



VSO De Velddijk
Dhr. Ruud Steeghs (waarnemend-directeur)
Bergstraat 58
5931 CE Tegelen

Tegelen, 28-12-2010

Betreft:

Intervisieproject VSO de Velddijk 2009-2012.

Startsituatie

VSO de Velddijk is een school voor voortgezet speciaal onderwijs, cluster 4, aan jongeren in de leeftijd van 12 tot 20 jaar. De school is gehuisvest in de regio Venlo en maakt deel uit van de Stichting Speciaal Onderwijs Noord en Midden Limburg (SSO NML).

De school heeft zo'n 300 leerlingen verdeeld over drie locaties en kent zo'n 75 medewerkers.

Het onderwijsprogramma en de onderwijsbegeleiding die door de medewerkers geboden wordt is te betitelen als "onderwijs-topsport". Het stelt hoge eisen aan de medewerkers. De Velddijk wil graag maatwerk leveren in haar onderwijs-zorgarrangementen naar haar jongeren toe. Dit vereist bij medewerkers een hoge mate van samenwerking en een goed op elkaar afgestemde communicatie. Het leren van, met en aan elkaar dient als professionele basis voor competentieontwikkeling.

Door de kwantitatieve groei van de school (ongeveer verdubbeling in drie jaar tijd) en de kwalitatieve ontwikkelingsambities is er extra druk komen te staan op het functioneren van het gehele team. Dit heeft de schoolleiding doen besluiten om te investeren in teamontwikkeling en professionalisering. Hiervoor is er een meerjarig scholingsplan ontwikkeld.

Eén van de belangrijkste onderdelen daarvan is het verbreden en vergroten van de competenties van medewerkers "om in gezamenlijkheid, de klus te klaren". Als één van de middelen om dat te bereiken hebben we gekozen om het intervisieproject op te zetten.

Hiervoor zijn we op zoek gegaan naar een externe expert om het project te begeleiden. We zijn een samenwerking aangegaan met Karien Cloostermans (www.clooser2.nl).

Hieronder wordt het project beschreven zoals dat op VSO de Velddijk vorm heeft gekregen. Het is opgezet als drie jarig project waarvan we op dit moment in het tweede projectjaar zitten.

Begeleide intervisie

Intervisie is een leermethode waarbij een team of een groep collega's met elkaar leert van de concrete ervaring in de werkpraktijk. Tijdens de intervisiebijeenkomsten wordt methodisch onderzoek gedaan naar het handelen, het inzicht, de kunde en de betrokkenheid in een concrete probleemsituatie. Het bespreken van eigen werksituaties en/of persoonlijke ervaringen uit de eigen dagelijkse praktijk vormen de basis van de intervisie.

Tijdens de bijeenkomsten ligt de focus op reflectie en pas in tweede instantie op probleemoplossing. Pas op het einde van de bijeenkomst wordt ruimte gemaakt voor persoonlijke tips en/of gedragsalternatieven.

Uitgangssituatie

Het interventietraject heeft als doel om interventie een structurele geïntegreerde activiteit binnen VSO de Veldwijk te laten worden. De begeleiding door de externe deskundige dient gekenmerkt te worden door een langzaam verdampen van betrokkenheid. Van een intensieve coaching/begeleiding, naar een begeleiden op afstand zonder directe afhankelijkheid.

De volgende uitgangspunten werden vastgesteld voor de interventie:

- de interventie wordt vormgegeven middels integrale (locatie/afdelingsoverstijgende) groepen
- de interventiegroepen worden geleid door "eigen/interne" voorzitters
- zowel de interventiegroepen als de voorzitters worden begeleid door de externe deskundige
- de schoolleiding heeft met regelmaat overleg met de externe deskundige over de voortgang
- de externe deskundige begeleiding "verdamp" naar een begeleiding op afstand gedurende het project

Projectjaar 1

In het eerste projectjaar was het voornaamste doel van de interventie; de teams kennis te laten maken met interventie. Het creëren van een eigen intern platform (en cultuur) waarin wordt geleerd van- en aan elkaar, op een zodanige wijze, dat dit proces op den duur zonder externe begeleiding zelfstandig voortgezet kan worden.

De voorzitters van de interventiegroepen ontvingen begeleiding middels supervisie waarin ze leren het proces van interventie te bewaken en aan te sturen. De supervisie werd gegeven met de doelstelling de voorzitters vaardig te maken in het begeleiden van interventiegroepen. Op deze wijze werden de vaardigheden, kennis en houding die nodig zijn voor een goed verlopend interventieproces, binnen het team opgebouwd. De begeleiding richtte zich zodoende vooral op het proces van het implementeren van teamintervisie zodat tijdens dit projectjaar een fundament werd gelegd voor interventie als vast onderdeel.

De deelnemende teams bestonden uit leerkrachten en leerkrachtondersteuners. De teams werden ondersteund door gedragswetenschappers. Tijdens de eerste en laatste bijeenkomst van elke interventiegroep was de supervisor van betreffende voorzitter aanwezig. Alle andere interventiebijeenkomsten werden door de supervisor in een groepssupervisie van maximaal 3 voorzitters per groep voorbereid.

Vanuit de evaluatie aan het eind van het eerste projectjaar, werd door de medewerkers aangegeven, dat interventie herkend en erkend werd als waardevolle aanvulling. Men bevestigde het onderling hebben kunnen creëren van het eigen platform om werkervaringen, belevingen te delen en elkaar daarbij van professionele feedback te voorzien.

Projectjaar 2

In het tweede projectjaar werd de organisatie van de interventie aangepast. De externe begeleiding werd van twee supervisors teruggeschroefd naar één supervisor die het gehele traject begeleidt. De voorzitters van de groepen werden voor een deel vervangen om deze rol door meerdere personen te kunnen uitvoeren. Er werd gekozen voor reservevoorzitters die bij uitval van de voorzitter de rol kon overnemen. De supervisor bleef de voorzitters begeleiden. De interventiegroepen werden door de supervisor nu maar één keer bezocht.

De voorzitters maken verslagen van zowel de supervisie -als van de interventiebijeenkomsten. Hierop krijgen zij schriftelijk feedback van de externe begeleider.

De evaluatie van het tweede projectjaar moet nog volgen.

Projectjaar 3

In het derde projectjaar is het doel de begeleiding nog meer af te bouwen en het inrichten van een interne interventie-expert groep die de opdracht heeft de interventie als professionele activiteit te borgen binnen VSO de Veldwijk. De begeleiding richt zich dan vooral op het consulteren van de externe expert.

Organisatie en randvoorwaarden

Het project kent de volgende randvoorwaarden die opgesteld zijn:

- Intervisiebijeenkomsten van 2 uur per bijeenkomst.
- Het totale intervisietraject bestaat minimaal uit 5 bijeenkomsten per intervisiegroep gedurende een projectjaar
- De bijeenkomsten worden door de leidinggevenden ingepland.
- De bijeenkomsten vinden plaats op een rustige locatie, zodat ongestoord gewerkt kan worden.
- Alle medewerkers die deel uitmaken van de vaste bezetting van het team docenten en onderwijsassistenten nemen deel aan het traject.
- De deelnemers nemen deel aan intervisie in gemengde, vaste groepen van maximaal 8 personen.
- Het is aan te bevelen om elk jaar de groepen opnieuw samen te stellen. In het tweede jaar kan overwogen worden om de intervisiegroepen onafhankelijk van de teamsamenstelling te formeren.
- Deelname en randvoorwaarden worden behartigd en bewaakt door de leidinggevende.

Opzet, werkwijze en duur van het traject

- De inhoud van elke intervisiebijeenkomst wordt voorbereid door alle deelnemers aan de intervisie, op basis van door hen zelf ingebrachte eigen probleemsituaties en/of persoonlijke ervaringen uit de eigen dagelijkse praktijk.
- Deelname is niet vrijblijvend; men dient bij alle bijeenkomsten aanwezig te zijn en het eventuele voorbereidende huiswerk tijdig gemaakt en ingeleverd te hebben.
- De samenstelling van de groep wordt gevormd door leerkrachten en leerkrachtondersteuners.
- De voorzitters zijn teamleden uit het eigen team of gedragswetenschappers. Zij worden begeleid middels supervisie en training on the job.
- Intervisie heeft een vertrouwelijk karakter. Het materiaal dat wordt ingebracht dient alleen om van te leren. Er wordt geen algemeen inhoudelijk verslag gemaakt en er wordt geen informatie over de inhoud van de intervisie verstrekt aan derden zonder dat daarvoor door alle leden van de groep toestemming voor is gegeven.
- In het eerste jaar wordt het 'intervisiemodel voor teams' gebruikt om het proces van intervisie vorm te geven. Alle teams gebruiken dezelfde methode zodat eenduidigheid en herkenbaarheid binnen de gehele school op het gebied van intervisie wordt ontwikkeld.
- De basiscommunicatieregels van 'actief luisteren' en 'omgaan met feedback' worden bij aanvang van de intervisie aan alle teamleden uitgedeeld en gehanteerd om een goede onderlinge communicatie te bewaken.

Resultaat

VSO de Velddijk bevindt zich op dit moment halverwege het traject. Toch zijn er al enkele opbrengsten zichtbaar. We herkennen als schoolleiding een versterking van de samenwerking en onderlinge communicatie. Er wordt onderling meer gereflecteerd waardoor het aanspreken van elkaar toeneemt. De onderlinge feedback leidt tot een vergroting van de eigen handelingsbekwaamheid van medewerkers. Daarnaast, minstens zo belangrijk, ontstaat er meer en meer een cultuur van het elkaar bevragen. Het inzetten van elkaars expertise ten behoeve van de "eigen leerlingen".

Binnen het geheel van schoolontwikkeling is het deze "onderlinge versterkte samenwerking", die zorg draagt voor een grotere opbrengstgerichtheid. De draagkracht van het team als geheel versterkt hierdoor. Er ontstaat een steeds groter wordende gezamenlijkheid waarbinnen voldoende respect blijft voor elkaars onderscheidenheid. In plaats van last wordt de erkende ongelijkheid steeds meer een kracht.

VSO de Velddijk realiseert echter terdege dat we pas aan het begin van staan van een succesvol project. We herkennen dat de start goed is en als toegevoegde waarde erkend wordt. De verdere

implementatie en borging vraagt echter nog een flinke slag. Iets nieuws inbrengen of toevoegen is een koud kunstje. Iets toevoegen waarvan de toegevoegde waarde herkend en erkend wordt is al lastiger. Maar je eigen cultuur dusdanig veranderen dat, het nieuw toegevoegde dat zijn waarde bewezen heeft, blijvend wordt is een nog niet afgeronde uitdaging die voor ons ligt.

Voor VSO de Velddijk is duidelijk dat de samenwerking met Karien Cloostermans tot nu toe voor ons het gewenste resultaat oplevert. Ook bestaat de overtuiging dat we gedurende het project de verdere groei en implementatie van intervisie als professionele activiteit voor deskundigheidsbevordering samen met Karien vorm kunnen geven.

Referentie

Indien gewenst kunnen er referenties ingewonnen worden over het project bij ondergetekende.

Namens VSO de Velddijk

Ruud Steeghs
Waarnemend - directeur

Tegelen, 28-12-2010