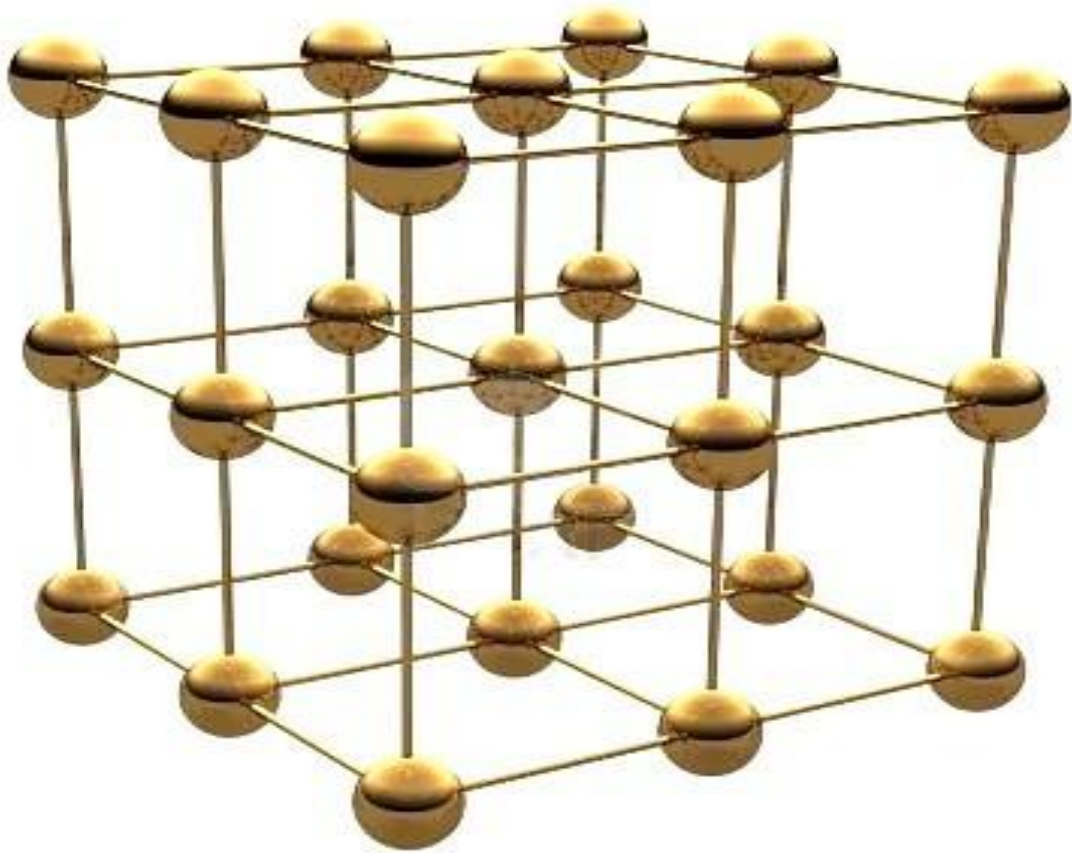




Het begin van begeleiden

Onderzoek naar de invulling van de functie
van intern begeleider binnen de stichting

Anja Bruers
Studentnummer 2051420
Master Special Educational Needs (MSEN)
Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg
Leerroute: IBD2
Begeleid door Tineke van Alphen
Tilburg, juni 2012

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	5
Inleiding	6
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling	7
1.1 Introductie	7
1.2 Aanleiding en probleemverkenning	7
1.3 Doelstelling	8
1.4 Onderzoeksvraag	8
1.5 Gewenste situatie	9
Hoofdstuk 2: Theoretische onderbouwing	10
2.1 Introductie	10
2.2 Geschiedenis en ontwikkeling interne begeleiding in het basisonderwijs	10
2.3 Geschiedenis en ontwikkeling functie intern begeleider in het basisonderwijs	12
2.4 Taken intern begeleider	14
2.5 Landelijke visie scholen op interne begeleiding	15
2.6 De intern begeleider en de functiemix in het basisonderwijs	18
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie	20
3.1 Introductie	20
3.2 Onderzoeksvorm	20
3.3 Onderzoeksmethodiek	20
3.3.1 Secundaire analyse	21
3.3.2 Enquête	21
3.3.3 Survey- onderzoek	21
3.3.4 Gesplitst semi- gestructureerd interview	22
3.4 Verantwoording van validiteit, betrouwbaarheid en triangulatie	22
3.4.1 Validiteit	22
3.4.2 Betrouwbaarheid	23

3.4.3 Triangulatie	23
3.5 Ethiek	24
Hoofdstuk 4: Data-analyse en resultaten	25
4.1 Introductie	25
4.2 Data- analyse en resultaten deelvraag 1	25
4.2.1 Data- analyse en resultaten enquête intern begeleiders	25
4.2.1.1 Combinatie met taken intern begeleiders	25
4.2.1.2 Faciliteiten	26
4.2.1.3 Opleiding	27
4.2.1.4 Hoofdtaken intern begeleiders	27
4.2.2 Data- analyse en resultaten schoolleiders enquête hoofdtaken	29
4.3 Resultaten deelvraag 2	31
4.3.1 Data- presentatie en resultaten survey- onderzoek	31
4.3.2 data- analyse en resultaten semi- gestructureerd interview	39
4.3.2.1 Visie intern begeleiders	39
4.3.2.2 Visie schoolleiders	40
4.3.2.3 Wenselijke invulling hoofdtaken intern begeleiders	41
4.4 Resultaten deelvraag 3	41
4.4.1 Data- analyse en resultaten semi- gestructureerd interview intern begeleiders	42
4.4.2 Data- analyse en resultaten semi- gestructureerd interview schoolleiders	42
Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen	43
5.1 Introductie	43
5.2 Conclusies	43
5.3 Validiteit van de conclusies	45
5.4 Aanbevelingen	46
Hoofdstuk 6: Evaluatie van het onderzoek	47
6.1 Introductie	47

6.2	Reflectie op onderzoeksresultaten	47
6.3	Reflectie op het proces van onderzoek en de eigen ontwikkeling	47
Literatuurlijst		49
Bijlagen		50
Bijlage 1	Vragenlijst survey- onderzoek	51
Bijlage 2	Functiebeschrijvingen functiemix	55
Bijlage 2a	Keuze voorbeeld omzetten OOP functie in LA- of LB functie	56
Bijlage 3	Enquête intern begeleiders	57
Bijlage 3a	Enquête schoolleiders	59
Bijlage 4	Vragen semi- gestructureerd interview schoolleiders en intern begeleiders	60
Bijlage 4a	Vragen wenselijke invulling hoofdtaken voor intern begeleiders	61
Bijlage 5	Subtaken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages	62

Samenvatting

Op welke wijze kan de IB-er bijdragen om de doelstellingen van onze nieuwe stichting, zo optimaal mogelijk te realiseren? Om antwoord te kunnen geven op deze vraag, moesten er anderen gesteld worden: Wat verwachten de leerkrachten, schoolleiders en intern begeleiders van de intern begeleider? Hoe is de huidige invulling van de functie van intern begeleider binnen onze stichting? Hoe is de landelijke invulling? Welke wensen zijn er? Welke visies zijn er?

Dit onderzoek bestaat uit een theoretisch gedeelte, waarin ik gekeken heb naar:

- 🕯 De geschiedenis en ontwikkeling van interne begeleiding en de functie van de intern begeleider in het basisonderwijs.
- 🕯 De diversiteit van taken van de intern begeleider.
- 🕯 De landelijke visie en invulling van scholen op interne begeleiding.
- 🕯 De landelijke ontwikkelingen binnen het basisonderwijs in Nederland.

In het praktijk gedeelte van het onderzoek is binnen onze stichting (een bestuur met zes scholen) naar de mening van alle betrokkenen gevraagd. Door interviews, enquêtes en het scoren van belangrijkheid van taken van de intern begeleider middels een vragenlijst, is er een duidelijk beeld ontstaan van de huidige invulling, de wensen, ambities en de verwachtingen m.b.t. de functie van intern begeleider.

Uit de resultaten die verkregen zijn, is te zien dat de meningen van de deelgroepen, betreffende een aantal taken verdeeld zijn, maar wordt door de totale doelgroep ook duidelijk gekozen voor bepaalde taken. Te lezen is, dat de wenselijke situatie van de intern begeleiders niet altijd overeenkomt met de huidige situatie en dat de positie van de intern begeleider wat betreft beleidstaken niet eenduidig is.

Zoals de geschiedenis laat zien, ontwikkelt de interne begeleiding en de functie van intern begeleider zich voortdurend. Zo ook binnen onze stichting. Gelukkig, zou ik willen zeggen. Ontwikkeling echter kenmerkt zich door een dynamisch interactief proces van kwantitatieve- en kwalitatieve veranderingen. Het is belangrijk dat men in dit proces keuzes maakt en deze kan verantwoorden.

De aanbevelingen die hiervoor gedaan worden, kunnen hierbij mogelijk richting geven.

Inleiding

Binnen een kleine dorpsschool geef ik de afgelopen drie jaar invulling aan de functie van intern begeleider. De functie heb ik, al onderzoekend, vorm gegeven en ontworpen. In mijn situatie betekent dit: Organiseren, creëren, plannen, uitwerken, scheppen en ontwikkelen. In die periode heb ik veel andere intern begeleiders ontmoet en tijdens gesprekken kwam steevast de onduidelijkheid, de diversiteit en de hoeveelheid van onze taken naar voren. Er werd daarnaast gesproken over de ontwikkelingen rondom het Passend onderwijs en de functiemix. Toen we begin dit schooljaar fuseerden en er een stichting met zes scholen ontstond, brak een periode aan waarin nieuw beleid gemaakt moest worden.



Zowel binnen mijn studie als werkterrein heb ik ontdekt dat ik zeer geïnteresseerd ben in de beleidskant van het onderwijs. Wellicht heeft dit te maken met de combinatie van werkzaamheden rondom het schrijven van beleid. Beleid maken is iets wat je *samen* doet. Het is *communiceren* met alle betrokkenen. Het is *onderzoeken* om uiteindelijk beleid te *schrijven* vanuit een gezamenlijk gedragen visie.

Met dit onderzoek wil ik de behoefte van de intern begeleiders wat betreft een duidelijke functieomschrijving, de behoefte van de nieuwe stichting m.b.t. het maken van beleid en mijn eigen interesse in het onderwijsbeleid en de ontwikkelingen rondom de functie van intern begeleider, verenigen.

Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling

1.1 Introductie

In dit document doe ik verslag van mijn onderzoek naar de functie en werkzaamheden van de intern begeleider binnen de nieuwe stichting, met als doel een handreiking te bieden aan de positionering van de intern begeleider.

1.2 Aanleiding en probleemverkenning

De stichting van de basisschool waar ik sinds september 2009 intern begeleider ben, is begin dit schooljaar gefuseerd. Vanaf het vorige schooljaar zijn we gestart met een 2 maandelijks overleg met de intern begeleiders van alle 6 betrokken scholen. Uitgangspunt om al vóór de fusie samen overleg te hebben, was om de ontwikkelingen en stand van zaken van verschillende zorggebieden te bekijken en te bespreken. Tijdens deze overleggen was er ruimte om ervaringen te delen en zowel overeenkomsten als verschillen kwamen hierbij naar voren. Zo is bij alle scholen de IB- functie relatief nieuw. Het coachen - en begeleiden van leerkrachten heeft iedereen als taak en het wekelijks zorgoverleg met de directie staat inmiddels overal op de agenda. Verschillen zijn vooral te vinden in de uitvoering van onze functie. Dit is niet vreemd, omdat de scholen natuurlijk verschillend zijn in leerling- ouder- en leerkrachtsamenstelling. Er rezen echter ook vragen en onduidelijkheden m.b.t. bijvoorbeeld de invoering van de functiemix. Binnen de stichting is het beleid rondom het functiehuis en de invulling hiervan in ontwikkeling. Hoe wordt onze functie hierin meegenomen? Bij navraag ontdekte ik dat wij geen van allen een concrete functie- en taakomschrijving hebben. Het boekje 'De beroepsstandaard voor de intern begeleider. Functieomschrijving, bekwaamheidseisen en ethische code' van LBib¹ is wel bij iedereen in het bezit.

Vragen kwamen naar voren , zoals: “Wat wordt er precies van ons verwacht door directie en leerkrachten? Wat zijn de ambities van de huidige intern begeleiders van onze stichting ?”. Met deze laatste vragen moest ik terug denken aan de woorden die een begeleidster van de opleiding in het eerste jaar tegen me zei, toen ik vertelde dat de functie nieuw was en ik eigenlijk niet goed wist wat er verwacht werd. Zij zei toen: “Dan ligt daar juist een kans, om je functie zelf vorm te geven”.

Nu, twee jaar en de nodige ervaringen en ontwikkelingen rijker wil ik deze kans grijpen. Ik wil gaan onderzoeken wat de functie is van de intern begeleider binnen onze nieuwe stichting,

¹ Landelijke beroepsgroep interne begeleiders

wat de verwachtingen zijn van onze schoolleiders en de leerkrachten . Ik wil in kaart brengen hoe de intern begeleider zichzelf in haar functie voelt en wat haar wensen en ideeën zijn. Ik wil weten wat er nodig is voor een goede invulling van de functie van intern begeleider. Ik ben nieuwsgierig wat er geformuleerd is rondom onze functie binnen de stichting en hoe dit landelijk is. Ik wil daarnaast een duidelijk kader creëren voor onze functie voor zover dit een lijn- staf- of ondersteunende functie betreft, want onze stichting zal in het formuleren van haar beleid, de functie van intern begeleider beschreven moeten hebben. Mogelijk kan het onderzoek hierin adviserend zijn.

1.3 Doelstelling

- Het doel van mijn onderzoek is te komen tot een formulering van de werkzaamheden van intern begeleider binnen onze nieuwe stichting. In deze formulering zou een 80% algemeen- en 20% schoolspecifiek profiel gemaakt kunnen worden.
- Het doel in mijn onderzoek is dat ik meer eigenaarschap neem in de huidige landelijke- en stichtingsontwikkelingen.

1.4 Onderzoeksvraag

Vanuit deze probleemverkenning en doelstellingen ben ik tot de volgende onderzoeksvraag gekomen:

- Op welke wijze kan de IB- er bijdragen om de doelstellingen van onze stichting zo optimaal mogelijk te realiseren ?

Om op deze vraag antwoord te kunnen geven, heb ik de volgende deelvragen geformuleerd:

- Wat is de landelijke visie- en invulling van de functie van intern begeleider en die van onze stichting ?
- Wat zijn de ideeën en wensen van directie, leerkrachten, collega intern begeleiders en mij t.a.v. de intern begeleider?
- Welke kennis en vaardigheden worden er in de huidige situatie van de intern begeleider gevraagd en welke faciliteiten heeft zij nodig om deze te realiseren?

1.5 Gewenste situatie

Als bovengenoemde deelvragen beantwoord worden, verwacht ik dat het wensbeeld getoetst kan worden aan het werkelijke beeld. Hierdoor kunnen eventuele aandachtspunten gedetecteerd worden en kan een advies gegeven worden.

Door middel van dit onderzoek wil ik een kader schetsen voor de uitvoering van de taken van de intern begeleider binnen onze stichting. Dit kader geeft de functie- beschrijving, functiecapaciteit en bevoegdheden van de intern begeleider aan.

Als ik dit onderzoek heb gedaan ligt er voor de stichting een rapport met suggesties voor de beschrijving van de functie van intern begeleider. Hierin zijn de landelijke ontwikkelingen en verkregen meningen en wensen van de teams van alle scholen binnen de stichting meegenomen.

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

2.1 Introductie

Dit hoofdstuk vormt het theoretisch kader waarin de voor mijn onderzoek belangrijke begrippen, achtergronden en theorieën zijn beschreven. Ik wil eerst terugblikken naar de geschiedenis en ontwikkeling van de interne begeleiding en de functie intern begeleider in het basisonderwijs. Daarbij zal ik de verschillende taken van de intern begeleider belichten. De landelijke visie van scholen op interne begeleiding wordt beschreven en de landelijke ontwikkelingen m.b.t. de functiemix in relatie met de functie intern begeleider komen aan bod.

2.2 Geschiedenis en ontwikkeling interne begeleiding in het basisonderwijs

Voor de geschiedenis en ontwikkeling van de interne begeleiding moeten we terug naar de laatste twee decennia van de 20^e eeuw. Scholen wilden deskundigheidsbevordering bij het gehele team t.a.v. zorgleerlingen en men pleitte voor een zorgverbreding in het onderwijs die voor verbetering van het reguliere onderwijs moest zorgen. Het zorgverbredingsbeleid kreeg vanaf dan veel aandacht en werd op allerlei manieren vorm gegeven. Eind jaren tachtig start men het project 'Zorgverbreding via interne begeleiding'. (Van Beukering, 1992; Goes & Van Beukering, 1993) en 'had tot doel het ontwikkelen en invoeren van een systeem van interne begeleiding, gericht op het voorkomen van en hulp bieden bij onderwijsleerproblemen. Interne begeleiding wordt hierbij gezien als een structurele maatregel op schoolniveau. Het voorkomen en aanpakken van problemen in de onderwijsleersituatie is niet een zaak van alleen de groepsleerkracht, maar is een schoolaangelegenheid. Adequaat onderwijs vereist collegiale samenwerking, een goede afstemming van maatregelen en een voortdurende bijstelling van handelen. Dat vereist iemand die een en ander op schoolniveau coördineert, organiseert en ondersteunt: de intern begeleider'. (Van Beukering & Meijer, 2001/3). Helaas hadden de diverse invullingen van de zorgverbreding niet het gewenste resultaat en de verwijzingen naar het speciaal onderwijs namen niet af, maar begin jaren negentig zelfs toe. Het roer moest om m.b.t. de invulling van zorg, zoals die tot dan toe invulling had. De nota 'Weer Samen Naar School' (WSNS) was hierop een antwoord. Het gedachtegoed van WSNS ontstaat begin jaren negentig van de vorige eeuw en heeft als doel het verbeteren van het reguliere onderwijs en het minimaliseren van het aantal verwijzingen naar speciaal onderwijs. Dit had natuurlijk ook een financieel motief, omdat een leerling in het regulier onderwijs minder geld kost dan in het speciaal onderwijs. De samenwerkingsverbanden die ontstonden vanuit het WSNS beleid zorgden voor een intensievere samenwerking tussen regulier- en speciaal onderwijs. Scholen werden verplicht beleid te ontwikkelen en een systeem van kwaliteitszorg, waaronder zorgverbreding valt, op te zetten. Daarnaast kregen

ze de taak 'onderwijs op maat' te ontwikkelen en dit zou middels een systeem van interne begeleiding gerealiseerd kunnen worden. Je zou kunnen zeggen dat WSNS de impuls verzorgde om te werken aan een systeem van interne begeleiding. De interne begeleiding maakt vanaf dan een enorme ontwikkeling door en men ziet een verschuiving in de taken van de verantwoordelijke functionaris. Naast de rol van zorgcoördinator en operationele taken, zoals RT komen er meer beleidsmatige- en coachende taken. 'Het fenomeen interne begeleiding is definitief verankerd in het Nederlands primair onderwijs' (Zanden, van der, 2003).

In 2005 maakt het kabinet Balkenende I de keuze een nieuw stelsel in te voeren m.b.t. extra zorgondersteuning binnen het onderwijs. Deze nieuw koers met de naam 'Passend Onderwijs' betekent een wijziging in dan bestaande zorgstructuren van scholen. Schoolbesturen krijgen de verantwoordelijkheid alle leerlingen een passend onderwijs zorgaanbod te bieden en de verplichting een onderwijszorgprofiel op te stellen. Zij zijn vrij hoe zij hieraan invulling gaan geven. De invoering en het vormgeven van Passend Onderwijs gebeurt veelal gestructureerd en in samenwerking met andere scholen of het samenwerkingsverband. Het systeem van interne begeleiding zal door deze ontwikkelingen een verschuiving laten zien. Deze verschuiving heeft mogelijk gevolgen voor de functie van de intern begeleider.

Reflectie

De geschiedenis van de interne begeleiding heeft , nu meer dan een halve eeuw later, een enorme ontwikkeling laten zien. Met name de afgelopen 20 jaar zie je dat de interne begeleiding, door beleidsmatige ingrepen, samenwerking en landelijke afspraken, een effectieve bijdrage levert aan het niveau van zorgverbreding. Om dit te realiseren moet het systeem van interne begeleiding goed georganiseerd worden. Hier ligt, volgens mij, de taak voor de intern begeleider om dit vorm te geven. Interne begeleiding zal binnen het primair onderwijs steeds meer gericht moeten zijn op het voorbereiden, implementeren en borgen van nieuwe ontwikkelingen. Collegiale samenwerking is hierbij een zeer belangrijke voorwaarde, dit zie ik terug binnen onze stichting. Voor de functie van de interne begeleider betekenen deze veranderingen nogal wat. Haar taken zullen nog meer een beleidsmatig, sturend en/of coachend karakter hebben. Het is, naar mijn mening, daarom erg belangrijk om dit alles goed te beschrijven. Je ziet, zoals hierboven beschreven, dat er steeds meer taken bijkomen. Hier zullen keuzes gemaakt moeten worden, als men de organisatie van interne begeleiding goed wil uitvoeren.

2.3 Geschiedenis en ontwikkeling functie intern begeleider in het basisonderwijs

De functie van intern begeleider is in de jaren tachtig van de vorige eeuw ontstaan. Zoals in paragraaf 2.2. beschreven, zorgden de ontwikkelingen rondom de zorgverbreding voor impulsen bij de ontwikkeling van de functie intern begeleider en sinds de invoering van WSNS heeft vrijwel iedere basisschool een intern begeleider.

Meestal was de intern begeleider een vrijgesteld leerkracht die de leerlingenzorg regelde. Haar werk was vooral gericht op de individuele hulp aan leerlingen, het voeren van gesprekken met externen en het onderhouden van het leerlingvolgsysteem. Er werd geen specifieke deskundigheid gevraagd. De leerkracht deed dit naast haar lesgevende taken er “gewoon” bij.

In de jaren negentig wordt de scholen gevraagd om onderwijs op maat oftewel ‘adaptief onderwijs’, te bieden. Dit betekent dat de leerkrachten zoveel mogelijk tegemoet moeten komen aan de behoeften van autonomie, relatie en competentie van ieder kind en zijn mogelijkheden. De basisschool als lerende organisatie zal een visie moeten ontwikkelen op de zorg die zij kinderen willen bieden en beschrijven hoe zij dit doen. Deze beschrijving komt in een zorgplan. Bij het schrijven van het zorgplan en de begeleiding van leerkrachten bij de implementatie van adaptief onderwijs was en is een grote rol weggelegd voor de intern begeleider. Zij ging zich steeds meer richten op de coördinatie en organisatie van de onderwijszorg binnen de school.

Door de ontwikkelingen rondom WSNS en adaptief onderwijs kreeg de intern begeleider beleidstaken en werd zij verantwoordelijk voor het beleid van de zorgverbreding. Tevens werd door deze positie, van de intern begeleider gevraagd innovatief te zijn m.b.t. vernieuwingen binnen de zorgverbreding.

Eind vorige en begin deze eeuw zie je dat de intern begeleider nauw samenwerkt met zowel de directie als de leerkrachten. Zij vertegenwoordigt de school in externe contacten en zij geeft leiding aan de zorgverbreding en begeleidt leerkrachten. Zij wordt steeds meer een aanspreekpunt voor alle betrokkenen van school. Vaak is zijzelf ook nog leerkracht. Zoals Bokhorst het verwoordt: ‘De intern begeleider heeft een bijzondere plaats binnen de school’ (2002.).

Om de functie zo goed mogelijk te kunnen vervullen werd van de intern begeleiders gevraagd, zich te scholen. Dit gebeurde middels cursussen en intervisienetwerken, verzorgd door WSNS. Inmiddels heeft de scholing van intern begeleiders vanaf eind vorige eeuw een positieve ontwikkeling laten zien en worden er erkende opleidingen verzorgd.

Met alle ontwikkelingen rondom de functie van intern begeleider en de diversiteit aan verschijningsvormen, kwamen er steeds meer vragen rondom de inhoud van deze functie.

In 2004 wordt de Landelijke beroepsgroep voor Intern Begeleiders (LBib) opgericht. De beroepsgroep is er op gericht om de functie en deskundigheid van de intern begeleider te verbeteren en daarmee de kwaliteit van de zorg binnen het onderwijs. De oprichting van deze beroepsgroep voldeed daarnaast aan de behoefte van veel intern begeleiders om meer zicht te krijgen op de landelijke ontwikkelingen en zich gesteund te voelen door collega's.

Zoals beschreven in paragraaf 2.2. is er vanaf 2005 nog een landelijke ontwikkeling die invloed heeft op de functie van de intern begeleider, te weten: Passend onderwijs. Scholen moeten een onderwijszorgprofiel opstellen. Bij zowel de beschrijving van dit profiel en de invoering en vormgeving daarvan is een duidelijke rol weggelegd voor de intern begeleider. De ontwikkelingen rondom de functiemix tenslotte, hebben er voor gezorgd dat de functie van de intern begeleider onderwerp van gesprek is. Dit kan mogelijk voor veel scholen een impuls geven aan de beschrijving van de functie intern begeleider en daarmee tot een duidelijke invulling en afstemming van functies binnen de school.

Reflectie

De geschiedenis van de functie van de intern begeleider heeft een ontwikkeling doorgemaakt van een vrijgesteld leerkracht (die het er gewoon even bij deed) naar iemand die steeds vaker scholing gevolgd heeft. Dit vind ik een goede ontwikkeling. Het is niet realistisch te verwachten dat iemand de functie van intern begeleider als nevenfunctie heeft. De taken zijn daarvoor teveel omvattend.

De coördinatie en organisatie van de onderwijszorg binnen iedere school verdient de hoogst mogelijke aandacht. Diegene die de verantwoordelijkheid hierover heeft, zal competent moeten zijn. Dit betekent dat scholen hier prioriteit aan moeten geven. Dat de inhoud van de functie nogal divers is, is gezien alle ontwikkelingen de afgelopen decennia niet vreemd. Dit betekent echter niet dat men, binnen scholen, geen duidelijke afspraken kan maken over deze inhoud. Met de oprichting van een beroepsgroep, zoals de LBib, kregen veel intern begeleiders meer inzicht in de landelijke ontwikkelingen m.b.t. hun vakgebied. Behalve dat zij daarmee hun voordeel kunnen doen in de uitvoering van hun functie (en daarmee een positieve bijdrage voor de school leveren) ben ik van mening dat zij zich erkend en gesteund voelen door dit collectief.

2.4 Taken intern begeleider

In voorgaande paragrafen was te lezen dat de taken van de intern begeleider zeer onderhevig zijn aan de ontwikkelingen binnen het onderwijs. Haar takenpakket groeide van begeleiding gericht op de coördinatie leerlingenzorg uit naar de begeleiding van leerkrachten en het schoolteam. Zij kreeg daarnaast steeds meer beleidsmatige taken. De invulling van taken binnen de functie van intern begeleider is afhankelijk van de cultuur, de grootte en het beleid van de school of stichting. De taken zullen door de ontwikkelingen rondom het Passend Onderwijs en de functiemix mogelijk weer veranderen. Deze veranderingen ofwel aanpassingen zijn nodig om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de visie die scholen hebben op hun onderwijs.

De taken van de huidige intern begeleider zijn zeer divers en breed en zijn onder te verdelen in 7 taakgebieden, zoals genoemd in 'De beroepsstandaard voor de intern begeleider' (LBib, 2009). Te weten:

1. Begeleidende en coachende taken
2. Taken ten aanzien van onderzoek
3. Beheersmatige taken
4. Organisatorische taken
5. Innoverende taken
6. Taken ten aanzien van het samenwerken met externen
7. Taken ten aanzien van zelfreflectie en ontwikkeling.

De werkzaamheden, die onder deze taakgebieden vallen, zijn zeer omvattend en worden binnen het onderzoek in de vorm van een vragenlijst (zie bijlage 1) gebruikt om antwoord te krijgen op de deelvraag: Wat zijn de ideeën en wensen van directie, leerkrachten, collega intern begeleiders en mij t.a.v. de intern begeleider?

Reflectie

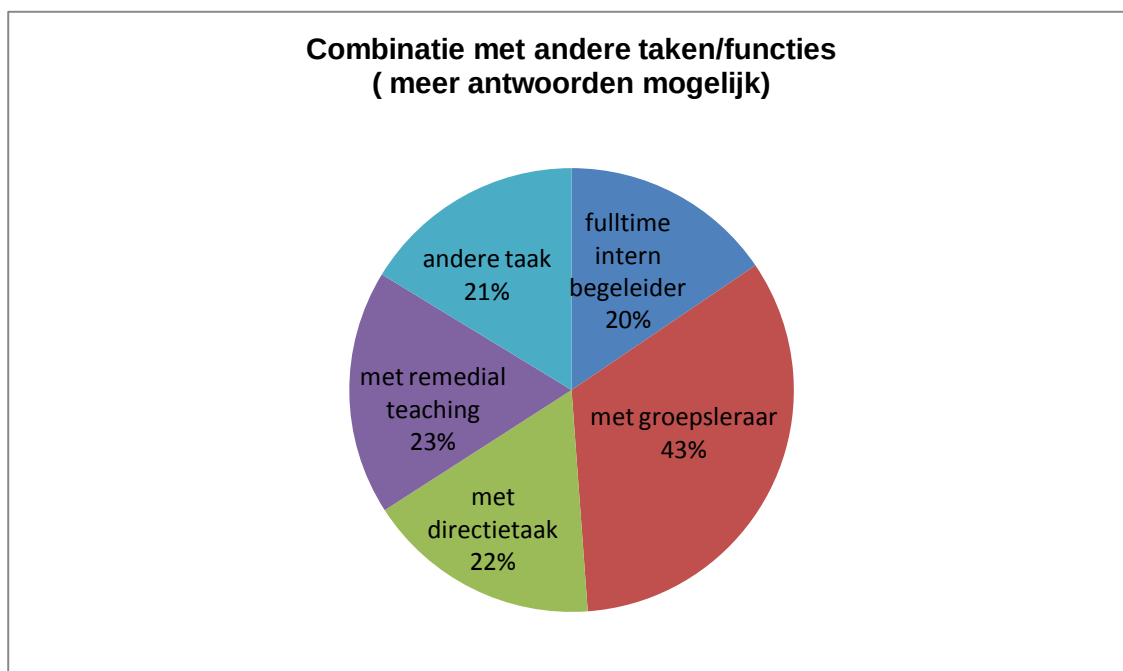
De werkzaamheden die de intern begeleider binnen haar school uitvoert zal binnen iedere school variëren. Dit is afhankelijk van visie, ervaring van team en intern begeleider, maar ook van de faciliteiten die zij tot haar beschikking heeft. Ik vind het daarom ook wenselijk om de situatie van iedere school te bekijken door alle betrokkenen te bevragen en in gesprek te gaan. Met die resultaten kan er een realistische verdeling van de zorgtaken komen.

2.5 Landelijke visie op interne begeleiding

‘Een voorwaarde voor een goed functioneren van de intern begeleider in de organisatie is de nadrukkelijke en expliciete steun die zij ontvangt van de directie. De directie moet formatietijd vrijmaken voor de intern begeleider, die geormerkt is: de tijd dient alleen aan interne begeleiding besteed te worden. Bovendien dient er overeenstemming te zijn over de inhoud van de taak van de intern begeleider’ (Bokhorst, 2002). Een heldere visie van de school op interne begeleiding is het fundament voor het bieden van kwalitatief goede leerlingenzorg. Deze visie dient uiteraard gedragen te worden door het gehele team. Er moet dus, zoals Bokhorst zegt, duidelijkheid zijn over de functie van de intern begeleider en haar taken. Door alle ontwikkelingen gedurende de afgelopen jaren, zijn er veel verschuivingen geweest in de taken van de intern begeleider en hierdoor namen de taken toe. Er wordt door intern begeleiders aangegeven dat zij behoefte hebben aan meer afbakening van de taken. Te vaak ervaart de intern begeleider inbreuk en ‘ruis’ bij de uitvoering van haar functie. Zaken die op ‘haar bordje’ gelegd worden en waardoor men niet aan het IB- schap toekomt, is een veel gehoord geluid. Hierbij moet gedacht worden aan taken of verantwoordelijkheden van de leerkracht die de intern begeleider overneemt, maar ook het vervangen van collega’s. Het goed vormgeven van interne begeleiding komt hiermee in verdrukking. De intern begeleider heeft daarom de steun nodig van de schoolleider bij de uitvoering van haar functie . Deze zou bijvoorbeeld gericht moeten zijn op scholing om zich deskundiger te voelen, maar ook op faciliteiten zoals een eigen werkplek.

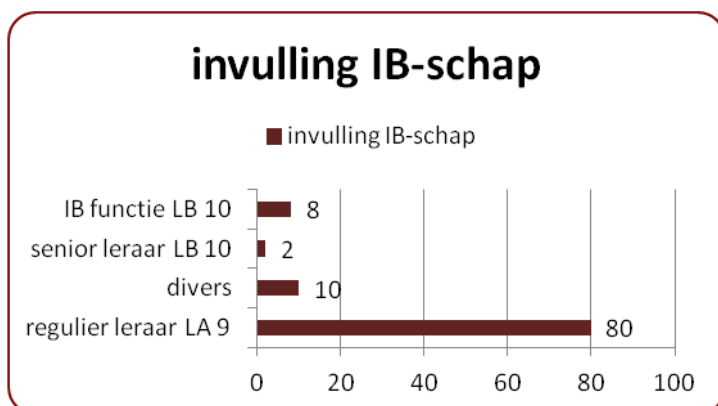
In 2007 is in een enquête van Gerrit Vrieze en Hans van Gennip gekeken naar de combinatie IB- schap met andere taken. Hieruit blijkt dat 20 procent van de intern begeleiders het IB- schap als enige taak uitvoert en 80 procent haar IB- schap met één of meerdere taken combineert. Zie figuur 2.1.

Figuur 2.1



Er is in deze enquête aan intern begeleiders tevens gevraagd naar de invulling van hun IB-schap op school. Ik beperk mij hier tot de verkregen gegevens van de intern begeleiders in het reguliere basisonderwijs. De gegevens zijn in figuur 2.2 weergegeven. Hieruit kwam naar voren dat 80 procent van de intern begeleiders regulier leraar met interne begeleiding als taak(LA schaal 9) heeft. Twee procent heeft een functie als seniorleraar (LB schaal 10) en 8 procent heeft een aparte IB- functie in (LB schaal 10). Zo'n 10 à 11 procent bestaat uit allerlei variaties, te weten: IB- functie in schaal LA, combinatie remedial teacher/intern begeleider, benoeming als adjunct, meerschoolse intern begeleiders e.v.a.

Figuur 2.2



'Er is verder gekeken naar de faciliteiten die zij tot haar beschikking heeft. Hieruit kwam naar voren dat 75 procent van de intern begeleiders een eigen werkkamer heeft en 52 procent de beschikking over een eigen bureau. Meer dan de helft kan over een werkkamer en bureau beschikken; al of niet voor eigen gebruik. Meer dan de helft van de intern begeleiders beschikt over studiefaciliteiten en deze worden vaak vergoed door de werkgever. Het is de intern begeleider die er vaak extra tijd en energie insteekt. Zes procent kan over geen van deze genoemde faciliteiten beschikken'(Vrieze & van Gennip 2007).

De financiële beloning tenslotte is zeer gering. Dit blijkt uit verkregen informatie van de ondervraagde intern begeleiders van bovengenoemd onderzoek uit 2007. Vier procent kreeg een eenmalige bonus, nog geen 1 procent heeft een extra periodiek gekregen en drie procent ontving een maandelijkse toelage. Drie procent ging naar een hogere salarisschaal. Dit waren de seniorleraren en intern begeleiders in een aparte IB- functie.

In de volgende paragraaf zal over deze financiële positie ingegaan worden n.a.v. de nieuwe ontwikkelingen rondom de functiemix.

Reflectie

Ik ben het eens met Bokhorst die stelt dat er duidelijkheid moet zijn over de functie van de intern begeleider en haar taken. Ook binnen onze stichting wordt door intern begeleiders en mijzelf aangegeven dat wij taken meer afgebakend willen zien. Wij ervaren soms dat taken op ons "bordje" gelegd worden, en het is dan niet altijd duidelijk of die daar thuishoren. Het frustreert als wij daardoor taken geen prioriteit kunnen geven, waarvan wij juist denken dat die wel tot de verantwoordelijkheid horen. Tijd- of werkdruk, zoals men het wil noemen, wordt vaak gevoeld. Ik denk dat scholing en of begeleiding noodzakelijk zijn, wil de intern begeleider zich ontwikkelen binnen haar functie. Zij zal ook zelf duidelijk moeten kunnen aangeven wat haar wensen zijn en waarbij zij hulp nodig heeft. Steun van de schoolleider, maar ook van het team is hierbij nodig.

2.6 De intern begeleider en de functiemix in het basisonderwijs

In oktober 2006 beslist het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om meer dan 1 miljard euro per jaar extra te investeren in het onderwijs. Dit geld is vooral bedoeld om leerkrachten carrière perspectief te bieden en te belonen met een hoger salaris. Eén gedachte is dat met deze investering een positieve bijdrage geleverd kan worden aan de kwaliteit van het onderwijs op schoolniveau door het formuleren van zwaardere functie-eisen aan leerkrachten en het benoemen van deze leerkrachten in een LB- of LC functie ².

Schoolbesturen krijgen dit extra geld en zij moeten zorgen voor de verdeling om deze zogenaamde functiemix te realiseren.

Het is voor dit onderzoek interessant om te kijken wat deze ontwikkeling betekent voor de positie van de intern begeleider.

De invoering van de functiemix veroorzaakte hierover namelijk een discussie. Zo vraagt men zich af of de intern begeleider voorrang zou moeten krijgen bij een benoeming in een LB-functie. Past dit in eerder gestelde prioriteiten of behoren haar werkzaamheden wel tot het LB- niveau?

'Er dient een kader te zijn waaraan kan worden getoetst om te kunnen beoordelen of een intern begeleider in aanmerking komt voor een LB- functie of een OOP ³ - functie schaal 10. Dit kader wordt gevormd door een viertal functiebeschrijvingen (zie bijlage 2).

Naar verwachting voldoet een gedeelte van de huidige intern begeleiders niet aan de bij deze functie behorende beschrijving en zou men kunnen kiezen de IB- problematiek los te koppelen van de invoering van de functiemix en om in een parallel traject in gesprek te gaan met de intern begeleiders. Het ligt voor de hand de positie wel te betrekken bij de invulling van het functieboek ⁴ . Het gegeven dat sommige intern begeleiders geen lesgevende taken hebben, heeft meestal te maken met de individuele invulling van de IB- taken en niet met een bewuste keuze voor een volledig vrijgestelde intern begeleider. In de toekomst kan het voorkomen dat een leraar die gaat werken als intern begeleider toch weer gedeeltelijk gaat lesgeven. Hierbij hoort de eis dat alle intern begeleiders bevoegd moeten zijn om les te geven in het basisonderwijs en dat zij de mogelijkheid moeten hebben om op een bepaald moment met vrijgestelde intern begeleiders af te spreken dat zij weer enige uren voor de klas gaan. Door geen aparte OOP- functies in te voeren behouden de werkgever en de

² LA functie is leerkracht basisonderwijs; LB functie is leerkracht speciaal (basis)onderwijs en senior leerkracht basisonderwijs; LC functie is senior leerkracht (speciaal) basisonderwijs

³ OOP- functie is een functie zonder lesgevende taken.

⁴ Het opstellen van een functieboek is een CAO verplichting. In het functieboek dienen alle functieomschrijvingen die binnen de school of stichting gelden te staan.

werknemer meer flexibiliteit bij formatieplanning en taaktoedeling en blijft het voor de intern begeleiders mogelijk om naast hun IB- taken les te (blijven) geven' (Handleiding invoering Functiemix. Verkregen op 25 februari 2012, via www.hetkaninhetonderwijs.nl). Een keuze voorbeeld om OOP – functies om te zetten naar LA- of LB functie is in bijlage 2a opgenomen.

Reflectie

De functiemix heeft ook binnen onze stichting voor beroering gezorgd. Het lag aanvankelijk voor de hand om de intern begeleiders naar voren te schuiven voor de LB-functie, omdat zij doorgaans degene zijn met een HBO + denk- en werkniveau. Binnen onze stichting voldoet echter een aantal intern begeleiders niet aan de functie behorende beschrijving m.b.t. de functiemix en hebben niet allen lesgevende taken. De discussie over de zwaarte van lesgeven naast de IB- functie laaide op. Ik vind het in deze situatie wenselijk om in gesprek te gaan met directie en bestuur om tot een functie beschrijving te komen, passend binnen de visie van de stichting, zodat deze kan worden meegenomen in de beschrijving van het functieboek. De wensen van de intern begeleiders en schoolleiders m.b.t. deze functie beschrijving zullen n.a.v. een interview in kaart gebracht worden en antwoord geven op de deelvragen: Wat zijn de ideeën en wensen van directie, leerkrachten, collega intern begeleiders en mij t.a.v. de intern begeleider? En: Welke kennis en vaardigheden worden er in de huidige situatie van de intern begeleider gevraagd en welke faciliteiten heeft zij nodig om deze te realiseren? Mogelijk kunnen de bevindingen bijdragen aan een beschrijving en normering die iedereen recht doet.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

3.1 Introductie

In dit hoofdstuk kunt u lezen welke onderzoeksvorm ik gebruik om antwoord te krijgen op mijn onderzoeksvraag en deelvragen. De keuze van onderzoeksmethoden die ik gebruik om data te verzamelen heb ik beschreven. Tenslotte geef ik verantwoording t.a.v. triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid en ga ik in op de ethische aspecten binnen mijn onderzoek.

3.2 Onderzoeksvorm

Mijn onderzoek betreft een praktijkonderzoek en is gericht op kwaliteitsverbetering van de huidige situatie van de nieuwe stichting. 'Het praktijkonderzoek is per definitie context -, cultuur- en tijdgebonden' (Harinck, 2009). De inzichten die het oplevert zijn relevant voor onze stichting, maar zullen aan veranderingen onderhevig zijn door de ontwikkelingen binnen het onderwijs. Om de verschillende deelvragen beantwoord te krijgen, heb ik gekeken naar vormen van deelonderzoek die het beste aansluiten bij het karakter van de deelvraag.

3.3 Onderzoeksmethodiek

Ik heb verschillende specifieke onderzoeksmethoden oftewel methodieken gekozen voor mijn onderzoek.

Om erachter te komen wat de landelijke visie en invulling van de functie van intern begeleider is, heb ik gebruik gemaakt van *literatuuronderzoek* oftewel het raadplegen van schriftelijke bronnen. Deze gegevens zijn in de theoretische onderbouwing binnen hoofdstuk 2 beschreven.

Er zal een *secundaire analyse van onderzoeksgegevens* en een *enquête* gebruikt worden onder schoolleiders en intern begeleiders om de feitelijke invulling van de functie van intern begeleider te beschrijven.

Door *survey-onderzoek* wil ik de wensen en ideeën van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders van onze stichting in kaart brengen.

Ik wil door het afnemen van een *gesplitst semi- gestructureerd interview* met intern begeleiders en schoolleiders dieper ingaan op de visie die zij hebben t.a.v. interne begeleiding. Ik wil inzichtelijk maken wat er in de huidige dagelijkse praktijk gevraagd wordt aan kennis en vaardigheden van de intern begeleiders en de faciliteiten die zij daarbij nodig heeft voor het uitvoeren van haar functie. De intern begeleider zal tevens gevraagd worden naar de wenselijke invulling van haar functie.

3.3.1 Secundaire analyse.

Om antwoord te krijgen op de deelvragen:

- Wat is de landelijke visie- en invulling van de functie van intern begeleider en die van onze stichting ?
- Welke kennis en vaardigheden worden er in de huidige situatie van de intern begeleider gevraagd en welke faciliteiten heeft zij nodig om deze te realiseren?

maak ik gebruik van al bestaande onderzoeksgegevens die door andere onderzoekers zijn verzameld. Dit onderzoek is in 2007 uitgevoerd en in een rapport uitgegeven door ITS, Radboud Universiteit Nijmegen. In het rapport “beroeps- en functievorming bij intern begeleiders” worden data gegeven die verkregen zijn uit een enquête onder 1336 intern begeleiders, waarvan 2% in opleiding. Enkele data zijn al vermeld in paragraaf 2.5. De vragen gaan over de invulling van de interne begeleiding, de voorzieningen en scholing. Ik wil deze vragen meenemen in mijn onderzoek en in een enquête (zie § 3.3.2) voorleggen aan de intern begeleiders en schoolleiders van onze stichting. Komt de landelijke visie overeen met die van onze stichting?

3.3.2 Enquête

De enquête voor de intern begeleiders heb ik samengesteld en overgenomen uit Vrieze, G., Gennip van, H. (2007) Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders, Nijmegen:ITS. De enquête is als bijlage 3 toegevoegd en heeft betrekking op differentiatie taakveld met feitelijke hoofdtaak, combinatie met taken, opleiding en voorzieningen.

Schoolleiders zullen een enquête invullen waarin de feitelijke invulling van de functie van intern begeleider binnen de stichting kan worden aangeven (zie bijlage 3a). Met deze enquêtes krijg ik zicht op de feitelijke invulling en de mogelijke diversiteit binnen de verschillende scholen. Ik kan tevens een vergelijking maken tussen de interpretatie van hoofdtaken door schoolleiders en intern begeleiders.

3.3.3 Survey- onderzoek

Om erachter te komen wat de wensen en ideeën van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders zijn t.a.v. de taken van de intern begeleider heb ik gekozen voor survey-onderzoek. Ik heb getwijfeld over de grootte van de vragenlijst en de hoeveelheid aan taakomschrijvingen, omdat ik bang was dat de hoeveelheid, de ondervraagden zou afschrikken. Om echter te voorkomen dat er onvolledigheid zou ontstaan, heb ik toch gekozen voor de uitgebreide versie van 70 taakomschrijvingen.

Ik maak hierbij gebruik van een bestaande vragenlijst uit het onderzoek “Intern begeleider, een passend stukje” 2011 van Ruth Theunissen.

De 7 taken met ieder 10 subtaken zoals beschreven in “De beroepsstandaard voor de intern begeleider” zijn in deze vragenlijst opgenomen. Men kan de mate van belangrijkheid aangeven met een vierpunt schaal en er is ruimte voor opmerkingen. De vragenlijst is als bijlage 1 opgenomen.

De antwoorden van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders zullen in aantallen getoond worden. Hierdoor kan ik zien welke taken zeer belangrijk, belangrijk, minder belangrijk en niet belangrijk gevonden worden. Dit wil ik doen op stichtingsniveau, maar ook op schoolniveau. Ik zal kijken of er verschillen zijn tussen schoolleiders, leerkrachten en intern begeleiders.

De vragenlijsten worden digitaal toegezonden en men heeft de mogelijkheid deze digitaal of schriftelijk in te vullen. Er zijn meerdere mogelijkheden aangeboden om de vragenlijst te retourneren.

3.3.4 Gesplitst semi- gestructureerd interview

Het gesplitste semi- gestructureerde interview (bijlage 4) bestaat uit twee delen. Te weten: een gestructureerd deel waar ik vragen zal stellen die vooraf zijn vastgelegd in formulering en volgorde, en een ongestructureerd deel waarin ik meer open vragen zal stellen en daarin niet de volgorde vooraf vastleg.

Het interview met schoolleiders en intern begeleiders is bedoeld om uitgebreider in te gaan op de visie die men heeft op interne begeleiding en hun verwachtingen.

Er zijn binnen het interview expliciet vragen voor de intern begeleiders n.a.v. de enquête (bijlage 4a). Hierin wil ik naar voren krijgen wat de intern begeleider wenselijk acht m.b.t. haar taken en invulling van haar functie. Hierna kan ik zien of er een discrepantie is tussen de feitelijke en wenselijke invulling.

3.4 Verantwoording van validiteit, betrouwbaarheid en triangulatie

In deze paragraaf wil ik aangeven hoe ik binnen mijn onderzoek ben omgegaan met de validiteit en betrouwbaarheid van de gebruikte instrumenten. Daarnaast zal ik aantonen dat ik verschillende typen informanten en bronnen heb gebruikt om mijn deelvragen beantwoord te krijgen.

3.4.1 Validiteit

‘Met validiteit bedoelen we: heeft het instrument wel datgene te pakken wat we willen weten? Is de uitslag geldig? Klopt het beeld wel?’ (Harinck, 2009)’.

Ik denk dat de ingevulde vragenlijsten mij een goed beeld geven, wat de leerkrachten, schoolleiders en intern begeleiders belangrijk vinden als taken van de intern begeleiders. Hierdoor krijg ik zicht op de verwachtingen van alle betrokkenen. Door een semi- gesplitst interview met schoolleiders en intern begeleiders kan ik dieper ingaan op de visie en verwachtingen. Zo kan ik komen tot een aanbeveling van de werkzaamheden van de intern begeleider op stichtingsniveau, waarin de belangrijke taken en de benodigde kennis , vaardigheden en faciliteiten kunnen worden meegenomen. De geldigheid van de vragenlijst geldt voor dit moment en voor de stichting en zal op een later moment wellicht een andere uitslag geven. Dit heeft te maken met de voortdurende ontwikkelingen binnen het onderwijs en de mogelijke ontwikkelingen n.a.v. het onderzoek. Voor de enquête geldt hetzelfde. De enquête zal mij meer inzicht geven over de feitelijke invulling van de taken van intern begeleiders. In het interview met intern begeleiders kan ik zien of er een discrepantie is tussen de feitelijke en wenselijke invulling. Het gebruik van meerdere instrumenten zorgt voor validiteit. Bovendien zijn de vragenlijst en de enquête in eerder soortgelijk onderzoek toegepast, wat de validiteit versterkt.

3.4.2 Betrouwbaarheid

Harinck zegt hierover : ‘Met betrouwbaarheid wordt verwezen naar de herhaalbaarheid, de nauwkeurigheid van een meting (2009)’. In dit onderzoek geldt voor alle gebruikte instrumenten dat zij op een later moment een andere uitkomst kunnen geven. De betrouwbaarheid geldt dan ook voor dit moment. Dit heeft te maken met de ontwikkelingen, veranderingen binnen het onderwijs en onze stichting. De verandering van teamsamenstelling en de voortdurende professionalisering van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders heeft ook invloed op de manier hoe men tegen zaken aankijkt en daardoor kan men zich een andere mening vormen.

3.4.3 Triangulatie

Binnen mijn onderzoek maak ik gebruik van triangulatie oftewel, ik gebruik meerdere gegevensbronnen.

De vragenlijst is door ‘verschillende typen informanten (Harinck, 2009) ‘, te weten: schoolleiders, leerkrachten en intern begeleiders ingevuld. Hierdoor kan ik zien hoe er vanuit verschillende functies naar de invulling van de taken van intern begeleiders wordt gekeken. Het interview wordt afgenomen met intern begeleiders en schoolleiders. De kwantitatieve gegevens uit de enquête zullen daarnaast in het interview met intern begeleiders besproken worden. Hieruit zullen kwalitatieve gegevens komen, die voor meer verdieping zorgen.

Ik maak gebruik van verschillende informatiebronnen. Te weten: vragenlijst, semi-gestructureerd interview, literatuuronderzoek, enquête en secundaire analyse van bestaande onderzoeksgegevens.

3.5 Ethiek

Tijdens mijn praktijkonderzoek speelt de relatie met de onderzoeksomgeving een belangrijke rol. Het is daarom, dat ik voortdurend reflecteer op mijn handelen tijdens het gehele proces, waarbij ik geldende regels, maar ook mijn ambitie niet uit het oog verlies. In deze paragraaf zal ik beschrijven welke principes en de daarbij horende regels, zoals beschreven in de Leer- en onderzoekslijn: Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek door R. Boerman, 2008 bij mijn onderzoek passen.

1. Vertrouwen, bedrog en zelfbedrog

- ✓ Ik informeer de ontvangers van de vragenlijst over het doel van het onderzoek in concrete, begrijpelijke taal
- ✓ Ik hanteer geen methodes die betrokkenen aantast in hun waardigheid of hun psychisch en/of fysiek welzijn schaden
- ✓ Ik kom afspraken na
- ✓ Ik bespreek het onderzoek regelmatig met mijn studiebegeleider en critical friends.

2. Zorgvuldigheid en nalatigheid

- ✓ Het voorgenomen onderzoek is besproken met de algemeen directeur van de stichting en deze heeft hiervoor toestemming gegeven
- ✓ De informatie aan betrokkenen is volledig
- ✓ In het onderzoek werk ik met geanonimiseerde gegevens van personen
- ✓ Ik probeer nalatigheid en slordigheid te voorkomen door het werken met een planning

3. Volledigheid en selectiviteit

- ✓ Ik neem alle uitkomsten en resultaten uit het onderzoek mee en zal de noodzakelijke selectiviteit niet gebruiken om zaken anders voor te laten stellen

4. Concurrentie en collegialiteit

- ✓ Ik ben loyaal naar mijn critical friends en mij bewust van onze wederzijdse afhankelijkheid en ieders eigenheid

5. Publiceren, auteurschap en geheimhouding

- ✓ Mijn onderzoek is na afronding beschikbaar en mag worden gedeeld

6. Onderzoek in opdracht

- ✓ Ik ben eigenaar van het onderzoek

Hoofdstuk 4: Data- analyse en resultaten

4.1 Introductie

In dit hoofdstuk zal ik de resultaten van het onderzoek n.a.v. de onderzoeksvraag “Op welke wijze kan de IB- er bijdragen om de doelstellingen van onze stichting zo optimaal mogelijk te realiseren?” laten zien. Ik doe dit in volgorde van de gestelde deelvragen en zal per onderzoeksvorm de data presenteren en analyseren. De verkregen kwantitatieve gegevens zullen grotendeels met grafieken toegelicht worden. De kwalitatieve gegevens die uit de interviews verkregen zijn, zal ik beschrijven.

4.2 Data –analyse en resultaten deelvraag 1

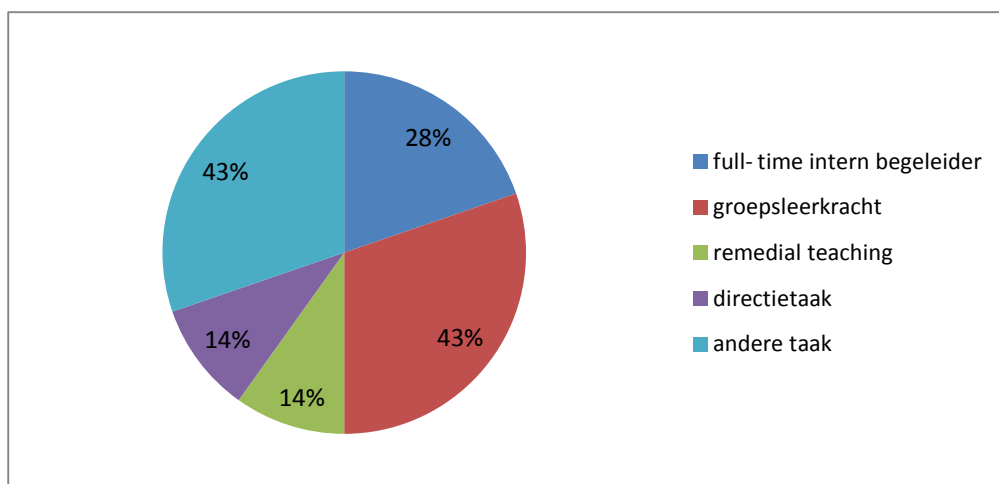
Om antwoord te krijgen op de deelvraag: Wat is de landelijke visie- en invulling van de functie van intern begeleider en die van onze stichting ? heb ik gebruik gemaakt van literatuuronderzoek (zie hoofdstuk 2) en is in een enquête aan intern begeleiders gevraagd aan te geven of zij hun functie combineren met andere taken, welke faciliteiten zij tot hun beschikking hebben en of zij een opleiding gevolgd hebben. Er is daarnaast in een enquête door intern begeleiders en schoolleiders aangegeven wat de feitelijke hoofdtaken zijn van de intern begeleider binnen de stichting. Ik heb de gegevens vervolgens vergeleken met de onderzoeksgegevens uit ‘Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders’ Gerrit Vrieze en Hans van Gennip, ITS-Nijmegen, 2007.

4.2.1 Data- analyse en resultaten enquête intern begeleiders

4.2.1.1 Combinatie met taken intern begeleiders

In de enquête voor de intern begeleider is gevraagd aan te geven of zij de functie intern begeleider combineert met andere taken (zie figuur 4.1). Zeven intern begeleiders hebben de enquête ingevuld. Hieruit kwam naar voren dat 28 procent van de intern begeleiders de functie fulltime doet en 72 procent de functie met één of meerdere taken combineert. Als andere taken werden genoemd: Begeleiding van rugzak leerlingen en vertrouwenspersoon.

Figuur 4.1 combinatie met andere taken/ functies. Meerdere antwoorden mogelijk.



De onderzoeksgegevens uit 'Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders' Gerrit Vrieze en Hans van Gennip, ITS-Nijmegen, 2007 (zie § 2.5, figuur 2.1) komen sterk overeen met die van onze stichting. Uit beide enquêtes blijkt dat 43% haar functie met die van groepsleerkracht combineert. Landelijk combineert 80% de functie met andere taken tegen 72% binnen onze stichting en zijn er 8% meer fulltime intern begeleiders binnen de stichting.

4.2.1.2 Faciliteiten

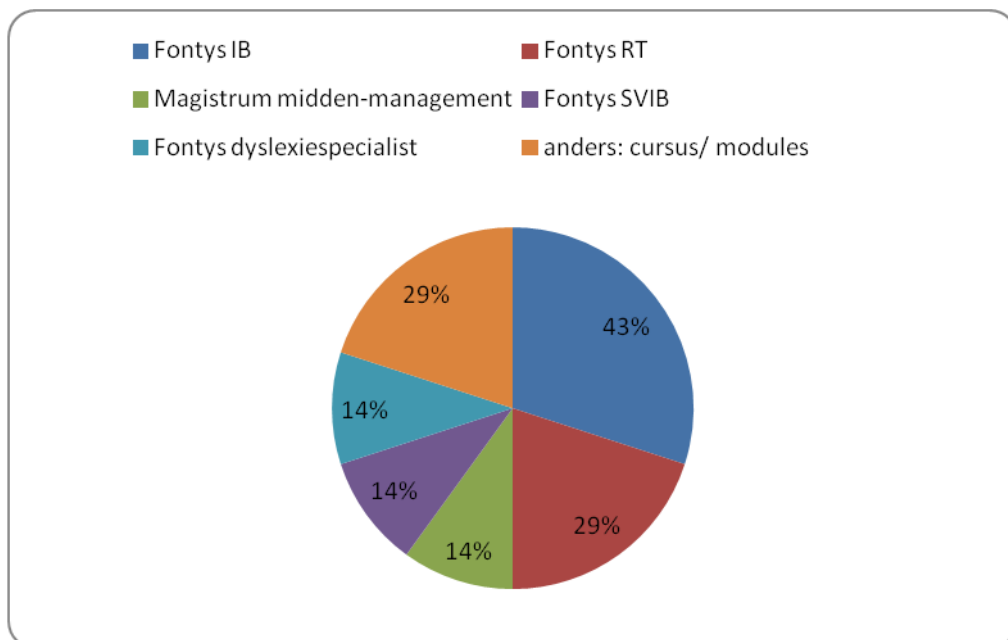
In de enquête hebben intern begeleiders aangegeven welke faciliteiten zij tot hun beschikking hebben. Van de zeven intern begeleiders die de enquête ingevuld hebben, beschikken allen over een eigen bureau, een eigen werkkamer en studiefaciliteiten. De studiefaciliteiten variëren van cursus, workshop tot HBO+ opleiding. Eén intern begeleider deelt haar bureau en werkkamer met de schoolleider.

Vergeleken met onderzoeksgegevens uit 'Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders' Gerrit Vrieze en Hans van Gennip, ITS-Nijmegen, 2007 (zie § 2.5) zit onze stichting ruim boven het landelijke gemiddelde, waar iets meer dan 50% over een eigen bureau en studiefaciliteiten beschikt en 76% over een eigen werkkamer.

4.2.1.3 Opleiding

In de enquête is 7 intern begeleiders gevraagd of zij een opleiding gevolgd hebben.

Figuur 4.2 Opleiding. Meerdere antwoorden mogelijk.



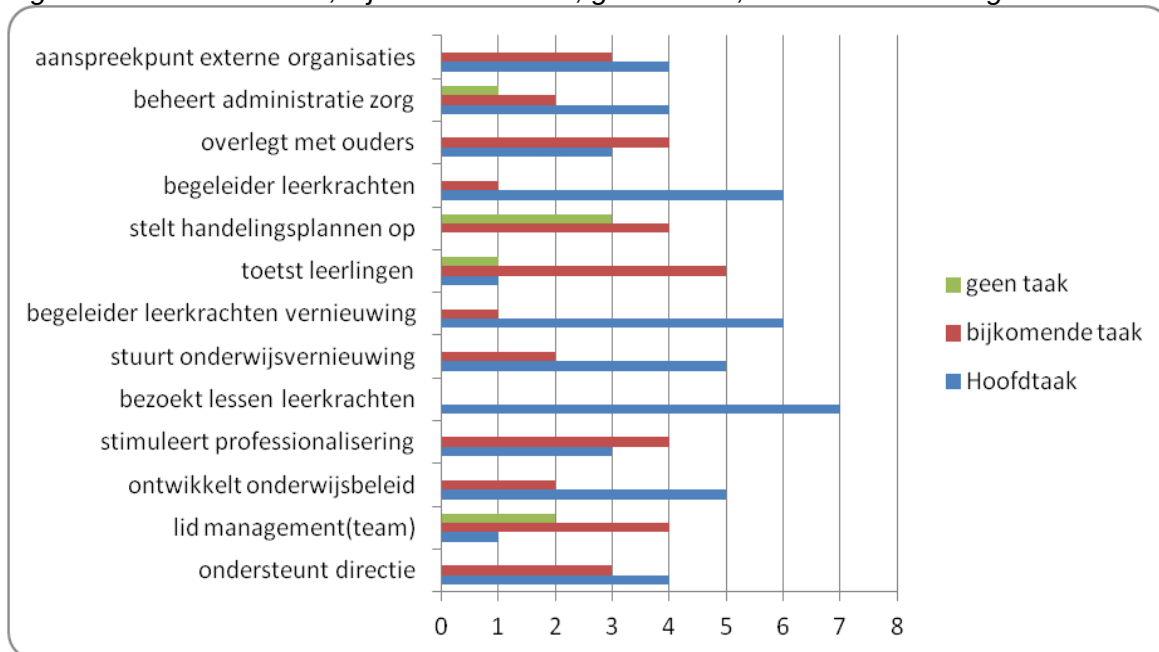
In figuur 4.2 is te zien dat allen een opleiding, dan wel cursus gevolgd hebben of nog volgen. Soms hebben zij combinaties of meerdere opleidingen genoten.

De stichting laat hier een hoger aantal zien dan de onderzoeksgegevens uit 'Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders' Gerrit Vrieze en Hans van Gennip, ITS-Nijmegen, 2007 (pag.26), waar 89% een opleiding gevolgd heeft. De helft van de LBib- leden heeft een erkende OSO- opleiding gevolgd tegen 85% van de intern begeleiders binnen onze stichting.

4.2.1.4 Hoofdtaken intern begeleiders

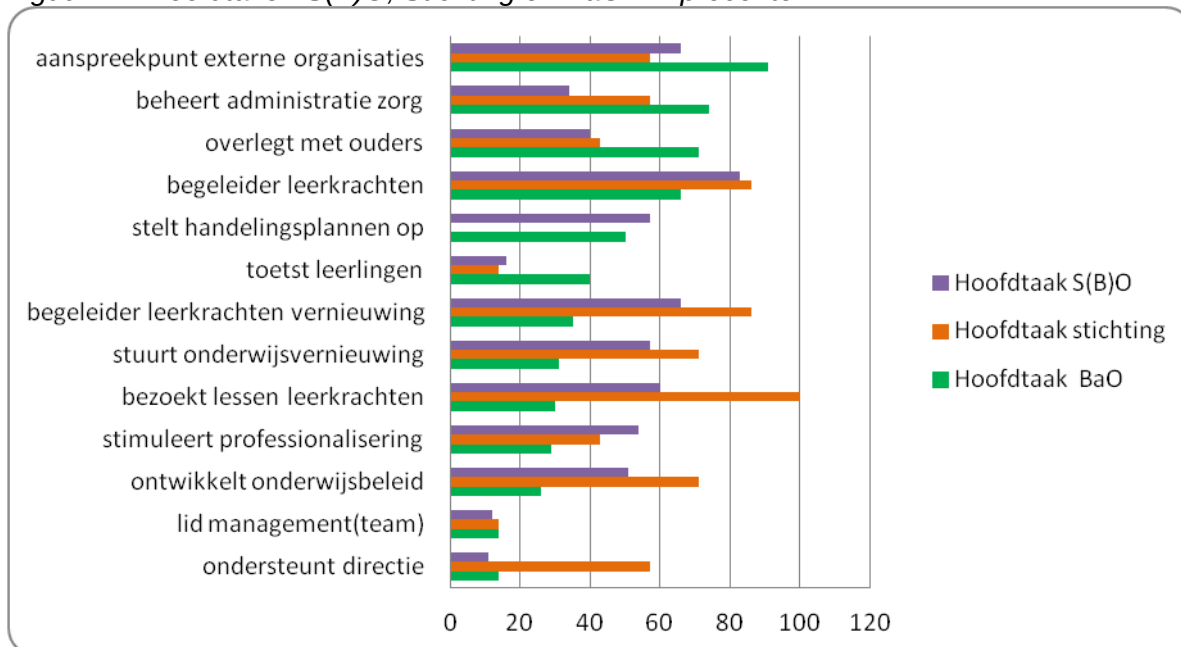
De intern begeleider heeft in de enquête aangegeven wat haar hoofdtaken en bijkomende taken zijn en wat zij niet als taak beschouwt. Uit figuur 4.3 blijkt dat 85% de begeleiding van de leerkrachten als hoofdtaak ziet. Allen geven aan dat het bezoeken van lessen een hoofdtaak is en het sturen en begeleiden van onderwijsvernieuwing en ontwikkelen van beleid ziet 70% als hoofdtaak. Het ondersteunen van de directie, overleg met ouders, aanspreekpunt externe organisaties en stimuleren van professionalisering wordt door iedereen als taak gezien. Het opstellen van handelingsplannen vindt de helft van de intern begeleiders geen taak. Er zijn grotere verschillen te zien bij het beheren van administratie zorg en lid management(team).

Figuur 4.3 Hoofdtaken, bijkomende taken, geen taken, in aantal intern begeleiders



Er zijn opvallende scores vergeleken met de onderzoeksgegevens uit 'Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders' Gerrit Vrieze en Hans van Gennip, ITS-Nijmegen, 2007 (pag.18) waar de feitelijke hoofdtaken door zowel intern begeleiders van het reguliere- als het speciaal basisonderwijs gegeven waren.

Figuur 4.4 Hoofdtaken S(B)O, Stichting en BaO. In procenten.



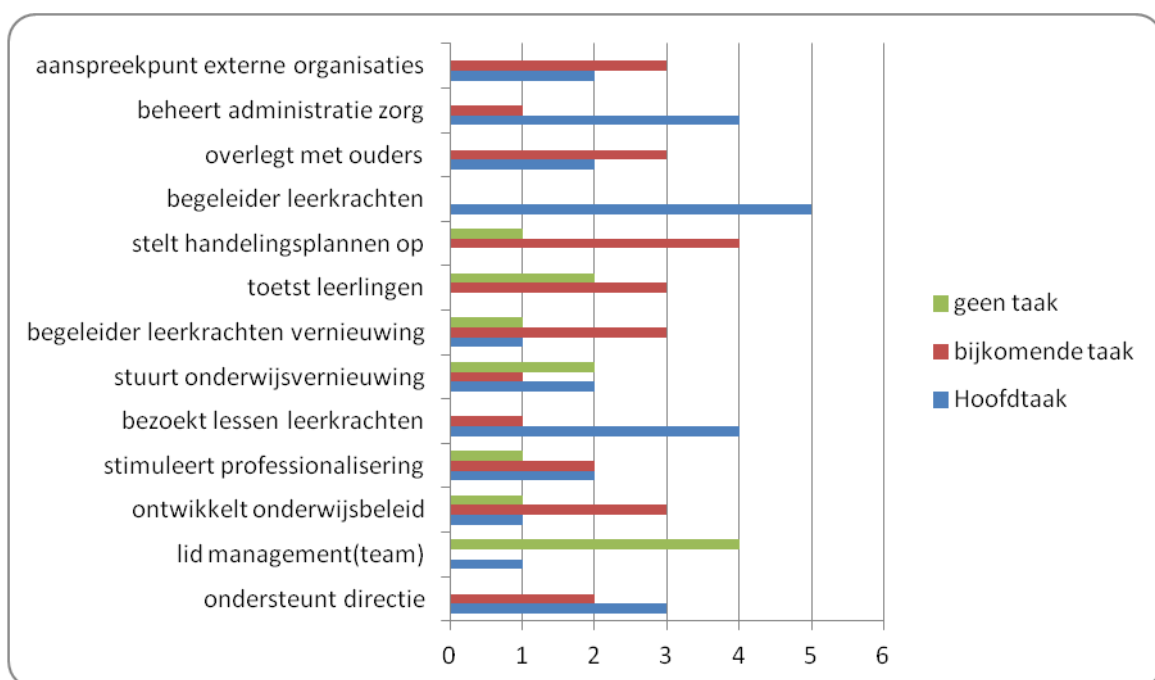
In figuur 4.4 is te zien dat de percentages van de stichting vaak meer overeenkomen of dichterbij de percentages van het S(B)O liggen dan tegen de percentages van het reguliere basisonderwijs.

Mogelijk heeft de verschuiving te maken met de ontwikkelingen binnen het onderwijs van de afgelopen 5 jaar waarin de reguliere basisscholen zich voorbereiden op en bezig zijn met Passend onderwijs en de functie van de intern begeleider zich meer op beleid en het begeleiden en coachen van de leerkracht richt, waar daar binnen het speciaal onderwijs al langer sprake van was.

4.2.2 Data- analyse en resultaten schoolleiders enquête hoofdtaken

Ik heb schoolleiders gevraagd bij de taken aan te geven wat zij als hoofdtak, bijtak of niet als taak beschouwen van de intern begeleider (zie figuur 4.5). De enquête is ingevuld door vijf schoolleiders. Ik wil zien hoe zij de taken interpreteren en meten of er overeenkomsten en verschillen zijn met de intern begeleiders.

Figuur 4.5 Hoofdtaken, bijkomende taken, geen taken, in aantal schoolleiders

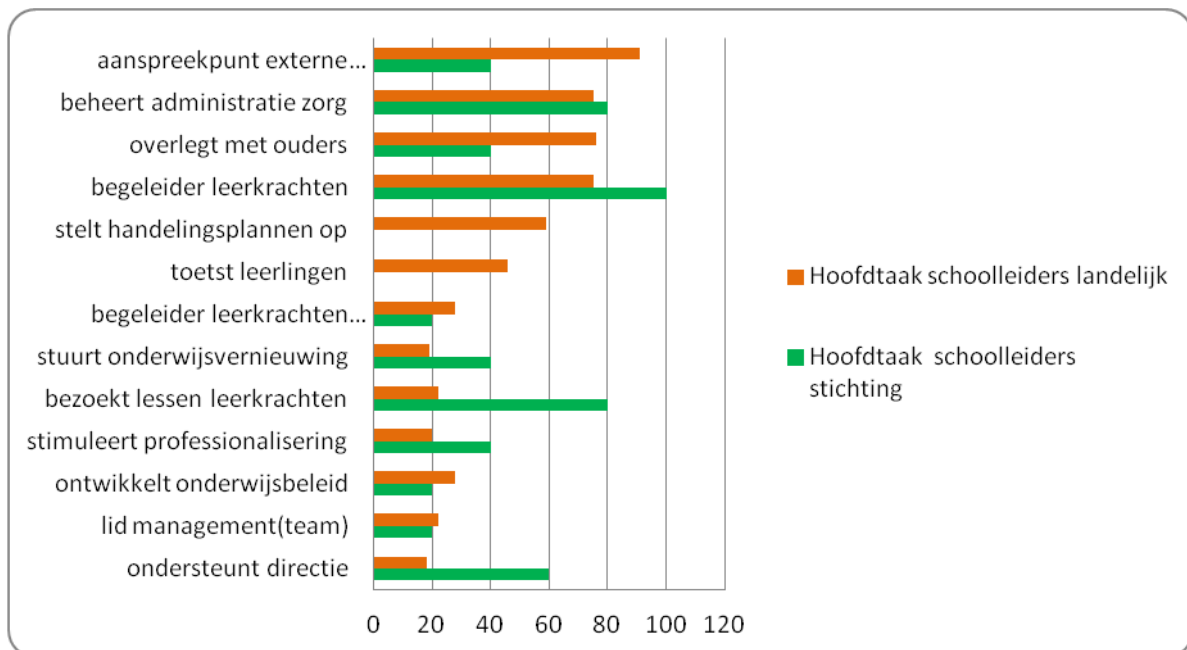


De schoolleiders geven evenals de intern begeleiders aan dat zij de begeleiding van de leerkrachten, het bezoeken van de lessen, de ondersteuning van directie en het beheren van de administratie zorg vaak als hoofdtak beschouwen. De intern begeleider vindt taken met betrekking tot vernieuwing en onderwijsbeleid vaker haar hoofdtak dan dat de schoolleider dit vindt. De meeste schoolleiders beschouwen de intern begeleider niet als lid van het management(team), terwijl de meeste intern begeleiders dit anders ervaren.

Er werd opgemerkt dat m.b.t. het management(team) de intern begeleider geen lid van het MT kan, dan wel hoeft te zijn. Wat betreft het opstellen van de handelingsplannen zal dit steeds meer de taak van de leerkracht zijn, met ondersteuning van de intern begeleider. Het sturen van vernieuwingen zou zich moeten beperken tot vernieuwingen binnen de zorg.

Ook hier zijn opvallende scores vergeleken met de onderzoeksgegevens uit 'Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders' Gerrit Vrieze en Hans van Gennip, ITS-Nijmegen, 2007 (pag.31).

Figuur 4.6 Hoofdtaken schoolleiders landelijk en van de stichting. In procenten.



Figuur 4.6 laat zien dat de schoolleiders van onze stichting de ondersteuning van directie door de intern begeleider, het begeleiden van leerkrachten, het stimuleren van professionalisering, sturen van onderwijsvernieuwing en het bezoeken van lessen vaker als hoofdtak zien. En waar landelijk het opstellen van handelingsplannen en het toetsen van leerlingen nog als hoofdtaken gezien worden, is dit bij onze stichting niet het geval.

Binnen de scholen van de stichting is de laatste jaren veel aandacht uitgegaan naar de leerkracht binnen de groep. De leerkracht is verantwoordelijk, maar kan daarbij een beroep doen op de intern begeleider. Er heeft dus een verschuiving in taken plaats gevonden. Zo stelde voorheen de intern begeleider de handelingsplannen op. Nu is dit een taak van de leerkracht zelf. Bovendien heeft het individuele handelingsplan plaats gemaakt voor het groepsplan. De intern begeleider ondersteunt de leerkracht bij de uitvoering van deze processen.

4.3 Resultaten deelvraag 2

Om antwoord te krijgen op de deelvraag: Wat zijn de ideeën en wensen van directie, leerkrachten, collega intern begeleiders en mij t.a.v. de intern begeleider?

heb ik gebruik gemaakt van survey- onderzoek, te weten een vragenlijst waarin de mate van belangrijkheid van taken van de intern begeleider met een 4 puntsschaal wordt aangegeven en een semi- gestructureerd interview met schoolleiders en intern begeleiders waarin gevraagd wordt naar hun visie. Intern begeleiders konden tevens de wenselijke invulling van de functie van intern begeleider binnen de stichting aangeven.

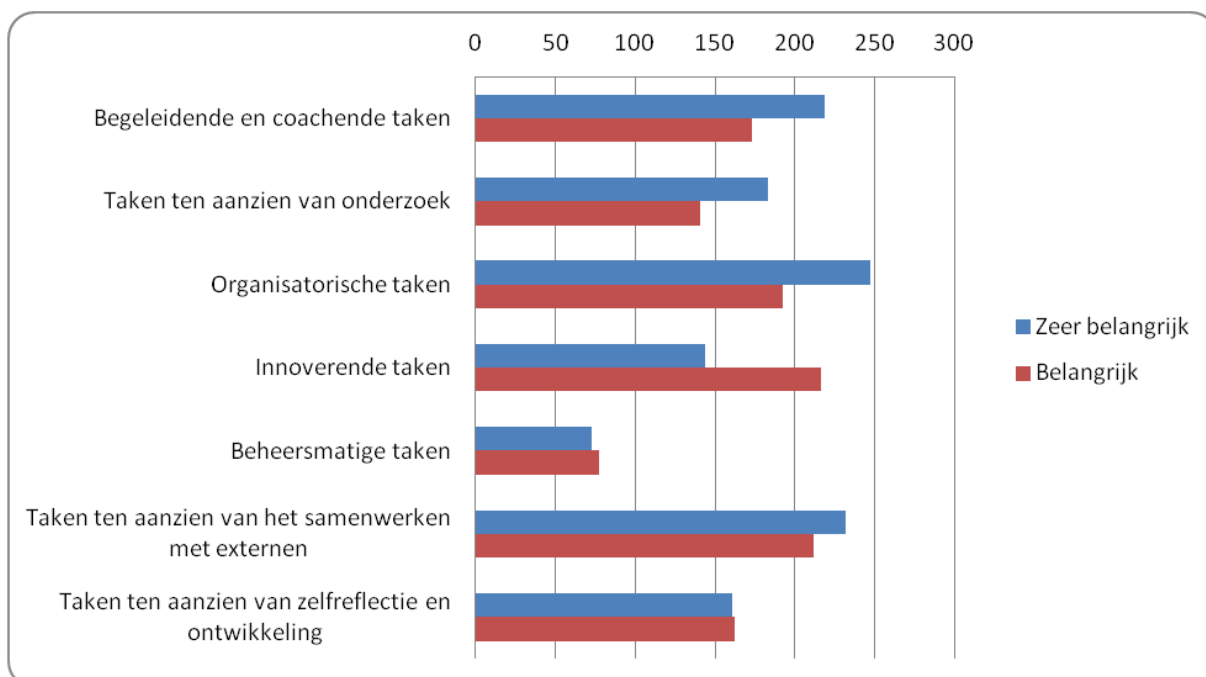
4.3.1 Data- presentatie en resultaten survey- onderzoek

Er zijn 109 collega's gevraagd om de vragenlijst in te vullen. Eén week later is er een herinnering gestuurd . Uiteindelijk zijn er 45 respondenten, waarvan 4 directeuren, 9 intern begeleiders en 32 leerkrachten. De algemene respons is 46 procent. De respons van de scholen was wisselend en in sommige gevallen te laag om schoolspecifieke uitspraken te doen. Wil men de afzonderlijke gegevens van de scholen lezen, dan kunnen deze bij mij opgevraagd worden.

In het survey- onderzoek werd gevraagd aan te geven wat men zeer belangrijk, belangrijk, minder belangrijk en onbelangrijk vindt als taak van de intern begeleider.

Figuur 4.7 laat zien dat organisatorische taken, taken ten aanzien van het samenwerken met externen en begeleidende en coachende taken het vaakst zeer belangrijk en belangrijk gevonden worden.

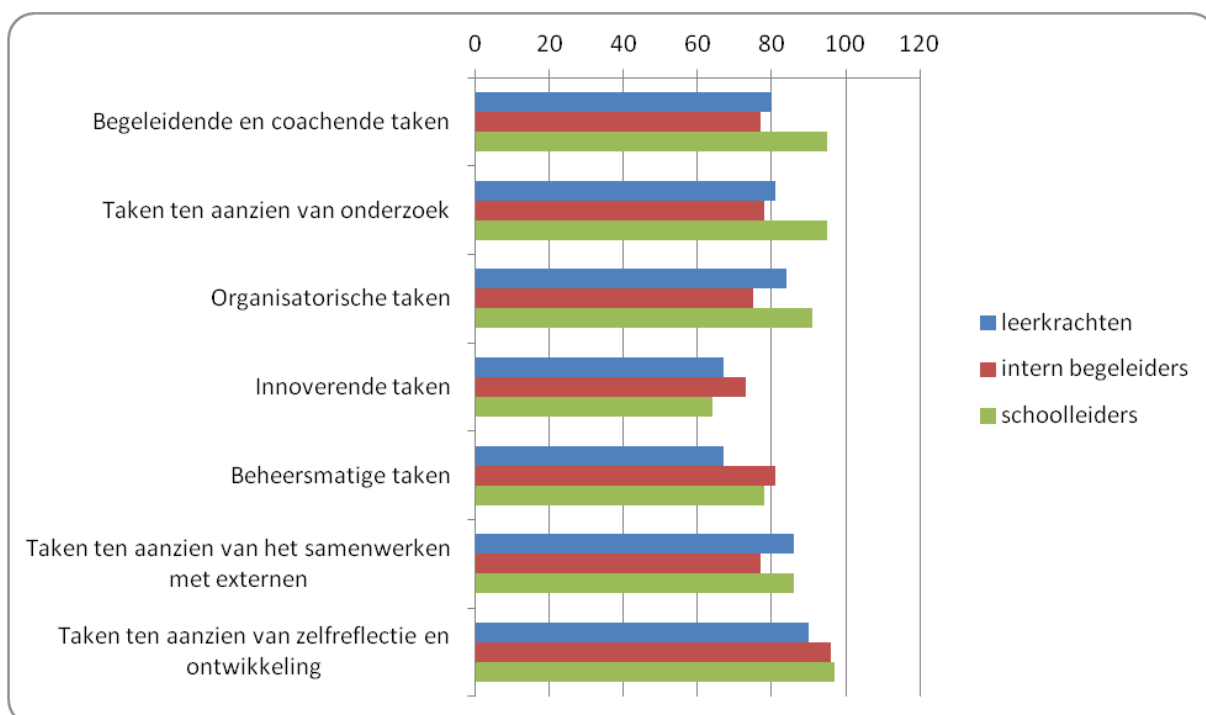
Figuur 4.7 Zeer belangrijk/ belangrijk totaal. In aantallen



Het aantal respondenten per deelgroep loopt erg uiteen. Ik heb de respons daarom in percentages vertaald om de verschillen tussen de deelgroepen te laten zien.

In figuur 4.8 is te zien dat schoolleiders het vaakst de taken als zeer belangrijk/ belangrijk aangeven bij de begeleidende, coachende en organisatorische taken en taken ten aanzien van het onderzoek. De intern begeleider scoort het vaakst zeer belangrijk/ belangrijk bij innoverende en beheersmatige taken. Er zijn geen opvallende verschillen, behalve dat te zien is dat de intern begeleider taken ten aanzien van vernieuwingen en beleid vaker als haar taak ziet, zoals in de enquête (zie§4.2.2.) ook aangegeven werd.

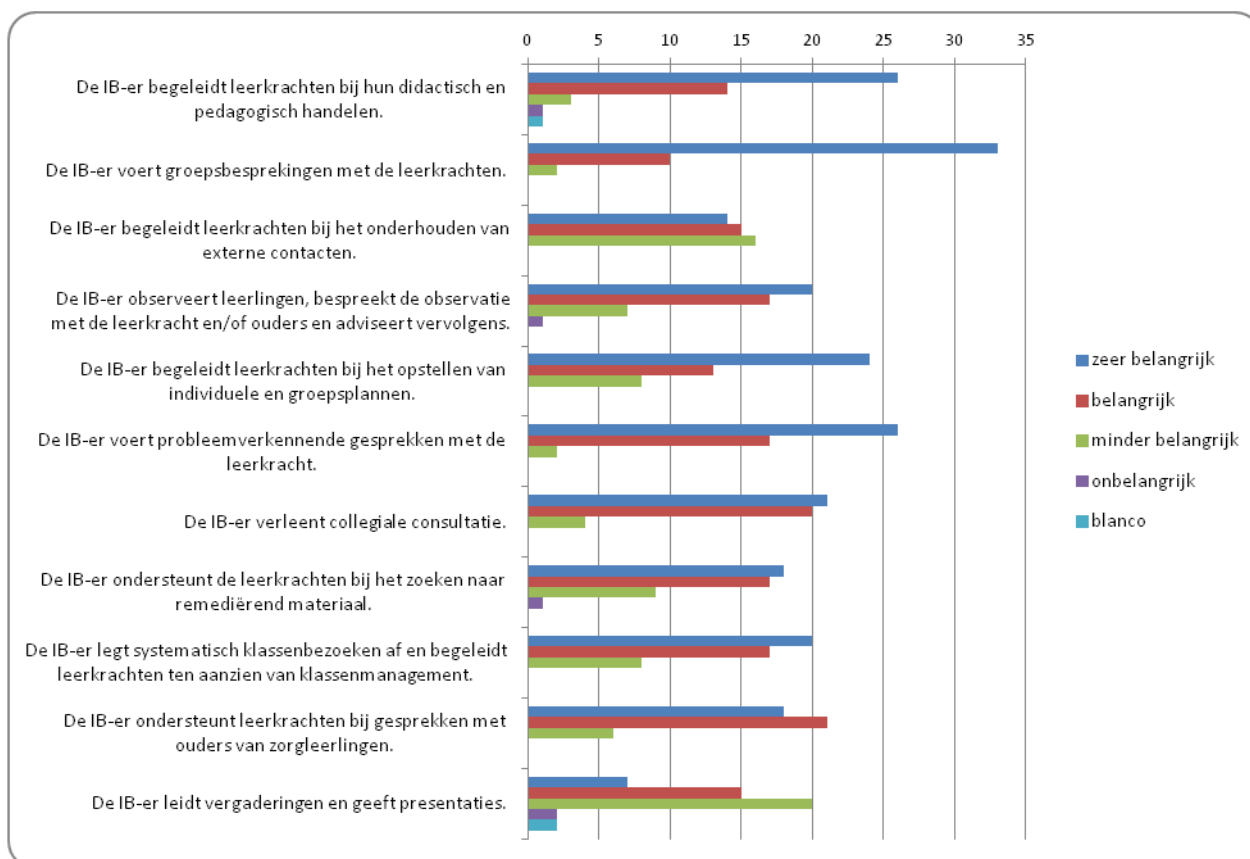
Figuur 4.8 Zeer belangrijk/ belangrijk per deelgroep. In percentages.



In bijlage 5 zijn de subtaken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages te lezen.

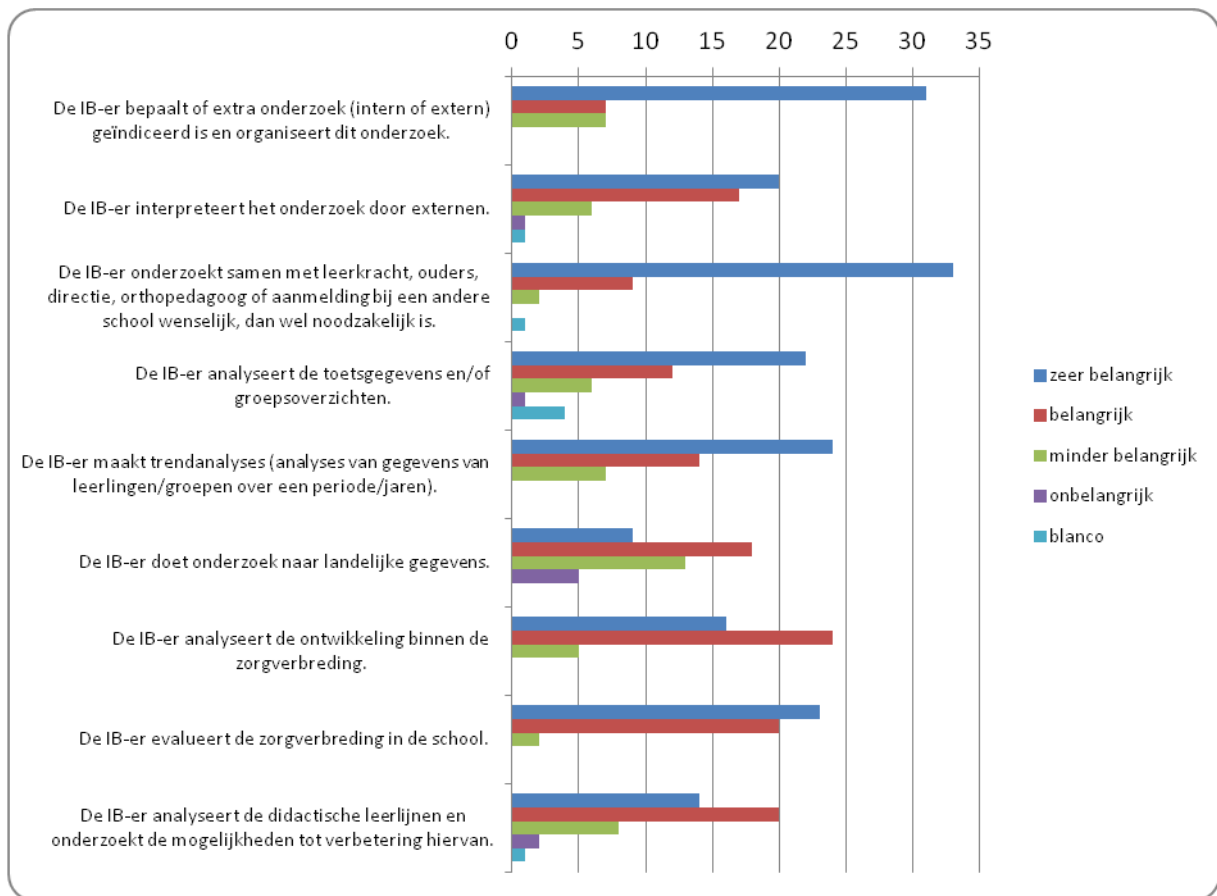
In de grafieken op de volgende pagina's is te zien wat de totale doelgroep heeft aangegeven bij de verschillende taken met subtaken.

Figuur 4.9 Totaalgroep “begeleidende en coachende taken” in aantallen



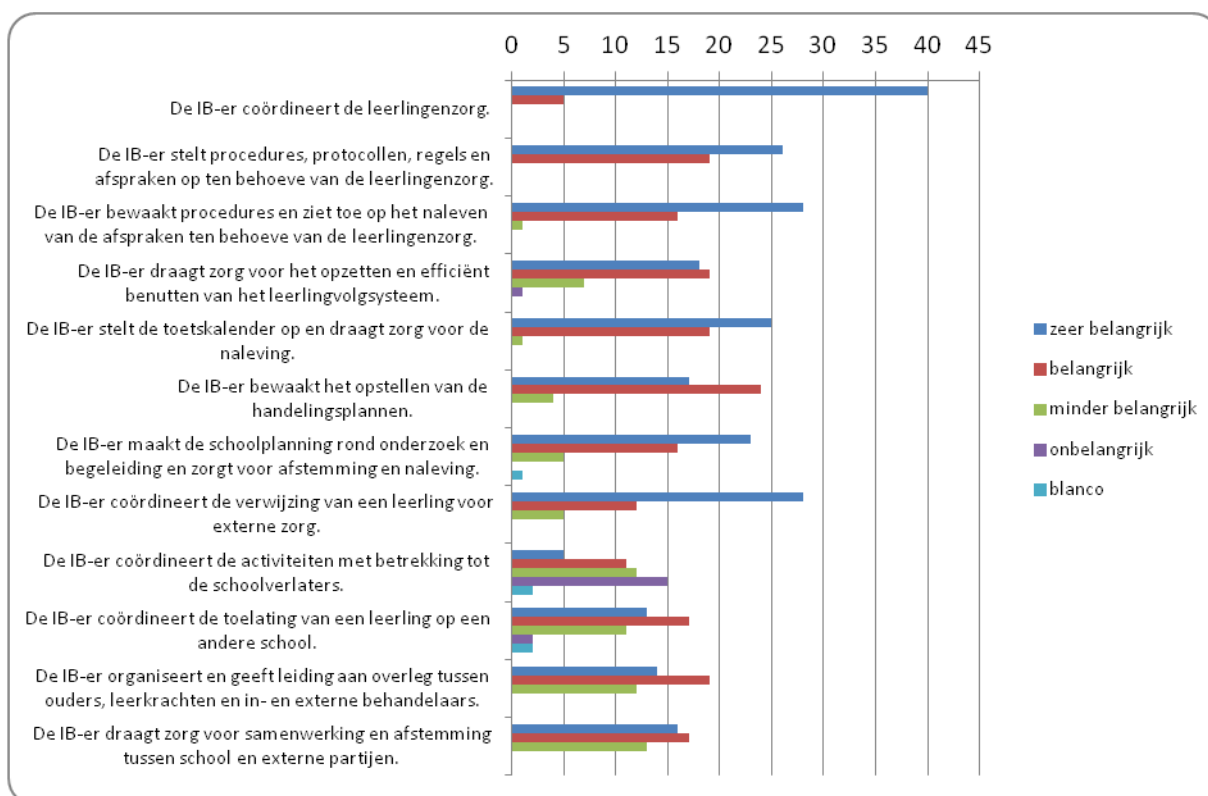
In figuur 4.9 is te zien dat de begeleiding van leerkrachten bij hun didactisch en pedagogisch handelen d.m.v. het voeren van gesprekken en collegiale consultatie zeer belangrijk gevonden wordt. De begeleiding bij het opstellen van individuele- en groepsplannen vinden de meesten zeer belangrijk. De begeleiding bij het onderhouden van externe contacten en het leiden van vergaderingen en het geven van presentaties wordt het minst belangrijk gevonden.

Figuur 4.10 Totaalgroep “taken ten aanzien van onderzoek “ in aantallen



Figuur 4.10 laat zien dat men het vooral belangrijk vindt om samen met de intern begeleider te onderzoeken of aanmelding bij een andere school wenselijk, dan wel noodzakelijk is en men van de intern begeleider verwacht dat zij aangeeft wanneer extra onderzoek nodig is en dit tevens organiseert. Het analyseren en evalueren van ontwikkelingen binnen de zorg en het maken van trendanalyses vinden zij ook een belangrijke taak voor de intern begeleider.

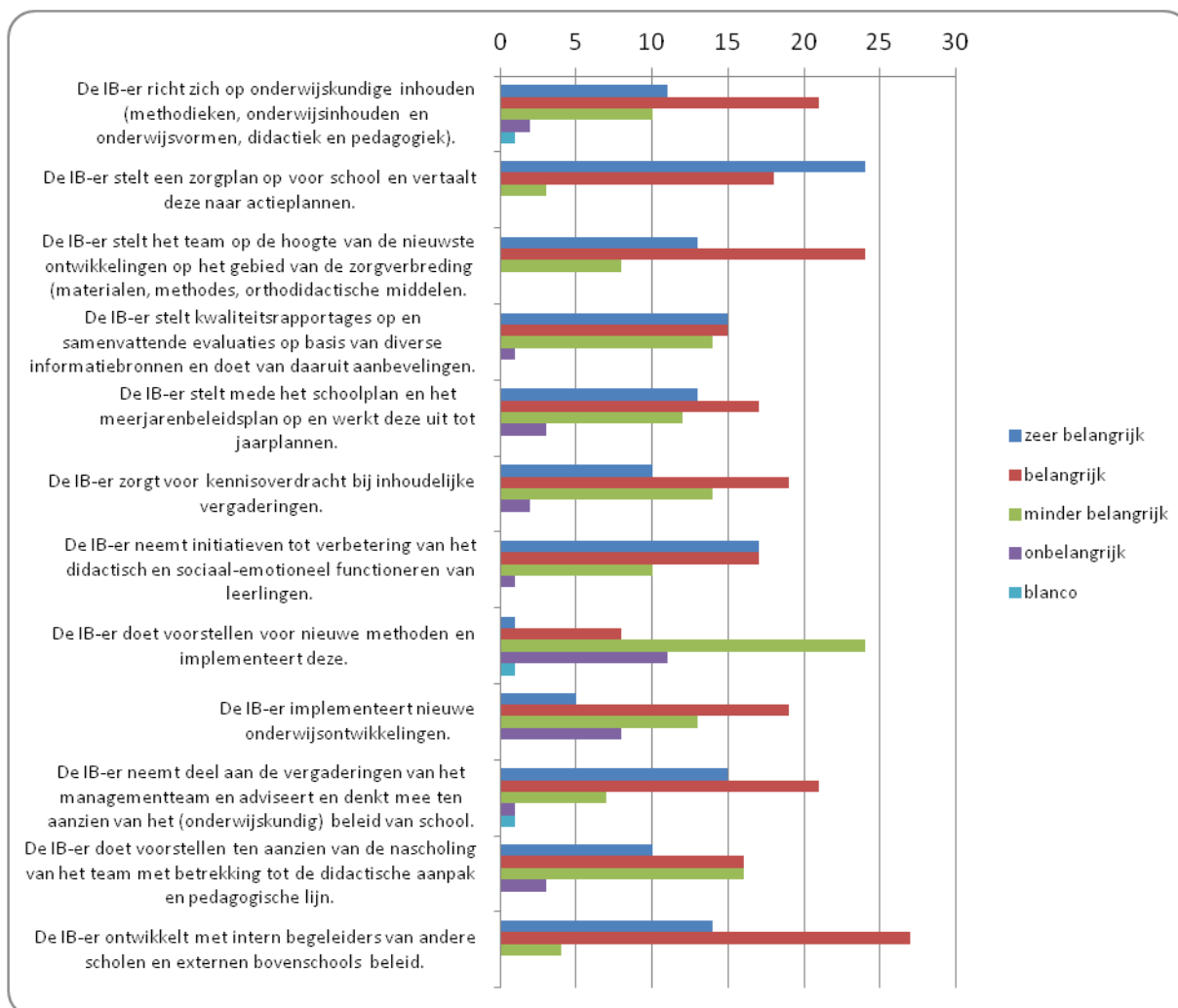
Figuur 4.11 Totaalgroep “organisatorische taken” in aantallen



Organisatorische taken wordt het vaakst als zeer belangrijk gescoord, zie figuur 4.11.

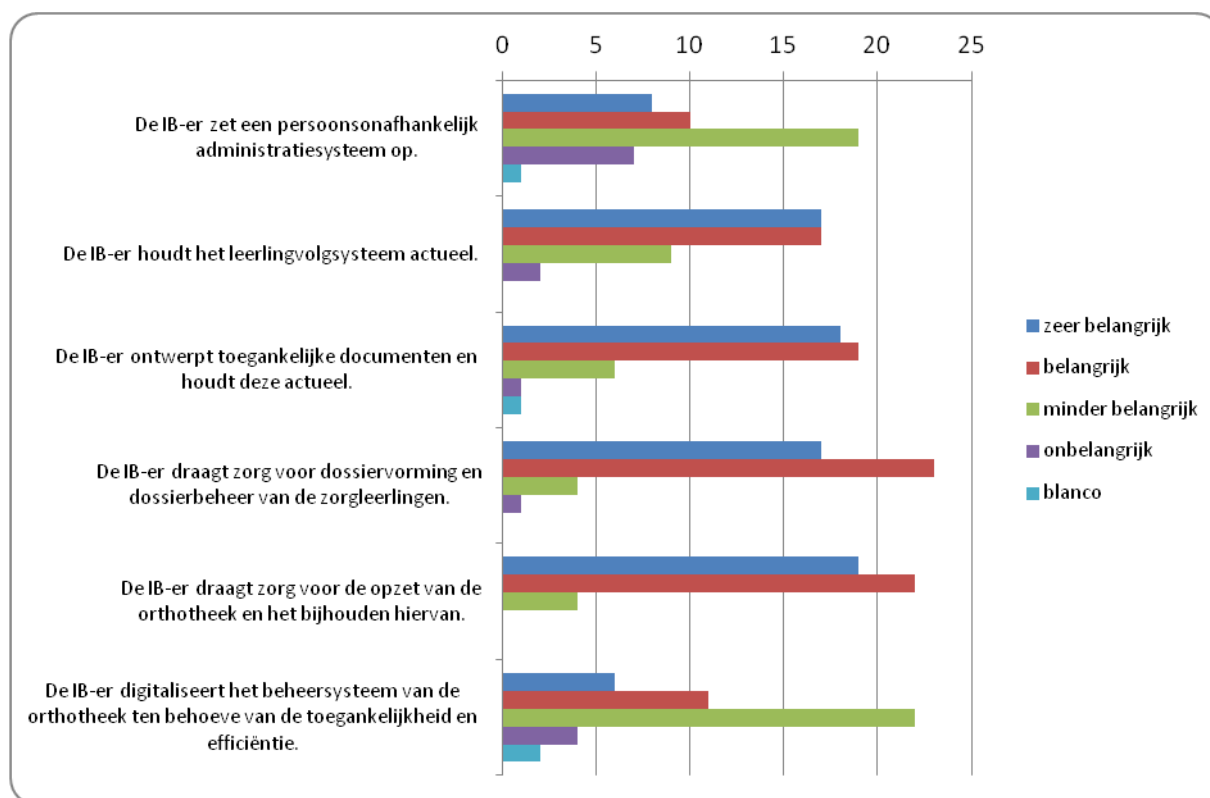
89% van de totale doelgroep vindt het de taak van de intern begeleider om de leerlingenzorg te coördineren. Zij is degene die protocollen, de toetskalender e.d. opstelt en toeziet op de naleving daarvan. Verwijzingen voor externe zorg van leerlingen coördineert zij ook. De meesten vinden het niet de taak van de intern begeleider het traject van schoolverlaters te leiden.

Figuur 4.12 Totaalgroep “innoverende taken” in aantallen



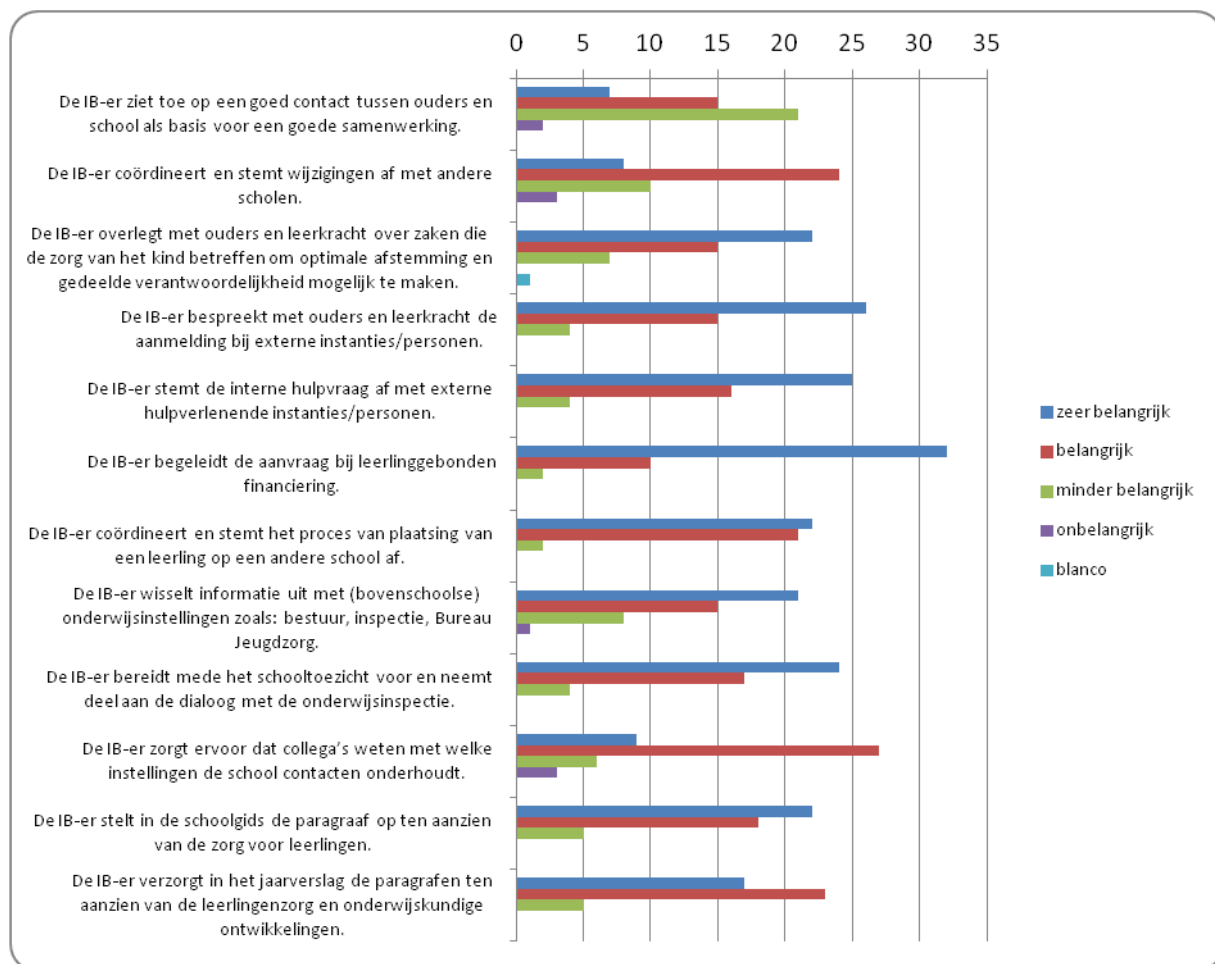
Van alle taken worden de innoverende taken het minst vaak “zeer belangrijk” of “belangrijk” gevonden door de totale doelgroep, zie figuur 4.12. Men vindt het de taak van de intern begeleider dat zij het zorgplan en daaruit voortkomende actieplannen opstelt. De meesten vinden het belangrijk dat zij degene is die het team informeert over de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van de zorgverbreding en dat zij samen met andere intern begeleiders bovenschools beleid ontwikkelt en deelneemt aan managementvergaderingen en hierin adviserend is. Het minst belangrijk vindt men haar aandeel in het voorstellen en implementeren van nieuwe methoden.

Figuur 4.13 Totaalgroep “ beheersmatige taken “ in aantallen



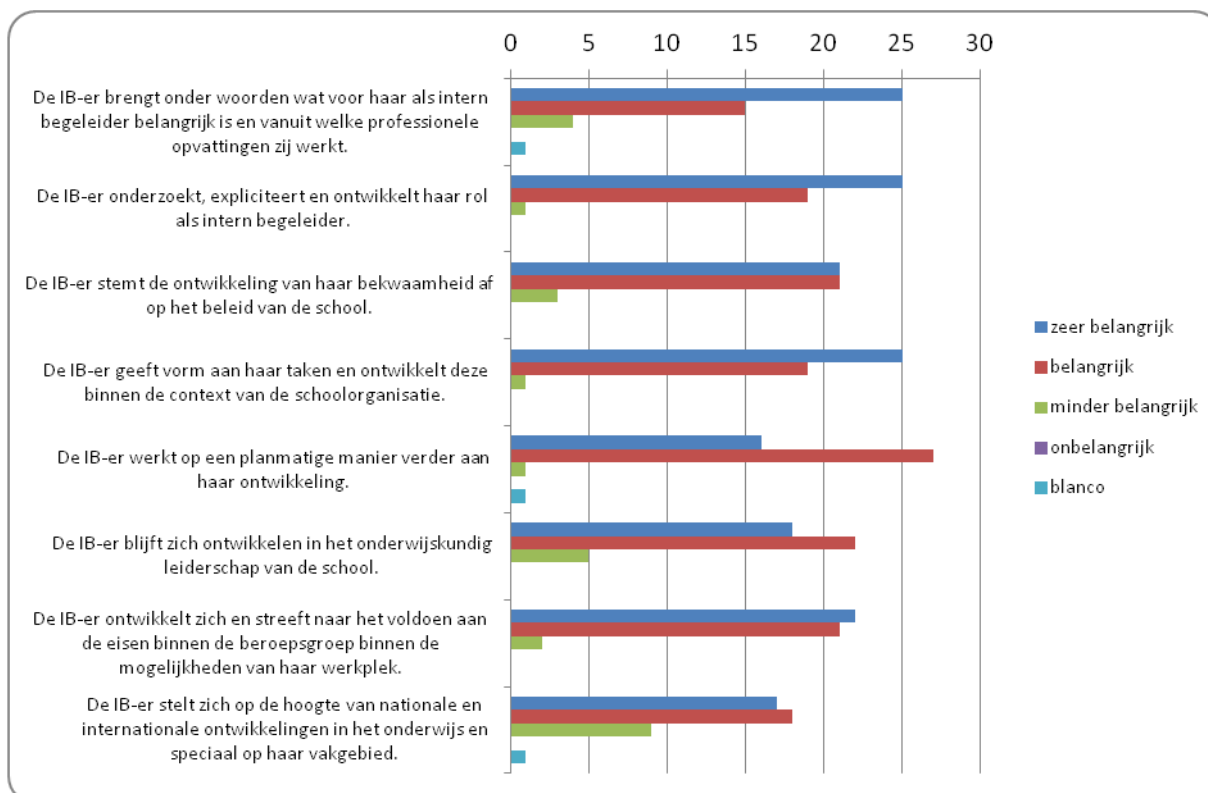
Binnen beheersmatige taken vindt de totale doelgroep het belangrijkste dat de intern begeleider zorg draagt voor dossiervorming en beheer van de zorgleerlingen, zoals figuur 4.13 laat zien. Zij draagt zorg voor de orthotheek en het ontwerpen van toegankelijke documenten. Men vindt het minder belangrijk dat zij het administratiesysteem opzet en zorgt voor digitalisering van het beheersysteem.

Figuur 4.14 Totaalgroep “taken ten aanzien van het samenwerken met externen” in aantallen



Met betrekking tot de samenwerking met externen laat figuur 4.14 zien, dat men vindt dat de aanvraag leerling gebonden financiering door de intern begeleider moet gebeuren. Overleg met ouders en leerkrachten en externe hulpverleners wil men graag samen met de intern begeleider voeren. Een groot deel van de totale doelgroep vindt daarnaast dat de intern begeleider degene is die in dialoog gaat met onderwijsinstellingen. Zij is in beleidsstukken verantwoordelijk voor de paragrafen m.b.t. zorg.

Figuur 4.15 Totaalgroep “Totaal taken ten aanzien van zelfreflectie en ontwikkeling” in aantallen



In figuur 4.15 is te zien dat zowel leerkrachten, intern begeleiders als schoolleiders het zeer belangrijk tot belangrijk vinden dat de intern begeleider t.a.v. zelfreflectie en ontwikkeling, onderzoekend, expliciterend en planmatig werkt.

4.3.2 Data- analyse en resultaten semi- gestructureerd interview

In een interview is aan intern begeleiders en schoolleiders gevraagd hun visie te geven op interne begeleiding en hebben de intern begeleiders de wenselijke invulling van hun taken beschreven.

Ik heb drie schoolleiders en 5 intern begeleiders gesproken. De antwoorden worden in de volgende subparagrafen beschreven.

4.3.2.1 Visie intern begeleiders

Ik heb 5 intern begeleiders gesproken en zelf antwoord gegeven op de vragen. Ik vat hier kort de visie samen.

De geïnterviewden zien Interne begeleiding als een veelomvattende taak.

De vormgeving van interne begeleiding heeft te maken met schoolbeleid, visie en missie van de school en stichting en moet gericht zijn op de ondersteuning en het coachen van

leerkrachten om passend onderwijs te geven. De intern begeleider moet zorgen voor de uitvoering van het zorgbeleid en zorgt voor een nauwe samenwerking met alle betrokkenen .

De geïnterviewden zien in de toekomst een onmisbare rol voor de intern begeleider. Zij zien de intern begeleider als de persoon die de zorgroute in de school uitzet en bewaakt. Haar rol zal een coachende en begeleidende zijn m.b.t. innovaties, implementaties en leeropbrengsten die binnen schoolbeleid en jaarplan zijn afgesproken. Zij zal daarbij klassenbezoeken uitvoeren en groeps- en leerlingbesprekingen houden. De intern begeleider zal beleidsmatige stukken schrijven en met externen contact zoeken en onderhouden.

Daarnaast zal er nog meer gebruik gemaakt gaan worden van de kwaliteiten van intern begeleiders en leerkrachten onderling. De intern begeleider kan hier als tussenpersoon dienen. De intern begeleider wordt gezien als iemand die deel uit maakt van het managementteam en lijnen op gebied van zorg uitzet. De intern begeleider zal samenwerken met andere intern begeleiders.

Alle intern begeleiders geven aan dat zij een LB- functie passend vinden, omdat het een verantwoordelijke taak op HBO + niveau is. Er zou daarbij een uitzondering gemaakt moeten worden m.b.t. de 50% lesgevende taakverplichting.

4.3.2.2 Visie schoolleiders

Ik heb 3 schoolleiders gesproken. Ik vat hier kort de visie samen.

Interne begeleiding moet gericht zijn op het aansturen en coachen van de leerkrachten op gebied van de zorg, klassenmanagement en didactiek. Het zou vorm gegeven moeten worden door een persoon die volledig ambulant is en contact onderhoudt met externen m.b.t. het vragen of delen van expertise.

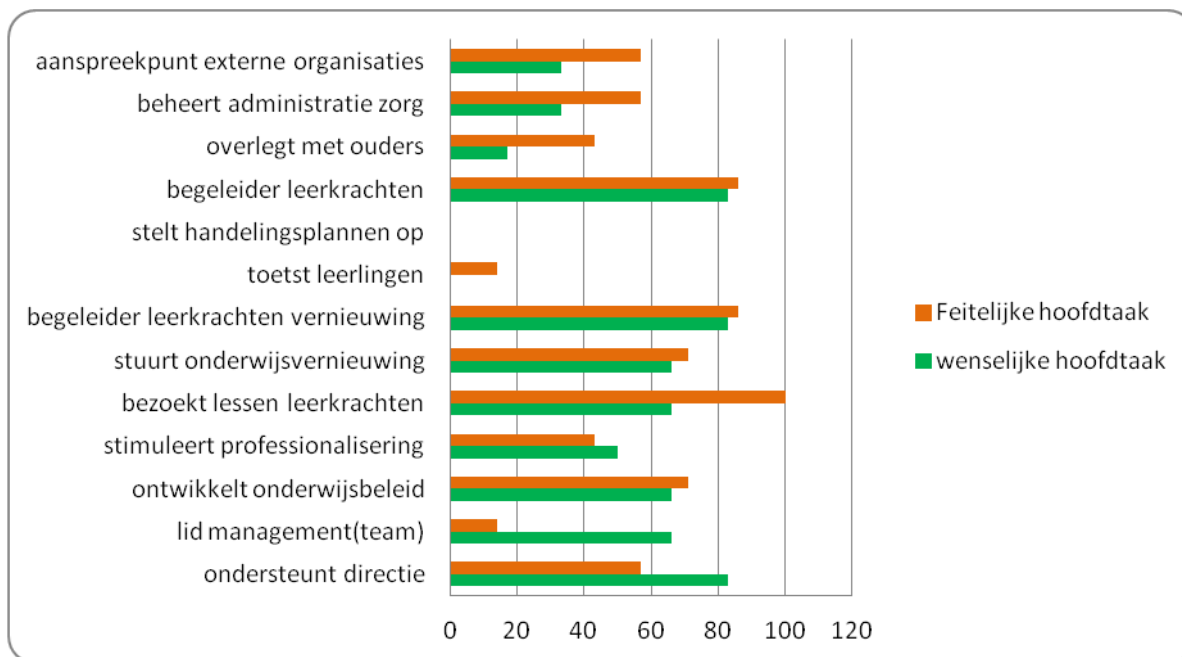
In de toekomst wordt de functie van de intern begeleider ingevuld door een opgeleide IB- er met een specialisme. De intern begeleider krijgt en neemt de verantwoordelijkheid op het gebied van zorg. Zij zal de leerkrachten coachen en ondersteunen bij het uitvoeren van hun klassenmanagement. Zij is een belangrijke spil in de organisatie, die samen met directie en MT ervoor zorgt dat de leerlingen en het team zich blijven ontwikkelen.

Alle geïnterviewden vinden dat de intern begeleider een beschreven LB- functie moet zijn, gezien de verantwoordelijkheid en de bijdrage die zij levert aan de professionaliteit van de school.

4.3.2.3 Wenselijke invulling hoofdtaken intern begeleiders

In het interview is aan intern begeleiders gevraagd welke hoofdtaken zij wenselijk achten. Voor hier beperk ik mij tot de discrepantie tussen de feitelijke en wenselijke invulling. In figuur 4.16 zijn de feitelijke en wenselijke invulling van hoofdtaken onder elkaar gezet.

Figuur 4.16 Discrepantie feitelijke en wenselijke hoofdtaak. In procenten.



Er zijn zowel overeenkomsten als verschillen te zien tussen de feitelijke en wenselijke hoofdtaken. Men geeft duidelijk aan minder tijd te willen besteden aan administratie, overleg met ouders en externe organisaties. De intern begeleider wil daarentegen meer tijd hebben voor ondersteuning van de directie en managementtaken. Het begeleiden van leerkrachten komt in de feitelijke en wenselijke situatie sterk overeen. Opvallend is dat men minder binnen de groep wil gaan kijken. Het toetsen van leerlingen en het opstellen van handelingsplannen vindt niemand een hoofdtaak.

4.4. Resultaten deelvraag 3

Om antwoord te krijgen op de deelvraag: Welke kennis en vaardigheden worden er in de huidige situatie van de intern begeleider gevraagd en welke faciliteiten heeft zij nodig om deze te realiseren? Heb ik gebruik gemaakt van een semi- gestructureerd interview met intern begeleiders en schoolleiders, waarin gevraagd wordt naar hun mening hierover.

4.4.1 Data- analyse en resultaten semi- gestructureerd interview intern begeleiders

Ik heb 5 intern begeleiders gesproken en zelf antwoord gegeven op de vragen. De antwoorden zijn hier kort samengevat.

De geïnterviewden vinden dat de intern begeleider moet beschikken over goede communicatie-, gesprek- en coachingsvaardigheden. Zij moet de ontwikkelingen binnen het onderwijs en dan met name rondom de zorg volgen en bij onderwijsvernieuwingen het team begeleiden en ondersteunen. De intern begeleider moet onderzoeksmogelijkheden kennen, kleine onderzoeken kunnen uitvoeren en diagnostische gesprekken voeren. Algemene kennis van verschillende leer- en gedragsproblemen wordt verwacht en de procedurele zorgvuldigheid moet nageleefd worden. Zij moet in staat zijn leerling- en toetsgegevens te interpreteren en op groeps- en schoolniveau de opbrengsten kunnen analyseren.

Om dit te faciliteren zal zij de mogelijkheid moeten hebben zich te scholen. De intern begeleider moet beschikken over een werkruimte, eigen bureau en voldoende tijd. Zij moet middelen en materialen kunnen aanschaffen die haar of de leerkracht ondersteunen. Hier valt ook te denken aan een laptop of tablet die zij kan gebruiken bij observaties in de groep of tijdens gesprekken. Dit vermindert de administratieve last van de intern begeleider aanzienlijk en zorgt ervoor dat de zorgtijd effectiever ingezet kan worden.

Er moet voldoende tijd zijn voor overlegmomenten met andere intern begeleiders, leerkrachten, directie en externe instanties.

4.4.2 Data- analyse en resultaten semi- gestructureerd interview schoolleiders

Ik heb 3 schoolleiders gesproken. Ik vat hier kort de gesprekken samen.

De geïnterviewden vinden dat de intern begeleider moet beschikken over coachingsvaardigheden en gesprekstechnieken. Zij moet op de hoogte zijn van beschikbare materialen en weten hoe deze in te zetten. Verder moet zij beschikken over de vaardigheden die binnen een volwaardige IB- opleiding geleerd worden, kennis van zaken hebben op het gebied van primair onderwijs, zorg en leerproblemen zijn een vereiste. De intern begeleider moet in staat zijn de verschillende zaken die binnen het onderwijs op ons afkomen te coördineren en prioriteiten kunnen stellen. Zij zal Passend onderwijs mee vorm moeten geven.

Om dit alles te verwezenlijken zal zij voldoende ambulante tijd beschikbaar moeten hebben. Een eigen werkkamer, nascholing, materialen en begeleiding zullen een goede bijdrage leveren aan de uitvoering van haar functie.

Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen



5.1 Introductie

Na het uiteenzetten van de data en resultaten in hoofdstuk 4 zal ik in dit hoofdstuk antwoord geven op de deelvragen en daarmee op de onderzoeksvraag “Op welke wijze kan de IB-er bijdragen om de doelstellingen van onze stichting zo optimaal mogelijk te realiseren?”. Ik zal conclusies geven en in mijn antwoorden wordt een relatie gelegd met de gebruikte literatuur. De conclusies worden gevalideerd en tenslotte zal ik komen tot aanbevelingen.

5.2 Conclusies

Door literatuuronderzoek en de onderzoeksgegevens uit 2007 te vergelijken met de gegevens die ik verkregen heb, is te zien dat er veel overeenkomsten zijn tussen de landelijke visie en invulling van de functie van intern begeleider en die van onze stichting. Uit het onderzoek komt naar voren dat de functie intern begeleider voortdurend in ontwikkeling is en dat door veel verschuivingen in taken, de hoeveelheid taken is toegenomen en er een grote diversiteit in de uitvoering is.

Uit de enquête met intern begeleiders is een opvallende verschuiving te zien van hoofdtaken van de intern begeleiders van onze stichting, richting de hoofdtaken van de intern begeleiders binnen het speciaal basisonderwijs (paragraaf 4.2.1.4). In de literatuur over de geschiedenis en ontwikkeling van de interne begeleiding en begeleider (paragraaf 2.2 en

2.3) werd de verwachting uitgesproken dat de ontwikkelingen rondom het Passend Onderwijs voor een verandering in taken van de intern begeleider zou zorgen. Mogelijk hebben deze ontwikkelingen en de beschikking over een beroepsstandaard voor de intern begeleider vanaf 2009, bijgedragen aan de opvallende verschuiving van de hoofdtaken.

Uit de enquête met de schoolleiders komt naar voren dat de schoolleiders en intern begeleiders niet altijd dezelfde mening hebben over wat zij als hoofdtaken beschouwen en de positie van de intern begeleider m.b.t. het managementteam.

Uit de enquête blijkt tevens dat de schoolleiders van onze stichting het opstellen van handelingsplannen en het toetsen van leerlingen niet als taak van de intern begeleider zien. Dit in tegenstelling met de schoolleiders uit het landelijke onderzoek.

Ik kan door de bestaande onderzoeksgegevens uit 2007 en de gegevens uit de enquête van dit onderzoek te vergelijken, concluderen dat , gekeken naar de beschikbaarheid van faciliteiten en opleiding, er een grote ontwikkeling heeft plaats gevonden.

Uit de antwoorden verkregen uit het semi- gestructureerde interview met schoolleiders en intern begeleiders waarin gevraagd werd naar hun mening betreffende de vormgeving van interne begeleiding binnen onze stichting en de rol van de intern begeleider hierin, kan ik concluderen dat men allen de intern begeleider als verantwoordelijke voor het zorgbeleid ziet, waarin zij in een begeleidende en coachende rol zorg draagt voor de ontwikkeling van het team. Hierbij zal zij met externen contact onderhouden en expertise delen.

Uit de interviews kan ik tevens concluderen dat de wens bestaat voor specialisatie van de intern begeleiders.

Ik kan concluderen dat allen vinden dat de intern begeleider een beschreven LB- functie moet zijn.

Uit de antwoorden verkregen uit het interview met intern begeleiders waarin gevraagd werd naar de wenselijke invulling van de hoofdtaken kan ik concluderen dat de intern begeleiders beduidend meer managementtaken willen uitvoeren dan in de huidige situatie het geval is. Ik kan concluderen dat zij minder belast willen zijn met administratieve taken en overleg met externen en ouders.

Ik kan concluderen dat de intern begeleiders het opstellen van handelingsplannen niet als hun taak zien. De begeleiding van leerkrachten bij het opstellen van handelingsplannen daarentegen wel.

Uit de resultaten die verkregen zijn uit het survey- onderzoek om de ideeën en wensen van directie, leerkrachten en intern begeleiders in kaart te brengen, kan ik concluderen dat van

de 70 subtaken, 49 subtaken zeer belangrijk en belangrijk gevonden worden door 75% of meer respondenten van de totale doelgroep. Begeleidende, coachende en organisatorische taken en taken ten aanzien van onderzoek en zelfreflectie vindt men het vaakst belangrijk. Innoverende-, beheersmatige taken en taken ten aanzien van het samenwerken met externen worden het minst vaak belangrijk gevonden.

Ik concludeer dat de meningen wat betreft de subtaken (zie bijlage 5) tussen de deelgroepen soms verdeelt zijn . De opvallendste zijn:

- 👤 Leerkrachten en schoolleiders vinden het beduidend belangrijker dat de intern begeleider ondersteunt en begeleid bij het contact met externen en ouders, dan dat de intern begeleiders dit vinden.
- 👤 Intern begeleiders en schoolleiders vinden het bezoeken van klassen door de intern begeleider belangrijker dan de leerkrachten dit vinden.
- 👤 Leerkrachten en schoolleiders vinden het belangrijker dan de intern begeleider dat zij bepaalt of extra onderzoek geïndiceerd is, dit organiseert en extern onderzoek interpreteert. Dit geldt tevens voor het analyseren van toetsgegevens.
- 👤 De intern begeleiders vinden het implementeren van nieuwe onderwijsontwikkelingen belangrijker dan de leerkrachten dit vinden. De schoolleiders vinden dit nog minder belangrijk.
- 👤 Deelnemen aan vergaderingen van het managementteam vinden de leerkrachten en intern begeleiders vaak belangrijk, maar deze mening wordt niet gedeeld door de schoolleiders.

Uit de antwoorden die verkregen zijn tijdens de interviews met schoolleiders en intern begeleiders, waarin gevraagd is naar hun mening m.b.t. de kennis en vaardigheden die zij in de huidige situatie van de intern begeleider verwachten en welke faciliteiten zij daarbij nodig heeft om deze te realiseren, blijkt dat de schoolleiders en intern begeleiders over het algemeen dezelfde mening hebben (zie paragraaf 4.4.1 en 4.4.2).

5.3 Validiteit van de conclusies

De conclusies gegeven in dit onderzoek, komen voort uit de resultaten van verschillende onderzoeksinstrumenten. Het aantal respondenten was wisselend en in een enkel geval minder dan 50%. Hierdoor zal het beeld wat ik gekregen heb, misschien niet overeenkomen met de meningen van diegene die niet gereageerd hebben. Ik heb daarentegen door meerdere instrumenten en bronnen te gebruiken, vanuit de verkregen informatie een goed beeld gekregen van de visie, wensen en verwachtingen op landelijk en stichtingsniveau . De conclusies die uit deze kwantitatieve- en kwalitatieve onderzoeken zijn gegeven, zijn

daardoor valide. Er is daarnaast een voorzichtige conclusie gegeven vanuit een vergelijking van landelijk onderzoek en mijn onderzoek, omdat het aantal respondenten sterk uiteen lag. Dit maakt deze conclusie minder valide.

5.4 Aanbevelingen

Nadat ik alle gegevens verzameld en geïnterpreteerd heb, kom ik tot een antwoord op mijn onderzoeksvraag en geef ik aanbevelingen.

De wijze waarop de IB-er kan bijdragen aan de realisatie van de doelstellingen van onze stichting, bestaande uit een bestuur met zes scholen, is afhankelijk van beleid dat gemaakt wordt vanuit een breed gedragen visie. Het beleid zal duidelijkheid moeten verschaffen over de rol van de intern begeleider, haar taken en functie. Pas dan is het mogelijk voor de intern begeleider haar bijdrage zo optimaal mogelijk vorm te geven.

Ik wil hierbij de volgende aanbevelingen doen:

- 💡 Zorg voor een duidelijke functieomschrijving van de intern begeleider. De resultaten van dit onderzoek kunnen het startpunt zijn voor een discussie over de wenselijkheid van de diverse taken. Het is belangrijk om alle deelgroepen hierbij te betrekken.
- 💡 Beschrijf taken explicieter. Hierdoor wordt meer helderheid gegeven of een taak beleidsmatig opgepakt moet worden, danwel coachend of ondersteunend.
- 💡 Creëer duidelijkheid over de positie van de intern begeleider m.b.t. het managementteam.
- 💡 Geef als schoolleiders richting het schoolbestuur een mening betreffende de functie en verantwoordelijkheden van de intern begeleider. Daardoor zou een LB functie voor de intern begeleider gerealiseerd kunnen worden.
- 💡 Biedt intern begeleiders de mogelijkheid zich verder te specialiseren om dit specialisme binnen de stichting te gebruiken.

Hoofdstuk 6: Evaluatie van het onderzoek

6.1 Introductie

In dit hoofdstuk blik ik terug op het onderzoek. Hierbij evalueer ik zowel het product als het proces. Ik reflecteer op de resultaten die verkregen zijn en zal aangeven wat de conclusies en aanbevelingen kunnen betekenen voor onze stichting. Ik zal daarnaast beschrijven wat “Het doen van onderzoek” voor mijn professionele ontwikkeling betekend heeft en aanbevelingen geven voor vervolgonderzoekers.

6.2 Reflectie op de onderzoeksresultaten

De resultaten die vanuit verschillende methodieken verkregen zijn, benadrukken mijns inziens het belang van goed beleid. Houvast, duidelijkheid en het prioriteren van taken is nodig wil men het onderwijs en de zorg binnen onze stichting goed vormgeven. Het onderzoek bevestigt het idee dat ik had over de verscheidenheid van meningen van de verschillende deelgroepen. Het bevestigt dat de intern begeleider veel taken op haar bordje heeft liggen, waarvan niet voor iedereen duidelijk is of deze daar horen of zelfs wenselijk zijn. De resultaten vertellen in discussie te gaan over de landelijke ontwikkelingen en ons antwoord daarop. De conclusies en aanbevelingen die ik heb gegeven, kunnen het startpunt zijn om aandachtspunten te detecteren en hieraan te werken. De discussie die volgens mij gevoerd dient te worden, kan resulteren in een functiebeschrijving van de intern begeleider. Reflecterend ontdek ik, dat de geschetste gewenste situatie bij aanvang van het onderzoek, niet gehaald is, maar wel een stukje dichterbij is gekomen.

6.3 Reflectie op het proces van onderzoek en de eigen ontwikkeling

Dat ik onderzoek wilde doen naar een aspect binnen het onderwijs, op school - of stichtingsniveau, dat ik graag verbeterd zag, was voor mij helder. De keuze van onderwerp heeft even geduurd, maar was vanaf het begin direct in de roos.

Aan interesse, nieuwsgierigheid, betrokkenheid en soms zelfs bezetenheid, heeft het niet gelegen. Het formuleren van een onderzoeksvraag vond ik moeilijk en ik ben bij het schrijven van deze reflectie daarover nog niet helemaal tevreden. Dit neemt niet weg dat ik wel tevreden ben over het proces dat ik heb doorlopen om te komen tot aanbevelingen. Binnen het onderzoek heb ik verschillende onderzoeksinstrumenten gebruikt om antwoord te krijgen op de deelvragen. Het inlezen van literatuur heb ik prettig en verrijkend gevonden. Het heeft mij ook verbaasd, die enorme ontwikkeling die er is doorgemaakt en anderzijds de kracht van samenwerken die ik bevestigd zag. De mening van alle betrokkenen te horen, is

grotendeels gelukt door de gekozen onderzoeksinstrumenten.

De ethische uitgangspunten werden niet altijd goed bewaakt. Zo ben ik tijdens het onderzoek twee keer gewezen op de anonimiteit van gegevens, maar heb ik deze tijdig kunnen aanpassen. Het werken met een planning heeft mij zeer geholpen en voorkomen dat ik nalatig werd. Ik ben gemaakte afspraken nagekomen en heb alle uitkomsten en resultaten uit het onderzoek meegenomen en heb de noodzakelijke selectiviteit niet gebruikt om zaken anders voor te laten stellen.

De ambitie die ik had om schoolspecifieke uitspraken te doen, heb ik los moeten laten vanwege de uiteenlopende respons van de scholen. Het doel dat ik mijzelf gesteld had, om meer eigenaarschap te nemen in de huidige landelijke- en stichtingsontwikkelingen is bereikt en zal een vervolg krijgen door de presentatie van dit onderzoek aan de belanghebbenden en mogelijke acties die daaruit voortkomen. Het doel dat ik gesteld had wat betreft het komen tot een formulering van werkzaamheden van de intern begeleider, is niet gehaald. Ik verwacht echter dat dit onderzoek voor een impuls kan zorgen om dit zo spoedig mogelijk te realiseren.

Literatuurlijst

- ✓ Tanja van Beukering; Wim Meijer; Ewoud Roede (red). (2001/3) Interne begeleiding in het basisonderwijs. Onderwijs en praktijkvisies in perspectief, Leuven/Leusden , Acco
- ✓ Bokhorst, K. (2002) Praktijkboek Interne Begeleiding, Baarn: HBuitgevers
- ✓ Harinck, F. (2009) Basisprincipes praktijkonderzoek, Antwerpen- Apeldoorn: Garant
- ✓ LBib (2010) De beroepsstandaard voor de intern begeleider, Amersfoort: Wilco
- ✓ Vrieze, G., Gennip van, H. (2007) Beroeps- en functievorming bij intern begeleiders, Nijmegen: ITS
- ✓ Vrieze, G., A.L. Mok (2005). *De functie van intern begeleider: ramp of zegen voor de school?* Beroepsvorming bij intern begeleiders. Nijmegen: ITS (paper t.b.v. congresdag LBib, oktober 2005).
- ✓ Zanden van der, N. (2003) De intern begeleider: een positie met verschuivend perspectief, Alphen aan den Rijn: Kluwer
- ✓ www.Lbib.nl (geopend 25-02-2012)
- ✓ http://www.hetkaninhetonderwijs.nl/sites/default/files/u3/Handleiding_invoering_functiemix_PO.pdf (geopend 25-02-2012) (pag. 6-10 en 22)

Bijlagen

Bijlage 1 Vragenlijst survey- onderzoek

Bijlage 2 Functiebeschrijvingen functiemix

Bijlage 2a Keuze voorbeeld omzetten OOP functie in LA- of LB functie

Bijlage 3 Enquête intern begeleiders

Bijlage 3a Enquête schoolleiders

Bijlage 4 Vragen semi- gestructureerd interview schoolleiders en intern begeleiders

Bijlage 4a Vragen wenselijke invulling hoofdtaken voor intern begeleiders

Bijlage 5 Subtaken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages

Bijlage 1

Vragenlijst Survey- onderzoek m.b.t. werkzaamheden intern begeleider

In welke mate vind jij de taak belangrijk voor de IB- er van jouw school, zet daar een kruisje.

- 1 = zeer belangrijk
2 = belangrijk
3 = minder belangrijk
4 = onbelangrijk

Begeleidende en coachende taken

		1	2	3	4
1	De IB-er begeleidt leerkrachten bij hun didactisch en pedagogisch handelen.				
2	De IB-er voert groepsbesprekingen met de leerkrachten.				
3	De IB-er begeleidt leerkrachten bij het onderhouden van externe contacten.				
4	De IB-er observeert leerlingen, bespreekt de observatie met de leerkracht en/of ouders en adviseert vervolgens.				
5	De IB-er begeleidt leerkrachten bij het opstellen van individuele en groepsplannen.				
6	De IB-er voert probleemverkennde gesprekken met de leerkracht.				
7	De IB-er verleent collegiale consultatie.				
8	De IB-er ondersteunt de leerkrachten bij het zoeken naar remediërend materiaal.				
9	De IB-er legt systematisch klassenbezoeken af en begeleidt leerkrachten ten aanzien van klassenmanagement.				
10	De IB-er ondersteunt leerkrachten bij gesprekken met ouders van zorgleerlingen.				
11	De IB-er leidt vergaderingen en geeft presentaties.				

Taken ten aanzien van onderzoek

		1	2	3	4
1	De IB-er bepaalt of extra onderzoek (intern of extern) geïndiceerd is en organiseert dit onderzoek.				
2	De IB-er interpreteert het onderzoek door externen.				
3	De IB-er onderzoekt samen met leerkracht, ouders, directie, orthopedagoog of aanmelding bij een andere school wenselijk, dan wel noodzakelijk is.				
4	De IB-er analyseert de toetsgegevens en/of groepsoverzichten.				
5	De IB-er maakt trendanalyses (analyses van gegevens van leerlingen/groepen over een periode/jaren).				
6	De IB-er doet onderzoek naar landelijke gegevens.				
7	De IB-er analyseert de ontwikkeling binnen de zorgverbreding.				
8	De IB-er evalueert de zorgverbreding in de school.				
9	De IB-er analyseert de didactische leerlijnen en onderzoekt de mogelijkheden tot verbetering hiervan.				

Organisatorische taken**1 2 3 4**

1	De IB-er coördineert de leerlingenzorg.				
2	De IB-er stelt procedures, protocollen, regels en afspraken op ten behoeve van de leerlingenzorg.				
3	De IB-er bewaakt procedures en ziet toe op het naleven van de afspraken ten behoeve van de leerlingenzorg.				
4	De IB-er draagt zorg voor het opzetten en efficiënt benutten van het leerlingvolgsysteem.				
5	De IB-er stelt de toetskalender op en draagt zorg voor de naleving.				
6	De IB-er bewaakt het opstellen van de handelingsplannen.				
7	De IB-er maakt de schoolplanning rond onderzoek en begeleiding en zorgt voor afstemming en naleving.				
8	De IB-er coördineert de verwijzing van een leerling voor externe zorg.				
9	De IB-er coördineert de activiteiten met betrekking tot de schoolverlaters.				
10	De IB-er coördineert de toelating van een leerling op een andere school.				
11	De IB-er organiseert en geeft leiding aan overleg tussen ouders, leerkrachten en in- en externe behandelaars.				
12	De IB-er draagt zorg voor samenwerking en afstemming tussen school en externe partijen.				

Innoverende taken**1 2 3 4**

1	De IB-er richt zich op onderwijskundige inhoud (methodieken, onderwijsinhouden en onderwijsvormen, didactiek en pedagogiek).				
2	De IB-er stelt een zorgplan op voor school en vertaalt deze naar actieplannen.				
3	De IB-er stelt het team op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van de zorgverbreding (materialen, methodes, orthodidactische middelen).				
4	De IB-er stelt kwaliteitsrapportages op en samenvattende evaluaties op basis van diverse informatiebronnen en doet van daaruit aanbevelingen.				
5	De IB-er stelt mede het schoolplan en het meerjarenbeleidsplan op en werkt deze uit tot jaarplannen.				
6	De IB-er zorgt voor kennisoverdracht bij inhoudelijke vergaderingen.				
7	De IB-er neemt Initiatieven tot verbetering van het didactisch en sociaal-emotioneel functioneren van leerlingen.				
8	De IB-er doet voorstellen voor nieuwe methoden en implementeert deze.				
9	De IB-er implementeert nieuwe onderwijsontwikkelingen.				
10	De IB-er neemt deel aan de vergaderingen van het managementteam en adviseert en denkt mee ten aanzien van het (onderwijskundig) beleid van school.				
11	De IB-er doet voorstellen ten aanzien van de nascholing van het team met betrekking tot de didactische aanpak en pedagogische lijn.				
12	De IB-er ontwikkelt met intern begeleiders van andere scholen en externen bovenschools beleid.				

Beheersmatige taken**1 2 3 4**

1	De IB-er zet een persoonsonafhankelijk administratiesysteem op.				
2	De IB-er houdt het leerlingvolgsysteem actueel.				
3	De IB-er ontwerpt toegankelijke documenten en houdt deze actueel.				
4	De IB-er draagt zorg voor dossiervorming en dossierbeheer van de zorgleerlingen.				
5	De IB-er draagt zorg voor de opzet van de orthotheek en het bijhouden hiervan.				
6	De IB-er digitaliseert het beheersysteem van de orthotheek ten behoeve van de toegankelijkheid en efficiëntie.				

Taken ten aanzien van het samenwerken met externen**1 2 3 4**

1	De IB-er ziet toe op een goed contact tussen ouders en school als basis voor een goede samenwerking.				
2	De IB-er coördineert en stemt wijzigingen af met andere scholen.				
3	De IB-er overlegt met ouders en leerkracht over zaken die de zorg van het kind betreffen om optimale afstemming en gedeelde verantwoordelijkheid mogelijk te maken.				
4	De IB-er bespreekt met ouders en leerkracht de aanmelding bij externe instanties/personen.				
5	De IB-er stemt de interne hulpvraag af met externe hulpverlenende instanties/personen.				
6	De IB-er begeleidt de aanvraag bij leerlinggebonden financiering.				
7	De IB-er coördineert en stemt het proces van plaatsing van een leerling op een andere school af.				
8	De IB-er wisselt informatie uit met (bovenschoolse) onderwijsinstellingen zoals: bestuur, inspectie, Bureau Jeugdzorg.				
9	De IB-er bereidt mede het schooltoezicht voor en neemt deel aan de dialoog met de onderwijsinspectie.				
10	De IB-er zorgt ervoor dat collega's weten met welke instellingen de school contacten onderhoudt.				
11	De IB-er stelt in de schoolgids de paragraaf op ten aanzien van de zorg voor leerlingen.				
12	De IB-er verzorgt in het jaarverslag de paragrafen ten aanzien van de leerlingenzorg en onderwijskundige ontwikkelingen.				

Taken ten aanzien van zelfreflectie en ontwikkeling**1 2 3 4**

1	De IB-er brengt onder woorden wat voor haar als intern begeleider belangrijk is en vanuit welke professionele opvattingen zij werkt.				
2	De IB-er onderzoekt, expliciteert en ontwikkelt haar rol als intern begeleider.				
3	De IB-er stemt de ontwikkeling van haar bekwaamheid af op het beleid van de school.				
4	De IB-er geeft vorm aan haar taken en ontwikkelt deze binnen de context van de schoolorganisatie.				
5	De IB-er werkt op een planmatige manier verder aan haar ontwikkeling.				
6	De IB-er blijft zich ontwikkelen in het onderwijskundig leiderschap van de school.				
7	De IB-er ontwikkelt zich en streeft naar het voldoen aan de eisen binnen de beroepsgroep binnen de mogelijkheden van haar werkplek.				
8	De IB-er stelt zich op de hoogte van nationale en internationale ontwikkelingen in het onderwijs en speciaal op haar vakgebied.				

Deze vragenlijst is ingevuld door

- Leerkracht
- Intern begeleider
- Schoolleider
- Anders

Werkzaam op:

- Basisschool

Eventuele opmerkingen:

Bijlage 2

- a. leraar LA;
- b. leraar LB;
- c. intern begeleider schaal 9;
- d. intern begeleider schaal 10.

Ad a. Dit is de reguliere functie voor groepsleerkrachten. Deze functie is direct bij de invoering van FUWA PO ⁵ beschreven en gewaardeerd als voorbeeldfunctie.

Ad b. Deze functie is beschreven en gewaardeerd naar aanleiding van het Convenant Leerkracht en met de introductie van de LB- leraar die:

- een HBO+ werk- en denkniveau heeft;
- tenminste 50% van de bij zijn betrekkingsovername behorende lessentaak voor de klas staat;
- een groepsoverstijgende bijdrage levert aan de onderwijsontwikkeling van de school en
- de behoefte tot vernieuwing van het onderwijs signaleert en concepten aanlevert.

Ad c. Deze functie is als voorbeeldfunctie in FUWA PO beschreven en kan worden gevonden op de sites van de vakbonden en de PO- Raad. Naar verwachting zal een ruime meerderheid van de van lesgeven vrijgestelde intern begeleiders onder deze functiebeschrijving vallen. Resultaatsgebieden: coördinatie en uitvoering zorgbeleid; begeleiding leraren; verzorgen van (individuele) interne begeleiding; professionalisering.

Ad d. Ook deze functie is als voorbeeldfunctie in FUWA PO beschreven. Deze functie is grotendeels hetzelfde als de schaal 9-functie maar heeft als extra resultaatsgebied het leveren van een bijdrage beleidsvoorbereiding van bovenschools zorgbeleid. Deze persoon is verantwoordelijk voor de opzet en uitwerking van het leerlingvolgsysteem. Een ander onderscheid ligt bij de kennis en vaardigheden. Extra is daar:

- vaardig in coaching van collega's;
- vaardig in het analyseren;
- HBO+ werk- en denkniveau.

Kijkend naar de praktijk op de scholen, ontstaan verschillende mogelijkheden. Deze zijn hieronder schematisch weergegeven.

Relevante kenmerken	Toepasselijke functie
Gedeeltelijke lesgevende taken en IB- taken op LA/schaal 9 niveau	Leraar LA
Volledig ambulant, geen les	Leraar LA of schaal 9
> 50% les + IB- taken op LB/schaal 10 OOP	Leraar LB (telt mee voor functiemix)
< 50% les + IB- taken op LB/schaal 10 OOP	Leraar LB (telt niet mee voor functiemix)
IB- taken op schaal 10 niveau en volledig ambulant	Schaal 10 (telt niet mee voor functiemix)

⁵ Functie Waardering systeem Primair Onderwijs

Bijlage 2a

Mogelijke keuze die gemaakt kan worden na inventarisatie van bovengenoemde:

‘ De resultaatsgebieden die zijn beschreven in de OOP- functie intern begeleider Schaal 9 worden ondergebracht in het takenpakket van de leraar LA en de resultaatsgebieden die zijn beschreven in de OOP- functie intern begeleider Schaal 10 worden ondergebracht in het takenpakket van de leraar LB basisonderwijs.

Aan de leraarsfunctie LA basis onderwijs worden voor leraren met IB- taken de volgende resultaatsgebieden toegevoegd:

- coördinatie en uitvoering zorgbeleid,
- begeleiding leraren,
- verzorgen van (individuele) interne begeleiding
- en professionalisering.

Aan de leraarsfunctie LB speciaal basisonderwijs worden voor leraren met IB- taken de volgende resultaatsgebieden toegevoegd:

- Het leveren van een bijdrage beleidsvoorbereiding van bovenschools zorgbeleid.
- Deze persoon is verantwoordelijk voor de opzet en uitwerking van het leerlingvolgsysteem.

Een ander onderscheid ligt bij de kennis en vaardigheden. Extra is daar:

- vaardig in coaching van collega's;
- vaardig in het analyseren;
- HBO+ werk- en denkniveau.

Leraren LB met IB- taken voldoen vanwege het percentage dat zij lesgeven niet altijd aan de 50% eis en kunnen niet altijd worden bekostigd uit de extra middelen van de functiemix.’

(www.hetkaninhetonderwijs.nl)

Bijlage 3

Enquête intern begeleiders:

1. Combineer je de functie intern begeleider met andere taken?

Dit kun je hieronder aangeven

- ☐ Full- time intern begeleider
- ☐ Met groepsleerkracht
- ☐ Met remedial teaching
- ☐ Met directietaak
- ☐ Andere taak
- ☐ Namelijk:

2. Hieronder staan 13 taken. Welke zijn hoofdtaken, bijkomende taken of beschouw je niet als taak? Je kunt dit aangeven door een kruisje te zetten in het vakje.

Geef hier de feitelijke situatie aan. Dus niet de wenselijke.

H(hoofdtak); B(bijkomende taak); N(beschouw je niet als taak).

	H	B	N
Aanspreekpunt externe organisaties			
Beheert administratie zorg			
Overlegt met ouders			
Begeleider leraar			
Stelt handelingsplannen op			
Toetst leerlingen			
Begeleider leerkrachten vernieuwing			
Stuurt onderwijsvernieuwing			
Bezoekt lessen leerkrachten			
Stimuleert professionalisering			
Ontwikkelt onderwijsbeleid			
Lid management (team)			
Ondersteunt directie			

3. Heb je de beschikking over onderstaande faciliteiten?

Je kunt dit aangeven door een kruisje te zetten bij ja of nee.

	Ja	Nee
Eigen bureau		
Eigen werkkamer		
Studiefaciliteiten		
Geen van bovenstaande		

4. Heb je een opleiding gevolgd?

Zo ja, welke?

5. Hieronder is ruimte voor eventuele opmerkingen.

Bijlage 3a

Enquête invulling taken intern begeleiders
t.b.v. schoolleiders

maart 2012

1. Hieronder staan 13 taken. Welke zijn hoofdtaken, bijkomende taken of beschouw je niet als taak van de intern begeleider? Je kunt dit aangeven door een kruisje te zetten in het vakje.

Geef hier de feitelijke situatie aan. Dus niet de wenselijke.

H(hoofdtak); B(bijkomende taak); N(beschouw je niet als taak).

	H	B	N
Aanspreekpunt externe organisaties			
Beheert administratie zorg			
Overlegt met ouders			
Begeleider leraar			
Stelt handelingsplannen op			
Toetst leerlingen			
Begeleider leerkrachten vernieuwing			
Stuurt onderwijsvernieuwing			
Bezoekt lessen leerkrachten			
Stimuleert professionalisering			
Ontwikkelt onderwijsbeleid			
Lid management (team)			
Ondersteunt directie			

2. Hieronder is ruimte voor eventuele opmerkingen.

Bijlage 4

Vragen voor het semi- gestructureerde interview.

Dit individuele interview (soms telefonisch) zal met schoolleiders en intern begeleiders zijn.

1. Hoe moet interne begeleiding vormgegeven worden?

2. Hoe zie jij in de toekomst de rol van intern begeleider binnen jouw school en binnen de stichting?

3. Wat vind je dat een intern begeleider aan kennis en vaardigheden moet bezitten?

4. Welke faciliteiten heeft de intern begeleider nodig voor het uitvoeren van haar functie?

5. Vind je dat de intern begeleider een benoeming in een LB- functie zou moeten krijgen?

6. Zo ja, kun je dit toelichten?

7. Zo nee, kun je dit toelichten?

Bijlage 4a

Vragen voor intern begeleider m.b.t. wenselijke invulling hoofdtaken behorend bij semi- gestructureerd interview

Hieronder staan 13 taken. Van deze taken heb je in de enquête moeten aangeven wat in de feitelijke situatie je als hoofdtaken, bijkomende taken of niet als taken van de intern begeleider beschouwt?

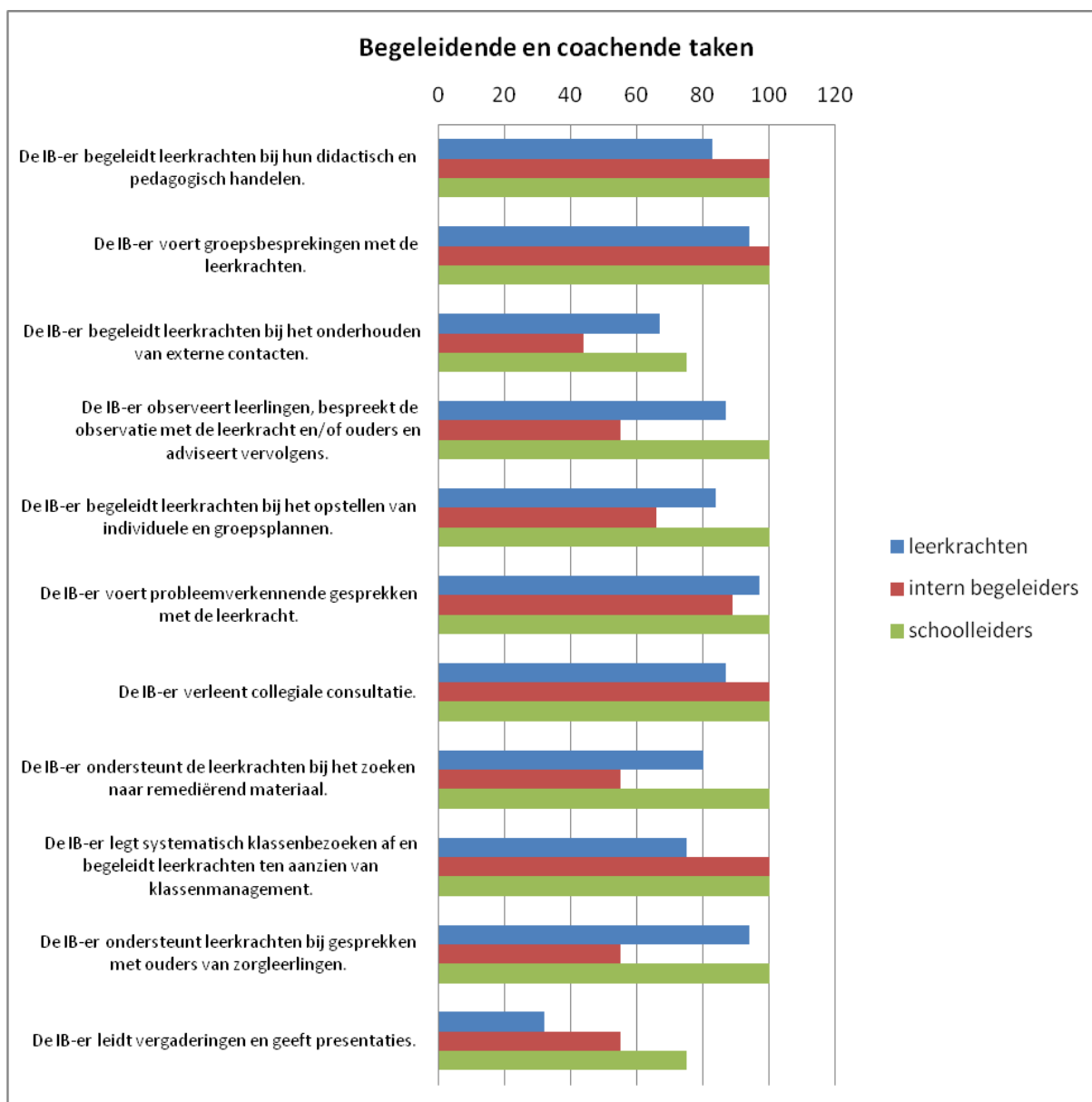
Ik wil nu graag van je weten wat jij als wenselijke hoofdtaken, bijkomende of niet als taken beschouwt. Ik wil ook dat je dit kort toelicht.

H(hoofdtaak); B(bijkomende taak); N(beschouw je niet als taak).

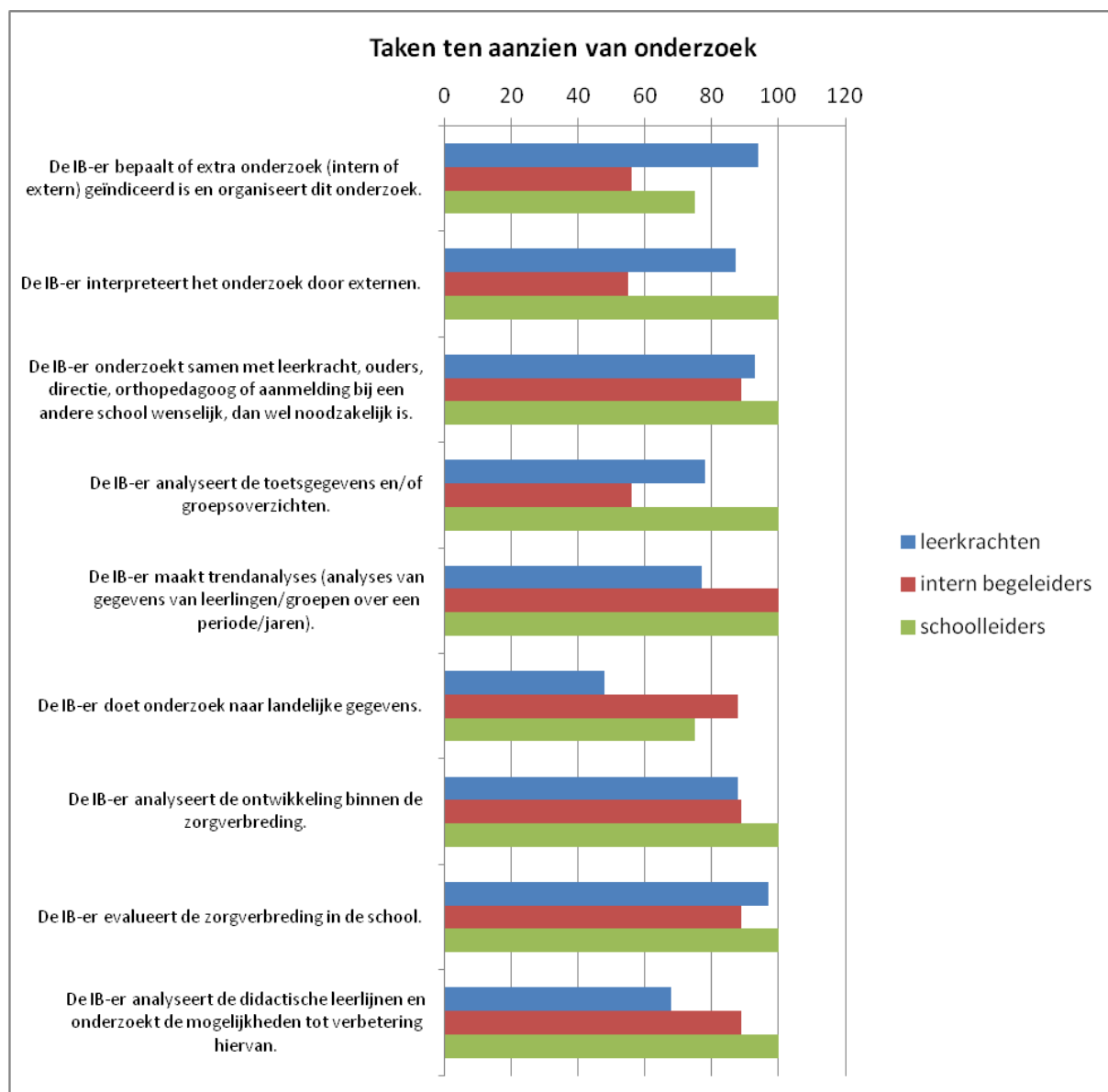
	H	B	N
Aanspreekpunt externe organisaties			
Beheert administratie zorg			
Overlegt met ouders			
Begeleider leraar			
Stelt handelingsplannen op			
Toetst leerlingen			
Begeleider leerkrachten vernieuwing			
Stuurt onderwijsvernieuwing			
Bezoekt lessen leerkrachten			
Stimuleert professionalisering			
Ontwikkelt onderwijsbeleid			
Lid management (team)			
Ondersteunt directie			

Bijlage 5 Subtaken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages

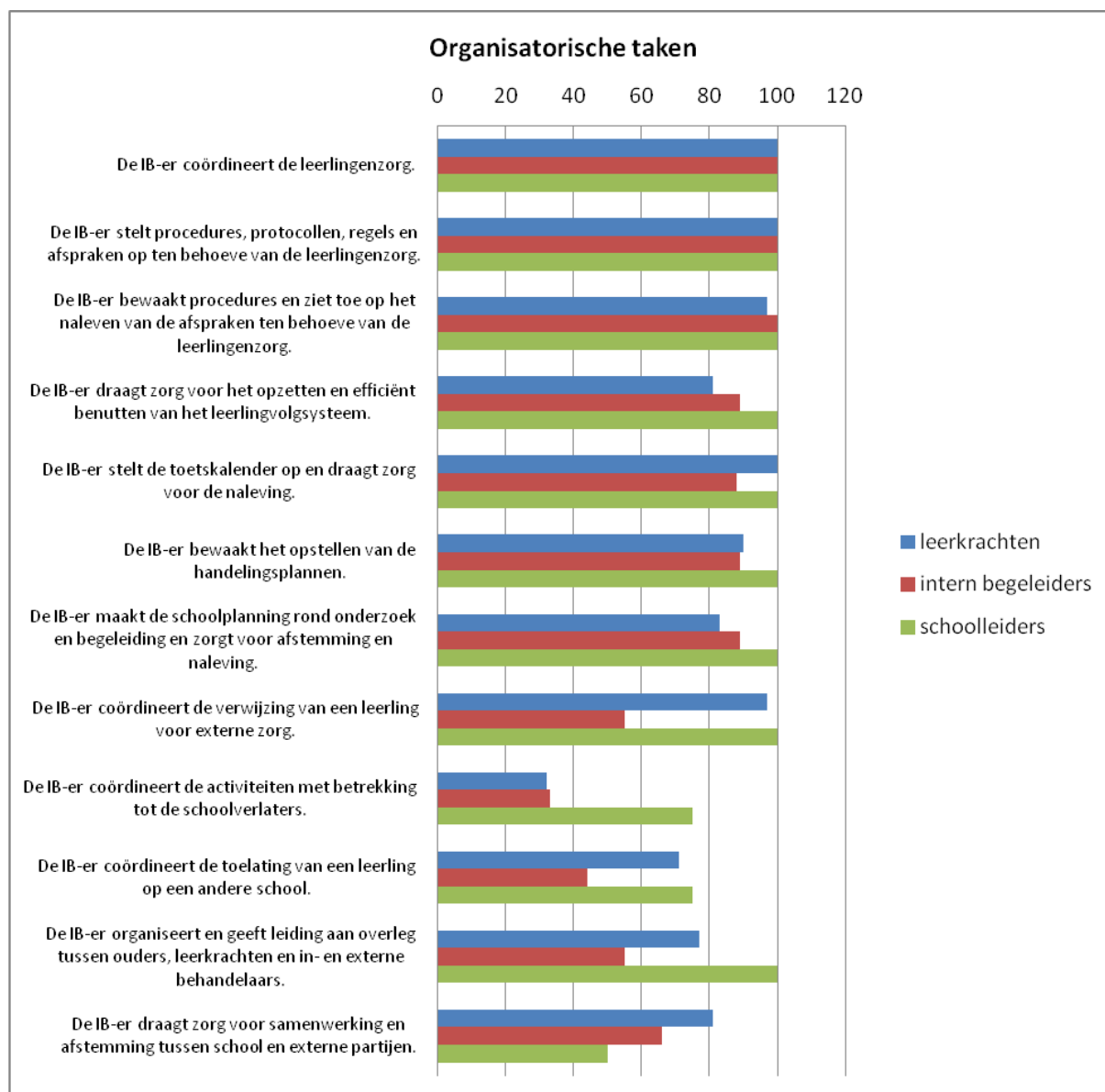
Taken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages.



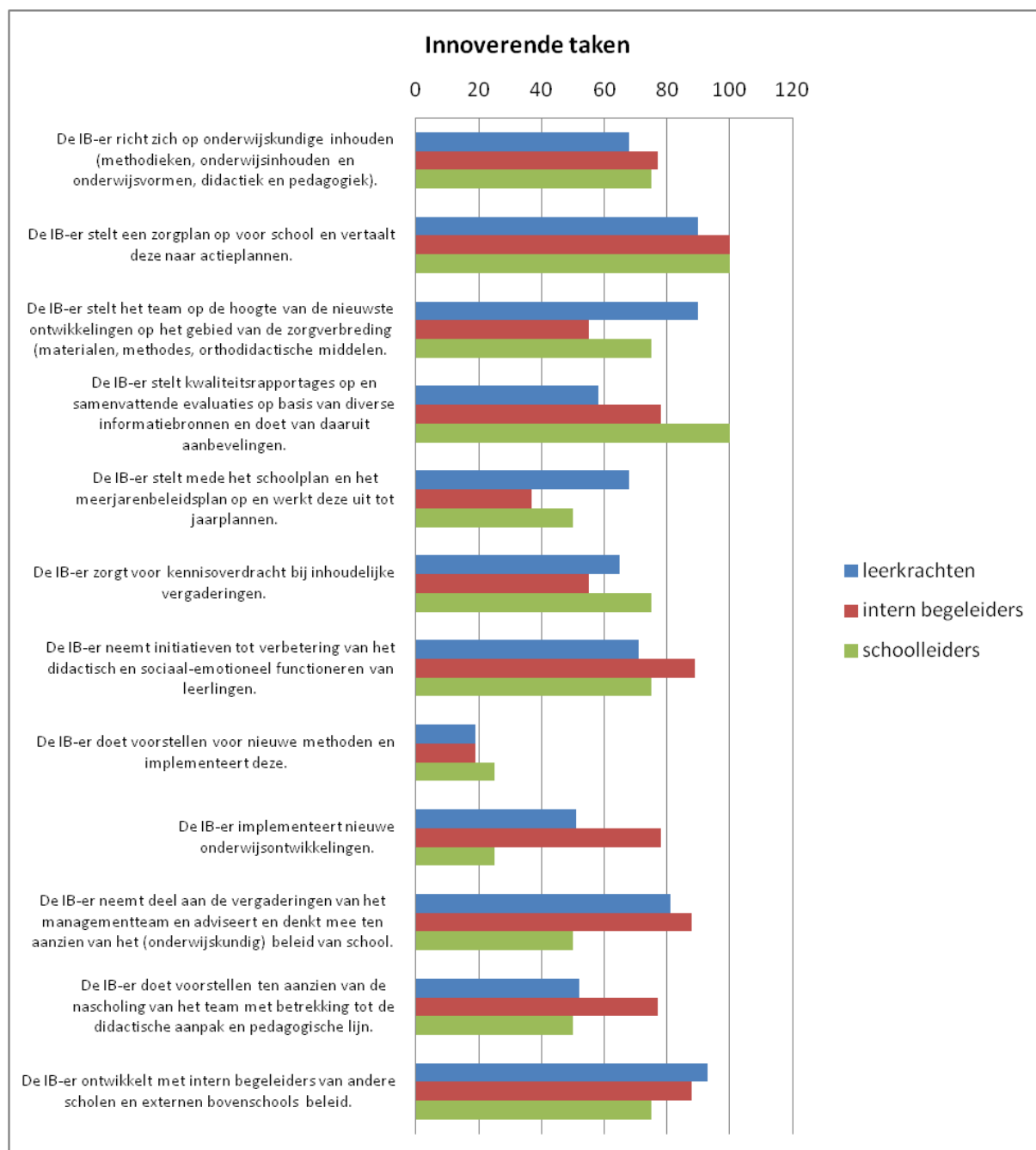
Taken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages.



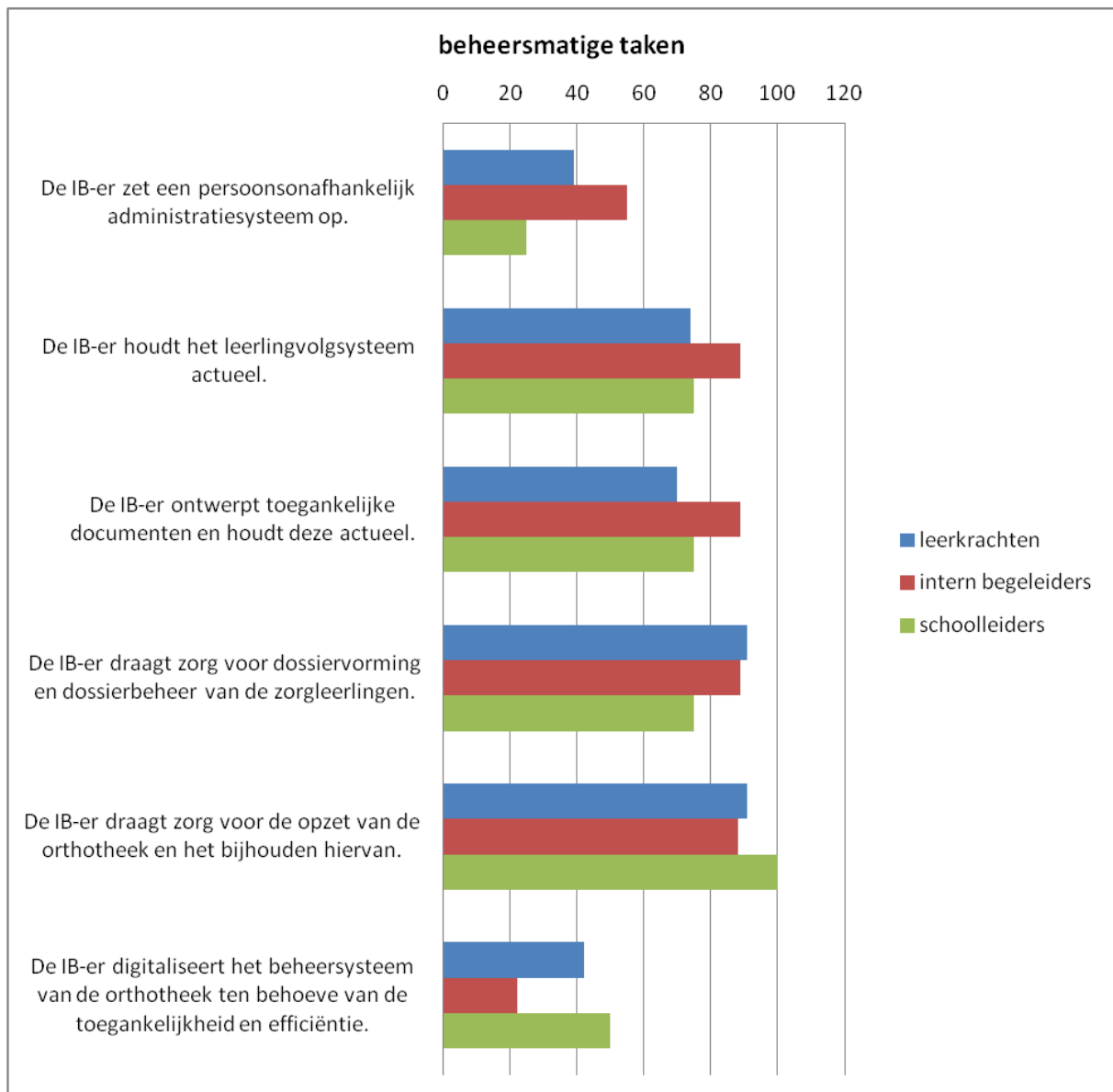
Taken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages.



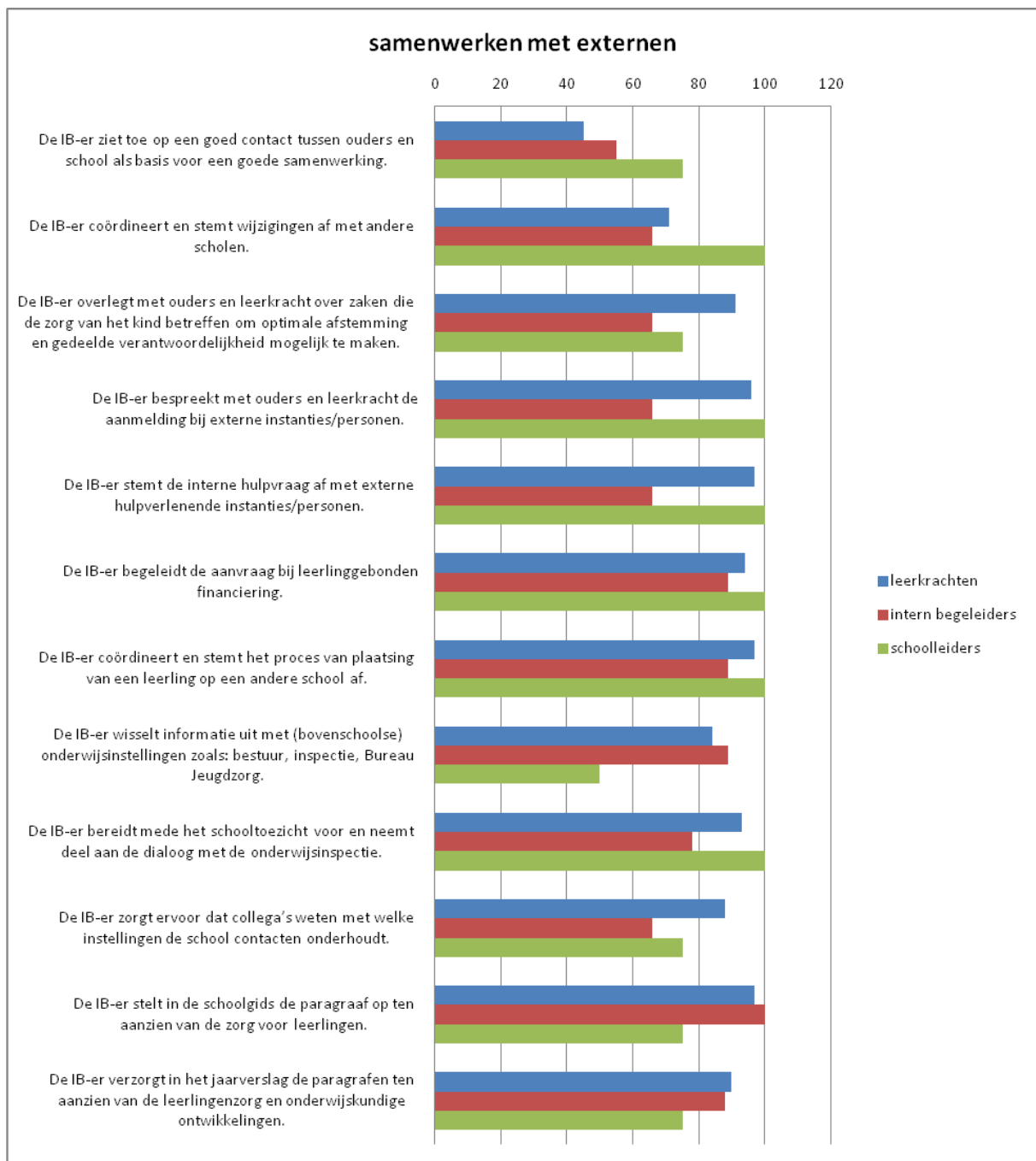
Taken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages.



Taken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages.



Taken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages.



Taken per deelgroep zeer belangrijk/ belangrijk in percentages.

