

Intern begeleider in het speelveld van Passend Onderwijs

Bert van de Waerd

Het onderhavige onderzoek naar kennis, vaardigheden en attitude van een intern begeleider ten aanzien van het houden van een handelingsgerichte groepsbespreking laat zien dat deze groepsbespreking het kantelpunt van een probleem-georiënteerde houding naar handelingsgerichtheid blijkt te zijn. Een handelingsgerichte groepsbespreking is gericht op de toekomst, op de te behalen doelen en wat de leerkracht en zijn leerlingen nodig hebben om deze doelen te behalen.

Vanuit het verleden lag de nadruk op de probleemanalyse, gericht op de individuele leerling (Duin, 2010). De intern begeleider moest daarvoor onderzoekvaardigheden en basale inhoudelijke kennis ten aanzien van de gangbare problematieken en ontwikkelingsstoornissen paraat hebben. Daarmee kon hij leerkrachten ondersteunen in hun zoektocht naar het geven van effectief onderwijs aan de betreffende leerling. Gaandeweg bleek dat hierdoor een onwenselijke en onwerkbare situatie in het basisonderwijs ontstond. Veel individuele handelingsplannen zorgen voor een overspannen klassenmanagement. 'Help, hoe doe ik dit allemaal in mijn klas?', verzuchten leerkrachten.

In deze eeuw is, mede door de wet 'Passend Onderwijs' en de op handen zijnde bezuinigingen, het thema 'handelingsgericht werken' (HGW) als mogelijkheid voor het vormgeven van Passend Onderwijs aangegrepen om onderwijs voor zo veel mogelijk leerlingen effectief te laten zijn binnen de beschikbare tijd en middelen (Dijksma, 2008).

Onderzoeksvragen

Tijdens de begeleiding van intern begeleiders blijkt dat zij het lastig vinden om 'in de keuken' te laten kijken. De 'traditionele' leerlingbespreking lijkt niet te voldoen aan de uitgangspunten van HGW. De leerling besprekingen krijgen wel een plek in de onderwijszorgcyclus van de scholen die over het algemeen zijn oorsprong vindt in het model van 1-zorgroute, maar zijn beduidend anders qua inhoud en vormgeving dan de groepsbespreking uit hetzelfde model. 1-zorgroute is een structuur op groeps-, school- en bovenschol niveau waarbinnen de cyclus van handelingsgericht werken (waarnemen, begrijpen, wegen, plannen, handelen en evalueren) vorm krijgt in drie ankerpunten: de groepsbespreking, de leerlingbespreking en de klassenconsultatie (Pameijer, Beukering, Lange, & Schulpten, 2010).

De probleemstelling luidt: welke competenties heeft een intern begeleider nodig om een groepsbespreking met een leerkracht op een handelingsgerichte wijze te voeren? De insteek voor deze vraag wordt genomen vanuit de kernbegrippen kennis, attitude en vaardigheid. De randvoorwaarden om te komen tot een handelingsgerichte bespreking worden zijdelings besproken.

Uit de probleemstelling zijn de volgende deelvragen afgeleid:

- Wat maakt het verschil tussen de huidige praktijk van zorgbespreking en de HGW-groepsbespreking?
- Wat is cruciaal in de op een HGW geënte groepsbespreking?
- Wat maakt een HGW-groepsbespreking zinvol in de cyclus van de 1-zorgroute?

In dit onderzoek wil ik een verbinding aanbrengen tussen een handelingsgerichte groepsbespreking en de competenties die de intern begeleider hiervoor in huis heeft, laat zien en zo nodig nog moet ontwikkelen. De uitkomsten van dit onderzoek moeten leiden tot een concreet inhoudelijk aanbod om de intern begeleiders te begeleiden in het handelingsgericht vormgeven van een groepsbespreking en resulteren in een competentieprofiel voor de handelingsgerichte intern begeleider.

Passend Onderwijs

In een periode van vijftig jaar heeft de onderwijszorg voor leerlingen met leer-, ontwikkelings- en gedragsproblemen zich ontwikkeld van een overzichtelijk aantal onderwijstypen tot een geheel van complexe en onoverzichtelijke systemen. Dit heeft ertoe geleid dat de overheid vanaf het begin van deze eeuw gezocht heeft naar een eenvoudiger en beter beheers-

“You never really understand a person until you consider things from his point of view ... until you climb inside his skin and walk around in it.”

(Uit: to kill a Mockingbird, Harper Lee, 1960).

baar systeem. Dat heeft geresulteerd in het sinds 2005 befaamde ‘Passend Onderwijs’. Dit fenomeen richt zich niet alleen op de onderwijszorg voor probleemleerlingen, maar wil ook bewerkstelligen dat minder leerlingen van het regulier onderwijs overgeplaatst zullen worden naar het speciaal onderwijs. Hierbij wordt de cruciale rol van de professionele leerkracht meer en meer benadrukt en prominent op de kaart gezet.

De overheid heeft als statement neergezet: ‘Verbeteren van de kwaliteit van de onderwijszorg zodat in de klas/groep Passend Onderwijs geboden kan worden aan elk kind.’ Daarnaast wil de overheid een dekkend en flexibel onderwijscontinuüm realiseren in de regio (Dijksma, 2008). Passend Onderwijs blijkt niet ‘iets totaal nieuws’ te zijn. Veel leerkrachten zeggen: ‘Passend onderwijs, dat bieden we al!’ Inderdaad, Passend Onderwijs is niet iets nieuws, maar in veel gevallen een stap voorwaarts in een proces wat in de jaren '90 van de vorige eeuw is ingezet.

Dit onderzoek richt zich dus op een fenomeen dat door overheid en onderwijs wordt omarmd als mogelijke verbetering van onderwijszorg. Vele scholen beraden zich op het efficiënt inzetten van middelen en materialen en zien daartoe een mogelijkheid in het werken met groepshandelingsplannen. Hiervoor is het noodzakelijk dat de intern begeleider een beweging maakt die naadloos aansluit op het WSNS-denken van het eind van de vorige eeuw: uitgaan van probleemanalyse en hierop interventies zetten gericht op het individuele kind.

Vanuit de overheid, maar ook vanuit het werkveld werd de roep om efficiency en werkbaarheid gehoord. Het is in een klas met 25 leerlingen ondoenlijk om tegemoet te

komen aan alle onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen, waarbij zo veel mogelijk kinderen in het reguliere onderwijs geplaatst moeten worden. Om dit te ondervangen werden er allerlei structuren ingezet om extra middelen te genereren. Deze middelen werden gevonden in de zogenaamde rugzakgeld en ambulante begeleiding. Het gevolg is het zoeken naar stoornissen ('search for pathology') omdat dit lonend is om de ingewikkelde begeleidingsstructuur te bekostigen (Meijer, 2009). De huidige praktijk richt zich op de kerntaak van de groepsleerkracht: lesgeven aan een 'groep' kinderen. Om dit overzichtelijk en transparant te maken voor de onderwijsprofessionals voor de klas is het nodig dat de intern begeleider competenties heeft om de omslag te maken van zorg denken naar onderwijs denken en van individugericht naar groepsgericht.

In het onderzoek en de uitwerking daarvan is uitgegaan van de drie verschillende competenties kennis, vaardigheid en attitude. Onder competenties verstaan we in het kader van dit onderzoek: ontwikkelbare vermogens van mensen om in voorkomende situaties adequaat, doelbewust en op gemotiveerde wijze proces- en resultaatgericht te handelen. Competenties zijn daarmee volledig zichtbaar in het geheel van kennis, vaardigheden en attitudes. Deze competenties stellen de betrokkenen in staat om beroeps-taken die essentieel zijn voor de functie adequaat uit te voeren, uitgaande van kennis waar vanuit vaardigheden worden toegepast en gedragingen te zien zijn. Het begrip 'attitude' vertaalt zich in de manier waarop iemand denkt, voelt en geneigd is zich te gedragen ten opzichte van situaties: een psychische instelling.

Het onderzoek

In het speelveld van de intern begeleider is de groepsbespreking kantelpunt voor het bespreekbaar maken van het handelen van de leerkracht. Als een groepsbespreking uitgevoerd wordt zoals bedoeld, wordt er tegemoetgekomen aan de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken (Pameijer, Beukering, Lange, & Schulpten, 2010).

De zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken zijn:

- Ik denk, kijk en praat over wat een kind nodig heeft om de volgende stap te maken, de onderwijsbehoeften, en handel daar zo veel mogelijk naar.
- Het afstemmen op kinderen zal ik als leerkracht moeten doen.
- Ik werk doelgericht en zoek naar richting gevers voor mijn handelen, gebaseerd op wat het kind wél kan.
- Ik werk vanaf het begin samen met het kind, de ouders, mijn collega's en begeleiders.
- Ik kijk naar de wisselwerking tussen kinderen, hun ouders, hun groep en mijzelf en stem mijn handelen hierop af.
- Iedereen heeft kwaliteiten. Ik ben op zoek naar mogelijkheden van kinderen, ouders en mezelf. We werken systematisch en zijn open en duidelijk naar elkaar; kind, ouders, leerkracht en begeleiders.

Om de essentie van een groepsbespreking binnen handelingsgericht werken tot zijn recht te laten komen, is het noodzakelijk dat de intern begeleider, de gespreksleider, over een aantal basale en specifieke vaardigheden beschikt.

Vanuit een theoretische verkenning van het onderwerp 'Passend Onderwijs' is er een

enquête uitgezet onder 100 intern begeleiders. Deze enquête bestond uit 60 items die waren onderverdeeld in de rubrieken: kennis, vaardigheden, attitude en houding. Met behulp van de data die de respons op deze enquête (40%) opleverde, is een indicatorenlijst opgesteld. Aan de hand van deze indicatorenlijst een kwalitatief onderzoek gedaan in het analyseren van videobeelden van de huidige praktijk van groepsbesprekingen. Vervolgens is de kennis die dit opleverde omgezet in het begeleiden van ongeveer 30 intern begeleiders in het werkveld waardoor de kennis ten aanzien van effectief begeleiden is aangescherpt.

Het onderzoek en de daaruit volgende begeleiding hebben plaatsgehad in een werkvloernabije setting: observatie, enquête en toetsing tijdens advisering en begeleiding van intern begeleiders met een leer- en ontwikkelvraag die naadloos aansluit bij de onderzoeksvraag.

De uitkomsten

Voorwaarden

Als voorwaarde om een adequate handelingsgerichte groepsbespreking te houden, gaven de respondenten (93%) aan dat er een werkbaar en up-to-date LVS moet zijn om overzichtelijk en transparant te kunnen werken; een leerlingvolgsysteem, al dan niet digitaal, zoals ParnasSys.

Vanuit een zicht op de leerlijnen en de cruciale leermomenten (74%) is het mogelijk om doelgericht te kunnen werken. Een groepsoverzicht: een overzichtelijk schema, al dan niet digitaal, waarin de didactische, pedagogische en observatorische gegevens van de betreffende leerlingen uit één groep overzichtelijk gerangschikt zijn, met een overzichtelijke beschrijving van de individuele leerlingen in samenhang met de groep is een derde voorwaarde (61%). Deze beschrijving vindt het uitgangspunt in het transactionele kader: dit kind, met deze ouders, bij deze leerkracht in deze school. Ruim de helft (53%) van de respondenten gaf aan dat het werken met een groepsplan voorwaarde is om de groepsbespreking op effectieve wijze vorm te geven.

Het werken met vaste items ter voorbereiding van de bespreking en een vaststaande agenda evenals het voorbereiden en verslagleggen door de leerkrachten zelf werd aangegeven als urgent voor het welslagen van een groepsbespreking (respectievelijk 76% en 35%).

Kennis

In de tweede instantie is er werd kennis bevroegd. Hierbij komt in volgorde van relevantie het volgende naar voren:

- De genoemde zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken moeten op het netvlies staan van de betrokkenen. Handelen vanuit deze uitgangspunten geeft overzicht en houvast.
- Het is noodzakelijk om kennis te hebben van de achtergronden van leer- en gedragsproblemen.
- De fasen van handelingsgericht werken: waarnemen, begrijpen, (wegen) plannen en handelen (evalueren), geven structuur aan het planmatig handelen volgens een vast stramien in de tijd.
- De term 'onderwijsbehoeften' is op de juiste manier gedefinieerd en wordt gezien als 'hoe leren mijn kinderen het beste?'

- In mindere mate werd de kennis van ‘oplossingsgerichte vraagstelling’ (Cauffman, 2009) gezien als instrument om de handelingsgerichtheid te vergroten.

Vaardigheden

Wat betreft vaardigheden gaven de intern begeleiders aan dat zij als eerste een vertrouwensrelatie met hun leerkrachten op moeten bouwen om vervolgens ook de verschillende typen leerkrachten te onderscheiden, in de mate van motivatie, zelfvertrouwen en competentie en op grond van deze basis en wetenschap bewust interventies te plegen. Basale gesprekstechnieken zoals luisteren, samenvatten, doorvragen, worden gezien als basisgereedschap voor de handelingsgerichte intern begeleider. Om leerkrachten actief te laten nadenken over het denken in oplossingen zet de intern begeleider technieken uit de oplossingsgerichte methodiek in. De oplossingsgerichte methodiek focust op wat er wel werkt. Een voorbeeld van een oplossingsgerichte vraag is: is het probleem altijd aanwezig, wanneer niet en wat doe jij dan en wat zie je bij de kinderen? De leerkracht reflecteert zodoende actief op eigen handelen.

De intern begeleider richt zich op de begeleiding van de leerkracht in plaats van op de begeleiding van het kind. Op deze wijze ervaart de leerkracht steun en kan de ondersteuningsbehoefte, de mogelijkheden en belemmeringen met de intern begeleider gedeeld worden.

Vaardigheden in de opbouw en structuur van het gesprek worden gevonden in het samen afstemmen van het doel en de lijn van het gesprek naar aanleiding van de voorbereiding door de leerkracht. Het wordt als zeer sterk ervaren als de leerkracht goed voorbereid en aan de hand van vaststaande onderwerpen gericht op de positieve uitzonderingen van de hele groep het gesprek ingaat. Op deze wijze wordt optimaal aangesloten bij de vraag van de leerkracht, wat per definitie inhoudt dat de leerkracht het gesprek aan het einde als zinvol, nuttig en constructief zal ervaren.

Attitude

Het aspect ‘attitude’ blijkt uit het feit dat de intern begeleiders de intentie hebben dat de leerkracht steun ervaart en sterker wordt, dat de intern begeleiders zich richten op de bewustwording bij de leerkracht ten aanzien van de cruciale bijdrage aan positieve ontwikkeling van kinderen, dat de intern begeleiders zich richten op dat wat werkt en sterke kanten zoeken als ingang tot verandering waarbij ze uitgaan van veranderbare factoren. De intern begeleiders vinden dat zij open het gesprek ingaan om de leerkracht het idee te geven dat zij zelf verantwoordelijk zijn. Vervolgens wordt aangegeven dat het noodzakelijk is dat de intern begeleider praat in termen van onderwijs in plaats van termen van zorg.

Als laatste aspect komt naar voren dat de interne begeleider zich richt op het herontwerpen van onderwijs. Bovengenoemde punten scoren allemaal een gemiddelde dat hoger ligt meer dan 4,00 (op een schaal van 1 tot 5).

De handelingsgerichtheid van de intern begeleider omvat niet alleen de papieren en structuren waarbinnen de onderwijszorg geregeld is. Dit laatste bestaat uit een goed LVS en een overzichtelijke onderwijszorgcyclus. Het is meer dan dat. Ook de leerkrachten zullen wat betreft attitude, kennis en vaardigheden mee moeten bewegen in dit nieuwe fenomeen. Het blijkt dat de attitudewisseling van de leerkrachten medebepalend is voor het effect van een handelingsgerichte groepsbespreking. Het eerste uitgangspunt van handelingsgericht werken – ‘uitgaan van onderwijsbehoeften’ – zal bij

de leerkrachten als eerste ingezet moeten worden. Dit is een beeldwisseling die de interne begeleider in samenwerking met het managementteam zal moeten initiëren en vervolgens door middel van structuren post moet laten vatten in de hoofden van de leerkrachten. De mensen en hun mentale denkbeelden over onderwijszorg zijn belangrijk voor het welslagen van een handelingsgerichte groepsbespreking. Natuurlijk zijn de papieren en structuren dienstbaar, noodzakelijk en onontkoombaar. Een eenzijdige focus op de structuren en papieren gaat voorbij aan de diepere laag wat de kerncompetenties, de attitude van de professionals op de werkvloer, aangaat.

Aanbevelingen

Op grond van de uitkomsten zijn de volgende aanbevelingen te doen om een handelingsgerichte groepsbespreking te realiseren. Om een HGW-groepsbespreking op een goede wijze in de school te implementeren zijn vooreerst de volgende voorwaarden noodzakelijk:

- Een analyse van de huidige praktijk van gespreksvoering ten aanzien van zorgverlening binnen de betreffende school.
- Een analyse van de huidige praktijk van onderwijszorgstructuur.
- Een analyse van de huidige kennis, vaardigheden en
- attitude van de intern begeleider die de handelingsgerichte gespreksvoering vorm gaat geven.

In vervolg op deze analyse wordt de structuur van de onderwijszorg neergezet. Het is noodzakelijk om in deze structuur een basis zoals die in de lijn van 1-zorgroute (Clijssen, 2007) met het onderdeel 'groepsbespreking' in een jaar te plannen. Vervolgens is het noodzakelijk om de voorbereiding door het team, de lijn (agenda) van de bespreking, de verantwoordelijkheden, de doelstelling en de verslaglegging van deze bespreking met het team (gesprekspartners) te delen.

Een basale vertrouwensrelatie tussen intern begeleiders, schoolleiding en leerkrachten is onontbeerlijk om tot goede resultaten te komen, evenals het toepassen van basale gesprekstechnieken.

Voorafgaande aan de bespreking is het aan te bevelen dat de intern begeleider zich bewust is van de eigen leer- en ontwikkelpunten ten aanzien van de handelingsgerichtheid van de bespreking. Wat is de eigen rol en positie en wanneer is de intern begeleider zelf aan het einde van het gesprek tevreden? Afhankelijk van de situatie en de verhouding tussen de gesprekspartners kan het nuttig zijn om deze ontwikkeltaak met de gesprekspartner(s) te bespreken teneinde erop te kunnen reflecteren.

De intern begeleider moet zich ook bewust zijn van de eigenschappen van de persoon met wie er straks een gesprek gevoerd gaat worden. Wat voor persoon is dit? Hoe zit het met de relatie, competentie en autonomie van deze persoon? Wat zal de aanvliegroute van het gesprek zijn op grond van deze analyse?

Ten tijde van de te houden groepsbespreking is het noodzakelijk dat de intern begeleider zich neutraal als nieuwsgierige partner opstelt in het zoeken naar oplossingen.

Daarbij komt het erop aan dat de intern begeleider in staat is de leerkracht te benaderen in zijn kennis over de groep en de leerlijnen. Dat doet de intern begeleider door uit te gaan van wat sterk aanwezig is en door vragen te stellen waarvan de antwoorden uiteindelijk inzicht verschaffen in de onderliggende problematiek of leervraag. Dit bewerk-

stelt de intern begeleider door het voorhouden van een spiegel als *critical friend*, maar soms ook als inhoud- en/of procesdeskundige die gericht is op het versterken van de ander en de daarbij behorende veranderbare factoren. Het is belangrijk dat de intern begeleider in taalgebruik aansluit bij de te bereiken doelen: praten in termen van onderwijs in plaats van praten in termen van zorg. De intern begeleider helpt daarbij de leerkracht in het herontwerpen van onderwijs in plaats van het analyseren en versterken van de zorgvraag.

In het hele brede scala van attitude, kennis en vaardigheden blijkt dat gerichtheid op de attitudewisseling van helper tot coach door intern begeleider en leerkracht fundamenteel zijn voor het welslagen van een handelingsgerichte groepsbespreking waarbij kennis en vaardigheden drager zijn om deze attitude te verwezenlijken.

Literatuur

- Cauffman, L. (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Cunera.
- Clijssen, A. (2007). *Handreiking 1-zorgroute voor leerrachten en intern begeleiders in het primair onderwijs*. Amersfoort: WSNS Plus en KPC groep.
- Dijksma, S. A. (2008, juni 25). *Uitwerking passend onderwijs*.
- Duin, P. C. (2010, oktober). Passend onderwijs: van Zorg-denken naar Onderwijsdenken deel**
1
en 2. *Basisschool Management*, 24(nummer 7), 43-43.
- Meijer, d. W. (2009). *Leerkachten begeleiden bij passend onderwijs* (175 ed.). Amersfoort, Nederland: CPS onderwijsontwikkeling en advies.
- Pameijer, N. (2008). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor de interne begeleider*. Leuven, België: Acco.
- Pameijer, N., Beukering, T. v., Lange, S. v., & Schulpten, Y. (2010). *Handelingsgericht werken in de klas: de leerkacht doet ertoe!* Leuven: Acco.

