



**Hanzehogeschool
Groningen**
University of Applied Sciences

Draaiboek TalentKrachtig Netwerkleren



**Lectoraat Curious Minds;
Diversiteit & Gedrag**

Dr. Henderien Steenbeek

Dr. Carla Geveke

Doety de Vries MSc

share your talent. move the world.

Colofon

**Lectoraat Curious Minds;
Diversiteit & Gedrag**

Pedagogische Academie
BrugsmaBorg
Zernikeplein 9
9747 AS Groningen

Lector

Dr. H.W. (Henderien) Steenbeek
T (050) 595 595 38 53
E h.w.steenbeek@pl.hanze.nl

Onderzoekers

Dr. C.H. (Carla) Geveke
T (050) 595 35 53
E c.h.geveke@pl.hanze.nl

D.Y. (Doety) de Vries MSc
T (050) 595 45 59
E d.y.devries@pl.hanze.nl



Voorwoord

Voor u ligt het draaiboek TalentKrachtig Netwerkleren. Het draaiboek dient als leidraad om TalentKrachtig Netwerkleren toe te kunnen passen in uw organisatie. Dit draaiboek is ontwikkeld tijdens het project: 'Creëer een positieve talentspiraal: Innovatieve handvatten voor het werken met kinderen met autisme spectrum stoornis in de klas' van het lectoraat Curious Minds – Diversiteit en Gedrag van de Hanzehogeschool Groningen. Op de website www.hanze.nl/autisme is informatie te vinden over het project. Dit alles is tot stand gekomen door de medewerking van en samenwerking tussen de projectdeelnemers: CKC Drenthe (voorheen COG Drenthe), SCSOG, RENN4, Rijksuniversiteit Groningen, Saxion Hogeschool, Eduzon en Hanzehogeschool Groningen.

Groningen, april 2018



Inhoudsopgave

1	Inleiding	6
1.1	Ontstaan van TalentKrachtig Netwerklere.....	6
1.2	Wat is TalentKrachtig Netwerklere?	6
1.3	Bestandsdelen die bijdragen aan succesvol Talentkrachtig Netwerklere.....	7
2	Werkwijze TalentKrachtig Netwerklere	8
2.1	Doel en opzet.....	8
2.2	Rollen.....	8
2.2.1	Netwerkcoach	8
2.2.2	Deelnemers.....	9
2.2.3	Expert.....	9
2.3	Bijeenkomsten.....	9
2.3.1	Introductiebijeenkomst	10
2.3.2	Netwerkbijeenkomsten.....	11
2.3.3	Afsluitende bijeenkomst	12
2.4	Tussen de bijeenkomsten door	14
2.4.1	Werken met videovoorbeelden en collegiale feedback	14
2.4.2	Informeren team.....	14
3	Literatuurlijst	15

1 Inleiding

1.1 Ontstaan van TalentKrachtig Netwerkleren

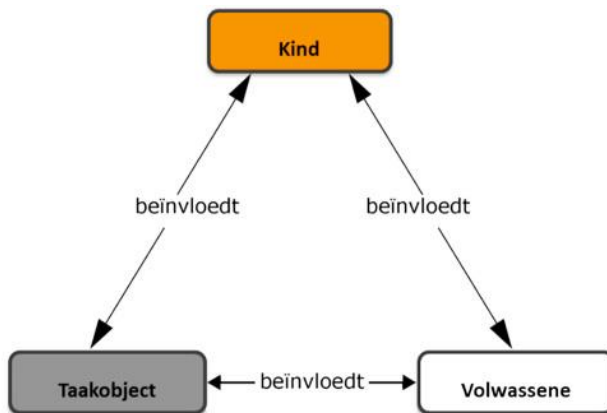
Tijdens het RAAK-project 'Creëer een positieve talentspiraal' van het Lectoraat Curious Minds – Diversiteit en Gedrag van de Hanzehogeschool is een professionaliseringsmodel ontwikkeld met als titel: TalentKrachtig Netwerkleren. Met behulp van TalentKrachtig Netwerkleren heeft een groep leerkrachten uit het basisonderwijs en speciaal (basis)onderwijs zich praktijkgericht kunnen professionaliseren op het gebied van interactie met leerlingen met een Autisme Spectrum Stoornis.

1.2 Wat is TalentKrachtig Netwerkleren?

Het model TalentKrachtig Netwerkleren is een bewerking van het oorspronkelijke model 'Netwerkleren' dat is ontwikkeld door de Open Universiteit (Korenhof, de Kruif, & de Laat, 2013). Netwerkleren is een professionaliseringsvorm waarbij de kracht zit in de directe koppeling tussen eigen praktijk en leren. Deelnemers brengen hun eigen vragen vanuit hun eigen praktijk in en deze worden in een heterogene groep professionals gezamenlijk beantwoord. De actieve verbinding met anderen kan zorgen voor bijvoorbeeld groei in persoonlijke ontwikkeling, verbreden van praktijkkennis en/of theoretische kennis. Tijdens netwerkleren zorgen de deelnemers met elkaar dat het leren vorm krijgt. Deelnemers voeren professionele dialoog met elkaar en bekijken hierdoor hun leervragen vanuit meerdere perspectieven. De bottom-up benadering zorgt voor relevantie, enthousiasme, motivatie en energie. Een netwerkgroep heeft een niet-hiërarchisch systeem wat het leren bevordert. Er wordt gekeken naar wat mensen met elkaar verbindt in plaats van wat hen verschillend maakt en hoe zij samen met elkaar tot bredere oplossingen van een vraagstuk kunnen komen. Omdat de deelnemers zelf leervragen inbrengen wordt het eigenaarschap en de toewijding van de deelnemer bevordert (Korenhof et al., 2013).

Aan het concept netwerkleren zijn vanuit het project 'Creëer een positieve talentspiraal' de elementen 'TalentenKracht', 'videovoorbeelden met collegiale feedback', 'digitale leeromgeving' en 'expert' toegevoegd. Met het element 'TalentenKracht' bouwen we voort op het onderzoeksprogramma TalentenKracht dat zich richt op het herkennen en stimuleren van talentvol gedrag van kinderen. Daarbij is het uitgangspunt dat ieder kind talentvol is, mits als talentvol benaderd. Centraal staat hierin de interactie tussen de volwassene, het kind en de taak (zie Figuur 1). TalentenKracht gaat uit van de opvatting dat talent een potentieel is en dat wanneer het potentieel benut wordt mensen kunnen excelleren (ten opzichte van zichzelf op eerdere momenten). Leerkrachten kunnen Talentexperts worden door te werken met voorbeelden uit de (eigen) praktijk. Daarom wordt er gewerkt met collegiale feedback waarbij videovoorbeelden worden gebruikt (zie bijlage 4) en worden filmmomenten gedeeld waarop talentmomenten zichtbaar zijn. Dit zijn momenten waarop de leerling enthousiast, nieuwsgierig en betrokken is, onderzoekt, redeneert of ondersteuning ontlokt (zie bijlage 2). Meer informatie over TalentenKracht (of ook wel: Curious Minds-onderzoek) is te vinden via www.talentenkrachtgroningen.nl, www.hanze.nl/curiousminds en in het boek 'Talentgerichte ontwikkeling op de basisschool; een dynamische visie op leren en onderwijzen' (Veenker, Steenbeek, Van Dijk & Van Geert, 2017).

Naast TalentenKracht, het werken met collegiale feedback waarbij videovoorbeelden worden gebruikt en het delen van filmfragmenten en praktijkvragen in de digitale leeromgeving, maakt TalentenKrachtig Netwerklernen ook gebruik van experts. De inbreng van de expert, die bij een bijeenkomst wordt uitgenodigd, kan zorgen voor een vergroting of verandering in het referentiekader van de groep.



Figuur 1: Talentendriehoek.

1.3 Bestandsdelen die bijdragen aan succesvol Talentkrachtig Netwerklernen

Een van de samenwerkingspartners in dit RAAK-project, Regionaal Expertisecentrum Noord Nederland (RENN4) werkt al langer met het model netwerklernen. Volgens een onderwijsadviseur bij RENN4 is netwerklernen een krachtige manier van professionaliseren. Het is een laagdrempelige manier van leren die niet wordt opgelegd. De kracht zit in het leren door het beantwoorden van leervragen vanuit de eigen praktijk van de deelnemers. Dit verhoogt de motivatie tot leren. Het brengt mensen met elkaar in contact en er wordt gebruik gemaakt van de kracht van medewerkers en hun netwerk voor het zoeken naar oplossingen voor praktijkgerichte leervragen (zie ook Geveke, 2018).

7

De deelnemers van het project 'Creëer een positieve talentspiraal' waardeerden bovendien de volgende extra elementen die met TalentKrachtig Netwerklernen aan het oorspronkelijke model Netwerklernen zijn toegevoegd: 'TalentenKracht', 'videovoorbeelden met collegiale feedback' en 'expert'. Dit concludeerde Veenhoven (2017) in haar afstudeeronderzoek waarbij zij waardecreatieverhalen die deelnemers uit het project aan elkaar vertelden analyseerde. Waardecreatieverhalen kunnen inzichtelijk maken welke soorten waarde er door deelname in een netwerk wordt gecreëerd (De Kruif, De Laat, Simons & Zuylen 2013). Uit deze verhalen, die aangevuld werden met interviews met de netwerkcoach en de deelnemers, zijn thema's gehaald die samenhangen met succesfactoren. Hieruit kwam naar voren dat eigenaarschap één van de belangrijkste succesfactoren van TalentKrachtig Netwerklernen is.

2 Werkwijze TalentKrachtig Netwerkleren

2.1 Doel en opzet

Het doel van TalentKrachtig Netwerkleren is de deelnemers te ondersteunen in het professionaliseringsproces, waarbij eigenaarschap van de deelnemers wordt gestimuleerd, wordt uitgegaan van de kracht van samenwerken en het zien en benutten van het ontwikkelingspotentieel van iedereen.

TalentKrachtig Netwerkleren bestaat uit een zelf te bepalen hoeveelheid bijeenkomsten in groepen van een aantal deelnemers (netwerkgroep). Deze deelnemers zijn afkomstig uit verschillende disciplines/gebieden binnen een werkveld. Groepsheterogeniteit is namelijk een voorwaarde voor het netwerkleren. De eerste bijeenkomst die plaatsvindt is een introductiebijeenkomst. Hierin komen de volgende onderwerpen naar voren: 'TalentenKracht', 'videovoorbeelden met collegiale feedback', 'digitale leeromgeving' en 'expert'. Daarnaast worden alle praktische zaken geregeld. In de netwerkbijeenkomsten, die volgen op de introductiebijeenkomst, gaan de deelnemers actief bezig met hun eigen leervragen en de leervragen van de anderen in de groep. Deze leervragen, vallend onder een onderwerp, worden opgesteld naar aanleiding van de eigen praktijkervaringen van de deelnemer. Het onderwerp is bij voorkeur gekozen door de netwerkgroep zelf. Per onderwerp wordt een expert uitgenodigd die een korte pitch geeft waarin de leervragen van de deelnemers zoveel mogelijk worden meegenomen om de informatie toe te kunnen spitsen op de wens van de groep. Na de pitch kan de expert als gelijkwaardige gesprekspartner deelnemen aan de groepsbespreking over de leervragen. De inbreng van de expert kan zorgen voor een vergroting of verandering in het referentiekader van de groep. In de afsluitende bijeenkomst wordt helder gemaakt wat de deelnemers hebben opgehaald aan kennis en ervaringen tijdens het gehele traject en wordt evaluerend/ reflecterend gekeken naar de afgelopen periode. Tussen de bijeenkomsten door geven de deelnemers in tweetallen collegiale feedback waarbij videovoorbeelden uit de eigen praktijk worden gebruikt.

8

2.2 Rollen

2.2.1 Netwerkcoach

Rol: Organisator, begeleider

De netwerkcoach zorgt voor de planning en de inhoudelijke vormgeving van de bijeenkomsten. De netwerkcoach kiest in samenwerking met de deelnemers hoe de netwerkbijeenkomsten worden ingevuld en zorgt voor de praktische uitvoering van deze plannen. De netwerkcoach kiest samen met de deelnemers een onderwerp per bijeenkomst en zorgt dat voor elke bijeenkomst een expert wordt uitgenodigd. Daarnaast zorgt de netwerkcoach voor een goed en helder verloop van de bijeenkomsten door deze voor te bereiden en de tijd en afspraken bij te houden. De netwerkcoach ondersteunt de groep bij het beantwoorden van de leervragen, het bespreken van de voortgang van het werken met videovoorbeelden met collegiale feedback, geeft directe aandacht aan en zet in op het ontdekken en laten zien van talentmomenten. De netwerkcoach gaat voortdurend na of de groep nog bezig is met de leervragen of afdwaalt van het onderwerp. Elke bijeenkomst wordt afgerond met een evaluatiemoment.

De verbeterpunten die naar voren komen in de evaluatie worden door de netwerkcoach doorgevoerd in de opzet en uitvoering van de volgende bijeenkomst.

2.2.2 Deelnemers

Rol: Samenwerken, expertise delen en ontwikkelen

Van de deelnemers wordt verwacht dat zij zich inzetten voor hun eigen traject en dat van de anderen van de groep. Deelnemers brengen hun expertise en ervaringen in om zo gezamenlijk te komen tot nieuwe expertise. De deelnemers geven input bij de keuze van het overkoepelende thema (indien het thema nog niet is gekozen door de organisatie), de onderwerpen per bijeenkomst en de experts. Zij maken tweetallen waarin zij gaan werken met collegiale feedback waarbij videovoorbeelden uit de eigen klassensituatie worden gebruikt en houden zich aan afspraken betreffende deadlines. Terug op de werkvloer delen zij de opgedane kennis met het team.

2.2.3 Expert

Rol: informerend en ondersteunend

Iedere netwerkbijeenkomst heeft een nieuw onderwerp en daarom ook een nieuwe expert. De deelnemers leveren hun leervragen op de afgesproken deadline bij de expert aan. De expert geeft een korte pitch over het onderwerp waar hij of zij voor is uitgenodigd en verweeft hierin de leervragen. Bij de groepsbespreking over de leervragen mengt de expert zich als gelijkwaardige gesprekspartner in het gesprek.

9

2.3 Bijeenkomsten

De planning en invulling van de bijeenkomsten zijn globaal opgezet in dit draaiboek en kan naar eigen wens verder worden ingevuld. Uit hoeveel bijeenkomsten het totale proces bestaat hangt af van de netwerkcoach, de deelnemers zelf en de keuze van de organisatie. Het proces bestaat in ieder geval uit een introductiebijeenkomst, en een afsluitende bijeenkomst. Daar tussenin worden de netwerkbijeenkomsten gepland. Voorbeelden van concrete plannings zijn te vinden in bijlage 1.

De inhoud van de introductiebijeenkomst is vrij vastomlijnd vormgegeven (zie ook 2.3.1). Dit is nodig om aan de randvoorwaarden voor een geslaagd netwerkproces te kunnen voldoen. De afsluitende bijeenkomst heeft eveneens een vaste invulling (zie 2.3.3). Binnen de netwerkbijeenkomsten, die tussen de introductiebijeenkomst en de afsluitende bijeenkomst gepland zijn, is veel ruimte om het programma aan te passen aan de wensen van de deelnemers, organisatie en de netwerkcoach. Toch zijn er een aantal stappen aan te geven die doorlopen worden in iedere netwerkbijeenkomst (zie 2.3.2).

2.3.1 Introductiebijeenkomst

Vorbereiding

Vooraf zorgt de netwerkcoach voor de volgende zaken:

1. Keuze van de digitale leeromgeving: Daartoe heeft de netwerkcoach verkend of de leeromgeving voldoet aan de mogelijkheid tot het plaatsen en bekijken van filmfragmenten en de mogelijkheid tot het geven van feedback op fragmenten.
2. Vaststellen van het overkoepelende thema van het netwerkproces: Daartoe gebruikt de netwerkcoach de input van de deelnemers, indien het thema nog niet is gekozen door de betrokken organisatie(s).
3. Inhoudelijke voorbereiding van de introductiebijeenkomst: De bijeenkomst wordt voorgestructureerd aan de hand van bijvoorbeeld een PowerPoint (voorbeelden van gebruikte PowerPoint in het project 'Creëer een positieve talentspiraal' zijn te vinden op de website www.hanze.nl/autisme). In de introductiebijeenkomst komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan bod:
 - Uitleg TalentKrachtig Netwerkleren
 - Uitleg TalentenKracht
 - Uitleg werken met videovoorbeelden en collegiale feedback
 - Uitleg digitale leeromgeving
 - Uitleg hoe je leervragen op kunt stellen en leerdoelen kunt maken
 - Onderwerpen bepalen voor de komende bijeenkomsten zodat er experts kunnen worden uitgenodigd
 - Deadlines vaststellen

10

In bijlage 1 staat een voorbeeld van een concrete planning van activiteiten die gebruikt kan worden om de introductiebijeenkomst voor te bereiden.

Verloop introductiebijeenkomst

1. Inleiding/welkom

De netwerkcoach heet de groep welkom en er wordt kennisgemaakt met elkaar.

2. Uitleg TalentKrachtig Netwerkleren

In dit gedeelte wordt helder gemaakt wat TalentKrachtig Netwerkleren inhoudt en wordt TalentenKracht uitgelegd (zie bijlage 2). De werkwijze van netwerkleren kan worden uitgelegd met behulp van de animatie 'TalentKrachtig Netwerkleren' (te vinden via www.hanze.nl/autisme). Op de website staan PowerPoints met meer informatie en tevens kan de animatie 'Curious Minds, Talentontwikkelen werken met kinderen met Autisme Spectrum Stoornis in de klas' helderheid geven over Talentontwikkeling. De animaties zijn toegespitst op Autisme Spectrum Stoornis, maar kunnen gemakkelijk vertaald worden naar andere onderwerpen.

3. Pauze

4. Werken met videovoorbeelden en collegiale feedback en digitale leeromgeving

De voorwaarden en opdracht voor het werken met videovoorbeelden worden uitgelegd. Er wordt uitleg gegeven over de digitale leeromgeving: Hoe gebruik je deze omgeving? Hoe kun je filmmomenten uploaden? Hoe kun je feedback geven op elkaar en hoe reflecteer je vervolgens positief kritisch op elkaars casus (zie voorbeeld in bijlage 4). Daarnaast wordt de input voor het eigen leerdoel bepaald: Hoe ga jij als deelnemer je eigen leerdoel

invullen en wat zijn de wensen voor je eigen leeragenda? Praktische zaken worden besproken, zoals: Heb je een filmcamera? Hoe ga je filmen? Kun je het geluid dan goed horen? Heb je een idee hoe je fragmenten uit opnames kunt knippen?

5. Voorbereiding op de volgende bijeenkomst

Verwachtingen worden uitgesproken. Deadlines over het in te inleveren materiaal worden helder gemaakt: Wanneer worden filmopnames ingeleverd in de digitale leeromgeving? Wanneer kan er feedback gegeven worden? Vragen worden beantwoord, verwachtingen van de groep worden vastgesteld, verwachtingen over het geven en krijgen van feedback worden verhelderd. Tot slot worden de data van de netwerkbijeenkomsten vastgelegd en deadlines afgesproken.

6. Afsluiting

De bijeenkomst wordt afgesloten met vragen van de deelnemers.

2.3.2 Netwerkbijeenkomsten

Vorbereiding

De netwerkcoach zorgt dat de expert is uitgenodigd, de leervragen zijn doorgemailed en instructies voor de pitch zijn gegeven. De netwerkcoach heeft de inhoud voorbereid en alle benodigde materialen verzameld. Op een vooraf afgesproken moment, ruim voor de bijeenkomst, leveren de deelnemers leervragen in. De leervragen worden tijdig met de expert gedeeld, zodat de expert ze kan meenemen in de pitch. Deelnemers hebben video-opnames gemaakt in hun werksituatie waarmee zij hun leervragen illustreren. Zij hebben de opdracht gekregen om de videofragmenten in de digitale leeromgeving te zetten. De andere deelnemers hebben in de digitale leeromgeving de fragmenten al kunnen bekijken en er feedback op kunnen geven. Daarnaast gaan de deelnemers op zoek naar talentmomenten in hun werksituatie die zij kunnen delen met de andere leden van de netwerkgroep. In bijlage 1 staat een voorbeeld van een concrete planning van activiteiten die gebruikt kan worden om de netwerkbijeenkomsten voor te bereiden.

11

Verloop netwerkbijeenkomst

1. Inleiding

Een moment om iedereen even welkom te heten, het programma van de bijeenkomst kort te vertellen en een ijsbreker in te zetten.

2. Talentmomenten

Het moment waarop de deelnemers de talentmomenten (zie bijlage 2) aan elkaar vertellen die ze de afgelopen tijd hebben meegemaakt. Het is een goed idee om notities van de eigen ervaren talentmomenten te maken, als ze pas plaatsgevonden hebben. Aan de deelnemers en netwerkcoach de vrijheid om te bedenken hoe ze dit vorm willen geven (notitieboekje, notities in telefoon, de digitale omgeving, et cetera). Door elkaar te vertellen over deze mooie momenten is er een positieve verbindende start van de bijeenkomst.

3. Pitch van de expert

De expert geeft een pitch over het onderwerp dat is afgesproken en heeft ruim van tevoren de leervragen van de deelnemers ontvangen, zodat hier rekening mee gehouden kan worden tijdens het maken van de pitch.

4. Leervragen langs de meetlat

De ingebrachte leervragen worden gesorteerd langs een meetlat (zie bijlage 3). Ze worden gesorteerd van eenvoudig naar complex. Tijdens de pitch zijn sommige leervragen misschien al beantwoord; deze hoeven niet meer gesorteerd te worden. Sommige leervragen zijn misschien niet passend bij het onderwerp; deze vragen komen op de 'parkeerplaats'. Andere leervragen kunnen gegroepeerd worden, omdat ze aan elkaar verwant zijn.

5. Leervragen beantwoorden.

In deze stap worden de vragen één voor één met elkaar beantwoord. Begin met de minst complexe vraag. Hiermee wordt voorkomen dat de netwerkgroep direct vastloopt. Vaak wordt gaandeweg het antwoord op de meest complexe vraag al gevonden. Waar mogelijk kan een deelnemer zijn vraag ondersteunen met filmfragmenten die hij/zij zelf heeft opgenomen. Afhankelijk van de tijd worden er keuzes gemaakt welke vragen er worden beantwoord en welke nu nog niet aan bod kunnen komen.

6. Evaluatie: werken met videovoorbeelden en collegiale feedback

In deze stap wordt er besproken hoe het gaat met het werken met videovoorbeelden en collegiale feedback (zie bijlage 4). Welke tips en tops geven de deelnemers? Worden er moeilijkheden ervaren? Hoe is het werken met de digitale leeromgeving ervaren? Hoe gaan de deelnemers om het geven en ontvangen van feedback? Met welke vragen zitten deelnemers nog?

7. Afsluiting

Het is erg belangrijk om de bijeenkomst goed af te sluiten. In deze stap wordt er geëvalueerd hoe de bijeenkomst inhoudelijk en organisatorisch is verlopen. Zo kan de gang van zaken voor de volgende bijeenkomst worden aangepast. Daarnaast is het bij de afsluiting van belang dat er afspraken worden gemaakt voor de volgende bijeenkomst.

2.3.3. Afsluitende bijeenkomst

Vorbereiding

De netwerkcoach past het interviewprotocol om de waardecreatieverhalen te kunnen maken naar eigen inzicht aan en drukt deze af. De netwerkcoach neemt papier mee om een gedragspatroongrafiek op in te kunnen tekenen en zorgt voor tekengerei. In bijlage 1 staat een voorbeeld van een concrete planning van activiteiten die gebruikt kan worden om de afsluitende bijeenkomst voor te bereiden.

Verloop afsluitende bijeenkomst

1. Start Bijeenkomst

De netwerkcoach heet de deelnemers welkom, zorgt voor een korte activiteit (ijsbreker) en geeft de planning en doelen van deze bijeenkomst aan.

2. Talentmomenten

Zie 2.2.2

3. Bespreken van het werken met videovoorbeelden en collegiale feedback

Hoe is het gegaan met de opnames en het geven van feedback? Wat is er opgevallen?

4. Waardecreatieverhalen maken

Het doel van een waardecreatieverhaal (zie bijlage 5) is inzichtelijk maken welke soorten waarde er door deelname in een netwerk wordt gecreëerd (De Kruijff, De Laat, Simons & Zuylen 2013).

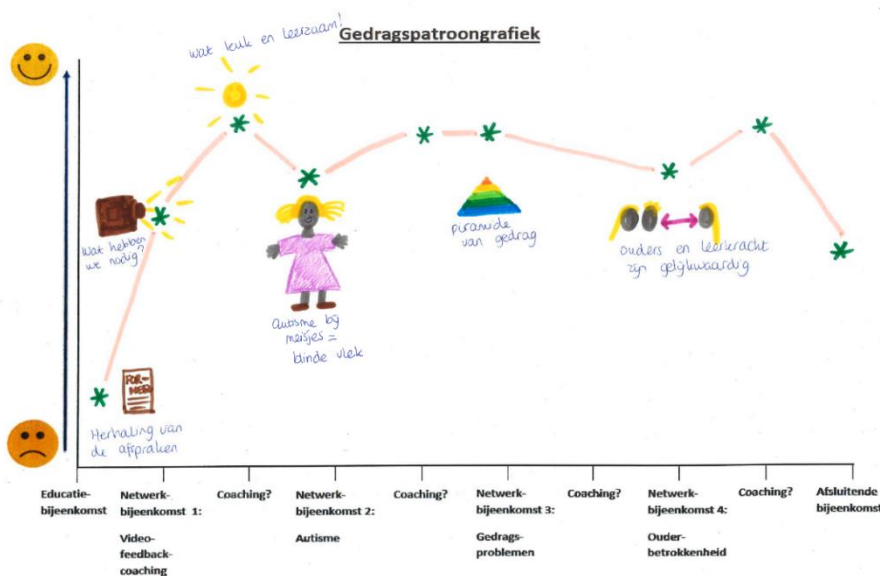
5. Pauze

6. Gedragspatroongrafiek

Door het tekenen van een gedragspatroongrafiek wordt een patroon van verandering in de loop der tijd zichtbaar (Jutten, 2003). Een toename of afname van succeservaringen tijdens het proces van netwerklernen wordt daarmee inzichtelijk gemaakt (zie voorbeeld: Figuur 2). Een format om een gedragspatroongrafiek te maken is in bijlage 6 opgenomen.

7. Afsluiting

Het proces van netwerklernen wordt op een passende wijze afgesloten.



Figuur 2: Voorbeeld van een gedragspatroongrafiek uit het project 'Creëer een positieve talentspiraal'.

2.4 Tussen de bijeenkomsten door

2.4.1 Werken met videovoorbeelden en collegiale feedback

Tussen de bijeenkomsten door geven de deelnemers in tweetallen collegiale feedback op verzamelde videovoorbeelden. Een mogelijk plan voor het werken met videovoorbeelden en collegiale feedback is te vinden in bijlage 4. De bij TalentKrachtig Netwerkleren gebruikte vorm van het werken met videovoorbeelden en collegiale feedback is een aangepaste versie van de door TalentenKracht Groningen 'Video Feedback Coaching for Teachers' (vfc-t: zie o.a. Wetzels, 2015 en de website www.talentenkrachtgroningen.nl). 'Video Feedback Coaching for Teachers' is gebaseerd op school video-interactie begeleiding (Van den Heijkant, 2004).

Tijdens het netwerkleren van het project 'Creëer een positieve talentspiraal' is iedere bijeenkomst geëvalueerd over het werken met videovoorbeelden en collegiale feedback die in zelfgevoemde tweetallen werd uitgevoerd. In het kader van een afstudeeronderzoek zijn bij de deelnemers van het project interviews afgenomen. Uit de transcripten van deze interviews zijn thema's gehaald die samenhangen met succesfactoren en knelpunten van het werken met collegiale feedback met videovoorbeelden. Onder ander kwam naar voren dat bewustwording als grootste succesfactor werd gezien (zie: Keizer, 2018).

2.4.2 Informeren team

Tussen de bijeenkomsten door is het van belang om als deelnemer aan het netwerkleren je kennis te delen met je eigen team. In wat voor vorm dat plaats gaat vinden is aan de deelnemers zelf.

3 Literatuurlijst

- De Kruif, R., De Laat, M., Simons, P.R. & Zuylen, J. (Eds.) (2013). *Netwerkleren: De stille kracht achter een leven lang professionaliseren*. Amsterdam: Open Universiteit, LOOK.
- Geveke, C. (2018). TalentKrachtig Netwerkleren: Een krachtige manier van professionaliseren. *PARTner Werkveldkrant Pedagogische Academie, januari 2018*, 11. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.
- Jutten, J. (2003). *Natuurlijk leren: Systeemdenken in een lerende school*. Sweikhuizen: Natuurlijk Leren.
- Keizer, N. (2018). *Videofeedback coaching: Een evaluatieonderzoek naar de succesfactoren en knelpunten van videofeedback coaching binnen het RAAK-project 'Creëer een positieve talentspiraal'* (Afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie, Hanzehogeschool Groningen).
- Korenhof, M., De Kruif, R., & De Laat, M. (Eds.) (2013). *Leren van Aruba: Professionaliseren van leraren in netwerken*. Heerlen: Open Universiteit, LOOK.
- Steenbeek, H., Jansen, L., & van Geert, P. (2012). Scaffolding dynamics and the emergence of problematic learning trajectories. *Learning and Individual Differences*, 22(1), 64-75. doi:/10.1016/j.lindif.2011.11.014
- Steenbeek, H. W., & Uittenbogaard, W. (2009). Bèta-talenten van jonge kinderen in kaart. *Tijdschrift voor nascholing en onderzoek van het reken-wiskunde onderwijs: Panama-Post*, 28, 89-100.
- Van den Heijkant, C., Quak, G, Van Swet, J., Vloet, K., De Vos, M., & Van der Wegen, R. (2004). *School Video Interactie Begeleiding*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Veenhoven, E (2017). *Netwerkleren in het basisonderwijs: Een evaluatieonderzoek naar de succesfactoren van netwerkleren Groningen stijl* (Afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie, Hanzehogeschool Groningen).
- Veenker, H., Steenbeek, H., van Dijk, M., & van Geert, P. (2017). *Talentgerichte ontwikkeling op de basisschool: Een dynamische visie op leren en onderwijzen*. Bussum: Coutinho.
- Wetzels, A. F. M. (2015). *Curious minds in the classroom: The influence of video feedback coaching for teachers in science and technology lessons* (Academisch Proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen).
- Wood, D. & Wood, H. (1996b) Vygotsky, tutoring and Learning. *Oxford Review of Education*, 22 (1), 5-16.

Bijlagen



Inhoudsopgave

Bijlage 1 Schema's bijeenkomsten	2
Bijlage 2 Talentmomenten/TalenteKracht	5
Bijlage 3 Meetlat	7
Bijlage 4 Werken met videovoorbeelden en collegiale feedback.	9
Bijlage 5 Waardecreatieverhalen.....	10
Bijlage 6 Gedragspatroongrafiek	13

Bijlage 1 Schema's bijeenkomsten

Introductiebijeenkomst

Onderdeel	Tijdsindicatie	Middelen	Doel/verloop
Start bijeenkomst	30 min	Zelf in te vullen door netwerkcoach	<ul style="list-style-type: none"> • deelnemers kennis laten maken • verloop bijeenkomst aangeven
Netwerkleren	30 min	PowerPoint + animaties + eventueel: voorbeelden leervragen + voorbeelden leerdoelen <i>(nog te bewerken/voorbereiden door de netwerkcoach)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • animatie TalentKrachtig Netwerkleren laten zien • talentenkracht visie toelichten (PowerPoint + animatie te vinden op www.hanze.nl/autisme)
Pauze	10 min		
Videovoorbeelden en collegiale feedback	30 min	PowerPoint + digitale leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> • randvoorwaarden compleet maken
Vorbereiding volgende bijeenkomst	20 min	inventarisatielijst	<ul style="list-style-type: none"> • leervragen • leerdoelen • onderwerpen bepalen
Afsluiting	20 min		<ul style="list-style-type: none"> • afspraken, data en deadlines vastleggen.

Netwerkbijeenkomsten

Onderdeel	Tijdsindicatie	Middelen	Doel/verloop
Start bijeenkomst	15 min	zelf in te vullen door de netwerkcoach	<ul style="list-style-type: none"> • opstarten • verloop bijeenkomst aangeven
Talentmomenten	15 min	digitale leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> • delen ervaren talentmomenten + ondersteunend filmmateriaal
Pitch van de expert	15 min	pitch	<ul style="list-style-type: none"> • kennis vergroten over betreffende onderwerp
Pauze	10 min		
Leervragen langs de meetlat	10 min	leervragen, meetlat, parkeerplaats	<ul style="list-style-type: none"> • leervragen sorteren
Leervragen beantwoorden	45 min		<ul style="list-style-type: none"> • expertise delen/ontwikkelen
Pauze	5 min		
Evaluatie: werken met videovoorbeelden en collegiale feedback/digitale leeromgeving	15 min	digitale leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> • verbeteren werken met videovoorbeelden en collegiale feedback en digitale leeromgeving • obstakels oplossen
Afsluiting	10 min		<ul style="list-style-type: none"> • Afspraken maken, deadlines, eventuele aanpassingen voor een volgende bijeenkomst?

Afsluitende bijeenkomst

Onderdeel	Tijdsindicatie	Middelen	Doel/verloop
Start bijeenkomst	10 min	zelf in te vullen door de netwerkcoach	<ul style="list-style-type: none"> • Opstarten • Verloop van de bijeenkomst
Talentmomenten	15 min	digitale leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> • delen ervaren talentmomenten + ondersteunend filmmateriaal
Werken met videovoorbeelden en collegiale feedback	10 min	digitale leeromgeving	<ul style="list-style-type: none"> • evalueren
Waardecreatieverhalen	20 min	format interview <i>(nog te bewerken/voorbereiden door de netwerkcoach)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • evalueren
Pauze	15 min		
Gedragspatroongrafiek	15 min	gedragspatroongrafiek	<ul style="list-style-type: none"> • evalueren
Afsluiting	20 min		<ul style="list-style-type: none"> • toekomst? • verbeterpunten?

Bijlage 2 Talentmomenten / TalentenKracht

Wat is een talentmoment?

Om beter te begrijpen wat een talentmoment is, is het handig om te weten wat er volgens een dynamische systeem visie op ontwikkeling en leren, die het lectoraat Curious Minds - Diversiteit en Gedrag hanteert, onder talent verstaan wordt. Een definitie van talent is: het potentieel om excellentie te bereiken binnen een bepaald domein (potentieel zijn latente kwaliteiten of mogelijkheden die kunnen worden ontwikkeld en mogelijkwerwijs leiden tot toekomstig succes of nut, excellentie is excellent of 'top' ten opzichte van een gemiddeld prestatieniveau). Binnen Curious Minds wordt talent ook gezien als excelleren ten opzichte van jezelf. Talent kun je mogelijk herkennen door bijvoorbeeld anders te kijken naar je leerlingen, cliënten, collega's of wie dan ook. Om mensen te kunnen laten excelleren ten opzichte van zichzelf is het belangrijk dat je talentvol gedrag gaat observeren, talentmomenten benut en talentmomenten uitbouwt.

Het lectoraat Curious Minds – Diversiteit en Gedrag gaat ervan uit dat Talent zich ontluikt en ontwikkelt in interactie tussen degene die leert en zijn omgeving. Talent is dus niet een eigenschap van iemand, maar iets wat ontstaat in co-constructie met de omgeving. De docent, leerkracht of ouder spelen een belangrijke rol in het herkennen van talentvol gedrag van hun student, leerling of kind. Deze personen zijn de motor achter het ontwikkelingsproces door op het juiste moment en op de juiste manier te handelen (Veenker, Steenbeek, Van Dijk & Van Geert, 2017; Steenbeek & Uittenbogaart, 2009).

5

Talentmomenten/talentvol gedrag

Wat zijn talentmomenten? Een talentmoment in het onderwijs is een cruciaal moment in de les. Er is sprake van een dialoog, enthousiasme, exploratie, diepte van (cognitieve) verwerking, aansluiten bij de nieuwsgierigheid en interesse van het kind. Daarnaast wordt er ondersteuning aan de omgeving ontlokt.

Hoe ontlok je talentmomenten?

Er zijn drie pedagogische didactische principes om talentvol gedrag te laten ontluiken en verder te ontwikkelen (Wetzels, 2015). In het project 'Creëer een positieve talentspiraal' zijn deze principes in een activeringskaart voor leerkrachten toegespitst op het werken met in kinderen met een Autisme Spectrum Stoornis, zie: www.hanze.nl/autisme.

Bied ruimte: bijvoorbeeld open vragen stellen, aanmoedigen en denkpauzes/handelingsruimte geven. Ruimte voorziet de leerlingen in hun behoefte aan autonomie en zorgt tevens voor een dieper niveau van leren. Twee manieren om ruimte te bieden zijn: leerlinggerichte open vragen stellen en nadenktijd geven. Wacht na een vraag minimaal drie seconden en vraag naar de ervaringen en de ideeën van de leerlingen. Door leerlinggerichte vragen te stellen toont de volwassene interesse in de denkwijze van de leerling of de student. Bijvoorbeeld: 'Hoe zou dat kunnen denk jij?'

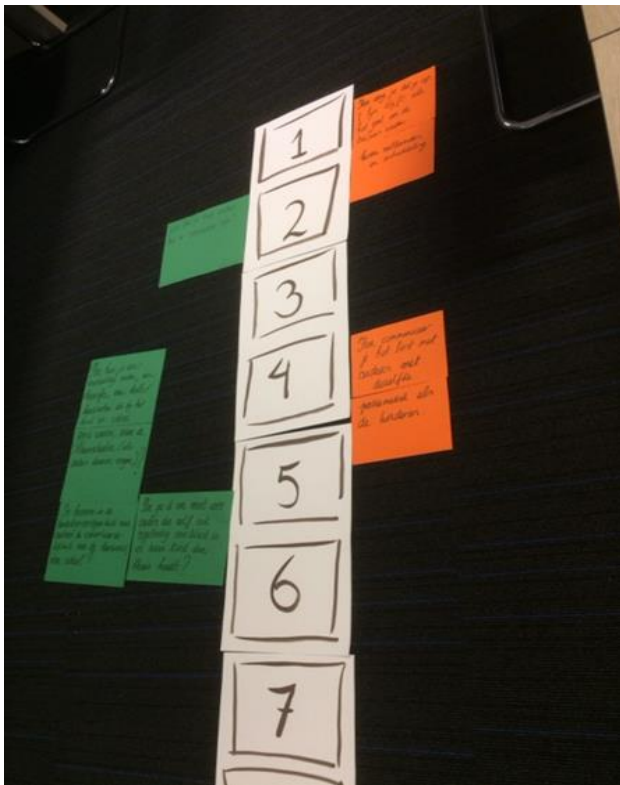
Bied structuur: door structuur te bieden wordt gezorgd voor overzicht en een kader. Dit kan door een bepaalde lesstructuur te gebruiken, bijvoorbeeld het directe instructiemodel bij het aanleren van vaardigheden of de wetenschappelijke methode bij een onderzoeksopdracht.

Flexibele ondersteuning (scaffolding, een 'steiger') (o.a. Van Geert & Steenbeek, 2005; Wood & Wood, 1996): leerlingen leren het meest als ze zelf het antwoord kunnen construeren met ondersteuning van anderen. Om dit te bereiken kun je de leerling een 'steiger' aanbieden (Engels: scaffold). De steiger kan de leerling gebruiken om tot een hoger niveau van redeneren of cognitief inzicht te komen. Wat erg belangrijk is bij scaffolding is dat je onderzoekt en nagaat hoe het kind denkt en wat hij of zij al wel begrijpt of kan. Dit kun je nagaan door vragen te stellen, goed te luisteren en te observeren. Vervolgens kun je met opmerkingen en doorvragen net iets boven het niveau van de leerling inzetten. Zodra je ziet of merkt dat je ondersteuning gewerkt heeft, kun je je ondersteuning verminderen.

Bijlage 3 Meetlat

De meetlat is een vrij eenvoudig te maken product. Men neemt 10 stevige kartonnen en tekent daar cijfers op. Daarnaast wordt er een 'P' van parkeerplaats gemaakt of afgedrukt op een groter papier. De ingebrachte leervragen worden op grote stroken genoteerd of afgedrukt (bijvoorbeeld A4).

Twee voorbeelden van leervragen uit het Project: 'Creëer een positieve talentspiraal':



Voorbeeld 1:

Hoe kun je een leerling met ASS helpen met contacten leggen/omgang met medeleerlingen in de klas?

Voorbeeld 2:

In hoeverre is de handelingsverlegenheid van ouders de verantwoordelijkheid van de leerkracht, van school?

7

Stappenplan meetlat:

Stap 1: Leervragen langs de meetlat leggen

De meetlat loopt van 1 tot en met 10.

De leervragen worden gesorteerd op volgorde van complexiteit, van minst naar meest complex. Als een leervraag door de deelnemers niet geschikt wordt geacht voor deze bijeenkomst, wordt deze op de 'parkeerplaats' geparkeerd, zie afbeelding.

De netwerkcoach houdt overzicht en zorgt ervoor dat er overeenstemming wordt bereikt over de volgorde van de leervragen.



7

Stap 2: Meetlat controleren

Overlappen leervragen elkaar?

Zijn er leervragen bij die exact hetzelfde zijn?

Stap 3: Met de vragen aan de slag

Start met het beantwoorden van de minst complexe vraag en werk toe naar de meest complexe vraag. Beginnen met de meest complexe vraag, kan ontmoedigend werken en daarnaast worden soms gaandeweg het beantwoorden van minder complexe vragen het antwoord gevonden op de meer complexe vragen. Van belang is om afspraken te maken over de tijd. Met behulp van de expert en de netwerkcoach beantwoorden de deelnemers gezamenlijk de vragen. De rol van de netwerkcoach is overzicht houden en het gesprek stimuleren, komt iedere deelnemer voldoende aan bod et cetera.

Stap 4: Alle leervragen beantwoord?

Zijn alle vragen inderdaad beantwoord?

Wat doen we met de onbeantwoorde vragen?

Welke nieuwe vragen zijn op komen borrelen?

Wat doen we met deze nieuwe vragen?

Stap 5: Evaluatie

De netwerkcoach stelt de volgende zaken centraal: Hoe ging het beantwoorden van de leervragen?

Wat zou je hetzelfde doen de volgende bijeenkomst?

Wat zou je anders doen?

Bijlage 4 Werken met videovoorbeelden en collegiale feedback

Collegiale feedback met behulp van videovoorbeelden is een aangepaste versie van de door TalentenKracht Groningen ontwikkelde 'Video Feedback Coaching for Teachers' (vfc-t: zie o.a. Wetzels, 2015 en de website www.talentenkrachtgroningen.nl). 'Video Feedback Coaching for Teachers' is gebaseerd op school video-interactie begeleiding (van de Heijkant, et al. 2004). Een vergelijkbaar stappenplan is gebruikt voor het Project: 'Creëer een positieve Talentspiraal'.

Onderstaand plan is naar eigen inzicht van de netwerkcoach en de deelnemers aan te passen aan het onderwerp waarnaar gekeken wordt tijdens de werken met videovoorbeelden en collegiale feedback in het netwerktraject.

Vóór de les die gefilmd wordt

Deelnemer 1 weet aan welk doel hij of zij wil werken in de les waarbij deelnemer 2 gaat filmen. Het leerdoel moet dus "coachbaar" zijn in de zin dat de deelnemer 1 en deelnemer 2 iets over het behalen van het leerdoel zouden kunnen zeggen in het nagesprek. Het is daarom handig om bij het formuleren van het doel concreet waarneembaar gedrag van de leerkracht te beschrijven. Deelnemer 1 geeft vóór de les de leerdoelen op papier aan deelnemer 2. Deelnemer 2 zorgt dat de camera klaar staat.

9

Tijdens de les die gefilmd wordt

Deelnemer 1 geeft de les. Deelnemer 2 filmt, observeert en noteert opvallende momenten die samenhangen met het leerdoel (tijd + korte beschrijving). Deelnemer 2 kijkt daarbij vooral naar wat er goed gaat!

Na de les die gefilmd wordt

Direct na de les selecteert deelnemer 2 op basis van de notities de filmfragmenten. Eventueel worden de notities nog iets verder uitwerkt om het coachingsgesprek te kunnen voeren.

Nagesprek

Deelnemer 1 en 2 voeren het nagesprek zo spoedig mogelijk na de gefilmde les. Belangrijk is dat in het nagesprek de verhouding 3:1 gebruikt wordt voor het benoemen van positieve aspecten tegenover het benoemen van punten voor verbetering. Het gesprek eindigt met de vraag of het leerdoel moet worden aangepast en of de opdracht voor de leerling anders moet. Dat wordt ook genoteerd.

Bijlage 5 Waardecreatieverhalen

Het doel van een waardecreatieverhaal is inzichtelijk te maken welke soorten waarde er door deelname in een netwerk wordt gecreëerd (De Kruijff, De Laat, Simons & Zuylen 2013).

In deze bijlage is een voorbeeldversie te vinden van een interviewprotocol om waardecreatieverhalen te maken. Dit protocol is makkelijk aan te passen aan het thema waar het netwerktraject over is gegaan.

DEEL A: Welke activiteiten/bijeenkomsten uit het project vond je het meest waardevol?

Het gaat om alle aan het Autisme Project gerelateerde activiteiten, bijvoorbeeld: werkvormen tijdens netwerklernen, coaching, de lessen zelf, vergaderingen op school (8 min).

- 1) Welke activiteiten gedurende de projectperiode vond je het meest waardevol? Kun je er een paar noemen?
- 2) Kun je uitleggen waarom je deze specifieke activiteit hebt genoemd (argumentatie)?

Mogelijke doorvragen:

- Droeg deze activiteit bij aan het bereiken van een specifiek leerdoel? zo ja welk doel dan en op welke manier heeft dat plaatsgevonden?
- Droeg deze activiteit bij aan een vertaling van jouw leervraag in de praktijk?
- Kun je concrete voorbeelden/casussen noemen? bijv. je noemt ... netwerkbijeenkomst, kun je aangeven wat daar dan gebeurde en waarom dit je zo sterk is bijgebleven?
- Waardevolle samenwerkingen? Welke contacten heb je binnen de school gebruikt en welke buiten de school (netwerkinventarisatie).

Aantekeningen:

DEEL B: Beantwoord de volgende vragen over de activiteiten waar je net over sprak (bij deel A)

1) Productieve activiteiten: Hoe heb je de activiteiten ervaren (affectieve kant)? 2 min

Mogelijke doorvragen:

- Was de activiteit leuk?
- waarom was het leuk/van waarde?
- waarom staat je dit zo nog bij?
- hoe ervoer je deze momenten?
- Voelde je je gesteund?
- Vond je erkenning en herkenning?

Aantekeningen:

2) Nuttige bronnen: Welke middelen en materialen uit het de activiteiten vond je nuttig? 2 min

Mogelijke doorvragen:

- welke bronnen precies (boeken, artikelen, etc.)?
- tips?
- informatie?
- documenten?
- digitale leeromgeving?
- filmfragmenten?
- werkvormen et cetera?
- Wat was de relevantie voor praktijk?
- Welk inzicht heb je gekregen?

Aantekeningen:

3) Veranderde praktijk: Ben je door de genoemde activiteit anders gaan werken in de praktijk? (5 min)

Mogelijk doorvragen:

- Heb je de TalentenKracht-principes geïmplementeerd? En hoe heb je dat gedaan?
 - Bied ruimte: bijvoorbeeld open vragen stellen, aanmoedigen en denkpauzes geven
 - Bied structuur: bijvoorbeeld de empirische cyclus gebruiken, directe instructiemodel
 - Bied ondersteuning (Scaffolding): leerkracht bouwt een "steiger" om de leerling een stapje verder te helpen. Leerling en leerkracht brengen elkaar in een opwaartse spiraal.
- Gebruik van tools/tips?
- Toepassing advies?
- Inzetten sociale contacten/netwerk?
- Hoe zijn de vernieuwingen toegepast?
- Hoe heb je gewerkt aan veranderende praktijk rondom het zelfstandig werken van jouw ASS-leerling?

Aantekeningen:

- 4) **Zichtbare opbrengsten in school: Hoe heeft het netwerklernen/coaching de prestaties van jou, je leerlingen of de school beïnvloed? 2 min**

Aantekeningen:

- 5) **Nieuwe inzichten: Welke inzichten heb jij gekregen op gebied van jouw handelen in de klas als het gaat om omgaan met leerlingen met ASS? 5 min**

Mogelijk doorvragen:

- Ben je anders tegen "dingen" aan gaan kijken door jouw ervaringen in het project?
- Ben je anders tegen jezelf als professional aan gaan kijken?
- Is jouw visie op onderwijs aan leerlingen met ASS veranderd?

Aantekeningen:

12

- 6) **Blik op de toekomst en kennisdeling: Hoe wil je de activiteiten voortzetten en hoe kan de kennis verder verspreid worden? 5 min**

Mogelijk doorvragen:

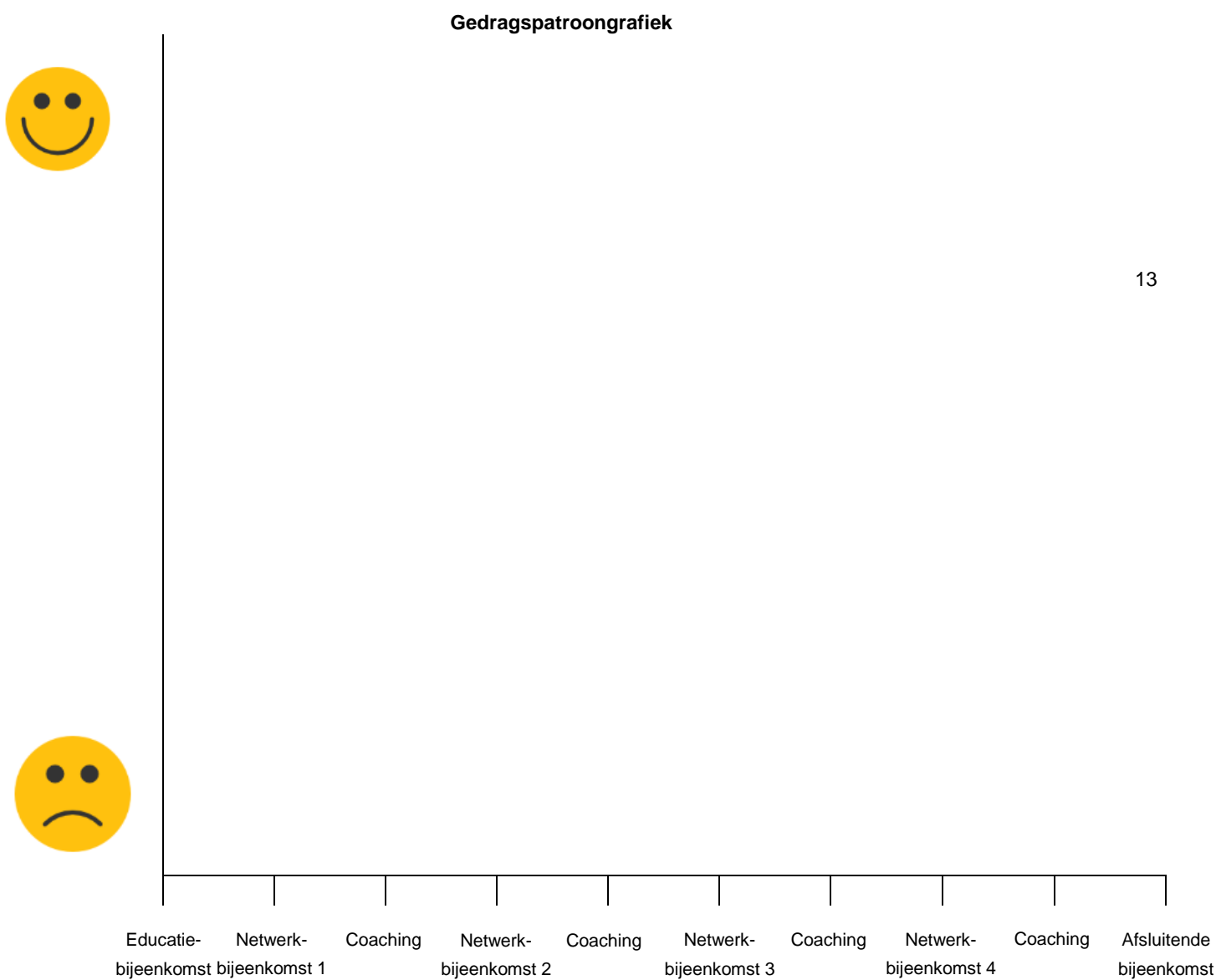
- Zou je netwerklernen willen voortzetten? Zo ja, in welke vorm?
- Welke activiteiten zou je je op willen richten?
- Wat heb jij nodig om wat je hebt geleerd te blijven gebruiken? In welke vorm zie je dat graag?
- Hoe kan de informatie die verworven is verspreid worden?
- Hoe denk je dat de kennis die we binnen dit project met z'n allen hebben ontwikkeld bij andere leerkrachten terecht kan komen?

Aantekeningen:

Bijlage 6 Gedragspatroongrafiek

Het doel van een gedragspatroongrafiek (Jutten, 2003) is dat per bijeenkomst aangegeven een patroon van verandering van in de loop der tijd zichtbaar baar te maken (Jutten, 2003). Bij het netwerkleren gaat het om een toename of afname van succeservaringen tijdens het proces van netwerkleren.

Hieronder staat een format om een gedragspatroongrafiek te tekenen.





*Het project 'Creëer een positieve
talentspiraal. Innovatieve handvatten
voor het werken met kinderen met
autisme in de klas' is mogelijk gemaakt
door de RAAK Publiek subsidie van SIA.*