DTL-ers die gaan coachen.

Deze DTL-ers hebben vaak, maar soms ook niet, een theoretische coachingscursus gevolgd. Niemand heeft met hen gekeken hoe ze begeleidingsvaardigheden in de praktijk toepassen. Deze DTL-ers moeten leerkrachten begeleiden in hun ontwikkeling, of aanzetten tot ontwikkeling, zij zijn de professionals. Mijn inziens moet hierin meer in geïnvesteerd worden en dat kan door praktijkbegeleiding met beeld. Mijn ideeën over begeleiden en coachen heb ik besproken met de bovenschoolse directeur dhr. P. v. Eijk. Deze is enthousiast over mijn denkbeelden en ziet hier ook toekomst in , maar op dit moment heeft het bestuur geen middelen om daadwerkelijk in te zetten op begeleiding van coaches. Ik heb wel toestemming om op eigen initiatief coaches te begeleiden op de scholen binnen de stichting. Dit moet wel buiten mijn werkuren om gebeuren. Binnen het samenwerkingsverband en bij mijn clusterscholen heb ik gepolst of er behoefte is aan begeleiding. De uitkomst was teleurstellend, de reacties waren erg terughoudend. Dat heeft mij aan het denken gezet. Waarschijnlijk is mijn insteek verkeerd geweest en wilde ik het te groot

aanpakken. Veel beter kan ik klein beginnen en de mogelijkheden op mijn eigen basisschool bekijken, van daaruit is mijn onderzoeksvraag ontstaan.

1.2 Huidige situatie

Op basisschool 'de Meule' volgen drie leerkrachten en één DTL-er de coachingsopleiding van de Fontys PABO in Venlo. Deze opleiding bestaat uit drie cursusjaren (V-1,V-2,V-3) en het vierde jaar is een intervisiegroep(V+).

De coaches worden opgeleid om studenten van de Fontys PABO te kunnen begeleiden (school in opleiding).Van deze coaches willen drie leerkrachten meewerken aan mijn onderzoek en zitten twee coaches in het tweede studiejaar en één coach in het vierde studiejaar.

1.3. Verlegenheidsstuiatie

De coaches in opleiding op basisschool 'de Meule',krijgen een theoretische opleiding, zonder praktijkbegeleiding. Ze werken binnen de opleiding wel met intervisiegroepen, waarbinnen de coaches in opleiding hun casus kunnen voorleggen. De coaches in opleiding op onze basisschool geven aan dat ze vooral intuïtief werken en dat ze moeite hebben met het in praktijk brengen van de aangeboden theorie. Naar aanleiding van dit gegeven heb ik contact gezocht met dhr. A.d.Leeuw, coördinator van de coachingsopleiding en tevens docent. Hij vond het erg prettig om met mij een gesprek te hebben, omdat ook binnen de opleiding mogelijkheden gezocht worden om praktijkbegeleiding , "coaching on the Job", een plek te geven in het coachingstraject.

1.4 Onderzoeksvraag

Welke bijdrage leveren begeleide intervisie met beeld en coach de coach begeleiding met beeld, aan de coaches in opleiding op basisschool 'de Meule'?

Met drie coaches in opleiding ga ik twee vormen van praktijkbegeleiding uitproberen, de begeleide intervisie met beeld en de coach de coach begeleiding met beeld.

1.5 Doelstelling

Ik wil aantonen welke bijdrage Video Interactie Begeleiding (begeleide intervisie en coach de coach begeleiding) levert aan coaches in opleiding en aan het professionaliseren van coaches in opleiding waardoor hun deskundigheid wordt

bevorderd. Daarnaast kan met de aanbevelingen uit mijn onderzoek een beleidstuk gemaakt worden over de praktijkbegeleiding van coaches in opleiding op basisschool 'de Meule'. In dat beleidstuk kan aangegeven worden welke vorm van begeleiding het meeste oplevert voor de coaches in opleiding. Ook kunnen de aanbevelingen uit mijn onderzoek meegenomen worden door de Fontys PABO bij het opzetten van 'coaching on the Job'. Daar kan men met de aanbevelingen uit mijn onderzoek de praktijkbegeleiding van coaches in opleiding nieuwe impulsen geven.

1.6 Het onderzoek

In het onderzoek ga ik uit van deelvragen:

Hoe verhouden de begeleidingsvormen begeleide intervisie en coach de coach begeleiding zich op het gebied van veranderingsniveaus? Deze beide

begeleidingsmethodieken ga ik vergelijken door middel van literatuuronderzoek.

Hoe krijg ik zicht op de ontwikkeling van de coaches in opleiding, zodat ik weet wat de coaches in opleiding nodig hebben om tot gedragsverandering te

komen? Daarvoor ga ik de kernreflectie van Korthagen gebruiken en het 'ui-model' ook wel het model van Bateson genoemd.

Welke rol heb ik als praktijkbegeleider? Ik ga op zoek naar patronen in mijn begeleiderrol met betrekking tot het vragen stellen.

1.7 Gewenste situatie

De gewenste situatie zal zijn wanneer ik de meerwaarde van praktijkbegeleiding met beeld van coaches in opleiding kan aantonen. De meerwaarde uit zich wanneer er bij de coaches in opleiding de volgende gedragsverandering plaats vindt: de coaches in opleiding kunnen met behulp van begeleiding met beeld in hun leerproces de volgende stap zetten in ontwikkeling en hun theoretische kennis toepassen in de praktijk. Door het aantonen van de meerwaarde van begeleiding met beeld wil ik voor mijn eigen school en de Fontys PABO te Venlo goede aanbevelingen doen voor de begeleiding van coaches in opleiding. Daarnaast zal ik in de aanbevelingen de vorm van praktijkbegeleiding met beeld meenemen.

Hoofdstuk 2

Theoretisch onderzoek

In dit hoofdstuk wil ik de theoretische achtergrond met betrekking tot mijn onderzoek beschrijven. Achtereenvolgens komen aan bod: praktijkbegeleiding, praktijkbegeleiding met beeld, reflectietechnieken en gedragsverandering.

De rode lijn die door mijn onderzoek loopt is het model van veranderingsniveaus. Dit model waarbij de niveaus -of lagen (deze woorden zal ik in mijn onderzoek door elkaar gebruiken) als gestapelde niveaus worden gevisualiseerd, wordt met name in de literatuur over neurolinguïstisch programmeren (NLP) verwezen naar het ‘model van Bateson’ (Dilts, 2009). George Bateson (1904-1980) heeft zelf een dergelijk model echter nooit beschreven, ook niet in publicaties waar de auteurs die het ‘model van Bateson’ noemen, naar verwijzen. Eigenlijk kan er dus niet van een ‘model van Bateson’ gesproken worden. In de literatuur kom ik verschillende benamingen tegen voor de niveaus, zoals niveaus van logisch denken (Dilts, 2006), de niveaus van zingeving (Dilts & Bateson, 2006), het model van lagen van de persoonlijkheid (Korthagen & Vasalos, 2001) en het model van veranderingsniveaus (Korthagen & Vasalos, 2004). In mijn onderzoek zal ik spreken over de niveaus van verandering of het model van veranderingsniveaus zoals beschreven in het artikel *Niveaus in reflectie naar maatwerk in begeleiding* (Korthagen & Vasalos, 2004). Vanaf de introductie tot en met het nawoord komen deze niveaus (ook wel ‘de ui’² genoemd) terug en bieden ze een houvast bij de verkenning, verdieping en verwerking van mijn onderzoek.

Praktijkbegeleiding

Mijn onderzoek is gericht op wat praktijkbegeleiding voor coaches in opleiding op basisschool ‘de Meule’ gaat opleveren. De afgelopen jaren is opleiden in de school een hot item geworden. Basisscholen en lerarenopleiding slaan de handen ineen om aanstaande leerkrachten beter op te leiden. Een beoogde opleider in de school is een ervaren collega, die coachen en begeleiding van studenten en het inwerken van startende collega’s tot zijn taak rekent, maar ook collega’s kan coachen en -op

² Het ‘ui-model’ of ‘de-ui’ is een andere benaming voor het model van veranderingsniveau en zal meerdere keren als zodanig in het onderzoek genoemd worden.

termijn- een belangrijke bijdrage levert aan de onderwijskundige ontwikkeling van de eigen school. Mentoren begeleiden de student op de werkvloer, zijn vakinhoudelijk deskundig en kunnen een student prima adviseren en ondersteunen. De overheid streeft naar de ontwikkeling van een 'Keurmerk Opleidingsscholen'; scholen waarin in een goede leeromgeving goed opgeleide mentoren en opleiders in de school (OIDS) een belangrijke bijdrage leveren aan de opleiding tot leerkracht. Een situatie waarin kansen liggen voor de pabo en kansen voor de basisschool (Saxion,200)³.

De coaches in opleiding begeleiden bij ons op school de stagiaires van de Fontys PABO Venlo. Om een goede bijdrage te kunnen leveren aan de opleiding van de toekomstige leraren volgen ze op de Fontys PABO Venlo een vierjarige coachingscursus (Everhardus,2005). Het eerste jaar bestaat uit een basistraining coachingsvaardigheden. In het tweede jaar volg je: coachen 1, in het derde jaar volg je: coachen 2 en in het vierde jaar maak je deel uit van een intervisiegroep.

Deze coachingsopleiding is theoretisch. De leerkrachten krijgen instrumenten aangereikt die ze kunnen inzetten tijdens een gesprek. Verder wordt er tijdens de bijeenkomsten met elkaar geoefend met vaardigheden. Naast de theorie is er ruimte voor intervisie. In het laatste studiejaar zijn er 4 intervisiebijeenkomsten.

In mijn ogen schiet de opleiding hier te kort. Deze coaches in opleiding hebben in hun praktijk geen begeleiding. Er is geen zicht op hun begeleidingsvaardigheden, behalve uit hun eigen reflecties en niemand coacht hen in de praktijk of begeleidt hen daarin. Door in te zetten op de begeleiding in de praktijk kun je van deze coaches in opleiding goede professionals maken die later ook collega's kunnen coachen in de school en een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de onderwijsontwikkeling op de school. Dit wordt ondersteund door de Wet BIO (Beroepen In het Onderwijs), waarmee onderwijsgeevenden worden verplicht om hun vakkennis en vakbekwaamheid te onderhouden. De wet BIO houdt in dat de professionalisering van individuele leraren en onderwijsgeevenden is gericht op bekwaamheden- ontwikkeling (wet-BIO,2009)⁴. Hiermee wordt het belang van professionalisering van het personeel in het onderwijs aangeduid.

³ Saxion, Begeleiden en coachen Retrieved Maart 20,2009 from <http://saxion.nl/cursus/beg/kort>

⁴ De wet BIO Retrieved February 9,2009 from www.wet-bio.nl

Praktijkbegeleiding met beeld kan ingezet worden bij het professionaliseren van personeel. De bedoeling is dat de gecoachte vanuit verantwoordelijkheid zijn vaardigheden uitbreidt en professioneel hanteert (Heijkant, Quak, Swet, Vloet, Vos & van der Wegen, 2005).

2.1. Praktijkbegeleiding met beeld

Mijn theoretische verkenning richt zich op de individuele begeleiding en de teambegeleiding met beeld.

2.1.1. Individuele begeleiding met beeld:

1. oplossingsgericht coachen
2. coach de coach gesprek

Van deze begeleidingsvormen verdiep ik me in de coach de coach begeleiding.

Coach de coach begeleiding

Everhardus (2005, p.26) beschrijft in een artikel het volgende: "Het is goed om mensen al in een vroeg stadium bewust te maken van hun eigen persoonlijke drijfveren. Je kunt je leven dan doelgerichter invullen, wat de kans op optimaal functioneren vergroot." Everhardus is een coach die veel aandacht heeft voor het individu. Hij heeft veel studenten op de Fontys PABO Venlo begeleid en heeft lange tijd de opleiding voor coaches op de basisschool verzorgd. Mijn mening is dat je met begeleiden de ander zo optimaal mogelijk laat functioneren door het beste eruit te halen. Je moet als begeleider of coach geloven dat mensen over meer mogelijkheden beschikken dan ze op dat moment laten zien. Je moet mensen kunnen zien in termen van potentiële mogelijkheden .In *succesvol coachen* (2000, p.16) omschrijft Whitmore heel mooi: "In coachen staan de mogelijkheden van de toekomst centraal en niet de fouten uit het verleden."

De coach de coach begeleiding beschrijf ik als een individuele begeleidingsvorm. In mijn onderzoek zijn de personen waarmee ik de begeleiding met beeld ga uitvoeren coaches in opleiding. Deze coaches zitten in het tweede studiejaar en één coach zit in het vierde studiejaar van de coachingsopleiding

De coaches in opleiding hebben op het gebied van coachen theoretische kennis en hebben praktijkervaring opgedaan in hun gesprekken met de studenten. Daardoor zullen op theoretisch gebied vormen van herkenning optreden bij het gebruiken van

gesprekstechnieken en begeleidingsvaardigheden. Dit kan de begeleiding op een dieper niveau brengen. Het 'ui-model' (figuur 1) dat gebaseerd is op het model van Bateson maakt duidelijk dat er verschillende niveaus zijn die een rol kunnen spelen in het functioneren (Korthagen, 2001, 2002, 2004). De buitenste niveaus (omgeving en gedrag) zijn voor anderen waarneembaar. De niveaus die meer naar binnen liggen, raken meer de kern van de persoon. De gedachte achter dit model is dat de meer naar binnen gelegen niveaus het functioneren van de meer naar buiten gelegen niveaus bepalen, maar ook dat er een omgekeerde invloed is.

Wat wil ik met mijn coach de coach begeleiding vooral bereiken bij de ander:

- Dat het bewustzijn van de gecoachte vergroot wordt..
- Dat bij de gecoachte een gedragsverandering bereikt wordt.
- Dat het geleerde van de gecoachte zelf is geworden.
- Dat de gecoachte verantwoordelijkheid neemt voor eigen denken en handelen.

2.1.2. Teamcoaching met beeld:

1. begeleide intervisie
2. collegiale consultatie

Bij deze begeleidingsvorm verdiep ik me in de begeleide intervisie.

Begeleide intervisie:

Steeds vaker wordt er geschreven over mogelijkheden tot reflectie die leerkrachten zelf hebben. Het elkaar ondersteunen en met elkaar reflecteren geeft zicht op het eigen handelen en op de effecten hiervan op de gecoachte. Dit versterkt de gevoelens van competentie van de coach. De gecoachte ontwikkelt zich niet alleen, hij is onderdeel van een context. Binnen SVIB laat begeleide intervisie met beeld een mooie manier van samenwerking zien.

In *SVIB van meerdere kanten bekeken* (2005) wordt door Heijkant et al. het GROW-model van Whitmore (Goal, Reality, Options and Wants) besproken. Dit model van begeleide intervisie wordt door mij gehanteerd tijdens de begeleide intervisie. Het model gaat ervan uit dat je persoonlijke vragen over je persoonlijk functioneren stelt vanuit persoonlijke en professionele doelen die je formuleert.

Tijdens de begeleide intervisie kunnen de beelden en de micro-analyse ervan een zinvolle toevoeging zijn. Het kijken naar elkaars beelden en het bespreken van elkaars vragen geeft veel saamhorigheid.

In hoofdstuk 4 zal ik de twee begeleidingsvormen, de coach de coach begeleiding met beeld en de begeleide intervisie met beeld, naast elkaar zetten en bekijken hoe ze zich verhouden op de niveaus van verandering (het 'ui-model') en de kernreflectie van Korthagen voor de gecoachte en voor de begeleider.

2.2 Reflectietechnieken

Leren en ontwikkelen gaat niet vanzelf. Om te leren van ervaringen is het belangrijk dat er structuur in de gesprekken zit. Deze structuur ordent de leerervaringen en maakt de ervaringen overzichtelijk en inzichtelijk. Om bij de coaches in opleiding tot gedragsverandering te komen ga ik gebruik maken van de kernreflectie van Korthagen waarin de verschillende niveaus van verandering (Korthagen & Vasalos,2002) worden meegenomen.

2.2.1.Kernreflectie

De coaches in opleiding hebben tijdens de opleiding geleerd om te reflecteren op het eigen denken, voelen, willen en doen met behulp van de reflectiecirkel van Korthagen (Korthagen, 2001). Korthagen ontwikkelde de reflectiecirkel die een leidraad vormt bij het structureren van de reflectie op het eigen handelen.

Naast deze algemene reflectiecirkel ontwikkelde Korthagen een ander model waarbij men een grondigere analyse maakt van de situatie wat hij kernreflectie noemt. Daarbij gaat de gecoachte op zoek naar zijn eigen idealen en formuleert een oplossing die hierbij aansluit.

Hij stelde vast dat zijn reflectiemodel soms onvoldoende was. Mensen gingen voorbij aan twee kernvragen (Korthagen,&Vasalos, 2002):

1. Wat is de gewenste doeltoestand die ik zou willen bereiken?
2. Welke beperkingen verhinderen het bereiken van die doeltoestand?

Korthagen ontwikkelde toen het 'ui- model' dat bestaat uit verschillende niveaus van verandering .Dit model (figuur 1) maakt duidelijk dat er verschillende niveaus zijn die een rol kunnen spelen in het functioneren,zoals:

Omgeving

In deze laag gaat het over situaties waarmee je geconfronteerd wordt: problemen, andere mensen, de klas, de school, maar ook alles wat met de ruimere omgeving te maken heeft, de gemeente waar je woont, de hele maatschappij.

De kernvraag behorende bij deze laag is : *“Wat kom je tegen?”*

Gedrag

In de interactie met je omgeving gedraag je je op een bepaalde manier. Dat is de laag van het *gedrag*. Het is direct duidelijk dat de eerste twee lagen elkaar wederzijds beïnvloeden: de omgeving beïnvloedt iemands gedrag en diens gedrag beïnvloedt weer de omgeving. Dit wederzijds beïnvloeden zullen we ook bij de volgende lagen zien.

De kernvraag voor de laag van het gedrag is: "*Wat doe je?*"

Bekwaamheden

Wat je doet, wordt beïnvloed door je bekwaamheden (competenties). Dat is de derde laag. De invloed werkt ook andersom: je gedrag heeft invloed op je bekwaamheden. Als je namelijk merkt dat je bepaald gedrag niet kunt vertonen terwijl dat in een situatie wel belangrijk voor je is, dan levert dat de wens op je bekwaamheden uit te breiden.

De kernvraag voor deze laag is : "*Wat kun je?*"

Overtuigingen

Hier gaat het over de visie die aan je bekwaamheden en handelen ten grondslag ligt, waarheden waarin je gelooft.

De kernvraag op deze laag is: "*Waar geloof je in?*"

Identiteit

Een bijzonder soort overtuiging zijn de overtuigingen die je over jezelf hebt. Wat is je zelfbeeld? Hoe zie je je eigen rol in de concrete situaties waarmee je te maken hebt? Wat is je professionele identiteit?

Ook hier weer een wederzijdse beïnvloeding: overtuigingen over jezelf beïnvloeden je overtuigingen over concrete situaties en omgekeerd.

De kernvraag op deze laag is: "*Hoe zie je jezelf?*"

Betrokkenheid

Deze laag wordt ook wel de laag van spiritualiteit genoemd. Hij heeft betrekking op dat wat jou ten diepste drijft en inspireert. Deze laag heeft ook te maken met hoe je jouw plek ziet in een groter geheel, bijvoorbeeld het grotere geheel van de wereld of van jouw gezin of school. Ook de lagen van identiteit en betrokkenheid beïnvloeden elkaar over en weer.

De kernvraag op deze laag is: "*Waar doe je het allemaal voor?*"

Reflectie kan betrekking hebben op elk van de zes niveaus van verandering.



Figuur 1 Het 'ui-model'

Ze kunnen daarom ook reflectieniveaus genoemd worden. Wanneer de reflectie zich uitstrekt tot de twee diepste niveaus (de 'kern' van de persoonlijkheid) dan spreekt men over kernreflectie (Korthagen, 2001). Het proces van kernreflectie (zie figuur 2) begint bij **fase 2**: bewustwording van het spanningsveld en van de keuze die er is om zich al dan niet met de beperking te identificeren en leidt naar **fase 3**: bewustwording van de wel degelijk aanwezige kernkwaliteiten.

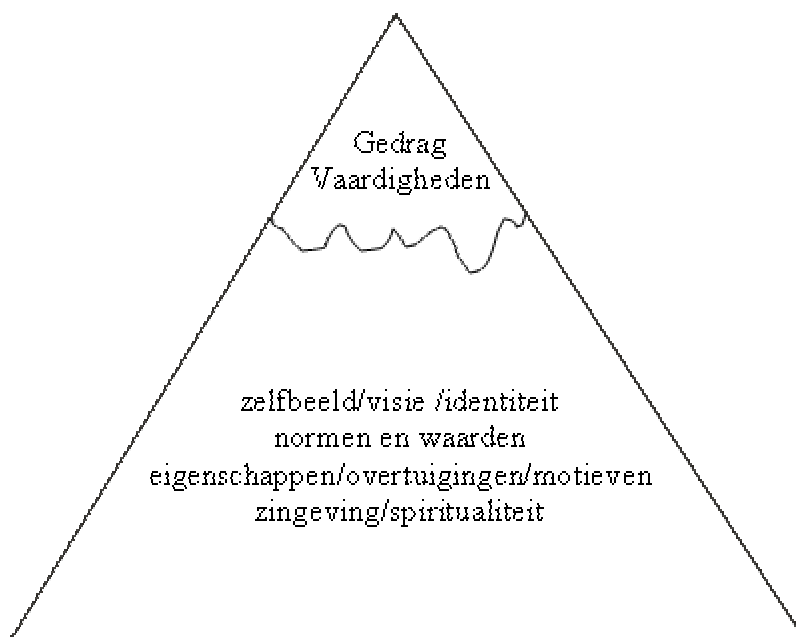


Figuur 2 Het proces van kernreflectie

Vaak worden degenen die het proces van kernreflectie doorlopen zich na fase 2 bewust van kernkwaliteiten zoals: betrouwbaarheid, spontaniteit, daadkracht, betrokkenheid enz. In **fase 4** wordt gekeken hoe je de kernkwaliteiten kunt inzetten in concrete situaties. **Fase 5** is het experimenteren met het nieuwe gedrag (Korthagen, 2002). In het boek *Leren van binnenuit* (2008, p.60) beschreef Korthagen “Kernkwaliteiten zijn in beginsel in mensen aanwezig, competenties kun je mensen van buitenaf aanleren”. Vaardigheden/competenties bevinden zich op het niveau van bekwaamheden en kernkwaliteiten behoren bij de dieper gelegen niveaus. Hoe duidelijker het beeld is dat we van onze kernkwaliteiten hebben des te bewuster kunnen we dit door laten stralen in ons werk.

2.3 Gedragsverandering

In mijn onderzoek wil mijn rol als begeleider onderzoeken. Mijn doel als begeleider is gedragsverandering bij de gecoachte te bereiken. Competenties van de gecoachte zijn meetbaar en zichtbaar. Ze zijn gebaseerd op gedrag, vaardigheden en kennis. Maar dit is niet de totale persoon want de houding, mentaliteit en hoe iemand over iets denkt heeft grote invloed op hoe iemand zich gedraagt. Dit denkproces is vaak niet zichtbaar, maar wel merkbaar. Je kunt dit vergelijken met het beeld van een ijsberg (zie figuur 3). In het ijsbergmodel van McClelland (Lingsma & Scholten, 2001) zitten het zichtbare gedrag, de kennis en vaardigheden boven de waterlijn. Onder de waterlijn zit het vaak onuitgesproken (dat vaak ook niet bewust is).



Figuur 3 Ijsberg van McClelland

Eigenschappen onder de waterlijn bepalen echter wat boven de waterlijn zichtbaar is. Wil je gedragsverandering bereiken bij de ander dan is het belangrijk om in je begeleiding niet alleen boven de waterlijn te werken.

Wanneer je als begeleider gebruik maakt van beeld is de kans groot dat je blijft steken op gedragsniveau, dit kan de gecoachte mogelijk inzicht geven in niet-ondersteunende gedragspatronen. Toch zal dit niet voldoende zijn voor gedragsverandering van de gecoachte. Je zult moeten proberen om in de diepere niveaus te komen onder de waterlijn. Dit is met beeld niet te vangen. Dat betekent dat je als begeleider daarop zult moeten bevragen. Je zult verdiepingsvragen moeten stellen (figuur 4). Wanneer je onder de waterlijn kunt komen kun je beeld weer gebruiken om de stap terug naar boven de waterlijn te maken. Hier kan de analyse van nieuw of gewenst gedrag plaatsvinden (Heijkant et al,2005).

Het is de kunst om verbinding tussen de niveaus boven en de niveaus onder de waterlijn te leggen en daarmee tussen de niveaus van doen, denken en willen.

Vaak is het niet zichtbare denkproces onbewust, maar heeft het wel effect op gedrag en handelen en wordt daardoor zichtbaar. Dus krijg je beweging onder de waterlijn dan volgt de beweging boven de waterlijn vanzelf.

Verdiepingsvragen voor boven en onder de waterlijn / kernvragen uit het 'ui-model'.

Boven de waterlijn:	
Kennis (Omgeving en gedrag Wat kom je tegen? Wat doe je?)	Weet je genoeg? Weet je genoeg om te kunnen handelen? Weet je wat je moet doen? Heb je genoeg informatie? Waar kun je eventueel meer kennis vandaan halen?
Vaardigheden (Bekwaamheden Wat kun je?)	Kun je het? Wat ga je doen? Zijn je handelingen effectief? Heb je de mogelijkheden om het uit te voeren?
Onder de waterlijn:	
Zelfbeeld (Overtuiging Waar geloof je in?)	Past het bij je, zie je jezelf dit doen? Vind je het belangrijk? Hoe zie je jezelf? Hoe denk je dat anderen jou zien? Waar zie je jezelf over twee jaar? Wat belemmert je?
Normen en waarden	Vind je dat het hoort, vind je dit gepast?

<p>(Overtuiging Waar geloof jij in?)</p>	<p>Wanneer ben je teleurgesteld? Welke rol vind je dat je moet spelen? Wat vind jij belangrijk in de samenwerking met elkaar? Hoe wil jezelf behandeld worden? Waarover kun jij je heel kwaad maken? Stel dat...,hoe reageer je dan? Hoe ver kan de ander gaan bij jou? Wat blokkeert je?</p>
<p>Eigenschappen/ Overtuigingen (Identiteit Hoe zie je jezelf?)</p>	<p>Is dit een patroon van jou? Is dit een automatische reactie? Waar sta jij voor? Hoe denk je over...;hoe zie jij...;hoe kijk je naar..? Wat is jouw mening over?</p>
<p>Motieven (Betrokkenheid Waar doe je het allemaal voor?)</p>	<p>Haal je er nu energie uit? Wat wil je nu eigenlijk? Waar geniet je van? Wat wil je het liefst doen? Wat drijft jou? Waar ga je voor? Wat motiveert jou? Wat vind je belangrijk in je werk, in je leven? Waar zie je jezelf over vijf of tien jaar? Wat geeft je plezier en voldoening in je werk? Hoe is het voor jou om...?</p>

Figuur 4 Verdiepingsvragen voor boven en onder de waterlijn

Ik heb voor de ijsberg van MC Clelland gekozen omdat deze past bij het 'ui-model' en de kernreflectie van Korthagen. In alledrie de modellen zitten de niveaus van verandering. Boven de ijsberg vind je de niveaus van gedrag en vaardigheden ,deze vind je ook terug in de buitenste niveaus van het 'ui-model' en heten gedrag en bekwaamheden. Onder de ijsberg bevinden zich de niveaus van waarden en normen, overtuigingen, identiteit en betrokkenheid. Deze niveaus bevinden zich in de diepste lagen van het 'ui-model' .

Al eerder heb in mijn onderzoek genoemd dat wanneer reflectie zich uitstrekt tot de twee diepste niveaus, men over kernreflectie spreekt (Korthagen,2001).

Hoofdstuk 3

Onderzoeksmethodologie

Mijn praktijkonderzoek kan het beste ondergebracht worden in het ontwerpgericht onderzoek. Het ontwerpgericht onderzoek is volgens Harrinck (2009) gericht op het ontwerpen en uitproberen van methoden, interventies etc. Dit ontwerp wordt ondersteund door onderzoek. In mijn onderzoek wil ik vormen van begeleiding met beeld in de praktijk uitproberen om te achterhalen wat deze voor coaches in opleiding op mijn basisschool opleveren en welke vormen wanneer het beste ingezet kunnen worden. Daarnaast zullen de resultaten uit dit onderzoek niet alleen iets opleveren voor de coaches in opleiding maar ook voor de basisschool, de Fontys PABO Venlo en zeker voor mezelf. Voor mijn onderzoek heb ik naar aanleiding van de onderzoeksvraag een onderzoeksontwerp (zie bijlage 2) gemaakt, waarin deelvragen uitgesplitst zijn in: theoretische verkenning , onderzoeksmethodieken en dataverzameling.

3.1 Theoretische verkenning

In mijn theoretische verkenning heb ik me vooral verdiept in de literatuur met betrekking tot mijn deelvragen. Ik heb me verdiept in twee begeleidingsvormen die in mijn onderzoek worden gebruikt. Daarnaast heb ik literatuur gelezen met betrekking tot kernreflectie en het model van niveauperandering.

3.2 Onderzoeksmethodieken

Met het inzetten van de methodieken ga ik gericht op zoek naar gegevens die antwoord geven op mijn onderzoeksvraag .

De onderstaande methodieken ga ik inzetten voor mijn onderzoek .

Theorie, Scaling , Open interview en Beeld

3.2.1 Theorie

De gegevens uit de literatuur ga ik verwerken in een vergelijkingstabel, wat gebaseerd is op de verschillen tussen begeleide intervisie met beeld en de coach de coach begeleiding met beeld op het gebied van kernreflectie van Korthagen en het 'ui-model' . De vergelijkingstabel moet ook aangeven wat de verschillende

coachingsvormen opleveren voor de gecoachte (professional) en welke rol de begeleider heeft.

3.2.2. Scaling

Het is belangrijk om bij de start van het onderzoek zicht te hebben op de beginsituatie van de drie coaches in opleiding op basisschool 'de Meule'. Door middel van een scalingslijst met betrekking tot begeleidingsvaardigheden kan ik de beginsituatie meten. De begeleidingsvaardigheden zijn onderverdeeld in: basisattitude, gespreksvaardigheden en vaardigheden die de begeleiding verdiepen. Daarnaast kan ik meten wat de twee vormen van begeleiding met beeld de gecoachte opleveren met betrekking tot begeleidingsvaardigheden door na elke begeleidingsvorm opnieuw de scalingslijst te laten invullen. De begeleidingsvaardigheden in de scalingslijst haal ik uit het profiel van de coach, samengesteld voor de coaches-opleiding van Fontys PABO te Venlo (Everhardus, 2005-2006). Door deze methodiek krijg ik zicht op de buitenste niveaus van verandering, de niveaus die waarneembaar zijn, namelijk gedrag en bekwaamheden.

3.2.3 Open interview

Naast de scalingslijst maak ik ook gebruik van het open interview. In het open interview heb ik vragen verwerkt die te maken hebben met de kernreflectie van Korthagen. Ze geven me een goed inzicht in de beginsituatie van de drie coaches in opleiding en daarnaast krijg ik ook zicht op de binnenste niveaus van verandering: identiteit en betrokkenheid, de niveaus die niet waarneembaar zijn maar waardoor gedrag en bekwaamheden worden bepaald. Door ook deze niveaus aan te spreken kom je tot kernreflectie. Na elke begeleidingsvorm houd ik met de coaches in opleiding een evaluatie, die me zicht geeft op hun ontwikkeling en tevens aangeeft wat de begeleiding voor hen oplevert.

3.2.4 Beeld

De begeleide intervisie met beeld en de coach de coach begeleiding met beeld worden door mij opgenomen op video. Met deze opnames wil ik mijn eigen begeleiderrol onderzoeken. Met mijn begeleiding wil ik vooral bij de gecoachte gedragsverandering bereiken. Om tot gedragsverandering te komen moet er ontwikkeling zijn in de binnenste niveaus van verandering uitgaande van het 'ui-

model' (Korthagen & Vasalos, 2001). Deze ontwikkeling kan op gang gebracht worden door het stellen van goede vragen.

Daarom ga ik in mijn onderzoek mijn vraagstelling onderzoeken. Welke vragen stel ik? Stel ik open vragen? Stel ik activerende vragen? De vragen die ik stel ga ik onderverdelen in verdiepingvragen boven de waterlijn en onder de waterlijn.

3.3 Ethiek

Drie coaches in opleiding op basisschool 'de Meule' willen meewerken aan het onderzoek en hebben toestemming gegeven om gegevens te gebruiken voor mijn onderzoek. Ze zijn alledrie erg enthousiast en leergierig. Ik vind het erg belangrijk dat alles wat verteld wordt in de begeleiding vertrouwelijk is en niet wordt doorverteld aan derden. Tijdens de begeleiding wordt door mij zorgvuldig omgegaan met het beeldmateriaal en kiest de gecoachte zelf de beelden die we bekijken. Dit gebeurt ook bij de begeleide intervisie, welke een vorm van teamcoaching is en waarbij een vertrouwde omgeving erg belangrijk is.

De gesprekken worden gevoerd in een aparte ruimte waar niemand ons kan storen. Na het onderzoek wordt het beeldmateriaal vernietigd. Wanneer de gecoachte het beeldmateriaal zelf voor andere doeleinden wil gebruiken, mag deze de opnamen behouden.

Daarnaast heb ik van tevoren het managementteam (MT) toestemming gevraagd voor mijn onderzoek. Het MT reageerde erg positief en denkt dat het onderzoek een meerwaarde is voor de begeleiding van de coaches in opleiding op onze basisschool. Ook dhr. A.v.d. Leeuw van Fontys PABO te Venlo wilde graag meewerken aan een interview, tijdens mijn oriëntatie op de onderzoeksvraag en is benieuwd naar de aanbevelingen uit mijn onderzoek.

3.4 Betrouwbaarheid en validiteit

Harrinck (2009) verwijst met betrouwbaarheid naar de herhaalbaarheid en de nauwkeurigheid van een meting.

3.4.1 Herhaalbaarheid

Bij de coaches in opleiding wordt drie keer een scalingslijst en een interview afgenomen. De eerste keer is om de beginsituatie te meten, daarna wordt dit herhaald na de begeleide intervisie en na afloop van de coach de coach begeleiding.

De beelden die ik maak van de gesprekken van de begeleide intervisie en de gesprekken van de coach de coach begeleiding worden allen volgens hetzelfde patroon geanalyseerd.

3.4.2 Nauwkeurigheid

Mijn onderzoek vindt plaats in natuurlijke situaties, ze maken deel uit van reguliere processen. Mijn onderzoek wordt gehouden met drie leerkrachten die in de coaches opleiding in een verschillend studiejaar zitten. Alledrie begeleiden ze studenten, maar ook deze studenten zitten in een ander studiejaar. Vanuit de wetenschap bekeken maakt dit de conclusies minder vergelijkbaar en minder herhaalbaar.

Daartegenover staat dat het onderzoek in natuurlijke situaties meer authentiek en levensecht is. De resultaten zijn daardoor makkelijker te vertalen naar de praktijk en hebben een betere geldigheid.

3.4.3 Validiteit

In mijn onderzoek weet ik me gesterkt door 'critical friends'. Zij kijken kritisch met me mee naar de opzet van mijn onderzoek, de onderzoeksmethodieken en de rode draad in de verslaggeving. Deze feedback heb ik nodig om me scherp te houden en om de volgende stap te zetten in mijn onderzoek. Daarnaast maak ik bij het open interview gebruik van de 'member check', met als doel na te gaan of datgene wat de betrokkene heeft gezegd goed is weergegeven in het verslag.

3.5 Triangulatie

In mijn praktijkonderzoek gaat het vaak om percepties van belanghebbenden. Ik kan vanuit verschillende invalshoeken/gegevens naar een verschijnsel kijken. Door mijn onderzoek probeer ik de verschillende gezichtspunten expliciet op tafel te krijgen door middel van triangulatie. De triangulatie in mijn onderzoek bestaat uit drie verschillende onderzoeksmethodieken namelijk:

Theorie, scaling, open interview en beeld.

Hoofdstuk 4

Data verzameling en analyse

Mijn praktijkonderzoek bestaat uit drie onderzoeksmethodieken. De deelvragen spelen een sleutelrol in de verwerking, ze vormen de kapstok voor de uitgevoerde bewerkingen en schema's. De uitkomsten dienen antwoord te geven op mijn onderzoeksvraag. In mijn verwerking heb ik volgens Harrinck (2009) te maken met ongestructureerde gegevens, kwalitatieve gegevens. Een brede verscheidenheid aan gegevens die met elkaar gemeen hebben dat ze niet zo gemakkelijk te verwerken zijn.

4.1. Methodiek theorie

Hoe verhouden de begeleidingsvormen begeleide intervisie en coach de coach begeleiding zich op het gebied van veranderingsniveaus?

Om antwoord te krijgen op deze deelvraag heb ik als methodiek de theorie gebruikt. De theorie heb ik bekeken op de niveaus van verandering (Korthagen & Vasalos, 2002). De niveaus van verandering komen ook terug in de reflectie van de gecoachte en in de beeldanalyse. Uiteindelijk wil ik in mijn onderzoek aantonen wat de vormen van praktijkbegeleiding met beeld de gecoachte heeft opgeleverd. Om via de theorie zicht te krijgen op de niveaus van verandering in de beide begeleidingsvormen helpt dit tevens zicht te krijgen op de reflectie van de gecoachte en zicht te krijgen op het stellen van de goede vragen.

4.1.1 Analyse van de theorie

In bijlage 3 is de dataverzameling uit de literatuur en de gegevens uit de praktijk terug te vinden, verwerkt in een schema. In het volgende schema zijn alleen de opvallendste gegevens verwerkt .

Begeleide intervisie (teamcoaching)			
Betrokkenen	Veranderingsniveaus		
	Gedrag en bekwaamheden	Overtuigingen, betrokkenheid en identiteit	Opmerkingen:
Ge-coachte	Zowel in de literatuur alsmede in de praktijk is de begeleide intervisie meer gericht op de niveaus van gedrag en bekwaamheden.		Het laagdrempelige van deze begeleidingsvorm en het met en van elkaar leren zijn enkele opvallende kenmerken.
Begeleider	De rol van de begeleider is vooral een rol op de achtergrond waar de aandacht vooral gericht is op het proces en minder op de inhoud.		De beurtverdeling speelt voor de begeleider een belangrijke rol.

Coach de coach begeleiding (individuele coaching)			
Betrokkenen	Veranderingsniveaus		
	Gedrag en bekwaamheden	Overtuigingen, betrokkenheid en identiteit	Opmerkingen:
Ge-coachte		De verdieping ligt bij de coach de coach begeleiding vooral op de niveaus van overtuiging, identiteit en betrokkenheid. Deze begeleidingsvorm is intensief, confronterend en persoonlijk. Deze begeleiding gaat dieper in op de persoon.	In de begeleiding is er meer tijd en ruimte tot openheid.
Begeleider		De begeleider moet zich bewust zijn van het belang van het stellen van goede verdiepvragen	.

Uit de theorie komt duidelijk naar voren hoe de beide begeleidingsvormen met beeld zich verhouden op het gebied van veranderingsniveaus. De begeleide intervisie is vooral gericht op herkenning en op de niveaus van gedrag en bekwaamheden. De coach de coach begeleiding gaat dieper in op de veranderingsniveaus en komt ook op de niveaus van overtuiging, betrokkenheid en identiteit.

4.2 Methodiek open interview en scaling:

Hoe krijg ik zicht op de ontwikkeling van de coaches in opleiding, zodat ik weet wat de coaches in opleiding nodig hebben om tot gedragsverandering te komen?

Om zicht te krijgen op de beginsituatie van de gecoachte en zicht te houden op hun ontwikkeling tijdens de teamcoaching en individuele coaching heb ik gekozen te werken met het proces van kernreflectie van Korthagen (Korthagen,2001) met daarin meegenomen de niveaus van verandering (Korthagen&Vasalos,2002)

De vragen rondom de kernreflectie heb ik gesteld in een open interview (bijlage 1) en voor het onderdeel bekwaamheden heb ik de scalingslijst (Everhardus,2005-2006) gebruikt.

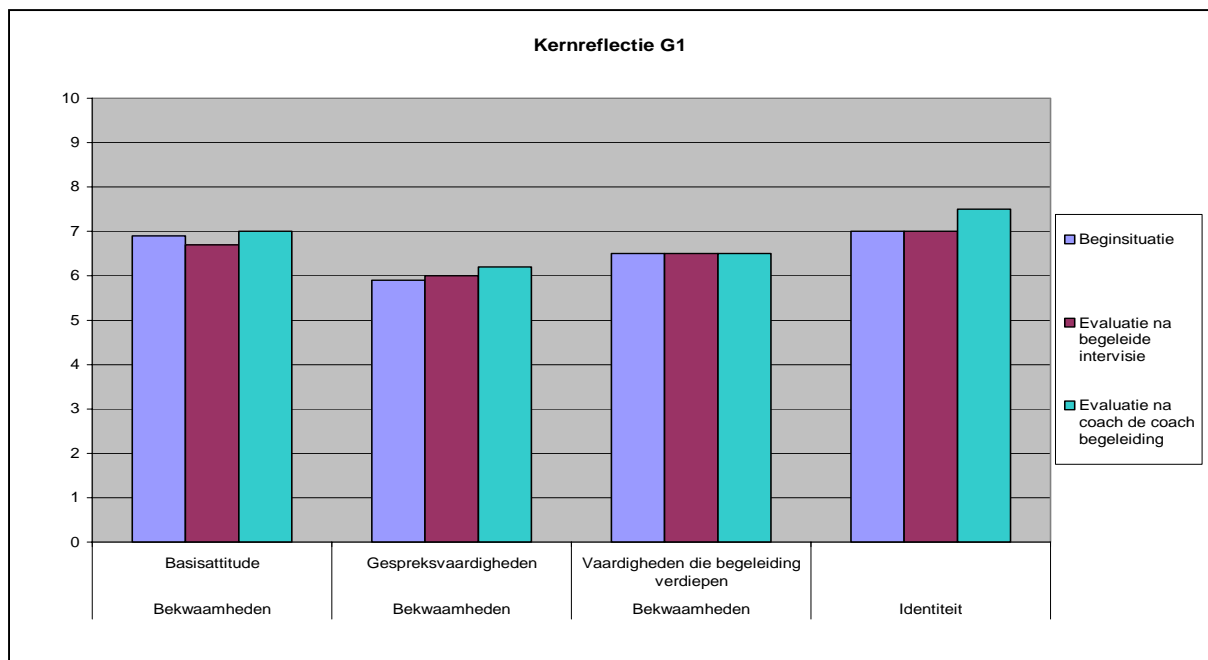
Het open interview en de scalingslijst worden drie keer ingevuld: Bij de start van het onderzoek in januari 2009, na de begeleidde intervisie met beeld in maart/april 2009 en na de coach de coach begeleiding met beeld in mei 2009.

Als methodiek heb ik gekozen voor het open interview in combinatie met scaling. Het open interview is een semi-gestructureerd interview. Dit interview leent zich uitstekend om meer zicht te krijgen op achtergronden, persoonlijke belevingen en motieven voor eigen handelen. Uit het open interview komt veel kwalitatief materiaal dat ik heb verwerkt in een matrix (bijlage 4). Door de matrix kolomgewijs te bekijken ontstaat er een overall beeld van de kernreflectie en de niveaus van verandering van de gecoachte.

4.2.1 Analyse van open interview en scaling

De matrix (bijlage 4),waarin het open interview en de scaling is verwerkt, geeft vooral een goed zicht op de ontwikkeling van de gecoachte. In de matrix staan ook gegevens die niet verwerkt zijn in de analyse, maar die vooral nuttig zijn geweest voor de beeldvorming van de begeleider over de gecoachte. In de onderstaande grafiek heb ik de ontwikkeling op basisattitude, gespreksvaardigheden en vaardigheden die begeleiding verdiepen (scalingslijst) in kaart gebracht. Daarnaast heb ik in het open interview een scaling gebruikt op het gebied van identiteit, deze heb ik ook in dezelfde grafiek verwerkt. Daarnaast biedt de matrix zicht op wat de gecoachte nodig heeft om tot gedragsverandering te komen.

Ontwikkeling Gecoachte 1(G1) op bekwaamheden en identiteit



Begeleide intervisie: In de grafiek zie je bij G1 na de begeleide intervisie een terugval op de basisattitude. Er is een lichte stijging te zien op gespreksvaardigheden en er is geen groei op vaardigheden die de begeleiding verdiepen. De identiteit blijft hetzelfde.

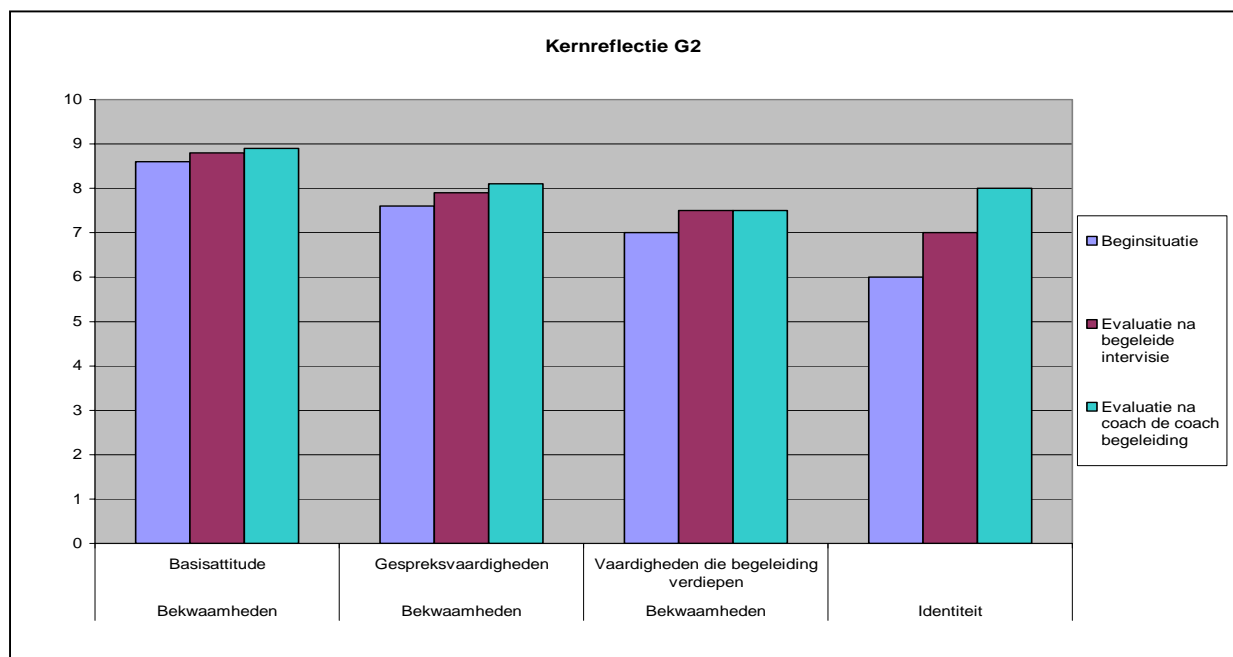
Coach de coach begeleiding: Na deze begeleidingsvorm zie je een stijging op basisattitude en gespreksvaardigheden. Er is geen groei op het onderdeel vaardigheden die de begeleiding verdiepen. Opvallend is de groei op identiteit.

Wat heeft de gecoachte¹ nodig om tot gedragsverandering te komen?

Deze gegevens komen uit de matrix van het open interview en de scaling(bijlage 4).

G1 (vierde jaars coach in opleiding))	Januari 2009 Open interview start onderzoek.	Maart/april 2009 Open interview na begeleidde intervisie met beeld.	Mei 2009 Open interview na coach de coach begeleiding met beeld.
Hoe kun je deze kernkwaliteit en inzetten?	Door middel van zelfreflectie bewust bezig zijn. Reageren op de reacties van de student.	Reflectie op mijn eigen handelen.	Ik wil bepaalde vaardigheden bewust gaan uitproberen met de nadruk op uitproberen en bekijken welke ik in mijn pakketje kan opnemen. Het benoemen van handelingen/gevoelens van de student en die van mezelf .
5.Hoe wil je hiermee experimenteren?	Oefenen met begeleidde intervisie	Feedback op mijn handelen door directe collega's	Ik wil verder gaan op de ingeslagen weg, blijven oefenen met mijn aandachtspunten en geregeld hierop reflecteren. Ook na de begeleiding wil ik geregeld video-opnamen maken om te reflecteren op mijn rol en mijn inzet van vaardigheden.

Ontwikkeling Gecoachte 2 (G2) op bekwaamheden en identiteit

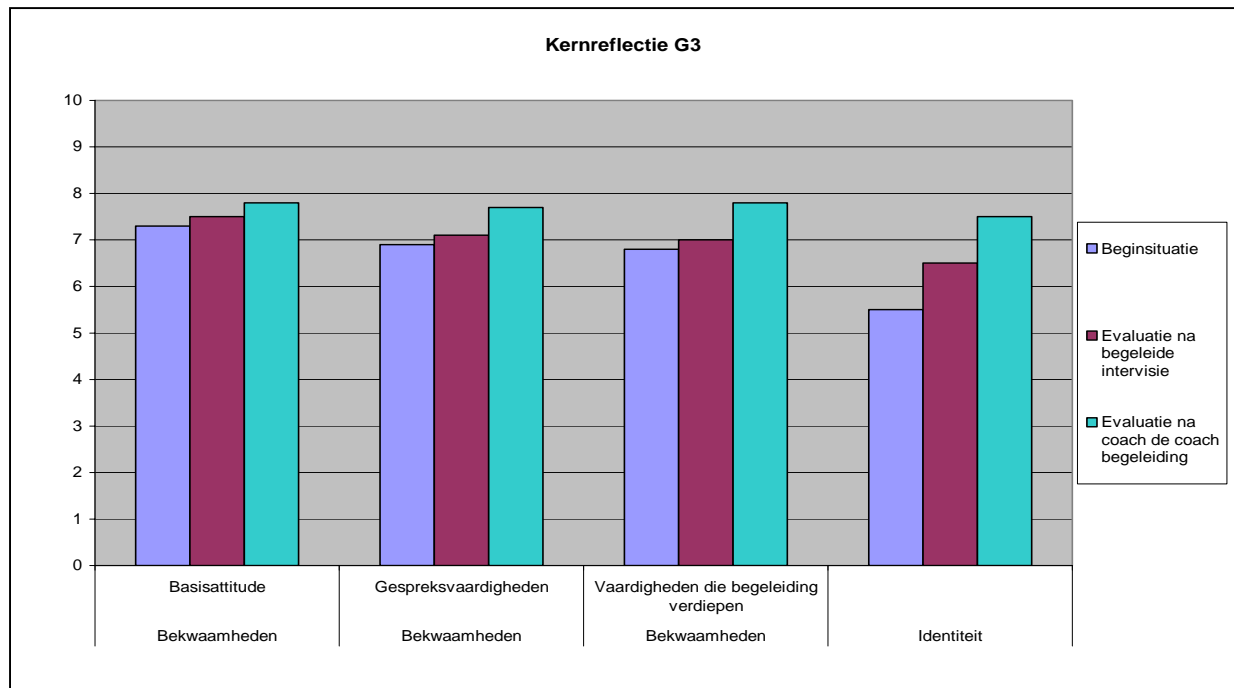


Begeleide intervisie: Er is een groei op basisattitude, gespreksvaardigheden en vaardigheden die begeleiding verdiepen. Op identiteit is een grote groei te zien. Coach de coach begeleiding: Basisattitude en gespreksvaardigheden laten een stijging zien. Vaardigheden die begeleiding verdiepen blijft staan en een grote stijging is te zien op identiteit.

Wat heeft de gecoachte2 nodig om tot gedragsverandering te komen?

G 2 (tweede jaars coach in opleiding)	Januari 2009 Open interview start onderzoek.	Maart/april 2009 Open interview na begeleide intervisie met beeld.	Mei 2009 Open interview na coach de coach begeleiding met beeld.
4.Hoe kun je deze kernkwaliteit en inzetten?	Tijdens de start van een gesprek ,zodat ik me zekerder ga voelen.		Ik kan kritisch naar mezelf en naar de reactie van de gecoachte kijken. Ik kan reflecteren en handelen naar wat niet goed ging of net wel goed ging. Ik wil iedereen kunnen coachen.
5.Hoe wil je hiermee experimente ren?	Door veel te oefenen. Theorie	Door te reflecteren op videobeelden en door middel van feedback door anderen.	Met hulp van videobeelden en feedback . Ik wil na het traject video opnamen blijven maken en reflecteren op mijn handelen.

Ontwikkeling Gecoachte 3 (G3) op bekwaamheden en identiteit



Begeleide intervisie: Op basisattitude ,gespreksvaardigheden en vaardigheden die de begeleiding verdiepen is een lichte stijging waarneembaar. Identiteit laat een grote stijging zien.

Coach de coach begeleiding: Er is een lichte stijging op basisattitude en een grote stijging op gespreksvaardigheden, vaardigheden die begeleiding verdiepen en identiteit.

Wat heeft de gecoachte 3 nodig om tot gedragsverandering te komen?

G 3 (tweede jaars coach in opleiding)	Januari 2009 Open interview start onderzoek.	Maart/april 2009 Open interview na begeleide intervisie met beeld.	Mei 2009 Open interview na coach de coach begeleiding met beeld.
4.Hoe kun je deze kernkwaliteit en inzetten?	Rustig blijven in een gesprek en ook de rust vinden. Het stellen van vragen moet een gewoonte worden.		Ik wil mijn kwaliteiten verder blijven ontwikkelen. Ik wil bewust blijven confronteren en ik wil zicht krijgen op de interventies die ik toepas.
5.Hoe wil je hiermee experimente ren?	Bewustwording door te doen, zelfobservatie, terugkoppeling.	Door te reflecteren op videobeelden en de feedback van anderen. Door het doen (uitproberen).	Ik wil na de begeleiding video opnamen blijven maken en de beelden bekijken op interventies die ik toepas.

Algemeen: Opvallend is dat na de begeleide intervisie op bijna alle onderdelen een lichte stijging valt waar te nemen .Na de coach de coach begeleiding op bijna alle gebieden een lichte stijging en op het gebied van identiteit een hoge stijging valt af te lezen.

Daarnaast geven alledrie de gecoachte personen aan dat ze reflectie en beeld nodig hebben om tot gedragsverandering te komen.

4.3 Methodiek beeldanalyse

Welke rol heb ik als praktijkbegeleider m.b.t. vragen stellen?

In mijn rol als praktijkbegeleider ga ik me verdiepen in het stellen van vragen. Door het stellen van goede vragen kun je anderen activeren en aanzetten tot denken. Mijn vragen ga ik analyseren op verdiepingsvragen boven of onder de waterlijn. Ik gebruik hiervoor de ijsberg van McClelland in samenhang met de niveaus van verandering (Korthagen & Vasalos,2002), ook wel het 'ui-model' genoemd. Boven de ijsberg vind je de niveaus van gedrag en vaardigheden, deze vind je ook terug in de buitenste niveaus van het 'ui-model' en heten gedrag en bekwaamheden. Onder de ijsberg bevinden zich de niveaus van zelfbeeld, normen en waarden, eigenschappen en overtuigingen, motieven en zingeving . Deze niveaus bevinden

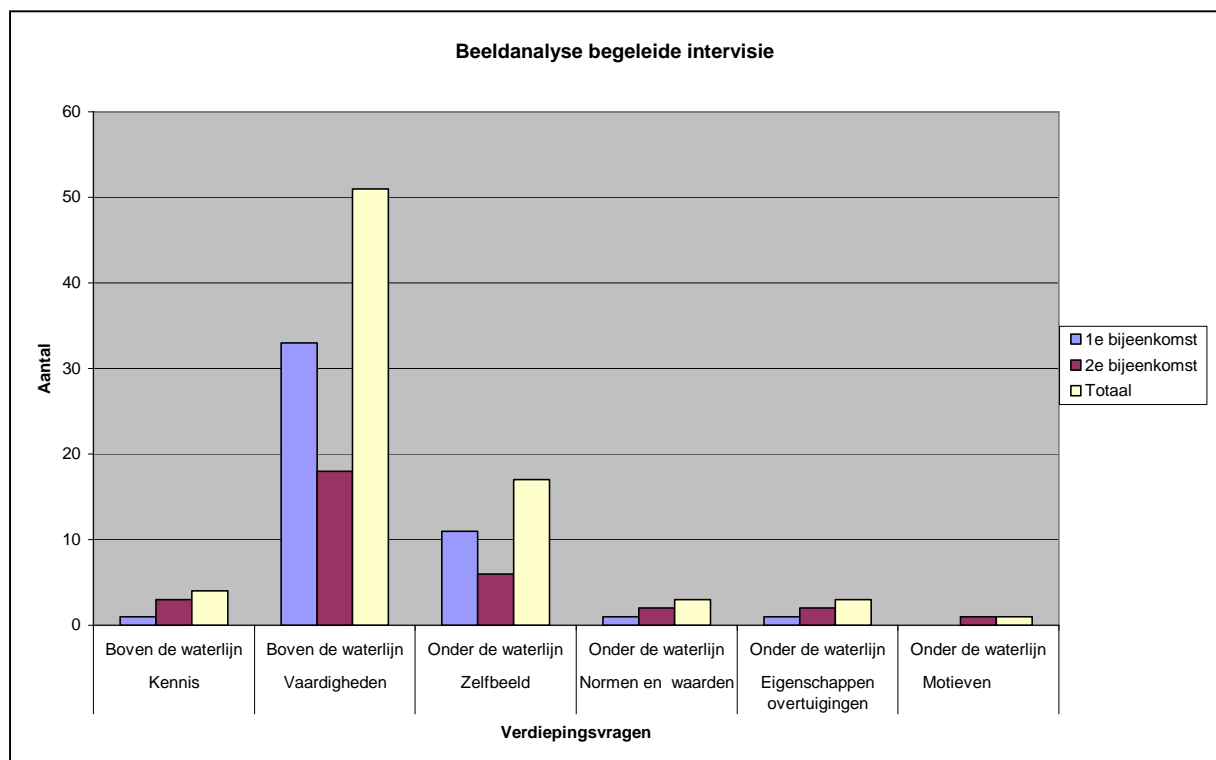
zich in de diepste lagen van het 'ui-model' en heten overtuigingen, identiteit en betrokkenheid (zie ook paragraaf 2.2.1). Tijdens de begeleide intervisie met beeld werk ik met het GROW- model (Withmore,2000). We starten met het helder krijgen van het doel van de gecoachte(Goal). Dan gaan we kijken naar de beelden en schrijft iedereen op wat je op de beelden kunt zien (Realiteit). Vanuit de realiteit gaan we opties bekijken, tips geven (Opties) en daarna geeft de gecoachte aan wat ze er werkelijk mee gaat doen in de praktijk (Werkelijkheid).

In het eerste gedeelte van de begeleide intervisie ligt de nadruk sterk op inhoud en wat zichtbaar is. In de beelden zie ik mezelf het model toepassen en de gecoachte aanwijzingen geven over de handelingen van het model.

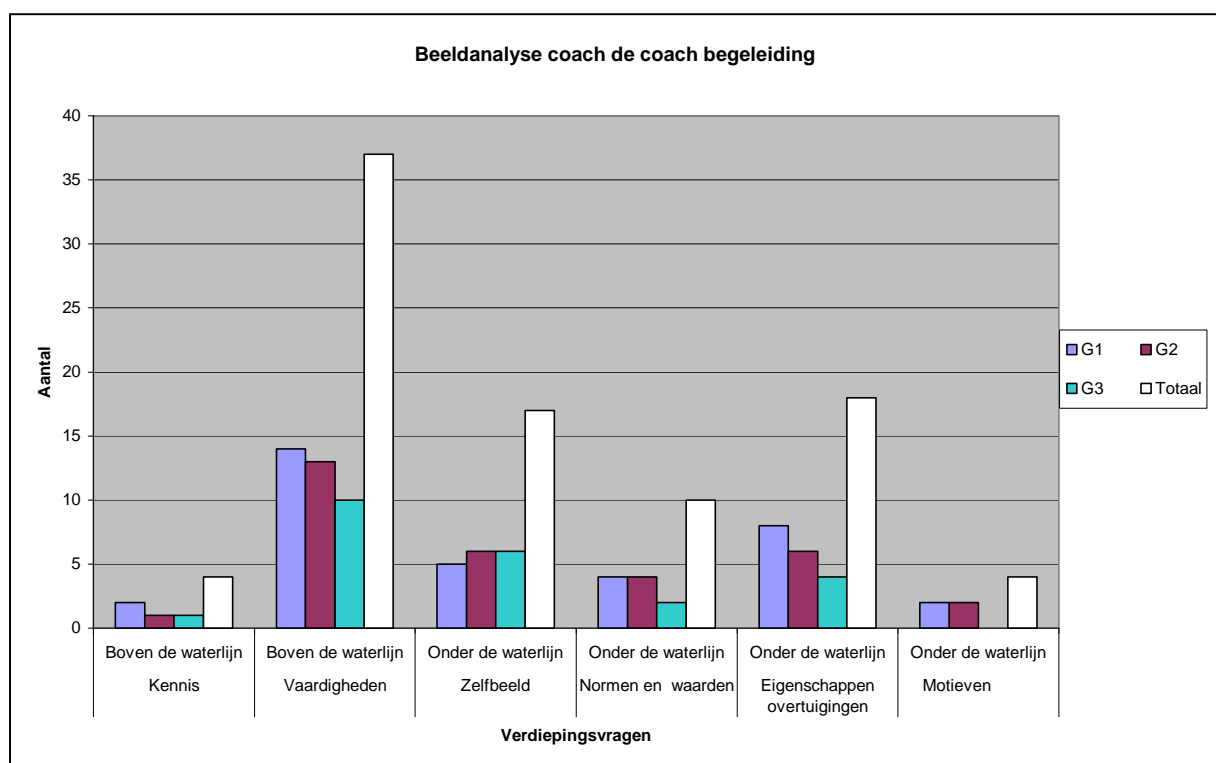
Pas wanneer we micro-analyse gaan toepassen komt het gesprek opgang. Voorheen ligt de nadruk vooral op het proces en op het benoemen wat men ziet op de beelden. Vanaf de micro-analyse heb ik vragen verwerkt in het schema (zie bijlage 5)

4.3.1 Analyse van de beeldanalyse

De grafiek van begeleide intervisie laat een overzicht zien van het stellen van vragen onder de waterlijn en boven de waterlijn. Deze vragen zijn onderverdeeld in de veranderingsniveaus.



Tijdens de eerste bijeenkomst van de begeleide intervisie stel ik veel vragen die te maken hebben met vaardigheden en zelfbeeld. De tweede bijeenkomst stel ik ook de meeste vragen op vaardigheden en zelfbeeld, maar beduidend minder. Er worden ook vragen gesteld op normen en waarden, eigenschappen en overtuigingen en op motieven. Naast de vragen op de niveaus bekwaamheden en zelfbeeld zie je bij de tweede bijeenkomst op de andere niveaus onder de waterlijn (normen en waarden, eigenschappen en overtuiging en motieven) een toename aan vragen. In beide gesprekken stel ik de meeste vragen die betrekking hebben op vaardigheden, boven de waterlijn.



Tijdens de gesprekken met de gecoachte, tijdens de coach de coach begeleiding, valt op dat de meeste vragen gesteld worden op vaardigheden en identiteit. Daarnaast worden er vaak vragen gesteld op eigenschappen en overtuigingen en zelfbeeld.

In totaal worden er bij alledrie de gecoachte personen meer vragen onder de waterlijn gesteld dan boven de waterlijn.

4.4 Ervaringen uit de praktijk

Om aanbevelingen te kunnen doen zijn de reacties van de gecoachten uit het open interview erg belangrijk.

Wat vind ik het grootste verschil tussen beide begeleidingsvormen.	Wat hebben de begeleidingsvorm mij opgeleverd en waarom?	Wat zou ik aanbevelen?
<p>G1 Tijdens de begeleide intervisie moet de aandacht verdeeld worden, tijdens de coach de coach is alle tijd voor jezelf. De leerervaring bij coach de coach is intenser dan die bij de intervisie.</p>	<p>Begeleide intervisie: <i>Herkenning is een goed punt, gevoel dat je iets deelt, dat anderen dat ook tegenkomen in hun werk is fijn.</i> <i>Tijdens de intervisie heb ik de collega's beter/anders leren kennen. Op een professioneler niveau.</i> Coach de coach begeleiding: <i>Intensief traject met een grote opbrengst. Eigen beeldvorming rondom coaching is in gang gezet. Je zit snel hoog in de top bij de driehoek van Bateson.</i></p>	<p>Voor BS ' de Meule ': <i>Waar mogelijk in tijd beveel ik coach de coach aan omdat dit naar mijn idee een hoog rendement oplevert. Wanneer dit in tijd problemen oplevert, zou begeleide intervisie een goede vervanging zijn, maar dan wel met de mogelijkheid om een coach de coach traject op aanvraag te kunnen.</i> Voor PABO Fontys Venlo: <i>Begeleide intervisie</i></p>
<p>G2 De één op één begeleiding heeft grotere meerwaarde doordat ik het gevoel heb sterker te groeien, in de groep voel ik me opgelaten. Je kreeg ook minder tijd en het niveau bleef gemiddeld.</p>	<p>Begeleide intervisie: <i>Heeft mij minder opgeleverd, omdat de tijd per persoon minder was en minder intensief.</i> Coach de coach begeleiding: <i>Ik ben erg gegroeid in het coach zijn omdat er tijd genoeg was om naar mijn handelen te kijken en op de reactie daarop te reflecteren.</i></p>	<p>Voor BS ' de Meule ': <i>Begeleiding door coach van nieuwe leerkrachten.</i> <i>Begeleiding door coach op vraag.</i> <i>Begeleiding, liefst coach de coach, voor coaches in opleiding</i> Voor PABO Fontys Venlo: <i>Praktijkbegeleiding coach de coach zou ideaal zijn.</i> <i>In het tweede jaar van de opleiding, begeleide intervisie.</i></p>
<p>G3 de begeleide intervisie geeft meer wisselwerking, omdat je met meerdere personen bent en geeft een stuk herkenning. De coach de coach begeleiding is persoonlijk, confronterend, intensief en komt dieper in de lagen van verandering. De begeleiding geeft in een korte tijd een ontwikkelingsstoot.</p>	<p>Begeleide intervisie: <i>Ik heb inzicht gekregen in waarop ik confrontatie 'ontloop' en hoe ik mijzelf laat vastlopen.</i> Coach de coach begeleiding: <i>Ik heb inzicht gekregen in het loslaten en het zien van welke positieve uitwerking dit heeft.</i></p>	<p>Voor BS ' de Meule ': <i>Zowel begeleide intervisie als ook coach de coach begeleiding.</i> Voor PABO Fontys Venlo: <i>Begeleide intervisie</i></p>

Hoofdstuk 5

Data interpretatie

Mijn onderzoek moet antwoord geven op de vraag: “Welke bijdrage leveren begeleide intervisie met beeld en coach de coach begeleiding met beeld, aan coaches in opleiding op basisschool ‘de Meule’?” Door beide begeleidingsvormen uit te proberen met de coaches in opleiding kan ik goede aanbevelingen doen voor basisschool ‘de Meule’, Fontys PABO te Venlo. In mijn aanbevelingen noem ik ook stichting Fortior te Venlo. In eerste instantie heb ik de stichting niet genoemd, maar zie gezien de resultaten, ook een meerwaarde in aanbevelingen voor de stichting waarvoor ik werkzaam ben.

Gebruik makend van het model van de veranderingsniveaus (Korthagen & Vasalos, 2002) bij de deelonderzoeken, heb ik in de dataverzameling duidelijk kunnen aantonen dat de bijdrage die de begeleidingsvormen leveren op het gebied van het theoretisch onderzoek vooral groot is voor de begeleider. Met betrekking tot verwachtingen en aanpak tot eventuele verdieping van de gecoachte personen.

Vanuit het open interview en scaling, waar gereflecteerd wordt op de begeleidingsvormen met beeld, laat de dataverzameling een grote bijdrage zien in de groei van vaardigheden en identiteit. De beeldanalyse levert een grote bijdrage, door het stellen van goede verdiepingvragen op het gebied van gedragsverandering.

Wanneer de begeleider samen met de gecoachte door beeld en reflectie verbindingen kan leggen tussen de verschillende niveaus van verandering, kan dit blijvende veranderingen bij de gecoachte tot stand brengen.

Allerleedrie de deelonderzoeken zijn waardevol voor elkaar en bepalen samen de opbrengst. De deelvragen staan met elkaar in verbinding en de gegevens uit de dataverzameling vallen op hun plaats, het is één geheel geworden.

5.1 Relatie literatuur, verzameldata en onderzoeksvraag

Door in de theorie de begeleidingsvormen met elkaar te vergelijken en te onderzoeken hoe ze zich verhouden ten opzichte van het model van veranderingsniveaus (zie hoofdstuk 2) werd me duidelijk dat begeleide intervisie met beeld meer gericht is op de buitenste lagen van het model en de coach de coach begeleiding ook komt tot de diepere lagen in het model. Wanneer de gecoachte kan

reflecteren naast gedrag en bekwaamheden op overtuigingen, identiteit en betrokkenheid komt men tot kernreflectie en dat brengt de gecoachte tot de kern, zijn/haar kern.

In de open interviews heb ik met de gecoachten gereflecteerd op alle zes de lagen van de veranderingsniveaus om zo tot hun kern te komen. De gegevens uit de reflectie werden expliciet gemaakt tijdens het begeleiden met beeld. Het gaat erom dat je discrepanties die je waarneemt tussen de lagen, werkelijk onder ogen wilt zien en dat je een stap verder wilt komen bij het opheffen van belemmeringen. Belangrijk in het begeleiden is uit te gaan van het positieve en in te gaan op wat zou je graag willen, of je ideaalbeeld. Daardoor ontstaat er nieuwe ruimte voor mogelijkheden (Korthagen, 2008).

Vanuit de kernreflectie wordt professionaliteit van de gecoachte gezien als het streven naar bewustwording van alle lagen van het model van veranderingsniveaus, ook wel het 'ui- model', vanuit de wil om tot afstemming tussen die lagen te komen (Korthagen, 2008). Om de professionaliteit te vergroten hebben de gecoachten in mijn onderzoek reflectie en beeld nodig gehad. Vanuit de theorie zou de begeleide intervisie vooral ontwikkeling laten zien zijn op gedrag en bekwaamheden, maar je ziet ook ontwikkeling op identiteit. Door in de open interviews naast het gebruiken van beeld te reflecteren op de veranderingsniveaus, zie je ook na de begeleide intervisie ontwikkeling op meerdere lagen. Dit zou je niet verwachten na het theoretisch onderzoek. Het theoretisch onderzoek laat zien dat begeleide intervisie meer gericht is op bekwaamheden. De reacties van de gecoachten geven aan dat begeleide intervisie minder diep ingaat op de persoon zelf. Theoretisch onderzoek en ook reacties van de gecoachten in het open interview geven aan dat de coach de coach begeleiding dieper ingaat op de persoon en dat daardoor meer groei op het gebied van identiteit mogelijk is. De groei op het gebied van identiteit is ook duidelijk te zien op de grafiek in de dataverzameling.

In mijn ogen levert de begeleider een groot aandeel in de verandering en ontwikkeling op het gebied van identiteit.

De begeleider heeft met begeleide intervisie een rol op het proces. De gecoachten leren van en met elkaar met behulp van ingebrachte beelden en de aandacht is vooral gericht op vaardigheden.

Begeeft de begeleider zich echter meer op de inhoud door verdiepingsvragen te stellen, dan kan de gecoachte ook met begeleide intervisie in de diepere lagen van het 'ui-model' terecht komen. Een mooi voorbeeld is de grafiek van de beeldanalyse begeleide intervisie; daarin zie je dat tijdens het tweede gesprek meer vragen onder de waterlijn worden gesteld. Door het stellen van verdiepingsvragen, vooral bij gecoachte 3, gingen we in deze begeleidingsvorm de diepte in. Dit ging achteraf gezien wel ten koste van de aandacht en tijd van de anderen.

Het stellen van goede vragen speelt dus een belangrijke rol bij de begeleider en kan voor meer verdieping zorgen. Tijdens de coach de coach begeleiding is er meer ruimte en tijd voor het stellen van verdiepingsvragen en dat kan de begeleiding daardoor meer verdieping geven.

In de grafieken van de beeldanalyse met betrekking tot het vragen stellen is duidelijk te zien dat de meeste vragen in de begeleide intervisie betrekking hebben op vaardigheden.

De coach de coach begeleiding laat zien dat de meeste vragen op vaardigheden en identiteit zitten.

Het mooie van deze grafiek is dat je bij de coach de coach begeleiding op alle niveaus vragen ziet. Dit benadrukt het idee achter het model van veranderingsniveaus namelijk, dat de buitenste niveaus de binnenste niveaus beïnvloeden, maar ook dat er een omgekeerde invloed is (Korthagen,2004).

5.2 Conclusie

Je kunt zeggen dat begeleide intervisie met beeld als zowel coach de coach begeleiding met beeld een grote bijdrage leveren aan het professionaliseren van de coach in opleiding, wanneer er in de begeleiding naast beeld ook gebruik wordt gemaakt van (kern)reflectie. Het stellen van goede vragen is bij (kern)reflectie erg belangrijk en vergroot de bijdrage op het gebied van gedragsverandering. Mede door tijd, ruimte en openheid is er in de coach de coach begeleiding⁵ meer mogelijkheid tot het stellen van verdiepingsvragen en daardoor een betere afstemming tussen de verschillende lagen van de veranderingsniveaus. Door een goede afstemming van de verschillende niveaus creëer je een gevoel van welzijn en is het functioneren als coach veel effectiever.

⁵ In mijn onderzoek heb ik gekozen de begeleide intervisie eerder aan te bieden dan de coach de coach begeleiding. In mijn bevindingen is het onbewust effect dat dit kan hebben op de coach de coach begeleiding niet meegenomen.

5.3 Aanbevelingen

Deze aanbevelingen komen voort uit mijn eigen ervaringen tijdens de begeleiding en uit de reacties van de gecoachten uit het open interview (zie ook paragraaf 4.4).

Mijn aanbeveling voor basisschool 'de Meule' ten aanzien van het begeleiden van coaches in opleiding in de toekomst zal gericht zijn op een coach de coach begeleiding. Na de coach de coach begeleiding kan, bij behoefte ,meerdere keren begeleide intervisie gehouden worden. Ook kan na de coach de coach begeleiding de gecoachte op eigen materiaal reflecteren en wanneer nodig op aanvraag met een co-coach opnamen bekijken. Graag wil ik deze aanbeveling onderbouwen.

Momenteel worden de coaches in opleiding ingezet bij het begeleiden van studenten van de PABO. Door intensieve begeleiding (coach de coach begeleiding) kun je van deze coaches professionals maken die breder inzetbaar zijn. Na de coach de coach begeleiding zie ik bij de drie gecoachte personen een enorme groei op alle lagen van de veranderingsniveaus. Ze zijn niet alleen bekwamer geworden in het coachen, maar zijn ook bewuster bezig met het coachen en met hun eigen coach- zijn.

De begeleide intervisie kan daarnaast ingezet worden als middel voor herkenning, van en met elkaar leren en het blijven aanscherpen van de begeleidervaardigheden.

De volgende opmerkingen zijn van de gecoachte personen :

G1:” Wat ik nu geleerd heb kan ik op zoveel gebieden toepassen”.

G2: “Graag zou ik in de toekomst iets meer willen doen met coachen en ook leerkrachten willen coachen”.

G3.” Ik heb nu vertrouwen en weet dat ik het kan en ik wil dit vooral veel gaan doen.”

Mijn aanbeveling voor PABO Fontys te Venlo ten aanzien van coaches in opleiding in de toekomst, zal gericht zijn op: Het opdoen van theoretische kennis in het eerste jaar. Dit is erg belangrijk, veelal omdat betrokkenen vaak nog niet weten wat hen te wachten staat. Naast het opdoen van theoretische kennis zou ik aanbevelen te starten met begeleide intervisie met beeld. Het vroeg starten met het opnemen van gesprekken kan in het begin veel herkenning opleveren voor de student. De gecoachten gaven in het begin van de begeleiding aan dat ze de theoretische kennis niet konden toepassen in de praktijk. De theorie krijgt meer betekenis door praktijkvoorbeelden van eigen coaches in opleiding. Ook worden coaches in

opleiding vertrouwd met de camera en met het reflecteren op beeld. In de opleiding is zelfreflectie erg belangrijk en daarbij kan beeld een ondersteunend middel zijn. In het tweede jaar ook begeleide intervisie met beeld (met eigen opnames) inzetten en van daaruit inzoomen op hulpvragen en starten met coach de coach begeleiding. Dit in het derde en vierde jaar continueren en alle studenten krijgen gedurende de opleiding minimaal één traject van coach de coach begeleiding.

De begeleide intervisie is een goed middel om in te zetten in de coachingsopleiding . Vanwege het laagdrempelige van deze vorm kan er al in het eerste jaar mee gestart worden. Daarnaast kost deze vorm minder tijd en is minder intensief. Om goede coaches af te leveren zal de opleiding toch zeker in het individuele coachen (coach de coach begeleiding) moeten investeren. Deze begeleiding gaat in op de begeleidervaardigheden en op het zelfbeeld van de coach, want met theorie alleen ben je er nog niet. De volgende opmerkingen van de gecoachte personen, spreken boekdelen:

G1:” Dit moeten alle coaches krijgen.”

G2:“ Wij liggen nu al zover vooruit op onze groep en weten zoveel meer, jammer voor hen.”

G3:” Na één bijeenkomst heb ik al meer geleerd dan een heel jaar studie”.

Naast deze aanbevelingen wil ik me ook richten tot Stichting Fortior.

Niet alleen de coaches in opleiding op basisschool ‘de Meule’, maar alle coaches in opleiding en coaches binnen de stichting hebben praktijkbegeleiding nodig. Met behulp van praktijkbegeleiding met beeld krijg je professionele coaches in het onderwijs die een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de onderwijskundige ontwikkelingen binnen de stichting.

Hoofdstuk 6

Evaluatie

In de evaluatie komen achtereenvolgens aan de orde: Het proces en de opbrengst van het onderzoek, wat het onderzoek mijzelf heeft opgeleverd op inhoud, op eigen professionalisering en op mijn praktijk.

6.1 Het proces

Na een goede afsluiting van het eerste jaar wilde ik graag de verdiepende leerroute volgen en leek het me erg waardevol me te verdiepen in SVIB .

Tijdens de eerste praktijkbijeenkomst werd ingezoomd op de onderzoeksvraag. Aan de hand van de (kern)reflectie van Korthagen werd gereflecteerd op je professionele identiteit. Voor mij was al duidelijk uit het klein onderzoek van het afgelopen jaar dat mijn betrokkenheid ligt op het coachen/begeleiden van coaches. Deze begeleiding vind ik enorm waardevol voor het professionaliseren van coaches en daarmee je team. Mijn onderzoeksthema was vanaf het begin duidelijk en daardoor werd de nadruk gelegd op de goede onderzoeksvraag. De eerste Lolbijeenkomsten vond ik warrig en de begeleiders maakten me erg onzeker. Als enige hield ik vast aan mijn oorspronkelijke ideeën. Telkens werd gehamerd op het lezen van de theorie. Ik ben een doener en vanuit het doen ga ik me verdiepen in de theorie. Mij was niet helder welke theorie ik moest gaan lezen en met welk doel. Voor mijn gevoel duurde het formuleren van de onderzoeksvraag te lang en had ik eerder willen beginnen.

Pas tijdens de praktijkbijeenkomst in december '08 waar het onderzoeksontwerp besproken werd met mij als voorbeeld, wist ik dat ik goed zat en dat ik kon beginnen met de verdieping. Het onderzoeksontwerp (bijlage 2) gaf me duidelijkheid over mijn deelvragen en de structuur voor de aanpak. Het ontwerp heb ik uitgewerkt en ik ben van daaruit op zoek gegaan naar passende literatuur.

Na me verdiept te hebben in de literatuur kreeg ik zicht op de drie deelonderzoeken om zo triangulatie aan te kunnen tonen.

Mijn introductie had ik al vrij snel geschreven. De start van het eerste hoofdstuk vond ik het allermoeilijkst. Ik had zaken wel in mijn hoofd, maar kreeg ze niet op papier.

Hierin miste ik een voorbeeld of een uitgebreide leidraad, die me meer houvast kon bieden. Daarnaast had ik het erg druk en kon ik me ook niet lang focussen op iets.

Vanwege de overtuiging dat dit onderzoek een belangrijke bijdrage kan leveren aan coaches in opleiding met betrekking tot hun professionalisering, wist ik mezelf telkens weer op te peppen. Deze overtuiging en het begeleiden gaf me genoeg energie om door te gaan. Gelukkig had ik de literatuur van Kallenberg (2007) en Harinck (2009) gelezen en kon ik deze als leidraad gebruiken.

Na het lezen van de literatuur kon ik starten met het schrijven van het tweede hoofdstuk. Tijdens het schrijven van het tweede hoofdstuk raakte ik in een dip. Privé speelden zaken die mijn aandacht nodig hadden en op mijn werk was het ontzettend druk. Ik kon me wederom niet meer concentreren op het onderzoek.

Na de krokusvakantie kon ik gelukkig de draad weer oppakken en begon ik het onderzoek zelfs leuk te vinden. Het enthousiasme van de gecoachten en de resultaten van de begeleiding gaven me zoveel energie dat ik zelfs in een 'flow' raakte en me moeilijk los kon maken van het onderzoek.

Vooraf Harrinck (2009) en de presentatie van het onderzoek van een van de docenten tijdens een praktijkbijeenkomst hebben me geholpen bij het vinden van de goede methodieken en dataweergave.

Tijdens het hele onderzoek heb ik enorm veel steun gehad van mijn 'critical friends' en mijn LOL-begeleidster, die mij snel feedback op ingezonden stukken gaven. Deze feedback had ik nodig om scherp te blijven en om me te blijven focussen.

6.2 De opbrengst

Dit onderzoek heeft voor meerdere personen iets opgeleverd.

Het heeft de coaches in opleiding op basisschool 'de Meule' een grote bijdrage geleverd aan hun professionalisering als coach. Ze zijn zich bewust van eigen vaardigheden en identiteit en daarnaast hebben ze vertrouwen in eigen kunnen. De basisschool en de coachingsopleiding kunnen met de aanbevelingen uit het onderzoek aan de slag. Ze kunnen met behulp van de aanbeveling een bijdrage leveren aan het professionaliseren van coaches.

Voor mezelf ligt de opbrengst vooral in het aantonen van het belang van praktijkbegeleiding. Mijn onderzoek toont aan dat een theoretische coachingsopleiding niet voldoende is en dat juist praktijkbegeleiding met beeld belangrijk is bij het opleiden van professionele coaches. De opbrengst ligt voor mij ook in mijn rol als begeleider. Als begeleider kan ik een rol spelen tijdens het proces en inhoudelijk kan ik verdieping aanbrengen in de begeleiding.

6.3 Betekenisvol voor mezelf op de inhoud

In dit onderzoek ben ik gestart met het kijken naar mezelf. Korthagen (2008) schrijft in *Leren van binnenuit* dat een goede begeleider/coach zicht moet hebben op zijn eigen lagen in het 'ui-model'. Mijn introductie beschrijft mijn lagen van het 'ui-model'. Dit onderzoek is voor mij als persoon erg belangrijk geweest omdat het laat zien dat datgene dat waardevol en belangrijk is voor mij, ook belangrijk en waardevol kan zijn voor anderen. Mijn overtuigingen en gedrag zorgen voor een bijdrage aan het professionaliseren van coaches in opleiding. Dit geeft me enorm veel voldoening en veel energie. Dit toont ook de grote betrokkenheid van mezelf aan bij dit onderzoek. Deze betrokkenheid is ook een valkuil en maakte het soms lastig om goed te focussen. Mijn onderzoek was al groot en dreigde nog groter te worden, omdat ik zoveel leerde en tegen kwam in de theorie dat enorm boeiend en waardevol was. Ik was blij dat ik op een gegeven moment de rode lijn duidelijk voor ogen had en deze lijn bij de drie deelonderzoeken kon vasthouden. Dit houvast had ik nodig! Voor mij was dat een belangrijk moment in het onderzoek. Door het model van de veranderingsniveaus als rode draad te pakken in het onderzoek, kreeg alles meer diepgang. Ik kon daardoor duidelijk verbanden leggen en dat gaf me een competent gevoel. Ontzettend veel heb ik geleerd uit de theorie. Het is een mooie ervaring om te zien hoe praktijk en theorie zich verhouden. Bij de begeleide intervisie kwam iets anders uit de theorie naar voren dan zichtbaar was in de praktijk. Dit kun je dan verklaren vanuit je eigen ervaringen en gegevens.

Als doener je leerstijl is, moet theorie een duidelijk doel hebben. Nadat voor mij duidelijk was hoe mijn onderzoek eruit ging zien kon ik me pas echt in de theorie verdiepen en wilde ik zoveel mogelijk lezen over mijn onderwerp. Ik heb zeker geleerd dat je theorie nodig hebt om tot diepgang te komen.

6.4 Betekenisvol voor mijn eigen professionalisering

Dit onderzoek afsluitend voel ik me enorm trots over wat ik heb geleerd en over datgene wat ik met het onderzoek heb bereikt. Ik ben vaak diep moeten gaan, maar ik heb nooit het gevoel gehad ermee te willen stoppen. Na een moeizame start was ik bang dat ik de inleverdatum niet ging halen, maar het is me door hard te werken toch gelukt.

Door het vergroten van mijn theoretische kennis op het gebied van kernreflectie en verdiepingsvragen en door het vergroten van de praktische kennis op het gebied van

begeleiding met beeld, voel ik me steeds meer professional worden op het gebied van coachen/begeleiden. In het coachen/begeleiden voel ik mijn kracht en passie. Voor mij staat duidelijk vast dat ik hier mijn toekomst op ga richten.

6.5 Waarde voor de praktijk

De coaches in opleiding begeleiden aankomende leerkrachten en zijn door het inzetten van praktijkbegeleiding met beeld zodanig gegroeid als coach dat ze ook ingezet kunnen worden in het team. Door te leren van eigen kwaliteiten en te vertrouwen op eigen kunnen, zijn coaches in opleiding in staat anderen te begeleiden in hun ontwikkeling.

Op onze school, die in ontwikkeling is, gaan we ervan uit dat elk kind kwaliteiten heeft, ontwikkelbaar en onderwijsbaar is. Mijn onderzoek heeft een bijdrage geleverd aan een meer inclusieve samenleving. Na de praktische uitvoering van mijn onderzoek heb ik er alle vertrouwen in dat de coaches in opleiding op onze school zowel studenten als leerkrachten kunnen begeleiden, zodat ze oog hebben voor de kwaliteiten van elk kind en zo het onderwijs voor elk kind kunnen optimaliseren.

Nawoord

Terugkijkend op het onderzoek ben ik trots op wat ik in een relatief korte periode heb bereikt. Dit was me niet gelukt zonder het grote enthousiasme van de drie coaches in opleiding. Mijn hartelijke dank hiervoor, jullie gaven mij de energie om door te gaan. De 'critical friends' hebben me een grote dienst bewezen door in de beginfase van het onderzoek met me mee te denken en de rode draad in het onderzoek te bewaken. Voor deze feedback ben ik jullie enorm dankbaar. Als laatste wil ik mijn LOLgroep bedanken voor de open en prettige sfeer waarin we konden reflecteren op elkaars werk. Een speciaal woord van dank geef ik aan mijn Lolbegeleidster die zorgde voor een snelle reactie op mijn ingezonden stukken met soms een kritische noot, maar altijd op een positieve en stimulerende wijze.

De literatuurlijst

- Saxion. *Begeleiden en coachen*. Retrieved maart 20, 2009 from <http://saxion.nl/cursus/beg/kort>
- Broek, A. van den (2005). *Coaching*. Egoscoop november 2005, 26-27
- Everhardus, J. (2005-2006). *Training begeleidersvaardigheden*. Fontys PABO Venlo
- Dilts, R. (2006). *Verander je overtuigingen*. Andromena
- Dilts, R. & Bateson, G. (2006) *Logische niveaus van denken*. Retrieved May 27, 2009 from http://www.kessels-smit.nl/info.pl/nl/learning_company/238
- Galen, A. v., Arends, B., Crasborn, J. *Coach de coach*. Zaltbommel
- Harrinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen-Apeldoorn
- Heijkant, C. van den, Quak, G., Swet, J. van, Vloet, K., Vos, K. de, Wegen, R. van der, (2005). *School Video Interactie begeleiding: Van meerdere kanten bekeken*. Antwerpen-Apeldoorn
- Hemmer, M. (2008). *Inclusief onderwijs, speciale bagage voor de leerkracht*. Het jonge kind 35, 322
- Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J., Scheepsma, W. (2007). *Ontwikkeling door onderzoek; een handreiking voor leraren*. Zutphen
- Korthagen, F.A.J. (2001). *Waar doen we het voor? Op zoek naar de essentie van goed lerarenchap*. Utrecht
- Korthagen, F.A.J. & Vasalos, A. (2001). *Competenties of kernkwaliteiten?* Proceedings van het VELON-congres 2001 te Noorwijkerhout (p32-33) Leiden: ICLON, Universiteit Leiden
- Korthagen, F. & Vasalos, A. (2002). *Niveaus in reflectie: Naar maatwerk in beweging*. VELON Tijdschrift voor Lerarenopleiders 23 (1), 29-38
- Korthagen, F. (2004). *Zin en onzin van competentiegericht opleiden*. VELON Tijdschrift voor Lerarenopleiders 25(1), 63-72
- Korthagen, F. & Lagerwerf, B. (2008). *Leren van binnenuit*. Soest
- Lingsma, M. & Scholten, M. (2001). *Coachen op competentieontwikkeling: Coachen boven en onder de waterlijn*. Soest
- Ontwikkelingsgericht Onderwijs*. Retrieved april 21, 2009 from <http://www.kw1c.nl/340/recentestromingen/ontwikkelingsgericht/Ontwikkelings>

[gericht%20onderwijs.doc](#)

Wet BIO. Retrieved February 9,2009 from www.wet-bio.nl.

Withmore ,J. (2000). *Succesvol coachen*. Baarn

Bijlage 1

Vragenlijst open interview en scaling

naam:

coach in opleiding(welk jaar):

datum:

1.Wat wil ik graag dat begeleiding met beeld me oplevert?

-

2.Welk punt geef ik mezelf als coach. 0__ 1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__ 8__ 9__ 10

3.Waar merk/zie ik dat aan?(ervaringen)

-

4.Wat wil ik bereiken?

-

5.Wat vind ik belangrijk?

-

6.Waar loop ik tegen aan?

-

7.Wat heb ik daarvoor nodig?(kernkwaliteiten)

-

8.Wanneer zal ik zien/merken dat ik me heb ontwikkeld?

-

naam:

datum voor start begeleide intervisie:

datum na begeleide intervisie:

datum na coach de coach begeleiding:

Profiel begeleider

Onderstaand is een aantal vaardigheden, eigenschappen van een begeleider genoemd.

Achter genoemde eigenschappen kun je door middel van scaling aangeven in welke mate je beschikt over genoemde vaardigheden.

Deze lijst wordt 3x ingevuld:

1. Ik beschik over de basisattitude :

- | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| • echt | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • inlevend | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • ruimtegevend | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • veiligheid biedend | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • enthousiast | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • relativerend | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • duidelijk | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • stimulerend | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Ik beschik over gespreksvaardigheden, zoals:

- | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| • vragen stellen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • zwijgen en luisteren | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • samenvatten | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • gevoelens reflecteren | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • ordenen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • doorvragen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • vragend toevoegen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • informeren | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • adviseren | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • confronteren | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • beoordelen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

3. Ik beschik over vaardigheden die de begeleiding verdiepen, zoals:

- | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| • conflict hanteren | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • problemen oplossen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • alternatieven ontwikkelen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| • hulp bieden bij keuzes maken | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

4. Welke vaardigheid wil ik verder ontwikkelen?

•

5. Hoe ga ik dit aanpakken?

•

6. Wat/Wie heb ik daarvoor nodig?

Evaluatie na de begeleide intervisie:

datum:

1.Hoe heb ik deze vorm van praktijkbegeleiding ervaren?

-

2.Welk punt geef ik mezelf als coach? 0__ 1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__ 8__ 9__ 10

3.Wat is er veranderd?

-

4.Waar merk ik dat aan?

-

5.Wie/Wat heeft voor deze verandering gezorgd?

-

6.Wat wil ik verder nog bereiken?

-

7.Hoe heb ik de rol van de begeleider ervaren tijdens de begeleide intervisie?

-

Evaluatie na de coach de coach begeleiding:

datum:

1. Wat wil ik graag bereiken (wat is mijn doel?) met dit coach de coach traject?

2. Is er iets veranderd in mijn omgeving?

3. Welk punt geef ik mezelf nu als coach? 0__ 1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__ 8__ 9__ 10

4. Wat is er veranderd?

-

5. Waar merk ik dat aan?

-

6. Wat doet deze verandering met mij?

-

7. Wie/Wat heeft voor deze verandering gezorgd? Kernkwaliteiten?

-

8. Wat wil ik verder nog bereiken?

-

9. Hoe heb ik de rol van de begeleider ervaren tijdens de coach de coach begeleiding ?

-

10. Wat vind ik het grootste verschil tussen beide begeleidingsvormen.

-

11. Wat hebben de begeleidingsvorm mij opgeleverd en waarom?

- begeleide intervisie

- coach de coach begeleiding

12. Wat zou ik aanbevelen?

- voor BS 'de Meule'

- voor PABO Fontys Venlo

13. Waar ligt voor mij in het coachen de grootste betrokkenheid? (Waar doe ik het allemaal voor?)

Bijlage 2 Onderzoeksontwerp

Onderzoek	Theoretische verkenning	Onderzoeksmethodieken	Data verzameling
<p>1. Wat levert praktijkbegeleiding met beeld op voor de coaches in opleiding op BS "de Meule" ?</p> <p>Praktijkbegeleiding met beeld wordt onderzocht op individuele begeleiding en groepsbegeleiding.</p>	<p>1. Welke coachende begeleidingsmethodiek en zijn er?</p> <ul style="list-style-type: none"> Individueel: <ul style="list-style-type: none"> -oplossingsgericht coachen <u>-coach de coach</u> Groep: <ul style="list-style-type: none"> -teamcoaching (<u>begeleide intervisie</u>) -collegiale consultatie 	<p>1. Welke methodiek heeft welke interventies?</p> <p>Wat is het effect individueel en op team?</p>	<p>1. vergelijkingstabellen van methodieken op individueel en groepsniveau. (halen uit de theorie)</p>
<p>2. Wat hebben coaches in opleiding nodig om tot gedragsverandering te komen?</p>	<p>2. Reflectietechnieken:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflectieve leercyclus Kernreflectie 	<p>2. Scaling van vaardigheden vooraf en achteraf bij de coach de coach begeleiding en de begeleide intervisie. Open interview gericht op de kernreflectie van Korthagen en het model van Bateson</p>	<p>2. Scaling en vragenlijst open interview</p>
<p>3. Welke rol heeft de begeleider, wat leidt tot gedragsverandering?</p>	<p>3. Leren en veranderen (gedragsverandering en leergedrag)</p>	<p>3. Vergelijking van het coachen. Beeldmateriaal gebruiken. Welke interventies gebruik ik tijdens individuele coaching en tijdens groepscoaching? Wat is het effect van deze interventies?</p>	<p>3. Beeld (interactieanalyse)</p>
Tijdsplanning:			
Sept.-dec.'08	Dec-jan.'09	Jan.-feb.mrt.'09	April mei.'09

Theoretische verkenning:

1. Begeleidingsmethodieken individueel: coach de coach
groep : begeleide intervisie

- Succesvol coachen door: John Whitmore
- SVIB Van meerdere kanten bekeken door Crala v.d.Heijkant en Rian v.der.Wegen

2. Reflectietechnieken:

- Reflecteren de basis door: Mirjam Groen
- Leercyclus van Kolb (opleiding MDT)
- Kernreflectie van Korthagen (opleiding SVIB)

3. Leren en veranderen:

- Leren van binnenuit door: Fred Korthagen
- Leren en veranderen bij volwassenen door: Sanneke Bolhuis

Bijlage 3

Theorie bekeken op voorwaarden en veranderingsniveaus

Kenmerken van Begeleide intervisie(teamcoaching):

- Van en met elkaar leren
- Afstemming en samenhang
- Laagdrempelig
- Collegiale interactie
- Saamhorigheid
- Gericht op gedrag en vaardigheden

Begeleide intervisie (teamcoaching)			
<i>Betrokkenen</i>	<i>Voorwaarden</i>	<i>Veranderingsniveaus</i>	
		<i>Gedrag en bekwaamheden</i>	<i>Overtuigingen,betrokkenheid en identiteit</i>
Gecoachte	<ul style="list-style-type: none"> -gedeelde verantwoordelijkheid - Door begeleiding in een vertrouwde omgeving worden anderen gestimuleerd.⁷ -Iedereen van de groep is gelijkwaardigheid, maar beslist niet gelijk -Gezamenlijke verantwoordelijkheid om een open sfeer te creëren, naar elkaar luisteren,elkaar waarderen en het respecteren van verschillen.⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> -Inspraak -Betrokkenheid -Verantwoordelijkheid voor eigen denken en handelen aanvaarden. -Gestimuleerd tot creatieve suggesties -Binnen het GROW-model kan beeld inzicht geven in de fase van realiteit - Micro-analyse kan ondersteunend zijn in de fasen van verkennen van de realiteit en het verkennen van opties -Van en met elkaar leren - Gericht op de communicatieve professionaliteit in de drie schalen van professionaliteit 	<ul style="list-style-type: none"> - Bevorderen van zelfachting en intrinsieke motivatie - Zelfachting -Ontdekken van verborgen ' talenten ' -elkaar feedback geven over kernkwaliteiten (kernfeedback)⁹
Praktijk ⁶		+ Fijn om te zien hoe anderen met de	+ Collega's beter/anders leren kennen op een professioneler niveau.

⁶ Reacties uit de praktijk van de gecoachten G1,G2 en G3

⁷ De blauwe tekst bevat vermeldingen uit :Withmore J, 2000,succesvol coachen, Baarn

⁸ De groene tekst bevat vermeldingen uit;Heijkant, C. van.den e.a.(2005) School Video Interactie begeleiding:Van meerdere kanten bekeken,Antwerpen-Apeldoorn

⁹ De rode tekst bevat vermeldingen uit:Korthagen, F. Lagerwerf , B. (2008,p.60) , Leren van binnenuit ,Soest

Begeleide intervisie (teamcoaching)			
<i>Betrokkenen</i>	<i>Voorwaarden</i>	<i>Veranderingsniveaus</i>	
		Gedrag en bekwaamheden	Overtuigingen,betrokkenheid en identiteit
G1/G2/ G3		<p>coaching bezig zijn,veel is herkenbaar.</p> <p>+Meerdere feedback van verschillende personen.</p> <p>-Je moet je ook richten op de ander, er is minder tijd voor mijn traject. Er is niet de tijd en de aandacht voor mij alleen.</p> <p>+Deze vorm van begeleiden erg fijn ervaren , ik heb er veel van geleerd.</p> <p>+ Erg prettig</p> <p>+Met behulp van de opnames krijg je een goed beeld van je eigen functioneren.</p> <p>+Je ziet op beeld waar de problemen liggen en je bent daardoor minder tijd kwijt aan het uitleggen van het probleem.</p> <p>+ Meer wisselwerking doordat je met meerdere personen bent.</p> <p>+ Herkenning</p>	<p>-Ik voelde me vaak opgelaten ten opzichte van de anderen.</p> <p>- Het niveau bleef gemiddeld, het heeft me minder opgeleverd omdat de tijd per persoon minder was en minder intensief was.</p> <p>+ Door de beelden en de gesprekken heb ik inzicht gekregen in de manier waarop ik confrontatie 'ontloop' en hoe ik mezelf laat vastlopen.</p>
Begeleider	<p>- Deskundigheid van de coach is geen vereiste en kan zelfs het coachende proces in de weg staan.- Open eerlijk zijn,zodoende een sfeer van vertrouwen creëren.</p> <p>- Vertrouwen en betrouwbaarheid uitstralen.</p> <p>-Alleen al door</p>	<p>- Het gedrag van de begeleider zal worden opgevat als een 'model' voor hun eigen handelen.</p> <p>- Iedereen moet uitgenodigd worden een bijdrage te leveren.</p> <p>- Het vergroten van het bewustzijn leidt naar het vergroten van vaardigheid</p>	<p>- Met begeleiding haal je als begeleider het beste bij de gecoachte naar boven door middel van vragen en bevragen op overtuiging en identiteit om gedrag te veranderen.</p> <p>-Als begeleider kun je een rol hebben op het proces en de inhoud. In de literatuur over begeleide intervisie wordt benadrukt dat de begeleider geen</p>

Begeleide intervisie (teamcoaching)			
<i>Betrokkenen</i>	<i>Voorwaarden</i>	<i>Veranderingsniveaus</i>	
		Gedrag en bekwaamheden	Overtuigingen,betrokkenheid en identiteit
	<p>iemand een vraag te stellen , geef je aan dat je die persoon en zijn antwoord waardeert.</p> <p>-Werken via een vast model zodat de structuur voor ieder duidelijk is en blijft (bv. GROW-model)</p> <p>-Bij het samenstellen van de groep is het belangrijk dat deze iets gemeenschappelijk hebben.</p> <p>- Beschrijvende termen gebruiken en proberen niet te beoordelen.</p> <p>-De coach is de procesbegeleider. Als begeleider heb je een aandeel bij de analyse van de beelden</p> <p>-Maak de ander verantwoordelijk voor de beelden die bekeken worden .</p> <p>-Goede aandacht voor de beurtverdeling er moet aandacht zijn voor het individu en voor de groep.</p> <p>-eigenschappen van de begeleider: Geduldig,objectief,be hulpzaam,belangstellend,luisteren,opmerkzaam,bewust,bewust van zichzelf,aandacht,go</p>	<p>-Stellen van de goede vragen</p> <p>-Duidelijke volgorde in de vragen in het GROW-model: doel van de begeleiding(Goal), de werkelijkheid toetsen om de huidige situatie te evalueren(Realiteit), opties(Opties), wat er moet worden gedaan, wanneer en door wie(Wil) .</p> <p>-Vaardigheden van de coach: Luisteren,vragen stellen en een open houding</p> <p>-Afstemmen op de ander en daarop voort borduren.</p> <p>-De beurtverdeling is erg belangrijk</p>	<p>inhoudelijk aandeel heeft. De deskundigheid van de begeleider kan echter wel een inhoudelijk aandeel hebben. Deze deskundigheid is echter niet meer of minder dan die van anderen.</p>

Begeleide intervisie (teamcoaching)			
<i>Betrokkenen</i>	<i>Voorwaarden</i>	<i>Veranderingsniveaus</i>	
		<i>Gedrag en bekwaamheden</i>	<i>Overtuigingen,betrokkenheid en identiteit</i>
Praktijk G1/G2/ G3	ed geheugen	+De begeleider is op de achtergrond aanwezig. Alleen sturend op het proces en niet op de inhoud. +Deze vond ik erg positief ,ik voelde me echt op mijn gemak. +Ik vond de begeleiding goed ,rustig en niet sturend.	+Op de momenten dat de rol van de begeleider wel op inhoudelijk vlak kwamen werd dat duidelijk door de begeleider aangegeven.

Kenmerken van de Coach de coach begeleiding (individuele coaching):

- Veiligheid
- Dieper in de fases van kernreflectie
- Begeleiding en afstemmen op de hulpvraag van de gecoachte.
- Alle aandacht voor één persoon
- Gericht op persoonlijk ontwikkelingsmogelijkheden die in de diepere niveaus van persoonlijkheid gelegen zijn.

Coach de coach begeleiding (individuele coaching)			
<i>Betrokkenen</i>	<i>Voorwaarden</i>	<i>Veranderingsniveaus</i>	
		<i>Gedrag en bekwaamheden</i>	<i>Overtuigingen,betrokkenheid en identiteit</i>
Gecoachte	- Duidelijke leervraag hebben. - Vrijwillig -Zelf verantwoording nemen voor eigen handelen/doen. -Zich veilig voelen. -Open staan voor. - Opnamen kunnen/willen maken. -Tijd investering kunnen en willen doen.	-Verantwoordelijkheid voor ons denken en handelen aanvaarden - Beeld kan ondersteunend zijn in fase 2 van de kernreflectie, ervaringen concreet waar te nemen en te ervaren. - Gericht op de communicatieve professionaliteit in de drie schalen van	- Bevorderen van zelfachting en intrinsieke motivatie - Zelfachting -Ontdekken van verborgen ' talenten ' -Micro-analyse kan een plaats krijgen in fase drie en vier van de kernreflectie, het kan helpen om tot verdieping te komen,doordat je bevraagd op overtuigingen en betrokkenheid.

Coach de coach begeleiding (individuele coaching)			
Betrokkenen	Voorwaarden	Veranderingsniveaus	
		Gedrag en bekwaamheden	Overtuigingen,betrokkenheid en identiteit
Praktijk G1/G2 /G3		professionaliteit.	<ul style="list-style-type: none"> + De leerervaring is intensiever en heeft een grotere opbrengst , je zit snel in de diepere lagen van het model van Bateson. + Je eigen beeldvorming rondom coachen is in gang gezet . +Grotere meerwaarde doordat ik het gevoel heb sterker te groeien + In korte tijd een grote ontwikkelingsstoot. + deze vorm is persoonlijker, confronterend ,intensiever en gaat dieper in op je persoon. +Inzicht krijgen in het loslaten en zien welke positieve uitwerking dit heeft
Begeleider	<ul style="list-style-type: none"> -Open eerlijk zijn,zodoende een sfeer van vertrouwen creëren. - Vertrouwen en betrouwbaarheid uitstralen -Alleen al door iemand een vraag te stellen , geef je aan dat je die persoon en zijn antwoord waardeert -Maak de ander verantwoordelijk voor de beelden die bekeken worden Zicht hebben op je eigen 	<ul style="list-style-type: none"> -Het vergroten van het bewustzijn leidt naar het vergroten van vaardigheid -Stellen van de goede vragen -Vaardigheden van de coach: Luisteren,vragen stellen en een open houding -Afstemmen op de ander en daarop voort borduren. 	<ul style="list-style-type: none"> -Met begeleiding haal je als begeleider het beste bij de gecoachte naar boven - Als begeleider moet je bewust zijn van de diepere lagen bij jezelf, dan pas kun je deze bij anderen herkennen en ze daarop coachen. -Activerende houding

Coach de coach begeleiding (individuele coaching)			
<i>Betrokkenen</i>	<i>Voorwaarden</i>	<i>Veranderingsniveaus</i>	
		Gedrag en bekwaamheden	Overtuigingen,betrokkenheid en identiteit
Praktijk G1/G2 /G3	begeleidingsvaardigheden en valkuilen. - eigenschappen van de begeleider: Geduldig,objectief,behulpzaam,belangstellend,luisteren,opmerkzaam,bewust,bewust van zichzelf,aandacht,goed geheugen		+ Voelde de aanwezigheid van de begeleider bijna niet ,omdat ik zo verdiept bezig ben geweest met mijn eigen reflectie, had ik bijna niet in de gaten dat ze vragen stelde. Door het herhalen van wat ik heb gezegd en korte vragen bleef ik diep in mijn reflectie . + Fijn,door de goede vragen te stellen liet ze mijn kritisch denken en kwam ik vaak tot conclusies waar ik nooit aan had gedacht. + Goed, stimulerend. Het is persoonlijker en er is meer tijd om verder en dieper in te gaan op wat speelt. + Het is confronterend op een positieve manier

Bijlage 4

Open interview en scaling met betrekking tot kernreflectie en de veranderingsniveaus

G 1 (vierde jaars coach in opleiding))	Januari 2009 Open interview start onderzoek.	Maart/april 2009 Open interview na begeleide intervisie met beeld.	Mei 2009 Open interview na coach de coach begeleiding met beeld.
1. Waar sta je nu? Omgeving (waar heb je mee te maken?)	Ik ben deelteamleider van de onderbouw op basisschool 'de Meule' Ik begeleid een vierde jaars studente van de PABO Fontys Venlo	idem	idem
2a. Wat wil je graag bereiken?	Bewuster coachen op activeren. De balans tussen activeren en compenseren vinden en toepassen	Het stellen van enkelvoudige vragen. Nu stel ik vaker meerdere verschillende vragen achter elkaar, waardoor de student in de war kan raken. Het eigenaarschap wil ik bij de student laten liggen. Rust creëren.	Ik wil graag het eigenaarschap bij de student laten liggen. Zwijgen en luisteren en daarbij aansluiten. Meer rust creëren voor en tijdens het gesprek.
2b. Hoe beperk je jezelf om	Omgaan met mijn frustratie, ik kan anderen niet altijd	Tijdens een coachingsgesprek merk ik soms al of iets	Mijn ideaalplaatje van de coach is bijgesteld, belangrijk is dat het bij

<p>dat te bereiken?</p> <p>Gedrag (Wat doe je?)</p>	<p>sturen.</p>	<p>goed of minder goed ging.</p>	<p>me moet passen. De mijne is misschien soms anders dan die in mijn ideaalplaatje stond, maar ik heb gezien dat het zo goed is. Het voelt goed en het pakt ook nog goed uit.</p>
<p>Bekwaamheden (Wat kun je?)</p> <p>Januari 2009: 7</p> <p>Maart/april 2009: 7</p> <p>Mei 2009: 7 of (7)</p>	<p>1. Ik beschik over de basisattitude :</p> <ul style="list-style-type: none"> • echt • inlevend • ruimtegevend • veiligheid biedend • enthousiast • relativerend • duidelijk • stimulerend <p>2. Ik beschik over gespreksvaardigheden, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vragen stellen • zwijgen en luisteren • samenvatten • gevoelens reflecteren • ordenen • doorvragen • vragend toevoegen • informeren • adviseren • confronteren • beoordelen <p>3. Ik beschik over vaardigheden die de begeleiding verdiepen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conflict hanteren • problemen oplossen • alternatieven ontwikkelen • hulp bieden bij keuzes maken 	<p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 5 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 3 _ 4 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 5 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 _ 8 _ 9 _ 10 0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 6 7 8 _ 9 _ 10</p>	
<p>3. Welke kernkwaliteit is nodig om de beperking te overwinnen?</p>	<p>Rust, Structureren in aanpak, Feedback van mezelf en anderen, Reflecteren, Ruimtegeven, Zwijgen en luisteren.</p>		<p>Het bij mezelf blijven is erg belangrijk voor mij geweest. Meer innerlijke rust.</p>
<p>Overtuig-</p>	<p>Rechtvaardigheid,</p>		

ing (waar geloof jij in?)	Dingen voor 100 % willen doen.		
4.Hoe kun je deze kernkwaliteiten inzetten?	Door middel van zelfreflectie bewust bezig zijn. Reageren op de reacties van de student.	Reflectie op mijn eigen handelen.	Ik wil bepaalde vaardigheden bewust gaan uitproberen met de nadruk op uitproberen en bekijken welke ik in mijn pakketje kan opnemen. Het benoemen van handelingen/gevoelens van de student en die van mezelf .
5.Hoe wil je hiermee experimenteren?	Oefenen met begeleide intervisie	Feedback op mijn handelen door directe collega's	Ik wil verder gaan op de ingeslagen weg, blijven oefenen met mijn aandachtspunten en geregeld hierop reflecteren. Ook na de begeleiding wil ik geregeld video-opnamen maken om te reflecteren op mijn rol en mijn inzet van vaardigheden.
Identiteit (hoe zie jij jezelf?) Welk punt geef je jezelf als	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 De koppeling tussen theorie en praktijk moet nog meer geautomatiseerd worden.	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 Ik zie duidelijker dan voorheen waar mijn valkuilen zitten, maar zie ook duidelijker hoe ik anders zou kunnen.	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 Ik heb nu vaker na een gesprek een goed gevoel en kom uit het gesprek met de opmerking dat het 'een

coach op de schaal van 1-10.	Balans tussen activeren en compenseren is niet altijd goed.	Ik ben bewuster geworden van mijn rol binnen de coaching	goed gesprek' was. Ik zie terug op de beelden hoe de student reageert en zie ook mijn eigen reactie daar weer op.
Betrokkenheid (Waar doe je het allemaal voor?)			Ik vind het erg belangrijk dat de studenten de juiste 'tools' meekrijgen. Ik wil in mijn begeleiding hun een stuk vertrouwen en positief zelfbeeld meegeven. Verder vind ik het belangrijk om medemensen een stuk sterker te maken, zodat ze vertrouwen hebben in eigen kunnen. Daarnaast doe ik het ook voor mezelf. Het geeft een goed gevoel om bij te dragen aan de ontwikkeling van een ander. Bij studenten zijn vaak snel grote stappen zichtbaar.

G 2 (tweede jaars coach in opleiding)	Januari 2009 Open interview start onderzoek.	Maart/april 2009 Open interview na begeleide intervisie met beeld.	Mei 2009 Open interview na coach de coach begeleiding met beeld.
1. Waar sta je nu? Omge- Ving (waar heb je mee te maken?)	Ik ben leerkracht van groep 3 op basisschool 'de Meule'. Daarnaast begeleid ik een tweede jaars studente van PABO Fontys Venlo.	idem	idem
2a. Wat wil je graag bereiken?	Tips en handreikingen krijgen. De scherpe kanten eraf halen en verfijnen.	Door middel van goede vragen stellen de ander zoveel mogelijk te activeren (hierbij hoort een goede voorbereiding). Ik wil graag dat een gesprek soepel verloopt en eigenlijk voor mijn gevoel vanzelf gaat.	Ik wil me verder gaan verdiepen in het stellen van goede vragen. Ook zal ik proberen om niet te snel met oplossingen te komen en moet ik proberen " in mijn hoofd leeg te zijn".
2b. Hoe beperk je jezelf om dat te bereiken? Gedrag (Wat doe je?)	In de communicatie naar anderen, die hun afspraak niet nakomen. Hoe moet ik de confrontatie aanpakken? Mijn eigen frustratie in zake.	Ik ben veel meer ontspannen.	Ik ben trots op mezelf en heb meer zelfvertrouwen .
Bekwaam heden	1. Ik beschik over de basisattitude : <ul style="list-style-type: none"> • echt • inlevend 		
		0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10	0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10

<p>heden (Wat kun je?)</p> <p>Januari 2009: 7</p> <p>Maart/april 2009: 7</p> <p>Mei 2009: 7 of (7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ruimtegevend • veiligheid biedend • enthousiast • relativerend • duidelijk • stimulerend <p>2. Ik beschik over gespreksvaardigheden, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vragen stellen • zwijgen en luisteren • samenvatten • gevoelens reflecteren • ordenen • doorvragen • vragend toevoegen • informeren • adviseren • confronteren • beoordelen <p>3. Ik beschik over vaardigheden die de begeleiding verdiepen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conflict hanteren • problemen oplossen • alternatieven ontwikkelen • hulp bieden bij keuzes maken 	<p>0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10</p> <p>0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10</p> <p>0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 0_1_2_3_4_5_6_7_8_9_10</p>	
<p>3. Welke kernkwaliteit is nodig om de beperking te overwinnen?</p>	<p>Zicht en inzicht op mijn kwaliteiten door het invullen van het kernkwadrant op http://www.atlasloopbaan.nl/</p> <p>Met betrekking tot mijn allergie.</p> <p>Goede vragen stellen en luisteren.</p>		<p>Ik vertrouw er veel meer op dat het goed gaat zonder krampachtig de 'tools' (theorie) erbij te betrekken.</p>
<p>Overtuiging (waar geloof jij in?)</p>	<p>Eerlijkheid, Zelfreflectie, Afspraken maken, Op tijd komen, Structureren, Orde en netheid.</p>		
<p>4. Hoe kun je deze kernkwalite-</p>	<p>Tijdens de start van een gesprek ,zodat ik me zekerder ga</p>		<p>Ik kan kritisch naar mezelf en naar de reactie van de</p>

teiten inzetten?	voelen.		gecoachte kijken. Ik kan reflecteren en handelen naar wat niet goed ging of net wel goed ging. Ik wil iedereen kunnen coachen.
5.Hoe wil je hiermee experimenteren?	Door veel te oefenen. Theorie	Door te reflecteren op videobeelden en door middel van feedback door anderen.	Met hulp van videobeelden en feedback . Ik wil na het traject video opnamen blijven maken en reflecteren op mijn handelen.
Identiteit (hoe zie jij jezelf?) Welk punt geef je jezelf als coach op de schaal van 1-10.	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 Ik heb moeite met opstarten. Ik doe veel onbewust en vooral op intuïtie Ik ben vaker sturend	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 Ik voel me zekerder en ben bewuster bezig met alles. Ik probeer in mijn hoofd leeg te zijn.	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 Ik ben bewust geworden van het belang om je hoofd 'leeg' te hebben, dit pas ik nu toe .
Betrokkenheid (Waar doe je het allemaal voor?)			Ik word trots als ik de ander zie groeien en zie ontwikkelen. Zelf ontwikkel je ook elke weer een beetje meer.

G 3 (tweede jaars coach in opleiding)	Januari 2009 Open interview start onderzoek.	Maart/april 2009 Open interview na begeleide intervisie met beeld.	Mei 2009 Open interview na coach de coach begeleiding met beeld.
1. Waar sta je nu? Omge- Ving (waar heb je mee te maken?)	Ik ben leerkracht van groep ½ op basisschool ‘ de Meule’ en ik begeleid een derde jaars studente van de PABO Fontys Venlo	idem	Idem
2a. Wat wil je graag bereiken?	Ik zou graag willen weten hoe ik over kom. Klopt het beeld wat ik zie , met mijn eigen beeld.	Ik wil zicht krijgen op hoever ik ben. Bevestiging van de vaardigheden die ik al beheers en die goed gaan en zicht op vaardigheden die ik verder moet ontwikkelen	Ik zou graag de theorie op een ontspannen manier willen toepassen in mijn gesprek. Graag wil mijn gesprek goed voorbereiden, maar in het gesprek ‘ mijn hoofd leeg ‘ hebben zodat ik niet teveel ga sturen.
2b. Hoe beperk je jezelf om dat te bereiken? Gedrag (Wat doe je?	Ik loop vast wanneer ik anderen wil confronteren met iets. Het brengen van de slechte boodschap vind ik erg moeilijk.	Ik wilde theorie geforceerd toepassen en ben daardoor niet ontspannen. Doordat ‘mijn hoofd niet leeg is’ stuur ik het gesprek teveel.	Ik zie dat het gesprek een positief resultaat oplevert voor de studente en dat geeft mij een tevreden gevoel na afloop van het gesprek.
Bekwaam heden	1. Ik beschik over de basisattitude : <ul style="list-style-type: none"> • echt • inlevend <div style="text-align: right;"> 0__1__2__3__4__5__6__7__<input checked="" type="checkbox"/>__9__10 0__1__2__3__4__5__6__7__<input checked="" type="checkbox"/>__9__10 </div>		

<p>heden (Wat kun je?) *Start Januari 2009: 7 *Na begeleide intervisie Maart/april 2009: 7 *Na coach de coach begeleiding Mei 2009: 7 of (7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ruimtegevend • veiligheid biedend • enthousiast • relativerend • duidelijk • stimulerend <p>2. Ik beschik over gespreksvaardigheden, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vragen stellen • zwijgen en luisteren • samenvatten • gevoelens reflecteren • ordenen • doorvragen • vragend toevoegen • informeren • adviseren • confronteren • beoordelen <p>3. Ik beschik over vaardigheden die de begeleiding verdiepen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conflict hanteren • problemen oplossen • alternatieven ontwikkelen • hulp bieden bij keuzes maken 	<p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p> <p>0 _ 1 _ 2 _ 3 _ 4 _ 5 _ 6 _ 7 _ 8 _ 9 _ 10</p>	
<p>3. Welke kernkwaliteit is nodig om de beperking te overwinnen?</p>	<p>Zekerheid, Onafhankelijkheid, Hoe goed vind ik mezelf (eigen waarde)? Confronteren</p>		<p>Door het beeld materiaal te bekijken en de gesprekken hierbij ontstaat bij mij het bewustzijn van mijn goede kwaliteiten</p>
<p>Overtuiging (waar geloof jij in?)</p>	<p>Elkaar respecteren. niet anderen jouw mening opleggen, iedereen is gelijk. Ik kan me open blijven stellen voor de ander.</p>		

4.Hoe kun je deze kernkwaliteiten inzetten?	Rustig blijven in een gesprek en ook de rust vinden. Het stellen van vragen moet een gewoonte worden.		Ik wil mijn kwaliteiten verder blijven ontwikkelen. Ik wil bewust blijven confronteren en ik wil zicht krijgen op de interventies die ik toepas.
5.Hoe wil je hiermee experimenteren?	Bewustwording, Door te doen, Zelfobservatie, Terugkoppeling.	Door te reflecteren op videobeelden en de feedback van anderen. Door het doen (uitproberen).	Ik wil na de begeleiding video opnamen blijven maken en de beelden bekijken op interventies die ik toepas.
Identiteit (hoe zie jij jezelf?) Welk punt geef je jezelf als coach op de schaal van 1-10.	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 De basisvaardigheden bezit ik wel, maar de vaardigheden uit de theorie krijg ik nog niet toegepast.	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 Ik ben me bewuster geworden op welke manier ik confrontatie omzeil, uit de weg ga. Verder merk ik dat ik de theorie uit de opleiding bewuster ga toepassen.	1_2_3_4_5_6_7_8_9_10 Ik ben meer ontspannen en heb mijn hoofd niet meer vol ideeën van wat moet. Ik kan gemakkelijker confronteren en ik kan de theorie loslaten. Ik laat de ander meer uitpraten.
Betrokkenheid (Waar doe je het allemaal voor?)			Voor mezelf, ik voel me daar goed bij. Het begeleiden van anderen , ze een stukje op de goede weg helpen geeft me

			voldoening. Het geeft me ook perspectief.
--	--	--	---

Bijlage 5

Beeldanalyse begeleide intervisie

Begeleide intervisie met beeld	
1 ^e gesprek met G 2 (opname MOV12 A, 00.00 min. – 1. min.) G 3 (opname MOV12C, 00.00 min.- 1.18.20 min.)	
11-2-2009	
	Boven de waterlijn
Kennis G2 Omgeving en gedrag (Wat kom je tegen? Wat doe je?)	43.10 “ Zie je wat H. bedoelde?”
Vaardigheden G2 Bekwaamheden (Wat kun je?)	39.36 “ Wat zie je?” 40.17 “ Wat valt je op aan S.?” 40.32 “ Hoe is haar houding?” 43.19 “ Wat doet zij?” 44.26 “Waar zie je dat bij haar heel sterk aan?” 46.59 “Wat valt je op?” 47.10 “Waar zie je dat aan?” 49.49 “Wat valtop?” 51.05 “ Wat heeft ervoor gezorgd dat ze nu weer actief is?” 54.17 “ Wat heb je toen gedaan?” 56.48 “ Wat zou je kunnen doen?” 1.00.31” Wat neem je concreet meehieruit?”
	G3 19.50 “ Wat valt je op?” 20.03 “ Wat zie je bij J.?” 20.14 “ Ze maakt geen oogcontact?” 20.40 “ Waar zou dat aan kunnen liggen?” 23.12 “ Wat zie je?” 23.56 “ Waar zie je dat aan?” 24.44 “Dat zie je wel bij haar?” 27.27 “ Is ze weg van jou?” 28.53 “ Heb je haar nog?” 30.20 “ Als je nu de beelden ziet, wat zie je?” 33.05 “ Wat zie je?” 38.10 “ Wat zie je?” 47.26 “ Wat zie je aan haar houding?” 50.46 “ Merk je dat hier ook?” 51.31 “ Waardoor gebeurt dat, denk je?” 52.41 “ Wat zie je bij haar?” 53.00 “ Wat gaat J. doen?”

		54.00 " Heb je het gezien?" 54.36 " Geef je haar de ruimte om te antwoorden?" 1.00.37 " Is dat een goede vraag?" 1.08.32 " Kun je concreet zeggen wat je gaat doen?"
		Onder de waterlijn
Zelfbeeld Overtuigingen (Waar geloof jij in?)	G2	43.54 "Kun je daar iets mee?" 47.27 "Waar zou dat mee te maken hebben?" 58.10 " Had je bewust van te voren nagedacht om dit te gebruiken?" 1.00.01 "Dit geeft jou bevestiging,hè?"
	G3	29.55 " Je eigen beleving zegt iets anders dan wat je op beeld ziet?" 31.53 " Je zegt, ik sus het af?" 32.16 " Ga je voor haar invullen?" 34.04 " Als je dit ziet ,wat doet dat met jou?" 34.10 " Was je in het gesprek bewust van haar reactie?" 34.52 " Heeft je eigen gedachten over dit gesprek je belemmert?"
Normen en waarden Overtuigingen (Waar geloof jij in?)	G2	52.49 " Had je hier nog iets mee willen doen?"
Eigen-schappen overtuigingen Identiteit (Hoe zie je jezelf?)	G2	58.40 " Waarom vond jij de ander het zo goed doen?"
Motieven Betrokkenheid (Waar doe je het allemaal voor?)		

Opmerking: Deze gesprekken duurden erg lang vanwege de uitleg van te voren over het GROW-model dat we gingen gebruiken en vanwege de techniek . We konden met de afstandsbediening op een gegeven moment er langzaam doorspoelen.

Begeleide intervisie met beeld 2^e gesprek met G 3 (opname MOVO 24, 00.00 min.- 45.00 min.) G 2 (opname MOVO 25, 00.00 min. – 16.30 min.) en G 1 (opname MOVO 25, 18.15 min-36.00 min) 12-03-2009	
	Boven de waterlijn
Kennis Omgeving en	G3
	37.30 " Vind je dit een mooi aandachtspunt om aan te gaan werken in het persoonlijk traject?"

<p>gedrag (Wat kom je tegen? Wat doe je?)</p>	<p>07.35 “ Wil je met ons een fragment klein bekijken?” 13.29 “ Wat ga je nu meenemen?”</p>
<p>Vaardigheden G3 Bekwaamheden (Wat kun je?)</p>	<p>11.40 “ Waar zie je dat aan?” 15.39 “ Heeft J. er last van?” 17.48 “ Wil je daarmee verder gaan?” 17.55 “ Wil je dit stuk klein haan bekijken?” 20.00 “ Als je nu kijkt ,wat zie je dan?” 21.02 “ Wat deed J.?” 21.49 “ Wat zie je bij J.?” 22.44 “ Wil je dit nog een keertje zien?” 24.12 “ Heb je het gezien?” 26.30 “ Je wilt het duidelijk maken voor haar, hoor je wat je nu zegt?” 28.40 “ Waarom ,komt er dan niet zoveel uit haar?” 29.55 “ Waarom doet ze dat?”</p> <p>G2 04.18 “ Wat zag je bij haar?” 04.36 “ Waardoor had je de rust in je hoofd?”</p> <p>G1 28.50 “ Kijk eens even terug en wat zie je?” 31.00 “ Wat zie je?” 32.09 “ Wat ben je allemaal aan het schrijven?” 34.38 “ Wat wil je gaan doen?”</p>
Onder de waterlijn	
<p>Zelfbeeld G3 Overtuigingen (Waar geloof jij in?)</p>	<p>27.15 “ Je wilt het heel graag goed doen,hè?” 36.13 “ Is het iets voor jou om zaken meer los te laten?”</p> <p>06.02 “ Heb je hard gewerkt?”</p> <p>29.35 “ Van wie moet het antwoord zijn ? Van jou of van de student?”</p> <p>32.50 “ Ben je haar POP aan het schrijven?”</p> <p>33.43” Je schrijft voor jezelf?”</p>
<p>Normen en waarden G3 Overtuigingen (Waar geloof jij in?)</p>	<p>33.51 “ Zou dat beter bij jou passen als persoon?” 43.10 “ Zit dit sterk in jou als persoon?”</p>

Eigen- schappen overtuig- ingen Identiteit (Hoe zie je jezelf?)	G3 G2	33.20 “ Hoe voel jij je in dit gesprek?” 05.56 “ welk gevoel had je achteraf?”
Motieven Betrokkenheid (Waar doe je het allemaal voor?	G3	34.57 “ Is daar iets te halen voor jou?”

Bijlage 6

Beeldanalyse coach de coach begeleiding

Coach de coach begeleiding met beeld met beeld 2^e gesprek met G1 21-04-'09 MOVO36 00.00 min.- 47.17 min.	
	Boven de waterlijn
Kennis Omgeving en gedrag (Wat kom je tegen? Wat doe je?)	00.36 " Wil jezelf de aandachtspunten van de vorige keer herhalen?" 01.13 " Heb je iets specifiek gedaan voordat je aan het gesprek begon?"
Vaardigheden Bekwaamheden (Wat kun je?)	03.28 " Waar wil je mee starten?" 04.10 " Je had in begin wel de rust?" 05.37 " waar zie je dat aan?" 06.34 " Hoe vond je de start gaan?" 08.06 " Hoe reageert K. hierop?" 08.58 " Waarom doet ze dat?" 18.30 " hoe zou zij dit stukje ervaren?" 24.38 " Wat zie je bij K.?" 25.47 " Had je nu je dit terugkijkt het gevoel dat ze wilde vertellen?" 25.56 " Kun jij benoemen hoe zij hier nu zit?" 29.20 " Hoe raak je nu op de praktische kant?" 40.28 " Heb je een idee hoe je dit anders zou kunnen aanpakken?" 41.50 " Zou je er iets mee kunnen?" 45.32 " Gaan we dit punt meenemen?"
	Onder de waterlijn
Zelfbeeld Overtuigingen (Waar geloof jij in?)	01.48 " Hoe voelde dat, dat je van te voren niet had uitgestippeld?" 02.28 " Je had er wel vertrouwen in?" 06.59 " Voor jou gevoel is het niet gelukt?" 07.42 " Wie is er aan het werk?" 09.11 " Ligt het bij jou of bij haar?"
Normen en waarden Overtuigingen (Waar geloof jij in?)	09.48 " Hoe komt dat dat jij dat zo voelt?" 10.00 " Het voelt alsof het bij jou ligt?" 16.28 " Heb jij geordend, of zij?" 30.31 " Zou het te maken kunnen hebben met een stuk reactie van haar? Dat je daar op reageert?"
Eigen-schappen overtuigingen Identiteit (Hoe zie je	10.12 " Vond je het moeilijk om bij haar neer te leggen?" 12.48 " Jij vindt het heel belangrijk,zou je hier iets mee kunnen doen?" 13.47 " Voor je eigen onrust?" 17.30 " Denk je dat je er een beter gevoel over zou hebben?" 31.50 " Heb je dit nodig?"

jezelf?)	37.10 “ En dat heeft te maken met..?” 41.12 “ Wat zorgt ervoor dat dat niet gebeurt?” 41.34 “ Je bent heel gevoelig voor het hulpbehoevende van haar?”
Motieven Betrokkenheid (Waar doe je het allemaal voor?)	24.10 “ Hoe komt dat nou , dat jij dit doet?” 41.12 “ Dit zit een heel stuk in je,hè?”

Coach de coach begeleiding met beeld met beeld 2^e gesprek met G2 23-04-'09 MOVO3A 00.00 min.- 44.05 min.	
	Boven de waterlijn
Kennis Omgeving en gedrag (Wat kom je tegen? Wat doe je?)	00.49 “ Kun je de punten waar je aan gewerkt hebt, nog een duidelijk herhalen?”
Vaardigheden Bekwaamheden (Wat kun je?)	01.20 “ Daar heb je ook op geselecteerd?” 01.40 “ Heb jezelf al iets gezien?” 05.10 “ Als je kijkt naar de beurtverdeling wat zie je?” 05.38 “ Wanneer je kijkt naar haar houding?” 11.14 “ Heeft zij de hulp in eerste instantie bij jou gevraagd?” 16.24 “ Let eens op haar reactie?” 17.23 “ Hoort ze jou hier?” 18.06 “ Wanneer je dit stukje terug kunt pakken,zou je het op een andere manier willen aanpakken?” 19.10 “ Hoe zou je ervoor kunnen zorgen dat je hoofd leeg blijft?” 26.41 “ Wat zou je kunnen doen?” 35.06 “ Benoemen zou jou wél helpen?” 36.06 “ Daar kun je voor het volgend gesprek iets mee?” 37.24 “ Als ik terug kijk naar je hulpvraag bij de intake, hoe zie je dat nu?”
	Onder de waterlijn
Zelfbeeld Overtuigingen (Waar geloof jij in?)	05.57 “ Het feit dat je het in het gesprek bewust merkt zorgt dat je toch even moet opletten,hè?” 10.10 “ Het is wel iets waar je bewust mee bezig bent?” 19.43 “ Mag je dan niet meer je eigen ding doen?” 21.23 “ Was je nu minder gefocust?” 25.57 “ Het geeft aan dat je al ver in de bewustwording zit, hè?” 40.48 “ Voor jou is het vooral inoefenen nu, hé?”
Normen en waarden Overtuigingen (Waar geloof jij in?)	03.57 “ Hoe kwam je bij dat gevoel, dat je voelde dat zij jouw niet begreep?” 18.36 “ Waar zou dat mee te maken kunnen hebben?” 21.37 “ Waar heeft dan nu mee te maken? Kun je dat verklaren?”

	42.07 “ Waarom denk je dat?”
Eigen- schappen overtuig- ingen Identiteit (Hoe zie je jezelf?)	10.33 “ Wat maakt het nou specifiek dat je zoveel praat? 10.38 “ Wat is het dat jij de neiging hebt om te gaan invullen voor haar?” 11.36 “ Wat in haar zorgt ervoor dat jij dit zo voelt?” 18.59 “ Zit het dan in je hoofd?” 30.55 “ Je voelt je op dat moment écht de begeleider ? De helper voor haar?” 31.02 “ Had je daardoor het gevoel van gezichtsverlies?”
Motieven Betrokkenheid (Waar doe je het allemaal voor?)	11.08 “ Is het jou behoefte om te helpen?” 22.03 “ Wat heb jij dan nodig, zodat je er zelf voldoening aan hebt?”

Coach de coach begeleiding met beeld met beeld 2^e gesprek met G3 23-04-'09 MOVO39 00.00 min.- 44.52 min	
	Boven de waterlijn
Kennis Omgeving en gedrag (Wat kom je tegen? Wat doe je?)	00.50 “ Waar heb je vooral op gericht dit gesprek?”
Vaardigheden Bekwaamheden (Wat kun je?)	02.33 “ Je hoofd zat leeg?” 08.29 “ Wat doe je in feite hier?” 09.17 “ In het gesprek had je dit niet gemerkt?” 09.50 “ Zullen we eens gaan kijken , hoe het komt dat je bij dit stuk een goed gevoel hebt? 11.22 “ Wat gebeurt hier?” 17.44 “ als je naar dit gesprek kijkt wat valt je dan op?” 27.43 “ Waar zit het verschil voornamelijk in?” 31.11 “ daar was je alert op?” 32.32 “ Wat valt je op in dit stukje?” 39.13 “ Als je niet zou wachten, hoe zou je het dan aanpakken?”
	Onder de waterlijn
Zelfbeeld Overtuigingen (Waar geloof jij in?)	08.01 “ Dit stukje heb je gekozen , omdat je er tevreden over bent?” 12.11 “ Had je daar bewust rekening meegehouden?” 15.46 “ Dat is de kern, hè?” 31.00 “ Zijn er dingen terugkijkend op dit gesprek die je heel bewust hebt ingezet?” 38.21 “ Wat zou jij willen?” 43.43 “ Wat haal je hier voor jezelf uit?”
Normen en waarden Overtuigingen (Waar geloof jij	22.00 “ Is het wel wat voor mij?” 22.50 “ Dit is ook wat bij je past?”

in?)	
Eigen- schappen overtuig- ingen Identiteit (Hoe zie je jezelf?)	01.49 “ Kun je aangeven waarom je het zo'n mooi gesprek vond?” 18.30 “ Wat doet dit met jou ,als je dit terug ziet?” 19.02 “ Je wilt het graag heel goed doen,hè?” 21.43 “ Dat geeft een goed gevoel,toch?”
Motieven Betrokkenheid (Waar doe je het allemaal voor?	