

VAN WAZIG



NAAR SCHERP

Videocoaching als motor voor kwaliteitsvolle interacties, maximale groeikansen en meer inclusie

Erasmus+
steunpunt diversiteit & leren
UNIVERSITEIT GENT
a:artevelde hogeschool

VAN WAZIG NAAR SCHERP

COLOFON

VAN WAZIG NAAR SCHERP
Videocoaching als motor voor kwaliteitsvolle interacties, maximale groeikansen en meer inclusie

© 2020. Een uitgave van de Arteveldehogeschool en het Steunpunt Diversiteit en Leren (SDL – UGent)

Auteurs: Sofie Verschaeve, Arteveldehogeschool Gent, en Jan De Mets, SDL

Onder de vleugels van: Veerle Martens, opleidingshoofd Educatieve bacheloropleiding voor kleuteronderwijs, Arteveldehogeschool Gent, en Piet Van Avermaet, directeur bij SDL

Layout en illustraties: Iris Vandevelde, www.zidiris.be

Druk: University Press

Foto's: Sofie Verschaeve, Arteveldehogeschool

Een digitale versie is **gratis downloadbaar** via de volgende websites: www.diversiteitenleren.be en www.arteveldehogeschool.be/verbeelding/.

Naar deze uitgave kan je als volgt **verwijzen**:
"Verschaeve, S., De Mets, J. (2020) Van wazig naar scherp. Videocoaching als motor voor kwaliteitsvolle interacties, maximale groeikansen en meer inclusie. Gent: Arteveldehogeschool en Steunpunt Diversiteit en Leren, UGent. Output van het Erasmus+-project TRACKs."

Deze uitgave is het eindproduct van het Vlaamse luik van het **TRACKs-project** (2017-20), gesubsidieerd door de **Europese Commissie onder de Erasmus+-oproep 2017** (KA2 - Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices, KA201 - Strategic Partnerships for school education). TRACKs was een samenwerkingsverband tussen **Vlaamse, Poolse en Italiaanse universiteiten, hogescholen en vormingsinstellingen.**
Links naar de finale rapporten van het TRACKs-project:
http://www.tracks.socjologia.uj.edu.pl/documents/138243923/140250127/TRACKs_Toolbox_nl.pdf
http://www.tracks.socjologia.uj.edu.pl/en_GB/publikacje (algemene rapporten over TRACKs)

De steun van de Europese Commissie voor deze uitgave houdt geen goedkeuring in van de inhoud ervan, die enkel een weergave is van de mening van de auteurs. De Commissie kan niet verantwoordelijk gesteld worden voor het gebruik van de informatie die deze uitgave bevat.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING – VIDEOCOACHING, WAT EN WAAROM 9

1 Wat is videocoaching? 10
2 Waarom 'doen' we aan videocoaching? 10
2.1 Naar een competent systeem 11
2.2 Reflectiecultuur versterken 12
2.3 Ervaringen delen 16

FASE 1



SAMEN KRACHTIG STARTEN 19

1 De spelregels 20
2 Over de rol van de coach 22
3 Kijkkaders 26
3.1 De 'hefbomen' voor kwaliteitsvolle interacties 27
3.2 Kijkkader VerBEELDing 30
3.3 Kijkkader TRACKs 31

VIDEO-OPNAMES MAKEN 35

FASE 2



Poolse case – Hoe elk kind zichtbaar maken 39
Italiaanse case – De bemiddelende rol van de pedagogische coördinator 40

FASE 3



BEELDEN BEKIJKEN EN BESPREKEN – DE COACHINGSGESPREKKEN 43

1 Eerste beelden, eerste reacties 44
2 Focus op de kinderen 46
2.1 Klein kijken naar kinderen met schema basiscommunicatie 46
2.2 Freezen en terugspoelen 47
2.3 Initiatief kind begrijpen aan de hand van het kijkkader TRACKs 48
3 Focus op de professional 50

Een ervaring 'Focus op de kinderen' – Delphine 54

FASE 4

VIDEO-OPNAMES IN TEAM BEKIJKEN EN SAMEN REFLECTEREN 57

1 De professional beslist 58
2 Wie leidt het teamgesprek? 59
3 Reflectievragen 59
4 Collegiaal leren 61
5 Link naar kwaliteit in de groep en kwaliteitszorg in de organisatie 62



Twee ervaringen – Elif en Kimberly 63

FASE 5



KANSEN ZIEN IN RELATIE MET OUDERS OF KINDEREN 67

1 Beeldfragmenten delen met de kinderen 68
2 Warme wederkerige dialoog met ouders 69
3 Andere mogelijkheden 69

Een ervaring – Hilde 71

FASE 6

SAMEN AFRONDEN MET ALLE DEELNEMERS 73



BIBLIOGRAFIE EN LEESTIPS 78

VOORWOORD

Beste lezer,

Het Europese **TRACKs-project** (TRAnsitions Children and Kindergarten) dat liep van 2017 t.e.m. 2020, focuste op een belangrijke doelgroep in de ontwikkeling van jonge kinderen: de kinderbegeleiders in kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang en de kleuterleerkrachten, met hun coördinatoren, middenkader-collega's en directies. Zij werken in instellingen en scholen aan wat moeilijk kan onderschat worden: een wezenlijke bijdrage leveren aan de **cognitieve, sociale en emotionele groei van kinderen**. Onderzoek heeft al uitvoerig aangetoond dat voor kinderen tussen 0 en 6 jaar '*early childhood education and care*' (ECEC) cruciaal is voor hun verdere schoolloopbaan en levenslang leren.

Net daarom wilden de partners in TRACKs (universiteiten/hogescholen en vormingsinstellingen in Polen, Italië en Vlaanderen) de handen in elkaar slaan om die professionals – om een koepelterm te gebruiken – centraal te stellen. Zij zijn immers belangrijke actoren om het pad te effenen voor **sociale inclusie**, om gelijke onderwijskansen te creëren.

In dit boekje doen we uit de doeken hoe we dit in TRACKs hebben uitgewerkt. Centraal staat de tool van **videocoaching**, omdat dit een sterk instrument is bij professionalisering. Videocoaching versterkt het reflectieproces, zowel bij de individuele professional als bij het team, mits er aan randvoorwaarden is voldaan. De vele praktijken en getuigenissen in dit boekje tonen aan dat videocoaching **'het impliciete expliciet'** kan maken, dat de onbewuste mechanismen van de dagelijkse praktijk (het 'wazige' in de titel) zichtbaarder worden, tot 'aha-erlebnissen' leiden (het 'scherpe').

We geloven dat deze innoverende en dynamische leermethode **de mindset, de vaardigheden en de reflectiecultuur** bij de professionals kan aanzwengelen – en bij uitbreiding bij èlke professional die met kinderen, jongeren of lerenden is betrokken. Tegelijk kunnen ook lerarenopleidingen videocoaching inzetten, zodat ook de toekomstige leerkrachten de sterktes ervan naar waarde weten te schatten.

Wanneer videocoaching leidt tot een beter inzicht en een aangepast handelen om kinderen van bij de start alle groeikansen te geven, dan zijn we trots op wat dit project heeft teweeggebracht. Laat het allen die kinderen of professionals begeleiden, inspireren!

Prof. Dr. Piet Van Avermaet, directeur Steunpunt Diversiteit en Leren, Universiteit Gent

Veerle Martens, opleidingshoofd Educatieve bacheloropleiding voor kleuteronderwijs, Arteveldehogeschool Gent

LEESWIJZER

Dit boekje is bedoeld voor eenieder die coach wil of kan zijn en voor eenieder die wil groeien in zijn of haar job (in een ECEC-instelling of elders) en daarvoor deze methode wel wil uitproberen. Ook lerarenopleidingen en vormingsinstellingen (en hun studenten) kan dit inspireren.

In het Europese **TRACKs-project** hebben we met de Poolse en Italiaanse partners veel kennis en ervaring uitgewisseld. Daar schrijven we ook regelmatig over: "In het TRACKs-project hebben we geleerd/uitgeprobeerd/hadden we de ervaring …". De linken naar de officiële rapporten van TRACKs vind je in de colofon.

In het Vlaamse luik van TRACKs hebben we vele ideeën gebaseerd op wat de Arteveldehogeschool al had ontwikkeld, met name het onderzoek en praktijk **"VerBEELDing"**. Voor meer info, zie biblio. We bouwden verder op wat het project **'Kleine Kinderen, Grote Kansen'** tussen 2016 en 2018 inzake 'hefbomen kwaliteitsvolle interacties' heeft ontwikkeld.

Gebruikte termen

* *ECEC-setting, ECEC-instelling* …: alle basisvoorzieningen die werken met kinderen voor de leerplichtleeftijd: kleuteronderwijs, voorschoolse en buitenschoolse kinderopvang en preventieve gezinsondersteuning. ECEC staat voor *early childhood education and care.*
* professional: koepelterm voor iedereen die in een ECEC-instelling werkt.
* coachee: de persoon die gecoacht wordt.
* (pedagogische) coördinator: al wie in de positie zit om professionals in hun job te begeleiden.

DANKWOORD



Het Gentse team van kinderbegeleiders, kleuterleerkrachten en hun coördinatoren en pedagogische begeleiders staat klaar om naar Bologna af te zakken, voor een training in videocoaching.
September 2018

Aan het begin van het TRACKs-project hebben we de **pedagogische begeleidingsdiensten** van kinderopvang/buitenschoolse opvang en van het onderwijs van de **Stad Gent** om medewerking gevraagd. We bedanken Kathleen, Wibrich, Ilse en Kristien voor hun enthousiasme en kritische reflecties om mee hun schouders onder dit project te zetten!

Met hun hulp en begeleiding kwamen we in contact met de professionals en hun coördinatoren van enkele ECEC-instellingen in de Gentse wijk 'De Brugse Poort'. Met hen hebben we het videocoachingsproject op de werkvloer kunnen uitrollen. De vele citaten in dit boekje komen van hen. Het gaat om

* **Kinderdagverblijf 'De Palmboom'**: Kimberly, kinderbegeleider, en Hans, coördinator;
* **Basisschool 'De Piramide'**: Hilde en Marjolein, leerkrachten, Noortje, voormalige directie;
* **'Stibo De Piramide'** (buitenschoolse opvang): Elif, kinderbegeleider, en Nathalie, voormalige coördinator;
* **Basisschool 'De Feniks'**: Delphine en Ellen, leerkrachten, Isabelle, coördinator, en Sofie, directie;
* **'Stibo De Feniks'** (buitenschoolse opvang): Tania, kinderbegeleider, en Claudia, coördinator.

Dank ook aan alle leden van de **Klankbordgroep** voor hun constructieve en kritische reflecties! Speciale dank aan **Ine Hostyn**, Arteveldehogeschool, coördinator van het project VerBEELDing, die met groot enthousiasme de medewerkers van alle TRACKs-partners heeft getraind en ondergedompeld in videocoaching.



INLEIDING:

VIDEOCOACHING, WAT EN WAAROM

Coaching, professionalisering van beroepskrachten door middel van video-opnames, dat is videocoaching. We kiezen voor een welbepaalde manier van coachen en filmen, in functie van een welbepaald doel: een team van competente beroepskrachten nóg competenter maken, en met hen hun hele werking.

* * * * * * *

1 – WAT IS VIDEOCOACHING?

Videocoaching is een waarderende en toegankelijke manier
om bij kinderbegeleiders, leerkrachten, hun coördinatoren en het hele team
professionele reflectie en groei te stimuleren
in kwaliteitsvolle interacties met alle kinderen
en specifiek met kinderen die meer kwetsbaar zijn.
Dit kan inclusie verhogen en gelijke (ontwikkelings)kansen bevorderen.

In het opzet en de uitwerking van het TRACKs-project zijn alle elementen van deze omschrijving van belang. Dit boekje legt onze ervaringen vast die tot deze omschrijving hebben geleid.

2 – WAAROM 'DOEN' WE AAN VIDEOCOACHING?

Videocoaching heeft bewezen een sterke tool te zijn om tot diepgaande reflecties te komen en om professionals[1] aan te zetten tot bijsturen van hun dagelijkse handelingen in de interacties met kinderen, en om teams te stimuleren hun pedagogische visie inzake groeikansen voor kinderen te ontwikkelen of te verscherpen.

We zien **drie goede redenen** om met videocoaching aan de slag te gaan:

* met je team aan een 'competent systeem' werken (= professionaliseren),
* waarbij een reflectiecultuur versterkt wordt,
* en waarbij je uitgedaagd wordt om je ervaringen (en beelden) te delen.

1 Wat is een 'professional'? Zie p. 6

2.1 – Naar een competent systeem

Een competent systeem is niet de som van alle competente individuen in een organisatie. Het is ook geen set van vaardigheden dat meetbaar is. In een competent systeem is elke professional deel van een team dat elk kind ontwikkelingskansen geeft, met extra aandacht voor kinderen die opgroeien in een maatschappelijk kwetsbare situatie. Een speciale editie van het Europese tijdschrift "Kinderen in Europa"[2] biedt inspiratie. Daar staat dat "(...) de competentie van het personeel een van de meest in het oog springende voorspellers [is] van de kwaliteit van een voorziening."[3] De auteurs verwijzen naar het Europese CORE-onderzoek (*Competences Requirements in Early Childhood Education and Care*).[4] Dit onderzoek stelt dat de kwaliteit van het team wordt bepaald door **competente individuen én competente systemen**.

"De belangrijkste factoren zijn (...) voortdurende pedagogische ondersteuning om over de eigen praktijk kritisch te reflecteren en deze te documenteren, en het construeren van pedagogische praktijk door theorie en praktijk aan elkaar te verbinden. Alhoewel het belangrijk is om over kennis en praktische vaardigheden te beschikken, moeten pedagogisch medewerkers en teams ook over reflectieve vaardigheden beschikken. Ze werken immers in complexe, onvoorspelbare en uiteenlopende contexten."[5]

De aanbevelingen van de auteurs zijn gebaseerd op een verschuiving van een individuele naar een **systemische benadering** van competentie: de nood aan kindvrije, betaalde uren voor planning, documenteren en reflecteren, deelnemen aan collegiaal leren, werk en opleiding combineren, deelnemen aan actie- en praktijkonderzoek, enz. Deze voorwaarden, besluiten ze, hebben betrekking op alle professionals, ongeacht hun opleidingsniveau. 'Leren' begint immers bij het **reflecteren over de dagelijkse praktijk**.

"De taak van een pedagogisch coach is om medewerkers te helpen de vertaalslag te maken van theorie naar praktijk en om ze te stimuleren theoretische inzichten te verwoorden aan de hand van wat er in de praktijk gebeurt."[6]

---

2 "De kracht van kinderen, ouders en begeleiders. Het competentiedebat" (2011)
3 Idem, "Een competente medewerker vraagt om een competent systeem", p. 8
4 Zie Publications Office of the European Union, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fc7e05f4-30b9-480a-82a7-8afd99b7a723
5 "De kracht van kinderen, ouders en begeleiders. Het competentiedebat" (2011), p. 8
6 Idem, "Hoe begeleiders van elkaar leren." p. 12

We baseren ons bovendien op wat diverse onderzoeken[7] ons vertellen, met name dat positieve effecten enkel gelden als de voorzieningen en het kleuteronderwijs van optimale kwaliteit zijn. Het gaat in deze onderzoeken om leefgroepen en kleuterklassen met relatief weinig kinderen. Het gaat ook om de integratie van zorg en leren omdat beide aspecten voor jonge kinderen even belangrijk zijn. Daarom besteedt men best heel wat aandacht aan respect voor diversiteit en aan dialoog met gezinnen, inclusief gezinnen in armoede. In het recente **Europese kwaliteitskader van voorschoolse voorzieningen**[8] werden deze kwaliteitsvoorwaarden van voorschoolse voorzieningen vastgelegd door de Raad van Europa: kwaliteitsvolle voorzieningen werken het best proactief aan hun toegankelijkheid en hebben een pedagogiek die uitgaat van een rijk en sterk kindbeeld en wederkerig partnerschap met ouders en buurt.

In het TRACKs-project gebruikten we videocoaching als tool om individuen en teams te ondersteunen in het realiseren van een competent systeem.

2.2 – Reflectiecultuur versterken

Kindvrije uren hebben om te plannen, documenteren en reflecteren, dat is de randvoorwaarde om tot professionaliseren te komen. Een team heeft tijd nodig om een reflectiecultuur op te bouwen, om een '**gemeenschappelijke taal**' te ontwikkelen, zoals Ainscow en Miles[9] het uitdrukken. Wat deze auteurs schrijven over een school geldt voor élke ECEC-voorziening[10]:

"In de kern van veranderingsprocessen ligt de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal waarmee collega's met elkaar kunnen praten over gedetailleerde aspecten van hun praktijk. (...) Veel van wat leraren doen tijdens intensieve ontmoetingen gebeurt immers op een automatisch, intuïtief niveau. Er is weinig tijd om halt te houden en na te denken. Daarom is het belangrijk om ook in de mogelijkheid te zijn collega's aan het werk te zien.

7 Van Laere, K., Vandekerckhove, A., & Lambert, L. (2019)

8 Zie http://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2011-2013/ecec/ecec-quality-framework_en.pdf, en https://vbjk.be/nl/projecten/vormingspakket-bij-het-europees-kwaliteitskader

9 "Making Education for All inclusive: where next?" (2008), p. 24

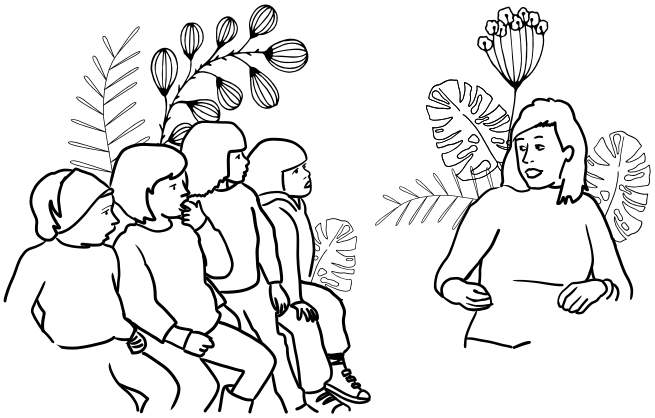
10 Wat is een ECEC-instelling? Zie p. 6 (verwijzen naar leeswijzer)

Dit is erg cruciaal voor het welslagen van het ontwikkelen van een goede praktijk. Door gedeelde ervaringen kunnen collega's elkaar helpen benoemen wat ze doen en omschrijven wat ze zouden willen doen."

In het TRACKs-project hebben we geleerd dat videocoaching een sterke tool is om het team te helpen bij het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal. Videocoaching creëert **tijd en ruimte voor reflectie** door het dagelijkse gebruik van woorden en discours even een halt toe te roepen.

"Er zijn krachtige technieken beschikbaar die het gebruik van wederzijdse observatie omvatten, zoals video-opnamen (...). Ze bieden 'onderbrekingen' aan die helpen het gewone ongewoon te maken op manieren die kritische vragen, creativiteit en actie stimuleren. Zo kunnen deze technieken leiden tot een herformulering van waargenomen uitdagingen, die zo de aandacht van de leraar vestigen op mogelijkheden om belemmeringen voor participatie en leren weg te nemen, mogelijkheden die hij/zij anders over het hoofd zag."[11]

Videocoaching heeft dus zowel impact op het **individueel groeien als op het collegiaal groeien/ leren**.



11 *"Making Education for All inclusive: where next?" (2008), p. 25*

Vijf ambities voor videocoaching

een sterker bewustzijn
een verhoogde competentie
multiperspectiviteit
minder uitsluiting, meer inclusie,
kwaliteitszorg.

AMBITIE 1

Videocoaching kan een **sterker bewustzijn** creëren door – samen met de coach – gericht te observeren, te reflecteren op de eigen dagelijkse praktijk. Het bewustzijn groeit over het eigen handelen, het eigen referentiekader, de eigen manier van denken of kijken naar kinderen, specifiek naar kinderen die meer kwetsbaar zijn. De professional kan via de beeldfragmenten de beeldvorming over bepaalde kinderen of momenten 'deconstrueren' of 'reframen' en zo de interpretaties meer nuanceren. De professional wordt zich meer bewust van wat werkt en niet werkt in de interactie.

AMBITIE 2

Videocoaching kan een **verhoogde competentie** of bekwaamheid realiseren door het bespreken van de interactie tussen de kinderen en de professional. Dit gebeurt via het borgen van de sterktes (krachtgericht) en het benoemen van groeikansen (groeigericht) in de interactie.

AMBITIE 3

Wanneer je met de coach naar beeldfragmenten kijkt, benoem en bespreek je samen wat je ziet op beeld. Dit laat ruimte voor **verschillende perspectieven**. Je verkent andere denkwijzen, ideeën en gedachten zonder daarover een oordeel te vellen. Multiperspectiviteit is een belangrijke competentie in het omgaan met diversiteit.

AMBITIE 4

Door samen in team te observeren en na te denken, kunnen onbewuste/onbedoelde **patronen van uitsluiting** in de interactie ontdekt worden, zoals veronderstellingen, lage verwachtingen ... (Pygmalion- en mattheuseffect, zie verder). Dit kan het team ondersteunen om blijvend alert te zijn voor kinderen die meer kwetsbaar zijn in interactie en in ontwikkeling.

AMBITIE 5

Samen reflecteren opent de weg naar het samen creëren van condities die zorgen voor inclusieve contexten en interacties. Daarom is het waardevol om het proces van videocoaching te linken aan bestaande processen van **kwaliteitszorg** in de organisatie.

2.3 – Ervaringen delen

Met de beelden die je maakt tijdens het videocoachingsproces kun je, mits je enige voorzorgsmaatregelen in acht neemt, ook **andere doelen en doelgroepen** bereiken (zie ook Fase 5, p. 68). In het TRACKs-project hebben we videobeelden ingezet om:

* aan **ouders** te tonen, om hen zo letterlijk een inkijk te geven wat er in de school- of klaspraktijk gebeurt. Zeker voor nieuwe ouders kan dit erg geruststellend zijn, omdat we uit onderzoek weten dat zij vaak veel 'zorgen om de zorgen' hebben: wordt er wel goed zorg gedragen voor mijn kind? Door de beelden te zien waarop ze hun kind zien lachen, spelen en interageren, zijn ze opgelucht. Heel wat voorzieningen en scholen gebruiken beelden om ouders te informeren over hun werking, hun waarden en aanpak ...
* **toekomstige kinderbegeleiders en leerkrachten** (en hun docenten) op te leiden;
* aan **kinderen** te tonen. Op die manier leren kinderen verwoorden wat ze zien, leren ze reflecteren over een situatie of beleving, maken ze kennis met verschillende perspectieven en emoties ...

Uiteraard kun je de beelden pas delen wanneer iedereen die betrokken en gefilmd is, zijn/haar toestemming voor het delen geeft.

Over Pygmalion en Mattheus



Wat hebben een prins uit de Griekse mythologie en een evangelist met elkaar gemeen? Ze hebben allebei een '**effect**'. Het mattheuseffect is het fenomeen dat **wie succesvol of rijk is, nóg succesvoller en rijker zal worden**. Dus wie het in de samenleving al goed heeft, zal verhoudingsgewijs meer voordeel halen uit allerlei maatregelen dan wie het minder goed heeft. Het effect is genoemd naar een zin uit het evangelie volgen Mattheus: "Want wie heeft zal nog meer krijgen, en wel in overvloed, maar wie niets heeft, hem zal zelfs wat hij heeft nog worden ontnomen" (25:29).

Pygmalion, de prins die zijn gebeeldhouwde vrouwen zo echt vond dat hij er verliefd op werd, leert ons dat onze **verwachtingen tot een *self-fulfilling prophecy* kunnen leiden**. Dat is al meermaals in onderwijsonderzoek gebleken. Zelfs de bekende meta-onderzoeker Hattie zei het: verwachtingen van leerkrachten én van de leerlingen zelf staan bovenaan de lijst van factoren die invloed hebben op de leerprestaties van leerlingen. De verwachtingen worden overgebracht via verbale en non-verbale communicatie, en de leerling begint er zich naar te gedragen.

Vaak zijn die maatregelen (Mattheus) en verwachtingen (Pygmalion) **onbedoeld en onbewust**. Videocoaching blijkt dan een sterke tool te zijn om je als professional bewust te worden van deze effecten in interactie.

OVERZICHT

FASES BIJ HET PROCES VAN VIDEOCOACHING

FASE 1



SAMEN KRACHTIG STARTEN

FASE 2



VIDEO-OPNAMES MAKEN OF FILMEN

FASE 3



BEELDEN BEKIJKEN EN BESPREKEN OF DE COACHINGSGESPREKKEN

Fase 2 en fase 3 hernemen

FASE 4



VIDEO-OPNAMES IN TEAM BEKIJKEN EN SAMEN REFLECTEREN

FASE 5



KANSEN ZIEN IN RELATIE MET OUDERS OF KINDEREN

FASE 6



SAMEN AFRONDEN MET DE DEELNEMERS



FASE 1:

SAMEN KRACHTIG STARTEN

Goed voorbereid is half gewonnen. In deze eerste fase schieten we nog niet echt uit de startblokken, maar zorgen we dat we alles in stelling brengen om het filmen (fase 2) en coachen (fase 3) zo doordacht mogelijk te laten verlopen. Daarom is het van belang om tijdens eerste ontmoetingen en bijeenkomst met directies/coördinatoren van de ECEC-instelling en met de professionals die openstaan voor videocoaching, goed door te praten wat het doel is, wat videocoaching zeker NIET is, enz. Met andere woorden, we leggen de spelregels vast zodat iedereen enthousiast wordt en zich veilig voelt om aan de slag te gaan. De eerste fase legt dus de fundamenten voor het vervolg. In dit eerste informatiemoment moet het dus gaan over de aspecten die we in de inleiding hebben besproken (zie p. 9) en over de spelregels, de rol van de coach en het belang van kijkkaders met focus op kwaliteitsvolle interacties.

* * * * * * *

1 – DE SPELREGELS

We kunnen de spelregels, het kader waarbinnen we samen aan de slag gaan, in dit manifest samenvatten.

'MANIFEST' VAN VIDEOCOACHING

VEILIGHEID

Het doel van videocoaching is groeigerichte professionalisering, perspectieven verbreden, sterktes verkennen en uitdagingen aanpakken. Het is NIET bedoeld om beroepskrachten te evalueren. Een gelijkwaardige en verbonden relatie tussen coach en coachee(s)[1] is erg belangrijk. Wanneer evaluatie een rol speelt, is de nodige veilige omgeving voor een groeigericht proces niet gegarandeerd.

De coach creëert de contextvoorwaarden (tijd en ruimte) om de samenwerking tussen de deelnemers op te lichten tot een 'geprivilegieerde' ruimte waarbinnen kritische reflectie op interactie met kinderen mogelijk wordt.

1 *Coachee: zie leeswijzer p. 6*



TRANSPARANTIE

De coach informeert op voorhand alle deelnemers en betrokkenen over het hoe en waarom van videocoaching en start een dialoog hierover.

De coach maakt samen met de deelnemers en de coördinator duidelijke afspraken over de hele procedure, het filmen, ieders rol ...

Alle volwassenen, ook de ouders van de kinderen die gefilmd worden, geven hun toestemming volgens een document ('informed consent') dat 'GDPR-proof' is. Dat wil zeggen: het is in de helderste bewoordingen duidelijk waartoe de beelden zullen en niet zullen gebruikt worden, wie de eigenaar is, hoe lang de beelden zullen bewaard worden, enz.

EIGENAARSCHAP

De basis voor het reflectieproces is de intrinsieke motivatie en autonomie van de coachee(s). Dat betekent dat zijn of haar leerproces of groei-uitdaging centraal staat. De coach faciliteert samen met de coördinator de individuele of team-reflectieprocessen en discussies.

De betrokken professional is en blijft de eigenaar van de videofragmenten. Hij of zij beslist wat er kan gefilmd worden en wat niet, welke fragmenten er voor het coachingsgesprek dienen, wat er met de beelden gebeurt, enz. Hij of zij is haar eigen '*actor of change*'.

GOEDE AFSPRAKEN (IN FUNCTIE VAN VEILIGHEID, TRANSPARANTIE EN EIGENAARSCHAP)

In elke school, buitenschoolse opvang en kinderopvang maakten we van bij het begin duidelijke afspraken over de **manier van werken**: wie zal filmen (een collega, de coördinator, een externe begeleider ...)? op welk moment? waar, hoe lang en hoeveel keer filmen? met welke camera zal er gefilmd worden? wanneer plannen we de coachingsgesprekken? waar gaan die door? wie is betrokken bij deze gesprekken? Zie hiervoor ook Fase 2, p. 35. De antwoorden waren verschillend per school/organisatie. Zo werkten we steeds op maat.

Om een beeld te geven van videocoaching lieten we de deelnemers tijdens het startmoment kijken naar dit filmpje van Klasse: https://www.youtube.com/watch?v=LwvCtjRtYl4&feature=emb_logo (of tik 'Klasse videocoaching voor leraren' in een zoekmachine)'.

Om ouders en deelnemers goed te informeren over het doel en de aanpak van de opnames gebruikten we een '***informed consent***' – een document dat om hun toestemming vraagt – in begrijpbare toegankelijke taal. De ouders kregen ook telkens extra duiding van de leerkracht of kinderbegeleider.

"Ze zeiden in het begin heel duidelijk dat het de bedoeling niet is om geëvalueerd te worden maar om het positieve te benoemen en te ondersteunen." (kinderbegeleider)

"Er is een drempel om eraan te beginnen, om gefilmd te worden: er is een positieve en open sfeer nodig. Je mag niet het gevoel hebben 'ik ga hier op gepakt worden', 'mijn fouten gaan vastgelegd worden'." (leerkracht)

2 – OVER DE ROL VAN DE COACH

Coaching is in gesprek een reflectieve houding stimuleren bij een professional en zijn/haar team. Deze gesprekken vinden plaats

* tussen de coach en de coachee,
* tussen de coach en meerdere coachees,
* als een teamreflectie
* ...



WIE COACHT?

* een externe coach, iemand die vertrouwd is met de voorziening of school, vb. een pedagogisch begeleider of schoolbegeleider,
* een externe onderzoeker (bijv. van hogeschool of universiteit),
* een pedagogische coördinator, mentor, mediator, ...
* een professionele coach,
* een collega
* ...

De coach werkt al van bij de eerste ontmoeting aan een vertrouwensband met de professionals. De coach erkent hun twijfels, vragen, drempels en bezorgdheden over het filmen en over de gesprekken. Wie zichzelf laat filmen, stelt zichzelf kwetsbaar op en geeft iets van zichzelf bloot.

"Het voelen van vertrouwen, van een klik met de coach was voor mij een voorwaarde om deel te nemen." (leerkracht)

'APPRECIATIVE' COACHING EN ABC

Videocoaching is een sterke tool om reflectie aan te moedigen … zolang het ook gebaseerd is op de '***appreciative approach***', wat zoveel wil zeggen als een waarderende aanpak en visie op coaching en begeleiden van professionals. Er zijn diverse theorieën en handboeken beschikbaar die deze aanpak uitwerken: inspirerend coachen, *appreciative inquiry*[2] , *strengths-based development*, *growth mindset*[3] … Er bestaat heel wat onderzoek over de effectiviteit ervan. Algemeen gesproken kun je zeggen dat deze aanpak een positief effect heeft op de motivatie, het zelfvertrouwen, het engagement en het welbevinden van de deelnemers.

Het fundament is dat bij het professionaliseren van kinderbegeleiders en leerkrachten de nadruk best ligt op de **sterktes** van de professional, op de mogelijke **groei** in zijn of haar professionele praktijk, interactie en visieontwikkeling.

We gebruikten in het TRACKs-project ook de inzichten van de '**zelfdeterminatietheorie**'[4] die stelt dat mensen drie essentiële psychologische basisbehoeften hebben: behoefte aan **Autonomie, verBondenheid en Competentie** (ABC). Wanneer deze behoeften vervuld zijn, voelen mensen zich gemotiveerd en goed in hun vel. Ze zijn noodzakelijke vitaminen voor groei als mens en professional. Daarom had de coach steeds volgende reflectievragen klaar:

* Respecteer ik voldoende de *autonomie* van de professional bij het stopzetten van de beelden en het benoemen en taal geven?
* Werk ik voldoende aan een *vertrouwensband*, aan een evenwaardige relatie waarin nieuwsgierigheid voorop staat, zet ik spiegelen in om te verbinden?
* Zorg ik er voldoende voor dat de professional zich *competent* voelt, heb ik aandacht voor 'schittermomentjes' en groeikansen?

We beschrijven enkele belangrijke aspecten van de **houding van de coach**:

* Iemand coachen is een **veilige omgeving** creëren. Zo voelt die zich vrij, ontspannen en aangemoedigd om videobeelden te bekijken en over de interacties met de kinderen te praten. Omdat deze beelden de dagelijkse praktijk – met soms onbedoelde en onbewuste handelingen – van de professional bevat-

2 *"Appreciative Inquiry in organizational life" (1987)*
3 *"Mindset. The new psychology of success" (2006)*
4 *Zie "Vitamines voor groei" (2015)*

ten en ze expliciet maken, moeten ze altijd met respect behandeld worden. Vandaar de noodzaak om daar heldere afspraken over te maken.

* De **sterktes en talenten** ontdekken, daar gaat het om. De bemoedigende en succesvolle verhalen vormen het uitgangspunt van waaruit je expliciet op die sterktes kunt focussen. Wanneer je als coach ook inzoomt op sterktes en talenten, zal de professional 'schitteren'.
* Door in te zetten op iemands sterke kanten en talenten ontstaat de mogelijkheid om het ook over **potentiële uitdagingen** te hebben. Het is als coach belangrijk dit proces te monitoren en je aan te passen aan ieders persoonlijke (leer)stijl. De coachee geeft aan welke kansen hij/zij ziet, die dan samen kunnen vertaald worden naar ideeën die hij/zij in de toekomst wil uitwerken, aanpakken ...
* De coach is niet de expert in 'kwaliteitsvolle interacties'. Vanuit een '**positieve verwondering**' stelt de coach relevante en open vragen die de professional aanmoedigen goed te beschrijven wat te zien is en erover te reflecteren.
* Als coach toon je **eerlijke nieuwsgierigheid** en straal je **authenticiteit** uit.
* Belangrijk is het **'spiegel'-effect** (parafraseren en herbenoemen): de open vragen van de coach zijn bedoeld om de professional 'in de spiegel' te laten kijken, te reflecteren op zijn/haar praktijk. Zowel coach als coachee proberen te parafraseren wat ze zien, de acties en praktijk te herbenoemen of herkaderen. Het helpt ook om regelmatig samen te vatten, dat voegt een nieuw perspectief toe. Erg belangrijk is het om als coach dicht bij de woorden, de gevoelens van de coachee te blijven.
* **Samen kijken, samen praten**: als videocoach heb je een ondersteunende rol in het leerproces van de coachee. Het uitgangspunt is het leerdoel van de coachee. Door de deelnemer het eigen leerdoel of de eigen groeikans te laten formuleren, versterk je zijn/haar intrinsieke motivatie, wat op zijn beurt een basisvoorwaarde is voor een professionaliseringsproces.

Deelnemers beschrijven de meerwaarde van de coach als een **nieuwe kijk en nieuwe woorden** voor hun handelingen. Door te focussen op dagelijkse praktijken vanuit een waarderende benadering worden kinderbegeleiders en leerkrachten zich meer bewust van hun interacties met kinderen. Ze bekijken deze interacties vanuit een nieuw/ander perspectief. Daarom is deze manier van werken een krachtige tool in het (collegiaal) leren.

3 – KIJKKADERS

Onderzoek toont aan dat videocoaching meer effectief is wanneer er een duidelijk kijkkader (*'sound framework'*) gebruikt wordt om de observatie en de feedback te structureren. Er zijn twee goede redenen om met kijkkaders te werken:

* Wanneer het team videocoaching wil inzetten als tool om te groeien en te reflecteren over de eigen praktijk/werking, dan **helpen kijkkaders verhelderen** waar het team heel specifiek wil op inzetten. Door de diverse onderdelen van zo'n kijkkader te bespreken, komen misschien bepaalde uitdagingen of werkpunten naar boven drijven die bij diverse professionals leven. Zo kan een team gericht keuzes maken, een **focus** aanbieden voor het videocoachen.
* Met een kijkkader overstijgen de concrete gesprekspartners (coach en coachee) het 'intuïtieve', de 'eerste indrukken' bij het bekijken van beelden. Zo groeit de kans tot een meer **genuanceerde en gefundeerde feedback**, tot het stellen van relevante vragen, tot het gebruik van een 'gemeenschappelijke taal' ...



Een kijkkader biedt dus zowel een bril, een perspectief als een **holistische visie** op hoe kinderen (inter)ageren, en dat is nodig bij de reflectie op de interactie met kinderen. Al is het uiteraard wenselijk om er één focus uit te kiezen voor het gesprek.

We suggereren om kijkkaders te gebruiken die gebaseerd zijn op volgende vragen: “Wat hebben de kinderen nodig in de interacties? Welke initiatieven zien we ze nemen?” Het **perspectief van de kinderen** nemen om zo tot het perspectief van de professional te komen.

Het lijkt ons ook belangrijk om een kijkkader te kiezen dat de school of organisatie al gebruikt, of dat toch in de lijn van haar visie ligt. In het TRACKs-project kozen we bij aanvang voor **twee inhoudelijke en onderbouwde kijkkaders** die we tijdens het proces tot een **derde kijkkader** (‘kijkkader TRACKs’) integreerden:

* de 4 ‘hefbomen’ inzake kwaliteitsvolle interacties,
* het kijkkader VerBEELDing: kwaliteitsvolle interactie vanuit kindperspectief, gebaseerd op de NCKO-monitor en hertaald naar het kindperspectief,
* ‘Kijkkader TRACKs’: kwaliteitsvolle interactie vanuit kindperspectief.

3.1 De ‘hefbomen’ voor kwaliteitsvolle interacties

In TRACKs gebruikten we het kijkkader en de concepten zoals ze ontwikkeld zijn in het project **“Kleine Kinderen Grote Kansen”** (2016-18). In dit project kwamen alle Vlaamse bacheloropleidingen Kleuteronderwijs samen om na te denken over de essentiële competenties in het omgaan met diversiteit en het aanpakken van sociale ongelijkheid en (kinder)armoede. Daaruit kwamen 4 ‘hefbomen’ rond Kwaliteitsvolle Interacties die nodig zijn om alle kinderen de nodige kansen te geven.

Onze kwaliteitsvolle interactie met kinderen in een rijke en stimulerende context heeft positieve effecten op de ontwikkeling van alle kinderen. Net voor kinderen die meer kwetsbaar zijn deze effecten nog groter, ook op lange termijn.

Het is van cruciaal belang om als kinderbegeleider en leerkracht competent en vaardig te zijn in (zie blauwe hefbomen in de tekening):

* **taal-bevorderende interacties** (‘rijke taal’ in de tekening[5]),
* **denk- en onderzoeks-bevorderende interacties** (‘denken’),
* **relationele interacties** (‘warme relaties’),
* **artistieke/muzische/creatieve/expressieve interacties** (‘expressie’).

5 *De tekening is voor het project gemaakt door Laura Janssens.*



Deze vier hefbomen staan steeds in onderlinge interactie, ze kunnen niet los gezien worden van elkaar. Ze weerspiegelen ook een holistische visie op de ontwikkeling van kinderen.

Naast de vier hefbomen voor Kwaliteitsvolle Interacties ontwikkelde het project ook 3 hefbomen rond '**beeldvorming**'. Als professional hebben we nood aan 'geraakt worden', 'theorie en inzichten' en 'handelen en reflecteren' (zie oranje hefbomen in de tekening).

* We hebben als professional nood aan '**geraakt worden**' door ontmoeting en dialoog met kinderen en ouders uit een maatschappelijk kwetsbare situatie.
* We hebben nood aan '**theorie en inzichten**' over kwetsbaarheid en armoede. Het is belangrijk dat we o.a. zicht hebben op de mechanismen van uitsluiting in onze maatschappij.
* Tegelijk hebben we nood aan **reflectie** over onze eigen kijk, onze manier van in interactie gaan en onze manier van **handelen**.

Kinderen hebben van nature heel veel potentieel om te ontwikkelen, zeker ook kinderen die meer kwetsbaar zijn. Maar blijven we dan steeds krachtig kijken, handelen en in interactie gaan? Blijven we steeds hun sterktes, competenties en mogelijkheden zien? Blijven we onze (on)bewuste verwachtingen hoog houden? Wordt onze bril soms vertroebeld door stereotypen, medelijden of onmacht? Bewustwording over onze kijk en verwachtingen is belangrijk om blijvend te kunnen streven naar een krachtige kijk en kwaliteitsvolle interactie. Videocoaching is net een krachtige

tool om deze reflectie te stimuleren. Het werken met videobeelden uit de dagelijkse praktijk maken het mogelijk om de totale ontwikkeling en ervaringen van kinderen te observeren.

Alle extra toelichting en uitleg vind je op de website van het project: www.grotekansen.be.

Extra tip: ga als team aan de slag met de 'frames van armoede'. Klasse maakte in het kader van 'Kleine Kinderen, Grote kansen' volgende tool: https://www.klasse.be/39090/12-brillen-kinderarmoede-armoede-kijken/. Het is interessant om te onderzoeken hoe je beeldvorming en je manier van in interactie gaan (on)bewust beïnvloed wordt door stereotypen in de media. De 12 brillen helpen je om meer genuanceerd te kijken.

'De Klas van Juf Jelke'

REPORTAGES VAN KLASSE

In het TRACKs-project stelden we aan de deelnemers voor om naar de **Klasse-filmpjes** over de hefbomen te kijken, meer bepaald die over 'rijke taal' en 'warme relaties'. Klasse maakte immers enkele reportages in het kader van het KKGK-project. Tik op YouTube 'Klasse de Klas van Juf Jelke' in voor het overzicht.

link naar het filmpje over 'warme relaties': https://www.youtube.com/watch?time_continue=2623&v=5Ljmr8HVw9s&feature=emb_logo

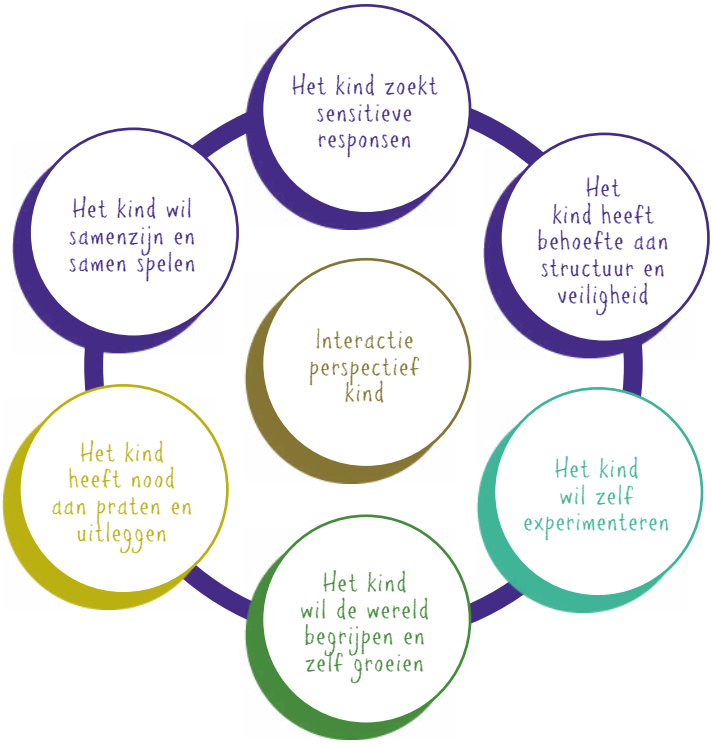
link naar het filmpje over 'rijke taal': https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=wsfxuU_VKqw&feature=emb_logo

3.2. Kijkkader VerBEELDing:

KWALITEITSVOLLE INTERACTIE VANUIT KINDPERSPECTIEF

In het TRACKs-project haalden we ook inspiratie uit het observatie-kijkkader van **'VerBEELDing'**, die gebaseerd is op de **NCKO-Kwaliteitsmonitor**[6]. De NCKO-kwaliteitsmonitor is een wetenschappelijk onderbouwd kader met focus op kwaliteitsvolle interactie. De NCKO-monitor beschrijft zes pedagogische interactievaardigheden, VerBEELDing hertaalde deze vaardigheden vanuit het perspectief van het kind, met name

* het kind zoekt sensitieve responsen,
* het kind wil samenzijn en samen spelen,
* het kind heeft behoefte aan structuur en veiligheid,
* het kind heeft nood aan praten en uitleggen,
* het kind wil de wereld begrijpen en zelf groeien,
* het kind wil zelf experimenteren.



6 *De NCKO-Kwaliteitsmonitor (2009)*

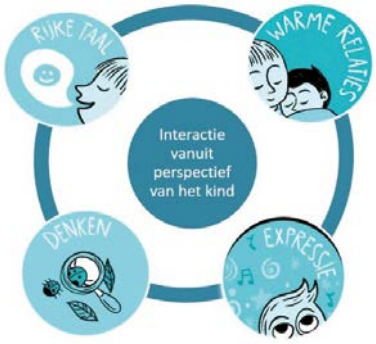
3.3. Kijkkader TRACKs:

KWALITEITSVOLLE INTERACTIE VANUIT KINDPERSPECTIEF

Het kijkkader TRACKs integreert de twee bovenstaand kaders. De vier hefbomen kwaliteitsvolle interactie vertaalden we naar het perspectief van de kinderen.

* Het kind heeft nood aan 'warme relaties', hieronder begrijpen we behoefte aan sensitieve responsen, nood aan samenzijn en samenspelen, nood aan structuur en veiligheid.
* Nood aan 'rijke taal' betekent dat de kinderen behoefte hebben aan praten en uitleggen.
* Nood aan stimulering op vlak van 'denken': het kind wil exploreren, onderzoeken, het kind wil cognitief uitgedaagd worden.
* Nood aan 'expressie': het kind heeft nood aan artistiek-creatieve interacties.

De noden van kinderen in interactie zijn voor alle kinderen hetzelfde maar vanuit onderzoek weten we dat bepaalde noden best meer aandacht krijgen voor kinderen die opgroeien in kwetsbare situaties. Bij het opmaken van het kijkkader TRACKs hielden we hiermee rekening. In overleg met de ECEC-settings die aan TRACKs deelnamen, beslisten we om vooral te focussen op twee van de vier hefbomen van kwaliteitsvolle interactie nl. '**rijke taal**' en '**warme relaties**'.



RIJKE TAAL:

HET KIND HEEFT NOOD AAN PRATEN EN UITLEGGEN

Het kind wil kansen krijgen om te spreken: woorden (proberen) zeggen, zinnen formuleren, gedachten verwoorden... over de eigen interesses, over spel. Het kind leert goed door antwoorden te formuleren op open vragen. Kwetsbare kinderen hebben net meer spreekkansen nodig. Het kind wil praten en spelen met andere kinderen, ook taalspelletjes. Het kind leert veel door het 'afluisteren' van taal van andere kinderen. Het kind gebruikt graag expressieve en communicatieve taal. Het kind geniet en leert van zich uitdrukken in zijn **moedertaal/thuistaal**.

Het kind begrijpt best een taalgebruik aangepast aan het taalniveau. Het kind leert het meest van 'natuurlijke' en authentieke taal in een natuurlijke context. Het kind heeft een rijke taalinteractie nodig, ook in momenten van zorg en transitie gedurende de dag. Het kind leert op het eigen tempo abstracte(re) en rijkere woorden en begrippen. Het kind laat zich inspireren door een rijk en muzisch taalmodel.

Het kind leert van constructieve taalfeedback gegeven op een natuurlijke en spontane manier.

WARME RELATIES:

GERICHT OP HET WELBEVINDEN VAN HET KIND

Het kind heeft nood aan sensitieve responsen. Het kind heeft behoefte aan aandacht, warmte, emotionele steun, zorg en hechting. Het kind houdt van een liefdevolle aanraking, fysieke en warme nabijheid, oogcontact, een glimlach, een aangename stem, beurt krijgen en vreugde delen. Het kind wil zich goed en betrokken voelen. Het kind wil graag aangemoedigd worden en zoekt naar bevestiging (door imitatie, spiegelgedrag en benoemen). Het kind geniet en leert van expressie, authenticiteit en humor van de professional.

Het kind wil samenzijn en samen spelen. Het kind wil contact maken met andere kinderen. Het kind houdt van waardering en bevestiging in interactie met andere kinderen. Het kind wil samenspelen, ook ongedwongen en met de professional.

Het kind heeft nood aan het zien en begrijpen van positieve sociale rollen. Het kind geniet van begeleiding bij conflicten.

Het kind heeft behoefte aan structuur en veiligheid. Het kind houdt van een heldere en voorspelbare omgeving. Het kind wil weten wat er gaat gebeuren en wil duidelijkheid over grenzen. Het kind waardeert consequentie en respect bij het maken van afspraken. Het kind is het erg gevoelig voor IK-boodschappen bij onaanvaardbaar gedrag. Het kind leert op eigen tempo het empathisch vermogen te versterken. Het kind houdt van humor.

DENKEN:

HET KIND WIL EXPLOREREN, DE WERELD BEGRIJPEN EN ZELF GROEIEN

Het kind heeft nood aan uitdagingen. Het kind houdt van ontwikkelen op zijn eigen tempo. Het kind heeft nood aan autonomie en keuzevrijheid. Het kind heeft nood aan stimulans en tijd: om na te denken over antwoorden op open vragen en te spreken, te redeneren, in dialoog gaan, te vergelijken, te reflecteren, te plannen, vooruit te kijken, problemen op te lossen. Het kind heeft deze rijke interactie ook nodig tijdens momenten van zorg en transitie. Het kind leert van 'het hardop denken' en de 'spiegelspraak' van de professional. Het kind geniet van de sfeer van reflectie en appreciatie. Het kind geniet van een prikkelende ruimte die aansluit bij zijn interesses en behoeften en spelnoden.

EXPRESSIE:

HET KIND WIL ZELF EXPERIMENTEREN

Het kind wil eerst zelf proberen. Het kind wil zich lichamelijk en authentiek uitdrukken. Het kind heeft nood aan exploreren, experimenteren, ontdekken, onderzoeken, ondernemen. Het kind heeft nood aan het vertellen over de exploraties, de gevoelens, handelingen, verbeelding. Het kind wil veiligheid en geniet van positieve bevestiging in de prikkelende omgeving.



FASE 2:

VIDEO-OPNAMES MAKEN

Zet je schrap want nu begint het échte filmwerk! Hier sommen we enkele aandachtspunten op die hiervoor van belang zijn: wie filmt, wanneer, hoe laat je iedereen aan de camera wennen, enzoverder.

* * * * * * *

WIE FILMT?

In overleg met de betrokken professionals wordt bepaald wie er de camera hanteert. Wij filmden steeds met **eenvoudige apparatuur zoals een smartphone of handcamera**. We kozen hier bewust voor omdat dit laagdrempelig is en niet afschrikt. Diverse personen kunnen de rol van filmer opnemen: de coach zelf, een collega, de coördinator of pedagogisch begeleider ... In het TRACKs-project varieerden we: een keer filmde de coach, een andere keer een collega. Belangrijk is dat de professional zich veilig voelt bij de persoon die filmt en hiermee instemt. Daarbij zijn ook andere overwegingen van tel, bijvoorbeeld of er nog voldoende overzicht en 'mankracht' is om alle kinderen te overzien.

"Het filmen zelf is niet altijd evident: één collega filmt de ander, maar ondertussen kun je niet verder op de hele groep letten. Je hebt dus voldoende personeel nodig." (kinderbegeleider)

"Filmen kan soms een geregel zijn: praktisch, qua tijd, camera, ..." (leerkracht)



WANNEER FILMEN?

We lieten het initiatief graag van de professional komen. De coachee kiest de situatie en het moment dat hij of zij op beeld wil zien (best voortvloeiend uit het gebruikte kijkkader): een groepsmoment met de kinderen of individueel moment, een kring-, snack-, overgangs- of spelmoment ...

"Het is fijn om zelf te mogen beslissen wat er gefilmd kan worden, wat niet, wat er besproken wordt. Dat eigenaarschap vind ik belangrijk." (leerkracht)

CONTACT MAKEN, VERBINDING MAKEN

De filmer geeft iedere betrokkene, dus ook de kinderen, even de **tijd om te wennen** aan zijn of haar aanwezigheid. Om die reden wordt er best niet onmiddellijk gestart met de opnames. Vaak is er bij het begin veel aandacht voor die camera maar die aandacht zakt weg. Punt is om te proberen op een onopvallende manier aanwezig te zijn. Tijdens het filmen kan de filmer regelmatig boven het scherm kijken om zo voortdurend verbinding te blijven maken met de professional en de kinderen.

"Je moet het filmen niet zien als een opdracht maar als een kans!" (kinderbegeleider)





WAT IN BEELD BRENGEN?

Zowel de kinderen als de professional komen in beeld. We focussen immers op de interacties. De filmer is er zich van bewust dat de beelden bruikbaar zijn voor het coachingsgesprek. In het TRACKs-project zoomden we ook in op overgangsmomenten (bijvoorbeeld van de klas naar de speelplaats, of bij het binnenkomen ...) omdat dit doorgaans boeiend beeldmateriaal oplevert.

HOELANG EN HOE?

Er worden best afspraken gemaakt over de duur van het filmen. Wij namen steeds **korte beeldfragmenten van ongeveer 10 minuten (niet langer)**. Het filmen doen we zoveel als mogelijk op ooghoogte van de kinderen. We filmen 'neutraal', niet teveel close-up maar vanop enige afstand. Indien nodig loopt de filmer mee om de interactie te volgen. Horizontaal filmen geeft een mooi resultaat omdat dit een breder zicht geeft en zo de interactie beter wordt vastgelegd. De beelden hoeven niet gemonteerd te worden ter voorbereiding van het coachingsgesprek. In het TRACKs-project werkten we met ruwe beelden. Per professional filmden we **twee tot drie maal**.

"Zelfs met korte beelden kan je al heel veel zien, bespreken en reflecteren." (coördinator)

"Drie minuten film gaf direct veel zicht op gedrag van een kindje, er was zoveel te zien op zo'n kort fragment." (coördinator)



POOLSE CASE - "HOE ELK KIND ZICHTBAAR MAKEN"

Onze Poolse partners in het TRACKs-project hebben een gelijkaardig proces als wij in Vlaanderen doorlopen. Zij focusten op enkele kinderdagverblijven in de stad en op het platteland die werken aan inclusie van kinderen met een beperking.

"**Kuba** is een kind met een beperking. Wanneer hij in de speelkamer komt, verstopt hij zich achter een kleine tafel. Een begeleider probeert hem soms bij het spel van de andere kinderen te betrekken. We filmden haar strategieën en pogingen. We filmden verder ook de hele groep.

Als onderzoekers verzamelden we alle commentaren in een **groepsgesprek** met 3 begeleiders. De begeleiders begonnen de gefilmde scenes te beschrijven. Op bepaalde momenten werd het beeld 'bevroren'. Die momenten bleken verbazingwekkend. Een van de commentaren was:

"Ik had echt niet door hoeveel vooruitgang we boekten. We dachten dat we van alles uitprobeerden maar dat niets lukte. Maar kijk, hij komt naar het midden van de speelkamer! En hij speelt met Anna, ze toont hem hoe hij kan 'paardjerijden'."

Tegelijk merkten ze op dat, als ze Kuba een beetje dwongen om het paardje te berijden in plaats van te wachten tot hij het zelf zou doen, er regressie was (de jongen trok zich terug achter de tafel).

Ons belangrijkste besluit was dat videocoaching niet alleen de kwaliteit van begeleiden kan ondersteunen, maar vooral kan helpen bij het ontdekken van de **mogelijkheden om inclusieprocessen te faciliteren**. Begeleiders kunnen hun goede praktijken identificeren en benoemen. Ze kunnen zien hoe hun beslissingen (om in te grijpen in het proces) de groep en de jongen beïnvloeden.

In dit geval ging het om te zien welke uitdagingen er komen kijken bij kinderen met een beperking. In een ander geval ging het om de jongen nog sterker te betrekken bij groepsactiviteiten. In beide gevallen bevorderde videocoaching **het reflectieproces en de groei** bij de begeleiders. Ze zien welke besluiten (acties) effect hadden en welke niet. Het mooie is ook dat de begeleiders onderling tot deze conclusies kwamen. De rol van de coach in dit gesprek is het faciliteren ervan, stimuleren dat zij zelf tot besluiten komen over hun handelingen en praktijken. We willen geen cultuur van kritiek of oordelen installeren. Het gaat om groei en empowerment, niet om mislukkingen en falen."

Magdalena en Paula, Uniwersytet Jagiellonski, en Monika, Instytut Komenskiego



ITALIAANSE CASE – DE BEMIDDELENDE ROL VAN DE PEDAGOGISCHE COÖRDINATOR

Onze Italiaanse partners in het TRACKs-project baseren hun aanpak op de 'Ricerca-Form-Azione'-methode, wat zich nog het best laat vertalen als 'design based'- of actie-onderzoek. De methode combineert onderzoek en professionele ontwikkeling door professionals te betrekken bij het experimenteren met innovatieve educatieve praktijken. Het gaat immers vooral om hun betrokkenheid als co-onderzoekers - zij aan zij met academici.

"In ons Italiaans onderzoek hebben we gemerkt hoe doorslaggevend de betrokkenheid en leidende rol van pedagogische coördinatoren is geweest voor het **succes van een videocoachingsessie op teamniveau**. Zij zijn verantwoordelijk voor het uitvoe-

ren van teamtoezicht, professionele ontwikkeling en opstellen van de pedagogische doelen en activiteiten binnen de voorzieningen. Hier willen we kort ingaan op hun rol binnen alle fasen van het project.

Het zijn de pedagogische coördinatoren die zorgen voor het creëren van een **reflectieve context** waarin de groei van professionals wordt aangemoedigd. Ze zijn alert voor de opbouw van nieuwe kennis en ze bemiddelen in het proces zodat de vaardigheden, praktijken en ervaringen van professionals uitgebreid worden.

Ze hebben ook oog voor het co-creëren van doelstellingen, voor het **delen van waarden** en de waarde van werken in teamverband (wederzijds respect). Zij zorgen ervoor dat er veiligheid, vertrouwen en openheid is binnen het team zodat de 'dagelijkse praktijken' in vraag kunnen gesteld worden. Professionals kunnen naar dezelfde praktijk kijken en toch verschillende dingen zien, een ander perspectief hebben. Wat dus echt telt, is niet de video op zich, maar het discours dat we er samen omheen weven.

"Toen we met het filmen begonnen, wilden we ons vooral concentreren op taalverrijking. In één van onze klaslokalen hebben we 99% kinderen met een migratieachtergrond die Italiaans moeten leren om te kunnen slagen op de basisschool. De video-opnames en -analyse hielpen ons te begrijpen hoe we onze taalpraktijk kunnen verbeteren, niet alleen gericht op onze houding maar ook op de intenties en interacties van de kinderen." (pedagogische coördinator)

De pedagogische coördinatoren brengen dus 'verschillende stemmen' samen. Zo geven ze continuïteit aan het **'externe standpunt'** van de onderzoeker en het **'interne standpunt'** van de professional. Door deze 'bemiddeling' zijn ze centrale figuren om de veranderingen en de groei van alle betrokken professionals te ondersteunen. Zo geven ze, zoals wij het zien, 'tijdelijke continuïteit' die rekening houdt met de geschiedenis van de voorziening (het verleden), de uitdagingen in het dagelijkse leven (het heden) en de mogelijke groei en verbetering (de toekomst)."

Lucia, Arianna en Chiara, Universiteit Bologna, en Laura, vormingsinstelling CADIAI



FASE 3:

BEELDEN BEKIJKEN EN BESPREKEN - DE COACHINGSGESPREKKEN

Nu zitten we in de kern van het videocoachings-verhaal: het coachen aan de hand van de beelden! Na de eerste reacties – 'goh, wat een krakende stem heb ik toch!' – is het tijd om in te zoomen. Alles wat we in de vorige fases in stelling brachten – afspraken, kijkkaders … – wordt nu concreet. In deze fase focussen op het 'kleine': 'kleine' fragmenten van interacties met of van kinderen, 'kleine' handelingen van professionals … Want die kleine momenten zijn van grote betekenis en leveren grote inzichten op.

* * * * * * *

1 – EERSTE BEELDEN, EERSTE REACTIES

Tussen het filmen en het eerste coachingsgesprek kan de coachee kiezen om al **dan niet de beelden al te bekijken** vóór het gesprek (zie Manifest, p. 20, 'eigenaarschap'). De bedoeling is wel dat de coachee zich focust op de **interacties met en tussen de kinderen** en kijkt vanuit het perspectief van de kinderen. De coachee kan een bepaald fragment **selecteren** voor het coachingsgesprek. Die selectie kan ook tijdens het coachingsgesprek zelf plaatsvinden. Selecties zijn beeldfragmenten van zo'n 2 à 3 minuten die we samen meermaals en stap voor stap bekijken.

In het TRACKs-project planden we na iedere video-opname een video-coachingsgesprek met de professional, individueel, of in duo met een collega of coördinator. De coachingsgesprekken duurden telkens ongeveer **een uur**. De beelden werden samen bekeken op een computerscherm.

Het kan nuttig zijn het eerste coachingsgesprek **niet onmiddellijk na het filmen** te plannen, maar er wat tijd (enkele dagen tot een week) tussen te laten. Zo kan de coachee voldoende afstand nemen van het gefilmde moment en observator zijn van zichzelf in interactie. Hetzelfde geldt voor de coach wanneer die ook de filmer was: tijdens de opnames heeft die ook misschien al een bepaald gevoel gehad, of een bepaalde waarde aan een interactie toegekend … Ook deze gevoelens en gedachten kunnen het coachen 'verhinderen'.

Wanneer het coachingsgesprek start **blikt de coach even terug op het filmen**: hoe voelde het voor jou om je te laten filmen? wat dacht je? Daarna polst de coach naar de **beleving van de coachee m.b.t. het coachingsgesprek**: hoe voelt het voor jou om samen te zitten? Welke verwachtingen heb je van het gesprek? Daarna kijken ze samen naar de beelden of de geselecteerde beeldfragmenten.

Bij het zien van de beelden uit(en) de coachee(s) **eerste reacties**: “amai, mijn mimiek”, “klinkt mijn stem zo?”, “hier ben ik gestresseerd”, enz. Het is belangrijk dat de coachee ruimte krijgt om deze reacties te ventileren omdat het confronterend is en kwetsbaar voelt om jezelf op beeld te zien. Als coach geef je ruimte hiervoor en ontvang je deze eerste reacties:

"Ik was verrast over mijn eigen expressie en lichaamstaal. Ik ben ook geschrokken van mijn eigen mimiek in mijn gezicht, mijn wenkbrauwen die omhoog gaan als verwondering, was leuk om te zien." (leerkracht)

"Het is positief om jezelf eens op beeld te zien, om jezelf te zien spreken, je eigen mimiek te zien, hoe je in interactie gaat, confronterend maar ook wel leerrijk... zet aan tot nadenken over jezelf, wie je bent en hoe je overkomt.' (leerkracht)





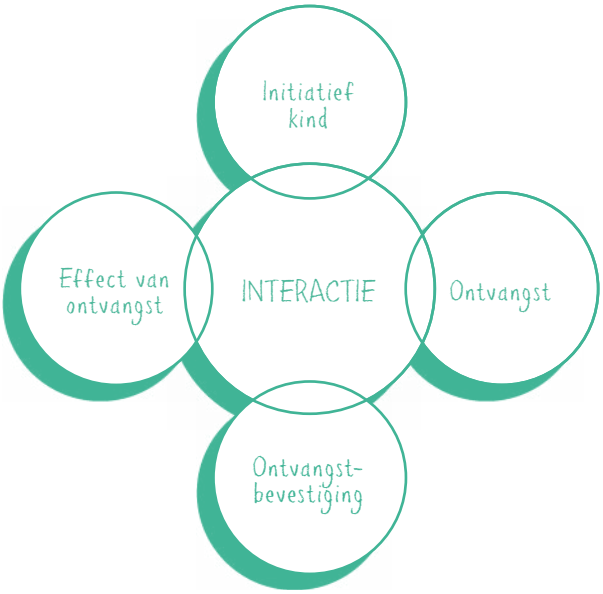




2 – Focus op de kinderen

2.1. 'Klein kijken naar kinderen' met schema basiscommunicatie

Na de eerste reacties is het belangrijk dat de coach en coachee samen **de blik richten naar de kinderen: focus op de kinderen** en de interactie bekijken vanuit het perspectief van de kinderen. Samen '**kijken ze klein naar de kinderen**'. Met dit schema (bron: Steunpunt video-interactiebegeleiding, 2012) maken ze een **micro-analyse** door in te zoomen op de **basiscommunicatie**. Zo leggen ze als het ware een loep op de **interactie-dynamiek**. De focus op de kinderen is als uitgangspunt voor het gesprek heel krachtig.



De coach en coachee kijken naar:

* het **initiatief** van het kind of de kinderen, vb. het kind wijst naar iets, wil iets zeggen, komt nabij, weent, glimlacht, stelt een vraag ...
* hoe dit initiatief opgemerkt of **ontvangen** wordt door de professional of door andere kinderen, vb. door te luisteren, glimlachen, aankijken, aanraken, ja-knikken, ja-zeggen ... Of wordt het niet ontvangen?

* hoe de ontvangst **bevestigd** wordt, vb. door mee te doen, te spiegelen, te herhalen wat het kind zegt, te verwoorden wat het kind of jijzelf doet of ziet of voelt of hoort ...
* wat het **effect** of het gevolg hiervan is op de interactie of het kind. Voorbeeld: als een kind zich niet ontvangen voelt, zal het kind dan nog eens initiatief nemen of komen of zal het opgeven? Hoe kunnen we het kind helpen om weer initiatief te nemen?

We gebruiken hiervoor **'freezen' en terugspoelen** (zie verder).

"Mooi om zien is dat je zelf en onmiddellijk 'ziet' welk effect een bepaalde handeling heeft. Via beeldmateriaal krijg je meer zicht op details, waardoor begeleidsters meer bewust worden van de interacties en meer aandacht hebben voor kwetsbare kinderen." (coördinator)

"Videocoaching is wel een goed observatie-instrument want je ziet in de dagelijkse praktijk niet alle kleuters." (leerkracht)

"Je kan met de beelden goed reflecteren en observeren. Je ziet dan zoveel meer wat je anders niet kan zien! Zodat je het nog beter kan zien en doen en meer inzicht krijgt." (kinderbegeleider)

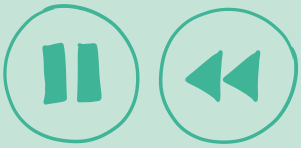
2.2. 'Freezen' en terugspoelen

Een beeld bevriezen kan door de coach of de coachee gebeuren. Het kan gebeuren op een moment dat één van beiden verbaasd is of verwonderd of glimlacht ... Op die manier geef je het gesprek 'ademruimte' om goed door te praten wat er precies gebeurt, wat opvallend is aan het bevroren beeld: wat doet het kind precies? hoe reageer ik daar (niet) op? wat is de aanleiding? wat gaat er vooraf? wat gebeurt er daarna? ...

Fijn om zien is dat kinderbegeleiders en leerkrachten mooie bevroren momenten graag als **afbeelding op hun bureaublad** plaatsen. Op die manier kunnen deze schilderijtjes ook aanleiding zijn voor een gesprek met collega's, ouders, kinderen ...

Werken met beelden tijdens het coachingsgesprek biedt dus de mogelijkheid om zoveel als nodig het verloop te stoppen, terug te spoelen. Dat geeft de mogelijkheid om samen **'gemeenschappelijke taal'** te vinden voor wat er gebeurt, zeker als die taal refereert naar de gekozen kijkkaders.

"Door het beeld stop te zetten en terug te spoelen kan je meer aandacht schenken aan de stillere of kwetsbaardere kinderen en dingen zien die je anders niet opvallen. Je kan meer zien waar de kinderen nood aan hebben, en hoe zij tot spel komen." (kinderbegeleider)



"Het voordeel van het beeld te kunnen pauzeren en terugspoelen: ik kan nu meer vanuit het perspectief van het kind naar de activiteit kijken, ik kan nu meer klein kijken." (kinderbegeleider)

2.3. Initiatief kind begrijpen aan de hand van het kijkkader TRACKs

Wat wij hebben ervaren tijdens onze coachingsgesprekken is: **"kleine momenten analyseren zijn van grote betekenis en leveren grote inzichten op"**. De focus op de kinderen is als uitgangspunt voor het gesprek heel krachtig: "zijn er kleine momenten in dit fragment waarop je kinderen initiatieven ziet nemen? op welk initiatief zou je willen focussen?" De coach en de coachee observeren samen het **initiatief** van het kind (zie schema basiscommunicatie, p. 46). Het initiatief wordt begrepen en geïnterpreteerd aan de hand van het **inhoudelijk kijkkader TRACKs** (zie p. 31). Via het initiatief van het kind tonen noden en behoeften zich. Deze interactienoden en -behoeften staan duidelijk en concreet in het kijkkader omschreven: kinderen hebben nood aan 'warme relaties', 'rijke taal', 'expressie' en 'denken'. Dit helpt om gemeenschappelijke taal te gebruiken.

Als coach kan je volgende vragen stellen:

Wat spreekt je aan? Wat vind je verrassend, opvallend, confronterend ...? Wat maakt je aan het lachen? Wat zie je nu dat je op het moment zelf niet zag? Wat trekt je aandacht? Waar word je warm van? Waarom heb je dit fragment gekozen?...

Welke initiatieven zie je bij de kinderen? Wat zie je de kinderen doen? Wat vertellen de kinderen ons elk op hun eigen manier? Wat zijn hun intenties? Wat zegt dit over hun interactienoden of vragen? Zie je verschillende initiatieven en intenties van kinderen?

Tonen de kinderen de nood om zelf te spreken? Zie je initiatieven om samen te spelen? Zie je nood van kinderen om te experimenteren? Worden de kinderen uitgedaagd om een stapje verder te zetten in de ontwikkeling? Kunnen de kinderen in hun 'flow' geraken?...

Kijken naar momenten waarop handelingen en interacties mooi zijn om zien, waar kind en professional elkaar vinden in initiatief nemen en beantwoord zien, **momenten die 'goed lopen'**, dit alles is erg belangrijk. Dit zijn momenten waarop kinderen aangeven dat de professional aan hun noden/behoeften tegemoetkomt. Dat stelt de coach in staat om dit **expliciet te benoemen**, te duiden, een plaats te geven in het gekozen kijkkader.

Onze ervaring leert ons dat élke video-opname fragmenten bevat die de moeite waard zijn om te bespreken. Elke opname kent **waardevolle momenten** waarop kind en begeleider/leerkracht kun sterktes tonen of kansen zien om te groeien in interactie.

"Door te filmen kan je dingen zien, die je anders niet waren opgevallen, waardoor je de kinderen beter kunt stimuleren in hun ontwikkeling. Het gaat om anders kijken naar kinderen, hen meer kansen bieden. Ook voor kinderen waarmee het moeilijk loopt, is het goed om eens te kunnen filmen om zo beter te kunnen zien wat je kan doen om te ondersteunen op emotioneel of taalvlak." (kinderbegeleider)

"Het kijkkader Kwaliteitsvolle Interacties ervaar ik als concreet en positief om mee aan de slag te gaan. Heel toegankelijk om iets mee te doen op de werkvloer. Het zet aan tot kritisch reflecteren, individueel en ook in team. De professionals kunnen inderdaad elke dag het verschil maken!" (coördinator)

"Ik was verrast te zien dat de kleuters ook onderling veel van elkaar leren." (leerkracht)

3 - FOCUS OP DE PROFESSIONAL

GROEIKANSEN

Door het focussen op de kinderen in interactie gaan de professionals ook automatisch gericht en klein kijken naar zichzelf in interactie, wat het **reflecteren over het eigen handelen** in gang zet:

> Hoe ontvang ik de initiatieven of signalen van de kinderen? Zie ik hun noden? Wat doe ik en wat niet? Wat is het effect op het kind? Merk ik een patroon in mijn eigen reageren en handelen? Wat loopt goed? Waar ben ik sterk in? Waarin kan ik groeien? Wat vind ik belangrijk als professional? Hoe wil ik zijn als professional? ...

Als coach neem je steeds je niet-oordelende, **waarderende en aanmoedigende houding aan waarbij je ingaat op initiatieven van de coachee**. Ontvang wat de coachee je vertelt en trap niet in de val van het willen overtuigen. Je kan non-verbaal als coach ook al veel zeggen: even een pauze laten vallen, oogcontact maken, zelf zwijgen, afwisselend kijken naar scherm en professional, even achterover zitten en kijken naar de professional. Zo geef je echt ruimte aan de professional om te praten, pas daarna neem je zelf ruimte in om te praten en in te gaan op de initiatieven van de professional.

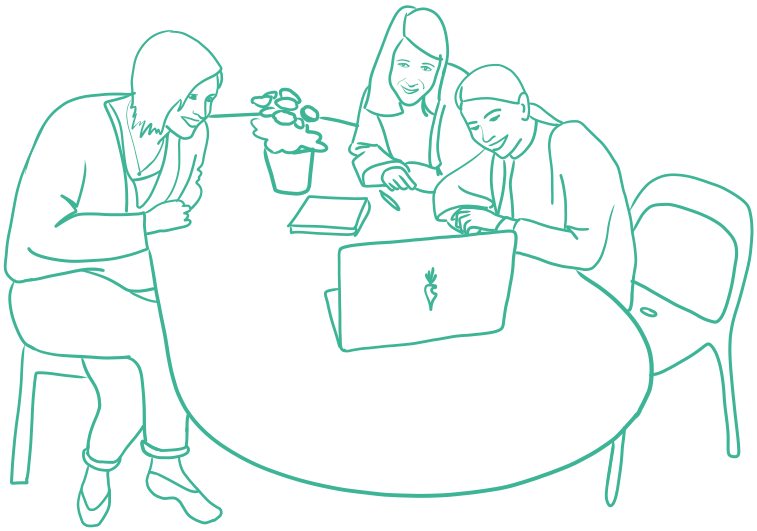
Samen kunnen ze zien welke competenties de professional aan de dag legt in die interacties, hoe hij of zij inspeelt op de initiatieven en interactiebehoeften die de kinderen tonen ... In gesprek wordt dat versterkt: welke interacties lopen goed? Waarom lopen ze goed? Wat wordt er ingezet door de professional? Welke **sterkte** kan er geborgen worden? In gesprek worden ook de uitdagingen gezien, samen bepaal je de **groeikans en concretiseer** je die: welke initiatieven of interacties vragen meer ondersteuning van de professional? Waarom? Wat kan de professional inzetten? Wat zou het effect hiervan kunnen zijn op de kinderen? Dit zorgt voor een **'groei'-gevoel** bij de professional: 'ik ga deze handeling nog inzetten in de toekomst', 'ik wil de volgende keer mijn reactie in die zin aanpassen' ...

"Het moment zelf (tijdens het filmen) was onwennig. Wat gaat de coach daar over denken? Wat gaat er daar nu over gezegd worden? Maar tijdens het gesprek gaf het wel een veilig gevoel omdat het niet beoordelend was, maar we eigenlijk samen keken naar de kinderen en zagen wat ze zochten, waar ze nood aan hebben." (leerkracht)

"Op voorhand vreesde ik dat ik mezelf niet ging kunnen zijn tijdens het filmen en de coaching maar door de houding en de vragen van de coach kon ik wel mezelf zijn." (kinderbegeleider)

"Een meerwaarde om zelf het proces te kunnen meevolgen zijn de vragen van de coach, vanuit een heel waarderende houding." (coördinator)

De professional wordt tijdens het coachingsgesprek uitgedaagd om over het eigen handelen, eigen verwachtingen of manier van denken op bepaalde kinderen te reflecteren. De kleine dagelijkse situaties maken de visie van de professional op zijn/haar job erg concreet, en bij uitbreiding: de visie van de school of voorziening in zijn geheel. De coach kan dit proces ondersteunen door gerichte reflectievragen te stellen: wat leer je hieruit over wat belangrijk is in je interactie met de kinderen? Hoe past dit in de visie van je organisatie/school? ...



HOE BEELDEN JE IN BEWEGING BRENGEN ...

Het samen reflecteren via de vragen van de coach leidt tot een

* verhoogd bewustzijn,
* verhoogde competentie of bekwaamheid en
* meer multiperspectiviteit (zie ambities videocoaching, p. 14).

Verhoogd bewustzijn. Door het beschrijven van de interactie met de kinderen ziet de professional zaken waar hij of zij zich niet bewust van was. De bewustwording verhoogt over hoe je als professional het verschil kan maken voor kinderen die meer kwetsbaar zijn door afgestemd in te zetten op de interactienoden 'warme relaties', 'rijke taal', 'expressie' en 'denken'.

"Je kon beter zien wat een kind eigenlijk nodig heeft, het verhoogt je inzicht op de noden van een kind, zo wordt bijsturen mogelijk. Voorbeeld: ik dacht, 'ze speelt niet, ik geef haar best ander speelgoed', maar toen zag ik in de film dat ze eigenlijk te veel keuze kreeg." (kinderbegeleider)

"Door beeldmateriaal te zien, kon ik mijn beeld over die peuter meer nuanceren. Ik dacht dat hij nooit betrokken was maar op beeld kon ik zien dat hij wel bij momenten komt kijken en meedoen." (kinderbegeleider)

Verhoogde competentie of bekwaamheid. Door het samen bespreken van de interactie kan je **kracht- en groeigericht** werken.

* **Krachtgericht:** de professional ziet wat goed loopt of werkt in de interactie met de kinderen. Hij/zij ziet en benoemt **de eigen sterktes of talenten of krachten**, ziet wat belangrijk is om **te versterken of te borgen** in de interactie met alle kinderen en specifiek de kinderen die meer kwetsbaar zijn. Dit verhoogt het zelfvertrouwen en van de professionals en werkt empowerend.

"Ik ben ook een persoon die graag knuffels en kusjes uitdeelt en zag tijdens de videocoaching dat de kinderen bij mij terecht kunnen als ze zich minder goed voelen of aandacht willen. Het was heel leuk om dit te zien en dat gaf me een goed gevoel." (leerkracht)

"Mensen komen tot nieuwe inzichten, tot zelfwaardering en zelfzekerheid, en dat is heel mooi. Het doet mensen groeien in hun talenten. Op die manier creëer je ook een positieve sfeer naar de kinderen toe." (coördinator)

* **Groeigericht:** de professional ziet waar de uitdagingen en groeikansen liggen in de dagelijkse interacties en benoemt die ook. Hij/zij werkt zo toe naar een eigen groeiuitdaging.

"Waardevol om te zien dat begeleider zelf de kans krijgt om de eigen leerkansen te zien en te benoemen, waarin ze kan groeien, met korte beelden kan je al veel zien, bespreken en reflecteren hierover, lijkt mij haalbaar binnen dienst om hier iets mee te doen in de toekomst." (coördinator)

Multiperspectiviteit. De professional krijgt een breder beeld, zodat hij/zij de beeldvorming over een situatie, moment of kind beter kan nuanceren. De verschillende perspectieven verrijken de beeldvorming van de professional zodat dit de competentie verhoogt in het omgaan met diversiteit. Dit versterkt uiteraard wanneer je dit in team bekijkt en bespreekt.

"Ik bekeek het snackmoment nu eens vanuit de ogen van verschillende kinderen en zie dit nu anders. Je ziet dingen die je anders ontgaan. Bijvoorbeeld kinderen die aan het delen zijn. Ik durf nu meer loslaten, ik heb meer vertrouwen gekregen." (leerkracht)

TERUG- EN VOORUITBLIK

Op het einde van elk coachingsgesprek blikt de coach nog even terug op het gesprek: hoe was het gesprek voor jou? Waaraan dacht je? Wat deed het met jou? Wat neem je mee uit dit gesprek? Zal je morgen naar andere dingen kijken of anders handelen? Wat deed je 'schitteren'? Welke groeikansen zie je voor jezelf? ....

Na de terugblik volgt de vooruitblik op de volgende filmopname: wat zetten we op beeld de volgende keer? Waarom die voorkeur? Hoe past dit binnen wat we rond het gebruikte kijkkader hebben afgesproken? Waar en wanneer? ...

Wil je als coach tijdens het videocoachingsgesprek graag houvast, surf dan even naar https://www.arteveldehogeschool.be/verbeelding/hoe/ om de structuur van het videocoachingsgesprek af te drukken. Dit kan je helpen het gesprek gestructureerd en transparant te laten verlopen.

EEN ERVARING

'FOCUS OP DE KINDEREN' - Delphine, kleuterleerkracht



klein kijken naar kinderen met het schema basis-communicatie: initiatief kind

kijkkader TRACKs kwaliteitsvolle interacties vanuit kindperspectief: 'rijke taal'

schema basiscommunicatie: geen ontvangst en bevestiging

bewustzijn verhoogt door het beschrijven van de interactie

"Tijdens het coachingsgesprek focusten we ons op de kinderen: ik merkte initiatieven op van de jongen die naast mij zat, hij tikte driemaal op mijn arm."

"Hij wou iets zeggen, hij had nood om te spreken ..."

"... maar ik ontving en bevestigde deze initiatieven niet."

"Ik negeerde hem volledig. Ik had dat niet door het moment zelf, dat was niet mijn bedoeling om hem te negeren maar dat gebeurt gewoon omdat ik bezig ben ... Op beeld zie ik dit nu direct, ik zie zijn behoefte om te spreken."

competentie of bekwaamheid verhoogt door het zien van de groeikansen in interactie met kinderen die kwetsbaar zijn op taalvlak

"Dit is stof tot nadenken, hier moet ik toch aandacht aan kunnen schenken, zeker omdat de jongen op taalvlak kwetsbaar is. Net die kinderen zou ik net wel aan het spreken moeten laten. Hij heeft het wel nodig om te kunnen spreken in de klas. Want vorig jaar zei hij niets en nu begint hij eindelijk te praten, dus zou ik eigenlijk hem aan het woord moeten laten."

multiperspectiviteit

"Tijdens het teammoment deelde ik mijn ervaring en inzicht met de collega's. We konden samen observeren en nadenken: 'je zou rap denken: hij zegt nooit iets terwijl hij het eigen wel probeert', 'Hoe komt het dat hij nu initiatief neemt? Is het omdat hij dicht bij jou zit en hij zich veilig voelt waardoor hij nu wel durft?', 'Misschien doet hij het wel veel maar dat we het niet altijd zien?', 'Het feit dat het je zou opvallen zou al een meerwaarde zijn'... Dit reflecteren in team bood een meerwaarde omdat zo verschillende perspectieven van collega's aan bod kwamen en we onze eigen observaties in vraag stelden.

collegiaal leren: samen bewuster worden van eigen kijk, observaties en verwachtingen, samen het pygmalion-effect voorkomen

Zo konden we onbewuste verwachtingen expliciteren. Dit is krachtig omdat zo kansen groeien om samen in team bewuster en competenter te worden. Zo kunnen we samen een meer inclusief klimaat realiseren en uitsluiting voorkomen."









FASE 4:

VIDEO-OPNAMES IN TEAM BEKIJKEN EN SAMEN REFLECTEREN

Vooraleer je in deze fase duikt, geven we mee dat je uiteraard de twee voorgaande fasen minstens één keer herneemt. Zie videocoaching als een traject of proces eerder dan een 'one shot'.

In Fase 1 beschreven we al het belang om als team kijkkaders te kiezen die helpen verhelderen waartoe videocoaching best wordt ingezet (zie p. 26). Als het hele team betrokken wordt, dan maakt dit de tool nog sterker voor het creëren van een meer inclusieve leef- en leeromgeving voor alle kinderen. Na de film- en coachingssessies neemt het team dan terug de draad op: de door de coachee(s) geselecteerde beelden kunnen dan dienen als aanleiding voor een diepgaand gesprek over kwaliteitsvolle interacties, kwetsbaarheid, werking en visie – en zo het hele team doen groeien.

* * * * * * *

Videocoaching is niet enkel een tool die de ontplooiing van *individuele* professionals stimuleert, videocoaching kan ook het hele team laten groeien. Het is bij uitstek een tool die de reflectiecultuur kan initiëren of versterken. Door met respect voor de ingebrachte beelden om te gaan, kan een waardevol gesprek starten over ieders indrukken, aanpakken, interactiehandelingen, visie, inzichten, gedachten … Daarvoor zijn uiteraard dezelfde voorwaarden nodig zoals we in ons manifest hebben opgesteld (zie p. 20), om te beginnen: een veilige setting zodat ieder zich vrij en onbelemmerd voelt zijn/haar mening te zeggen. Zo kan videocoaching bijdragen tot collectief leren.

Hieronder gaan we in op enkele aandachtspunten bij zo'n teamgesprek.

1 – DE PROFESSIONAL BESLIST

Zoals eerder al gesteld, is de coachee, de 'gefilmde', de eigenaar van de beelden. Hij/zij beslist welke beelden in team worden getoond, en welke niet. Dit gebeurt best **in samenspraak met** de coach en/of (pedagogische) coördinator. Het doel van het teamgesprek is immers om de vooraf afgesproken focus verder uit te spitten: de uitdaging of focus waarmee het team videocoaching opstartte. Binnen het project TRACKs was de focus 'kwaliteitsvolle interacties', met specifieke aandacht voor 'rijke taal' en 'warme relaties' (zie kijkkader TRACKs p. 31). Ook hier blijft dezelfde insteek van toepassing zoals uitgewerkt in fase 1 over de rol van de coach (zie p. 22): de reflecties binnen het team gebeuren op een groeigerichte, waarderende, aanmoedigende en constructieve manier.

2 - WIE LEIDT HET TEAMGESPREK?

In het TRACKs-project planden we na de coachingsgesprekken een teammoment. In het begin van het teammoment herinnert de coach het team aan de **veiligheid** (zie manifest p. 20). Het doel van videocoaching is groeigerichte professionalisering, perspectieven verbreden, sterktes verkennen en uitdagingen aanpakken. Het is NIET bedoeld om beroepskrachten te evalueren.

Het teamgesprek werd op voorhand **grondig voorbereid** met de coach en soms ook met de coördinator erbij. Samen bekeken we wat de coachee wenst te delen met het team, welke beeldfragmenten we wilden tonen, welke ervaringen, gevoelens en inzichten we zouden delen met iedereen ... De grondige voorbereiding heeft als doel om de coachee(s) op het teammoment zelf zoveel mogelijk ruimte te laten innemen, autonoom en als eigenaar van het eigen groeiproces de inzichten te delen met het team. De coach creëert mee die ruimte voor de coachee.



3 - REFLECTIEVRAGEN

In het TRACKs-project toonden we ongeveer 3 beeldfragmenten per coachee. Ieder beeldfragment begon de coachee met een **beschrijving van wat zij zag**: eerst bij de kinderen (focus op de kinderen) en vervolgens bij zichzelf als professional (focus op zichzelf als professional). De professional observeerde en benoemde **nieuwe inzichten, wat goed liep/werkte en waar er nog kansen liggen in de interactie.**

Dan begon het gesprek met het team. De teamleden kregen de kans om mee te observeren, mee te kijken, mee verwonderd te zijn, hun eigen perspectief te verwoorden, vreugde te **delen**, de sterktes van de professional te (h)erkennen, de kansen te zien in interactie met de kinderen, kansen te zien in de eigen professionele groei, uitdagingen te zien als team ...

Richtvragen op zo'n moment staan in functie van het nastreven van de ambities van videocoaching (p. 14) zoals het bewuster en competenter worden, het stimuleren van de multiperspectiviteit. Voorbeelden van richtvragen zijn:

> Wat zie je op de beelden? Zie jij iets anders? Welke eerste indrukken en gedachten roepen ze bij je op? Herken je de professional in deze beelden? waarom? Herken je jezelf in deze beelden/handelingen? Wat is jouw perspectief? Herken je de inzichten van de coachee? Wat is confronterend? Wat is een eye-opener? Wat doet je glimlachen? Leidt dit tot inzichten over je eigen handelen? Vertelt dit iets over je eigen 'meningen' over bepaalde interacties of verwachtingen naar bepaalde kinderen? Doet dit je anders kijken of denken? Wat leren we als team hieruit? Wat nemen we mee? Hoe kunnen we hier verder mee aan de slag? Welke nieuwe kansen en uitdagingen zien we? ...

"Je krijgt meer kans om te groeien door jezelf te zien en feedback te krijgen van anderen." (leerkracht)

"Ik kreeg warme reacties, 'ze waren mee'." (kinderbegeleider)

Tijdens onze teamgesprekken hield de aanwezige coach ook de **'vitaminen voor groei'** (het **ABC** van de zelfdeterminatietheorie – zie p. 24) in het achterhoofd. De coachee besliste **autonoom** welke beeldfragmenten hij/zij toont en deelt met het team, welke inzichten, welke actiepunten/ kansen om te groeien. We stimuleerden de coachees om positieve fragmenten te delen, waarin je kan zien dat iets 'werkte'. Zo konden ze zich **competent** voelen en spontane waardering krijgen van het team. **Verbondenheid** konden we stimuleren door in team samen te observeren, ruimte te maken voor verschillende perspectieven (multiperspectiviteit), samen te leren (collectief leren) en groeien.

"Positief dat je zelf de momenten kon kiezen en ook kon meebeslissen of de beelden al dan niet gedeeld worden." (leerkracht)

"Ik had soms wat onzekerheid, 'doe ik het wel goed?', maar na de reacties van de collega's voelde ik me beter." (leerkracht)

"Het biedt de kans om de positieve kanten van elkaar te zien in het team." (coördinator)

4 - COLLEGIAAL LEREN

Via de concrete beeldfragmenten, geselecteerd door de professional zelf, ontstaat ruimte om samen met de collega's na te denken en te reflecteren over de dagelijkse praktijk in de setting. Het leren van en met elkaar staat in functie van de ambitie van videocoaching om samen een meer **inclusieve praktijk** te realiseren:

> Hoe inclusief is onze dagdagelijkse praktijk? Waar kunnen kinderen uitsluiting voelen? Zien we 'uitsluiting' in de getoonde interacties? Zien we handelingen (of het gebrek eraan) die onbedoeld en onbewust een bepaald effect hebben? Hoe maken we onze praktijk nog meer inclusief? Waar kunnen we samen nog meer op inzetten? Is onze kijk naar de kinderen steeds even krachtig? ...

Het team kan samen reflecteren over de **eigen beeldvorming** over kinderen die meer kwetsbaar zijn. Door samen in team te observeren en na te denken kunnen onbewuste patronen in de interactie ontdekt worden, bijvoorbeeld bepaalde veronderstellingen of lage verwachtingen (zie p. 17 over Pygmalion en Mattheus).

"Dit is een goede manier om je team te professionaliseren, sterker te maken, meer kansen te geven om van elkaar te leren." (directie)

"Collega's herkenden zich in het fragment, of het leidde tot een ruimer inzicht: 'zo hadden we 't nog niet bekeken'". (leerkracht)

"Er is binnen het team een reflectiecultuur nodig. Het samen reflecteren is erg waardevol en krachtig." (coördinator)

5 - LINK NAAR KWALITEIT IN DE GROEP EN KWALITEITSZORG IN DE ORGANISATIE

In functie van de kwaliteit en het verduurzamen is het aangewezen het proces van videocoaching te linken aan bestaande processen of modellen in de organisatie.

Zo gebruiken de kinderdagverblijven **instrumenten voor zelfevaluatie**, met name ZiKo- en ZiKo-Vo[1]. ZiKo is het instrument om de kinderopvanglocatie te evalueren door een groep kinderen te observeren. ZiKo-Vo is een instrument om de evolutie van een kind op te volgen. Beide instrumenten kijken hoe kinderen zich voelen in de kinderopvang en of ze geboeid bezig zijn. Ze helpen om op een eenvoudige manier de opvang af te stemmen op de kinderen. Videocoaching blijkt dan een uitstekend hulpmiddel bij deze instrumenten te zijn.

1 *Meer informatie: https://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/pedagogische-aanpak/ziko-ziko-vo/*

EEN ERVARING

IN TEAM DE CONCEPTEN EN INZICHTEN UIT VIDEOCOACHING EN KIJKKADERS BESPREKEN - Elif, kinderbegeleider





"Ik koos ervoor om de tweede keer gefilmd te worden tijdens het middageten. We keken klein toen een jongen mij zonder woorden een propje zilverpapier kwam tonen. Ik reageerde door hem de vuilnisbak aan te wijzen. Ik vroeg hem tegelijk ook om de vuilnisbak naast de rode bak te zetten. Mijn boodschap begreep hij niet waardoor ik herhaalde en hem fysiek begeleidde."

"Tijdens het coachingsgesprek merkte ik zo op hoe weinig de jongen eigenlijk de taal begrijpt. Omdat ik hem snel fysiek begeleidde, was het niet duidelijk welke woorden hij precies niet begreep. Een volgende keer kan ik gerichtere korte boodschappen geven om na te gaan wat hij precies begrijpt en wat niet. Daar zal ik vanaf nu meer rekening mee houden, ik zal hem ook meer taakjes geven en benoemen. Dit niet enkel bij deze jongen maar bij de kinderen die het moeilijker hebben met de taal.

groeien als professional – eigen actiepunten omschrijven – bewustwording en competentie verhogen

Ik had altijd de neiging om de kinderen die mij goed begrijpen taken te geven. Nu ga ik proberen om de kinderen die mij niet zo goed begrijpen taken te geven en benoemen. Vroeger gaf ik meer opdrachtjes aan de kansrijke kinderen, nu ben ik mij bewust geworden om dit net meer te doen bij de andere kinderen, de kinderen die meer kwetsbaar zijn."

"Tijdens de teamreflectie reageerde een collega (een oudere collega met migratie-achtergrond) erg ontdaan hierover. Ze besefte dat ze ook meer de kinderen die al veel kunnen en begrijpen dingen laat doen, in plaats van de andere kinderen die er net meer nood aan hebben. 'Ik stond er zelf niet bij stil, ik zal het eerlijk toegeven dat ik meestal dezelfde kindjes uitpik waarvan ik weet dat ze dit al kunnen of weten.' Ze ziet hier ook haar eigen leerkansen en wil hier graag mee aan de slag."

samen observeren en reflecteren, bewustwording en bekwaamheid verhoogt over samen het verschil maken in dagdagelijkse interacties met kinderen die meer kwetsbaar zijn, samen naar meer gelijke kansen, samen het mattheus-effect voorkomen

"De andere collega's speelden hier ook op in en erkenden hetzelfde. Er ontstond een waardevol gesprek. We praatten en reflecteerden samen over hoe ze bewust meer kansen willen geven aan de kinderen die hier meer nood aan hebben."

EEN ERVARING

SAMEN BEKIJKEN WAT JE KAN DOEN OM KINDEREN TE ONDERSTEUNEN – Kimberly, kinderbegeleider



"Wat ik ondervonden heb door met beelden te werken, is dat je elk kind meer kansen kan bieden. Door terug te kijken kan je kinderen beter helpen, beter de ontwikkeling ondersteunen, zien waar nog moeilijkheden zijn. En door één kind te helpen, kan je ook de kwaliteit van de leefgroep verbeteren.

Ik ben positief over de videocoaching omdat ik echt verandering merk bij het kijken naar de kinderen, bij het observeren en zoeken naar ondersteuning voor de kinderen. Ik heb ook geprobeerd het team hierdoor in beweging te krijgen. We staan er nu met z'n allen meer bij stil. Het filmen had invloed en we probeerden dan zaken uit.

Ook het invullen van de ziko-vo (zie p. 62) is gemakkelijker met de koppeling aan het kijkkader van TRACKs. Nu noteer ik veel meer over de kinderen. Via een betere observatie leer ik de ontwikkeling van de kinderen beter te zien. Ik probeer het te integreren in de dagelijkse werking, ik zie het niet als iets 'erbovenop'. Op deze manier komen er betere kansen voor de stille(re) kinderen, waar je sneller wat minder aandacht aan besteedt. Ook voor taal- en emotionele ondersteuning van kinderen is dit een goed medium. Voor kinderen waarmee het moeilijk loopt, is het goed om eens te kunnen filmen, om zo beter te kunnen zien wat je samen als team kan doen om te ondersteunen."





FASE 5:

KANSEN ZIEN IN RELATIE MET OUDERS OF KINDEREN

Met de videobeelden zijn er ook, naast coachingsgesprekken, individueel of in team, uitbreidingsmogelijkheden. Mits je goede afspraken maakt en de privacyprocedures volgt en kenbaar maakt, zijn de beelden ook inzetbaar op andere momenten, voor andere doelgroepen … We beschrijvingen enkele ervaringen vanuit het TRACKs-project.

* * * * * * *

1 – BEELDFRAGMENTEN DELEN MET DE KINDEREN

In twee klassen lieten we tijdens het TRACKs-project kinderen in een kleine groep terugkijken naar zichzelf en de klasgenootjes. We toonden bepaalde beeldfragmenten op een groot televisiescherm en vroegen hen te verwoorden wat ze zagen op beeld. De kleuters gaven elk op hun manier taal aan de beelden. Het gaf hun de kans om zelf te **beschrijven en te leren nadenken over de situatie, gebeurtenis, interactie**.

Samen naar concrete beeldfragmenten kijken kan de betrokkenheid en participatie van kinderen vergroten. Het biedt een mogelijkheid om samen in dialoog te gaan en de kinderen een stem te geven. Zo hebben we een groep kinderen gefilmd, waarna we een gesprek met hen startten: wat zie je op beeld? Zie jij dat ook of zie je iets anders? Wat denk je hierover?... Kinderen konden dat goed verwoorden. We merken dat kinderen een spiegel kunnen zijn voor elkaar. Dus ook bij kinderen is het van belang om de beelden niet als 'evaluerend'/'beoordelend' in te zetten. Het is niet de bedoeling 'slecht gedrag' aan te wijzen!



"Kinderen vonden het heel leuk om naar zichzelf te kijken. Misschien is het een idee wanneer er iets gebeurt in klas om dat ook eens te filmen en te tonen aan de kinderen? Als bewustwording omdat ze daar veel van leren, benoemen wat ze zien of bijvoorbeeld samen naar een oplossing zoeken." (leerkracht)

2 – WARME WEDERKERIGE DIALOOG MET OUDERS

In één school toonden we korte beeldfragmenten aan een mama. Het was een beeldfragment waarop haar zoon, die door een taalstoornis in combinatie met anderstaligheid op taalvlak erg kwetsbaar is, in de klas heel duidelijk de kans krijgt om te communiceren en verbanden duidelijk te maken. De mama vond het ongelooflijk waardevol om te zien hoe haar zoon functioneert in de klas en hoe hij op dezelfde manier communiceert als thuis. Ook de begeleider van de buitenschoolse opvang was aanwezig tijdens dit moment, ook voor haar was het een meerwaarde om kinderen in de klas te zien functioneren. Het werken met beelden opent dus **ook kansen voor dialoog en verbinding tussen leraren en kinderbegeleiders van buitenschoolse opvang**.

Ouders van kinderen die meer kwetsbaar zijn, worden vaak uitgenodigd voor gesprekken die minder het positieve maar eerder negatieve zaken belichten. Wij maakten de bewuste keuze om met positieve beeldfragmenten te werken. Dit opent de weg naar een open dialoog met ruimte voor het belichten van sterktes en het delen van bezorgdheden. Tegelijk **borgen** we zo een positief videofragment.

3 – ANDERE MOGELIJKHEDEN

* Tijdens rondleidingen, openklasdagen of infomomenten kunnen beelden getoond worden om zo een idee te geven aan de ouders hoe een opvang, een buitenschoolse opvang, een klas werkt. Dat kan een positief effect op de ouders hebben: opluchting vooral, gerustgesteld nu ze zien wat er zoal gebeurt overdag, blij dat de school zich hiervoor openstelt. Wanneer ouders een vraag hebben of met zorgen zitten, kan het team een filmpje maken om te tonen hoe het gaat.
* Beelden kunnen ook een gespreksopener zijn bij kinderen én ouders. Uit diverse onderzoeken blijkt immers dat (nieuwe) ouders met heel wat vragen, verwachtingen en bezorgdheden zitten ten aanzien van de ECEC-instelling. We verwijzen daarvoor naar de publicatie “**Warm, welkom en wederkerig**. Naar een goede ouder-schoolsamenwerking. Inspiratieboek voor kleuteronderwijs.”[1] Daarin staan tal van goede praktijken en getuigenissen in het omgaan en bevragen van ouders in functie van een warm onthaalbeleid.

1 *Downloadbaar via www.steunpuntdiversiteitenleren.be en via www.vbjk.be. Gratis te bestellen.*

"Als ouders een vraag hebben of met zorgen zitten, maakt het team nu een filmpje om te tonen hoe het gaat." (coördinator)

'De Klas van Juf Jelke'

REPORTAGES VAN KLASSE

Op p. 29 verwezen we al naar de **Klasse-filmpjes** en de reportages gemaakt in het kader van het 'Kleine Kinderen, Grote Kansen'-project. We verwijzen hier graag naar het filmpje over **"Betrokken ouders, vanaf de kleuterklas: zo lukt het wel"**:

https://www.youtube.com/watch?v=eO4Alwe6HEc&list=PLVN5gqwR1rQ-QGOLXVx_DoqozF-c999Y37&index=5&t=0s

EEN ERVARING

"EEN KLEIN POSITIEF BEELDFRAGMENT KAN ZOVEEL BETEKENEN VOOR EEN BEZORGDE OUDER" - Hilde, leerkracht





"Wanneer het in de klas gaat over bladeren, wil de jongen dolgraag iets vertellen over spinnen. Zonder woorden te kunnen gebruiken maakt hij zijn verbanden duidelijk: hij wijst naar spiderman op een trui van een klasgenotje, hij haalt een boek over spinnen uit de boekenhoek en toont dit aan de klasvriendjes. Vervolgens gaat hij naar het grote spinnenweb in de klas en toont hoe de spin zijn web maakt. Hij toont zijn nood aan communiceren en krijgt ook de ruimte om na te denken en te communiceren zonder woorden.

We toonden het beeldfragment omdat we het zo mooi vonden. Mama is heel bezorgd om haar zoon, hoe gaat dat verlopen, gaat dat nog goed komen met zijn taalontwikkeling? Ze staat ermee op en gaat ermee slapen. Als ze naar school komt is het om dingen te horen die niet zo leuk zijn. Maar na het zien van de beelden was ze zo gelukkig hé. Mama was zich er niet echt bewust van, hoe gaat dat nu in de klas, je krijgt als mama niet veel kans om dat te zien hé. Mama was heel content. Het deed haar heel veel deugd."





FASE 6:

SAMEN AFRONDEN MET ALLE DEELNEMERS

En uiteraard, aan het einde van een traject (of een deel ervan) hoort evalueren, terugblikken en vooruitplannen. Inhoudelijk en procesmatig evalueren is erg belangrijk: hebben we ons vooropgesteld doel bereikt? Is onze visie verscherpt? Wat betekent dit voor ons verder handelen en interageren met de kinderen? Zijn er zaken die we bij het videocoachen best anders aanpakken, voorbereiden? ...

In het TRACKs-project brachten we alle deelnemers samen, de 'gefilmden' en hun coördinatoren. Hier geven we enkele van hun indrukken mee.

* * * * * * *

FOCUSGROEP MET DE DEELNEMERS

We werkten tijdens de focusgroep heel bewust met **beelden** (voor de gelegenheid: foto's) om op zoek te gaan naar overtuigingen, opvattingen, ervaringen en belevingen. Via de beelden wilden we graag verhaal uitlokken en zo ook antwoorden krijgen op onderstaande vragen. Het doel van de focusgroep was elkaars mening horen, daarover in gesprek gaan en begrip hebben voor elkaars perspectief.

* Waarom zou je videocoaching aanraden aan een andere kinderbegeleider, leerkracht, coördinator of directie?
* Wat deed je verwonderen en groeien als professional?
* Welke moeilijkheden, kansen zie je bij het gebruik van video's?
* Welke ondersteuning heb ik nodig om videocoaching verder te zetten? Wat hebben we op teamniveau nodig? Suggesties?

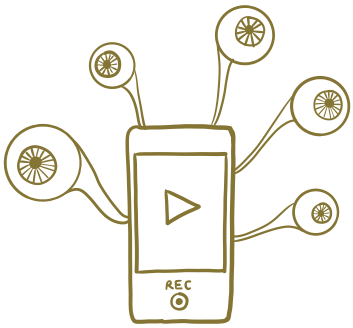
Citaten uit dit gesprek staan her en der in dit boekje. Drie citaten willen we je niet onthouden.

"Meer zelfzekerheid, ik als coach/coördinator geef veel waardering, maar deze methodiek doet dit nog veel sterker." (coördinator)

"Het is zoeken naar een evenwicht tussen enerzijds het spannende, het onzekere/onwennige, kwetsbare en confronterende en anderzijds de enorme groeikansen van de methodiek; enerzijds de beperkte tijd die je hebt als professional en anderzijds tijd en ruimte creëren om dingen te zien, inzichten op te doen." (coördinator)

"Bedoeling is vanuit een positieve ondersteuning kansen te bieden naar een groeiproces en naar meer inzichten om te komen tot een groeiproces: op vlak van zelfzekerheid, zelfvertrouwen, zelfwaardering; op vlak van pedagogische vaardigheden: inzicht in noden van kinderen, inzicht in impact van eigen gedrag op kinderen; en begeleiders met neus in dezelfde richting krijgen." (coördinator)

De deelnemers bevestigden dat de methodiek 'videocoaching' heel wat mogelijkheden biedt, mits er voldaan is aan de noodzakelijke randvoorwaarden (zie manifest, p. 20). Een rode draad is dat je onvoldoende ogen hebt om alles te zien wat rondom jou met de kinderen gebeurt, en dat de camera voor extra ogen zorgt.



Een andere veelgehoorde verwondering is hoeveel gespreksstof en inzichten je kan halen uit relatief kleine fragmenten. Zowel voor de individuele professional als voor het team waren dit leerrijke momenten. Het filmmateriaal creëert sterke reflectiemomenten voor het hele team. In meestal drukke tijden is het niet evident om met alle collega's samen aan pedagogische reflectie te doen. Dat beelden dit soort gesprekken snel kunnen losweken, is een enorm pluspunt.

De eensgezindheid bij de deelnemers in de focusgroep – een vrij harmonieuze melodielijn meenden wij te horen – stelde ons, TRACKs-trekkers, gerust dat we onze doelen hebben bereikt.

FOCUSGROEP MET DE PEDAGOGISCHE BEGELEIDERS

Verder planden we gesprekken met de pedagogische begeleidingsdiensten waarmee we spraken tijdens de opstart van het project. We planden ook een 'train the trainer'-moment voor diverse pedagogische begeleiders en hun coördinatoren van de Stad Gent, om de inzichten die in dit boekje beschreven staan door te geven. Dat is omwille van de coronacrisis niet kunnen doorgaan. We hoopten op die manier een bijdrage te leveren aan het versterken van de professionalisering op alle niveaus en op een hechtere samenwerking tussen alle professionals en diensten betrokken bij de groei van jonge kinderen (voorschoolse voorzieningen, stibo's en kleuterscholen).

"Door TRACKs werden we uitgedaagd om videocoaching als waardig alternatief te zien. Dat heeft binnen ons team wel wat in beweging gezet. We zijn dit nu aan het implementeren voor alle begeleiders: werken met beelden, gedeelde methodiek."

"Tracks heeft ons erbij geholpen om inwerkingsperiode voor collega's te veranderen. Werken met beelden doen we nu vanaf het begin door al bij het onthaalbad videofragmenten te gebruiken: interactie opnemen van jezelf. Dus van bij de start gaan we met beelden werken en naar interacties kijken. We hopen dat dit drempelverlagend werkt."

"Door TRACKs zijn de twee Diensten - Kinderopvang en onderwijs - van de Stad Gent dichter bij elkaar gebracht. TRACKs heeft de samenwerking gestimuleerd. Het taalgebruik en en de cultuur is anders, je kan eraan werken door samen naar beelden te kijken, kijken vanuit eenzelfde bril naar die interacties."

"In scholen is er niet altijd - of nog geen - cultuur aanwezig om je kwetsbaar op te stellen. Leerkrachten zijn het niet gewoon dat er iemand in hun klas komt en vrezen voor 'oordelen'. Daarom is het van belang om te benadrukken dat videocoaching niet om beoordelen gaat, dat ze zelf beelden kunnen kiezen, dat het voor hun groei is bedoeld ..."

AFSLUITER: VIDEOCOACHING IN EEN COMPETENT SYSTEEM

Uit de bevraging en ervaringen met alle betrokkenen en hun teams blijkt dat zij het belangrijk vinden dat er 'context' wordt gecreëerd: waar leren van elkaar, collegiale visitatie, reflectie in team op een veilige groeigerichte manier kan plaatsvinden. Met andere woorden: groeien als een 'reflectieve professional in een competent systeem'. Dat biedt de grootste kans om in de ECEC-settings naar een meer inclusieve praktijk met minder uitsluiting toe te werken.

"Er is binnen het team een reflectiecultuur nodig. Het samen reflecteren is erg waardevol en krachtig." (coördinator)



BIBLIOGRAFIE EN LEESTIPS

Het Vlaamse luik van TRACKs heeft vele ideeën gebaseerd op wat de Arteveldehogeschool al had ontwikkeld, met name het onderzoek en praktijk **"VerBEELDing"**:

Bracke, G., Hostyn, I., Steverlynck, A., & Verschaeve, S. (2018). VerBEELDing. Interactie in beeld, interactie in gesprek. Gent: Arteveldehogeschool. https://www.arteveldehogeschool.be/verbeelding/

"De kracht van kinderen, ouders en begeleiders. Het competentiedebat". *Kinderen in Europa*, Europees tijdschrift voor voorzieningen voor jonge kinderen. Nr 21, najaar 2011.
Daarin twee artikels:

Vandenbroeck, M., Urban, M. "Een competente medewerker vraagt om een competent systeem", p. 8
Peeters, J., Lund., S. "Hoe begeleiders van elkaar leren." p. 12

Informatie over het Europese kwaliteitskader van voorschoolse voorzieningen:
http://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2011-2013/ecec/ecec-quality-framework_en.pdf
https://vbjk.be/nl/projecten/vormingspakket-bij-het-europees-kwaliteitskader
www.grotekansen.be, website van het project 'Kleine Kinderen, Grote Kansen'
www.steunpuntdiversiteitenleren.be, website van SDL-UGent
www.arteveldehogeschool.be, website van de Arteveldehogeschool

Ainscow, M. & Miles, S. (2008). Making education for all inclusive: where next? UNESCO IBE 2008, Prospects. 38:15–34

Bracke, G., Hostyn, I., Steverlynck, A., & Verschaeve, S. (2018). VerBEELDing. Interactie in beeld, interactie in gesprek. [website] Gent: Arteveldehogeschool

Cooperrider, D. & Srivastva, S. (1987). Appreciative Inquiry in organizational life. *Research in Organizational Change and Development*, Vol.1, pages 129-169.
https://www.oio.nl/wp-content/uploads/APPRECIATIVE_INQUIRY_IN_Orgnizational_life.pdf

De Mets, J., Peleman, B., Seghers, M., Vervaet, V., Van Laere, K. (2018). Warm, welkom en wederkerig. Naar een goede ouder-schoolsamenwerking. Inspiratieboek voor kleuteronderwijs. Gent: VBJK/SDL/UGENT. Downloadbaar via de sites van SDL en VBJK.

Dweck, C. (2006). Mindset. The new psychology of success. Ed. Random House USA Inc.

Fukkink, R., Trienekens, N. & Kramer, L. (2010a). Video feedback in education and training: Putting learning in the picture. *Educational Psychology Review*, 23(1), 45-63.

Fukkink, R., Trienekens, N. & Kramer, L. (2010b). Inspirational coaching and GROWW: Clement, 2012: Appreciative Inquiry: Barrett, Fry, & Wittockx, 2012.

Gevers Deynoot-Schaub, M., Fukkink, R., RiksenWalraven, M., Kruif, R. de, Helmerhorst, K., & Tavecchio, L. (2009). De NCKO-Kwaliteitsmonitor. Het instrument waarmee kinderdagverblijven zelf hun pedagogische kwaliteit in kaart kunnen brengen. Amsterdam: SWP.

Govaert, K., Hostyn, I., Steverlynck, A., Van Daele, S., & Willockx, D. (2012). *In dialoog over taal. Ontwikkeling van een werkbegeleidingspakket over taalstimulering voor kindbegeleiders in de voorschoolse kinderopvang.* Intern onderzoeksrapport. Gent/ Antwerpen: Arteveldehogeschool – Karel de Grote-Hogeschool.

Peleman, B., Vandenbroeck, M., Van Avermaet, P. (2019). "Early learning opportunities for children at risk of social exclusion. Opening the black box of preschool practice." European Early Childhood Education Research Journal, DOI:10.1080/1350293X.2020.1707360

Peeters, J. (2008). De Warme Professional, begeleid(st)ers kinderopvang construeren professionaliteit. Gent: Academia Press.

Peeters, J. (2010). Video as a tool to increase professionalism in ECE. ISSA annual conference. Embracing Inclusive Approaches for Children and Youth with Special Education Needs, Riga (Latvia), 11th-14th July 2010.

Steunpunt Video-Hometraining en Video-Interactiebegeleiding, Belgium, www.steunpunt-vht-vib.be

Van Laere, K., Vandekerckhove, A., & Lambert, L. (2019). Hoe voorschoolse voorzieningen onderwijsongelijkheid helpen doorbreken. Inspiratie voor lokale besturen in het werken met jonge kinderen en families in armoede. In J. Maes & F. Van Camp (Eds.), *(Om) armoede op school. Wegen voor een schoolbeleid.* (pp. 35-53). Uitgeverij Politeia: Brussel.

Vansteenkiste, M., Soenens, B. (2015). Vitamines voor groei. Ontwikkeling voeden vanuit de Zelf-Determinatie Theorie. Acco Uitgeverij.

"Drie minuten film gaf direct veel zicht op het gedrag van een kindje, er was zoveel te zien op zo'n kort fragment."

"Er is binnen het team een reflectiecultuur nodig. Het samen reflecteren is erg waardevol en krachtig."

"Door beeldmateriaal te zien, kon ik mijn beeld over die peuter meer nuanceren. Ik dacht dat hij nooit betrokken was maar op beeld kon ik zien dat hij wel bij momenten komt kijken en meedoen."

Drie citaten van deelnemers aan het Europese **TRACKs**-project geven de essentie van **videocoaching**: beelden bekijken van de interacties met kinderen, om zo te **groeien in je job** als kinderbegeleider of (kleuter) leerkracht. Individueel of in team – samen **reflecteren** over die interacties aan de hand van geselecteerde filmfragmenten is een sterk middel tot **professionalisering**.

"Van wazig naar scherp" is méér dan een verslag van een project. Het is een **inspiratieboekje** om als coach/begeleider en als professional mee aan de slag te gaan. Met de focus op kwetsbare kinderen en een grotere **sociale inclusie** zorgt videocoaching dat het 'impliciete expliciet' wordt.

steunpunt diversiteit & leren
UNIVERSITEIT GENT
a:artevelde hogeschool