

Ingestuurd op 27 november 2013
Correspondentie: t.schipper@windesheim.nl

Krachtige 'meesters' en 'juffen' door intervisie

Presentatoren: Marike Snippe, Janneke Franssens, Tijmen Schipper en Tineke Kingma

Soort bijdrage: praktijkpresentatie

Trefwoorden: intervisie, teamleren, krachtig meesterschap

Emailadressen auteurs: m.snippe@windesheim.nl, j.franssens@windesheim.nl,
t.schipper@windesheim.nl, t.kingma@windesheim.nl.

Inleiding

Het jonge team van vijf lerarenopleiders Onderwijskunde en Pedagogiek geven hun professionaliseringstraject vorm door de combinatie van teamleren en nieuwe onderwijsmethodieken. Aan de hand van de methode Krachtig Meesterschap voerde de groep intervisiegesprekken om aan het eigen docentgedrag te werken. Deze doorgaande lijn van teamprofessionalisering bleek voor dit team goed te werken.

Doel

De methode Krachtig Meesterschap is een intervisiemethode die toegepast wordt in het primair- en voortgezet onderwijs gericht op docentprofessionalisering. Een belangrijke focus binnen deze methode is het vergroten van het eigen handelingsrepertoire.

Het team lerarenopleiders heeft voor haar intervisietraject de volgende doelen geformuleerd: het vergroten van het zelfvertrouwen en de competentiebeleving, het werken aan teamvorming, het creëren van openheid in het team en het vergroten van het eigen handelingsrepertoire in de hbo-setting.

De self-efficacy theorie (Bandura, 1989) richt zich op de mate waarin iemand zichzelf competent acht en het gevoel succesvol invloed uit te kunnen oefenen op het gedrag dat nodig is om bepaalde uitkomsten te realiseren. Dit blijkt van invloed op het daadwerkelijke gedrag van de betreffende persoon en is niet hetzelfde als het feitelijke competentieniveau; het gaat immers om de percepties ten aanzien van de eigen competenties (Bandura, 1997; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007). Een hoge mate van self-efficacy draagt eveneens bij aan de kwaliteit van gedrag van docenten en de motivatie en prestaties van leerlingen (Skaalvik & Skaalvik, 2007; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2007). Van groot belang voor dit traject is het gegeven dat het ontvangen van positieve feedback op docentgerelateerde prestaties en samenwerking met andere collega's een significante invloed uitoefenen op de mate van self-efficacy van docenten (Rosenholtz, 1989). Het blijkt zeker voor startende lerarenopleiders van waarde om als team elkaar te ondersteunen in de vorm van co-teaching en lesobservaties (Boyd, Harris, & Murray, 2011).

Onderwerp

Teamleren met behulp van videobeelden in intervisiesessies, waarbij gebruik gemaakt wordt van de methode Krachtig Meesterschap.

Context

Aan de hand van de methode Krachtig Meesterschap ontwikkelde de groep een eigen intervisiemethode met als doel om aan het eigen docentgedrag te werken. De systematiek die werd gehanteerd was als volgt:

- Nulmeting: het invullen van de vragenlijst 'teacher self-efficacy' uit het project Krachtig Meesterschap voorafgaande aan de startbijeenkomst.
- Kick-off waarin een toelichting wordt gegeven op hoe de methode Krachtig Meesterschap en het ontwikkelen van een voorstel hoe het team wil gaan samenwerken in het intervisietraject en het formuleren van doelen.
- In bijeenkomst 2 laten alle deelnemers twee stukken film van zichzelf zien: één bevat een - volgens hen - sterk fragment en één een minder sterk fragment. Als groep worden vanuit deze filmfragmenten leerpunten en ideeën voor interventies geformuleerd.
- De videobeelden worden besproken volgens een vast patroon, afkomstig van de methode Krachtig Meesterschap:
 1. Inleiding van de video door de inbrenger;
 2. Video tonen;
 3. Ronde 1: de deelnemers stellen verhelderende vragen over de video/situatie;
 4. Ronde 2: de deelnemers analyseren de videobeelden, de inbrenger houdt zich afzijdig;
 5. Ronde 3: tips, tops en aanbevelingen, waarna gezamenlijk, vanuit het leerpunt van de inbrenger, wordt geformuleerd waaraan gewerkt gaat worden.
- Bijeenkomst 3: tonen van de resultaten en bespreken van de leerpunten aan de hand van nieuwe videobeelden.

Praktische relevantie

1. De deelnemers uit de praktijk en onderzoekers betrokken bij het project Krachtig Meesterschap, werken samen aan de ontwikkeling en uitvoering van praktijkexperimenten. (collaboratief onderzoek);
2. Het extrapoleren van die situaties, die bruikbaar zijn voor de praktijk van de deelnemers en die inspirerend zijn voor concrete situaties, vindt plaats tijdens het onderzoek;
3. Eigen videomateriaal versnelt het inzicht in de effectiviteit van de eigen onderwijspraktijk.

Literatuurlijst

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *The American Psychological Association*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Boyd, P., Harris, K., & Murray, J. (2011). Becoming a teacher educator: guidelines for induction (2nd ed.), *ESCalate/HEA*. <http://escalate.ac.uk/downloads/8508.pdf> [17 oktober 2011].
- Rosenholtz, S. (1989). *Teacher's workplace: the social organization of schools*. New York: Longman.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611-625.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944-956.

Samenvatting

Een jong team lerarenopleiders werkt aan de eigen professionalisering door het gebruik van de methode Krachtig Meesterschap, waarbij zij werkt aan haar eigen handelingsrepertoire en als team leren.

De centrale vragen binnen hun intervisietraject waren:

- *Hoe kunnen we leren werken met de methode Krachtig Meesterschap toegepast in het eigen team?*
- *Hoe leren we als team?*
- *Hoe geven we vorm aan een duurzame vorm van professionalisering?*
- *Is deze aanpak geschikte eerste stap naar een leven lang leren?*

Het team heeft aan de hand van videobeelden van de eigen lespraktijk leerpunten in beeld gebracht, geanalyseerd en interventies bedacht die opnieuw getest zijn aan de hand van nieuw videomateriaal in de eigen lespraktijk. Deze werkwijze heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan hun eigen self-efficacy. Het resultaat van deze werkwijze is ook dat zij samen hun eigen teamcultuur hebben gecreëerd, die gekenmerkt wordt door openheid en transparant zijn over je eigen werkwijze als docent. De opbrengst is een team dat nieuwe onderwijsvormen uitprobeert aan de hand van hun eigen invulling van hun rol als docent.