

# Handreiking intervisie met professionals (WPB, startende leraren) binnen BOS

## Inleiding van de werkgroep

De werkgroep inductie en professionalisering heeft een handreiking intervisie opgesteld, welke als leidraad kan dienen bij het organiseren van professionaliseringsbijeenkomsten op de eigen school. Ook kan intervisie gebruikt worden als coach- en ontwikkelinstrument bij het inductietraject.

We willen nadrukkelijk aangeven dat intervisie niet uitsluitend bedoeld is om te onderzoeken wat er mogelijk niet goed is verlopen, intervisie is bij uitstek ook een methode om te bekrachtigen wat er goed is gegaan, wat iemands sterke punten en kwaliteiten zijn.

Diverse intervisiemodellen in het lijstje met suggesties leggen daar ook de nadruk op. Intervisie kan een hele prettige manier van leren zijn, je kunt je als groep binnen school professionaliseren en daarbij ook het groepsgevoel van collega's die een rol hebben bij het opleiden binnen school vergroten, waardoor WPB elkaar onderling makkelijker kunnen vinden bij vragen of het delen van ervaringen.

Wij wensen jullie mooie intervisiebijeenkomsten toe.

# Programma intervisie BOS

Intervisie is een methode om van en met elkaar te leren over het werkveld, casuïstiek uitwisselen en als gevolg daardoor professionaliseren. Omdat intervisie een waardevolle bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van de WPB heeft de Brabantse Opleidingsschool (BOS) een eigen programma voor intervisie opgesteld. Dit programma is een leidraad voor de schoolopleiders en instituutopleiders die betrokken zijn bij de Brabantse Opleidingsschool. Uiteraard staat het iedere school vrij om keuzes te maken in de volgorde van het aangeboden intervisieprogramma en de intervisiemethodieken die gebruikt kunnen worden.

Intervisie voor professionals is een beproefde methode om structureel wat langer stil te blijven staan bij de dagelijkse gang van zaken en ervaringen om daar mogelijk gezamenlijk krachtiger en beter van te worden, verdiepend van te leren en als bijdrage aan goed werk. Goede intervisie vraagt - naast tijd en ruimte - om diepgang, waarbij eveneens de begeleiding ervan een niet te onderschatten factor is (van Doorn&Lingsma, 2012)

Bij het begeleiden van de intervisiegroepen werk je samen aan:

- De ontwikkeling van het reflectief vermogen (reflectie en zelfreflectie);
- De ontwikkeling van het zelfsturend vermogen (van sturing/begeleiding naar zelfsturing);
- Het ontwikkelen van vaardigheden om een intervisiedeelneemer en een intervisiebegeleider te zijn, zoals:
  - het hebben van inbreng;
  - het uitstellen van oordelen;
  - luisteren en belangeloos luisteren;
  - vragen stellen en doorvragen;
  - feedback geven en ontvangen;
  - balans in halen en brengen;
  - onderzoeken en verdiepend leren;
  - het voeren van een dialoog;
- Het vergroten van het vermogen om samen te leren, met en van anderen;
- Het bewust worden van eigen leer- en ontwikkelpunten;
- Het bewust worden van (eigen) helpende en belemmerende overtuigingen.

De bijeenkomsten vinden plaats in een veilige besloten ruimte op de eigen schoollocatie.

Afhankelijk van de inbreng van de deelnemers kunnen verschillende modellen en methodieken ingezet worden.

### **Intervisie**

Intervisie gebeurt in een kleine en besloten leergroep, waarbij een inbreng, kwestie of ervaring van een van de personen het uitgangspunt is, doorgaans werk- of studie gerelateerd.

Op een gestructureerde manier, met gebruik van een intervisiemodel wordt de inbreng vervolgens ontrafeld en in dialoog met elkaar onderzocht.

Vragen stellen, luisteren en eigen oordeel uitstellen zijn hierbij essentiële (leer)vaardigheden.

Door alle personen op de inbreng te laten reflecteren kan er een verbredend en verdiepend leereffect worden bereikt.

### **Voorwaarden voor intervisie**

Veiligheid, vertrouwen en moed, de wil om te leren, om samen te leren, voldoende veiligheid om je zelf open te durven stellen zijn belangrijke voorwaarden bij intervisie. Daarnaast is ook vertrouwen in elkaar; door bijvoorbeeld geheimhouding af te spreken over wat besproken wordt, een belangrijke voorwaarde.

Om eigen gedragingen, regels, inzichten en principes te onderzoeken en of los te laten, is ook moed nodig. Eigenaarschap om mee te willen doen en verantwoordelijkheid te nemen voor zowel het proces als de eigen inbreng, is ook een voorwaarde om een intervisie te laten slagen (van Doorn & Lingsma, 2012).

Het slagen van de intervisie wordt voor een groot deel bepaald door het gedrag van de groepsleden en begeleider tijdens de intervisie.

### **Doel**

Doel van intervisie is het verhogen van de professionele flexibiliteit en veerkracht, leren van ervaringen van de ander en verdiepen op het leerproces van de WPB op de diverse leergebieden. Door te leren van de ervaring van andere collega's kun je

als WPB tóch zelf leren van een situatie die je niet zelf daadwerkelijk ondervonden hebt. Je vergroot met deze leeruitkomsten je eigen handelingsvermogen voor vergelijkbare situaties in de toekomst.

## **Reflectie**

Doel van intervisie is te reflecteren op je eigen handelen, aan de hand van de inbreng van iemand uit de groep.

Hoe zou jij in de geschetste situatie reageren? Welke tools heb je tot je beschikking? Wat zeggen de groepsleden over deze inbreng? Wat kan je van deze inbreng leren? Wat kan je van je groepsleden leren?

Welke alternatieven zijn er om te handelen in de geschetste situatie? Hoe zou ik daar de volgende keer anders mee om kunnen gaan? (practisebased-evidence)

Goede werknemers leren niet alleen door op zichzelf en hun eigen werk te reflecteren en te leren van fouten en vervolgcities, maar ook door die kennis met anderen en de organisatie te delen, door kritische waarom-vragen te stellen en met verbeteracties te komen (Walraven, 2012).

Intervisie kan op die manier niet alleen het leren van individuen faciliteren, maar ook het leren van een organisatie op een hoger plan brengen.

Bij het opleiden van (toekomstige) leraren vindt een aanzienlijk deel van het leren op de werkplek (dan wel stageplek) plaats. Om het ervaringsleren en reflectieleren te ondersteunen wordt intervisie dan ook met name op de werkplek ingezet.

Werkplek-overstijgende intervisie met specifieke thema's kan plaatsvinden tijdens de verdiepingsdagen die in het programma opgenomen zijn.

## **Fasering van de intervisiebijeenkomst**

Bij intervisie wordt er in principe met een methode/intervisiemodel gewerkt om met behulp van een gekozen structuur de inbreng van de WPB te onderzoeken en op de betreffende casus te reflecteren. Een intervisiemodel heeft meestal de vorm van een stappenplan met verschillende fasen:

- De aanloop: tijdens de aanloop wordt de inbreng of kwestie voor de intervisie verkend, afgebakend en gekozen met gebruik van een heldere probleemstelling of onderzoeksvraag.

- Diagnose van het vraagstuk: de intervisiegroep stelt in deze fase verhelderende en verdiepende vragen om de ingebrachte casus inhoudelijk te kunnen doorgronden. De Caluwé en Vermaak (2006, p. 146) spreken daarbij van 'meervoudig kijken' ofwel de kwestie vanuit meerdere perspectieven te belichten. De begeleider zal hier vervolgens één intervisiemodel passend bij de inbreng aandragen. Het model stuurt het proces waarlangs de groep de kwestie hoopt uit te diepen en te analyseren.
- De kern van het vraagstuk: dit is de fase waarin gefocust dient te worden op de kern van het probleem. Op dit moment dient duidelijk te worden wat in de kern de angel van het vraagstuk is. Ofwel waar draait het allemaal om.
- Veranderstrategie en veranderplan: Als het vraagstuk helder is of meer helder is geworden, volgt er, afhankelijk van het gekozen intervisiemodel, de fase van het formuleren van een veranderstrategie of veranderplan. In deze fase worden ook gezamenlijk meerdere alternatieven rondom de oplossing van het vraagstuk onderzocht .
- Afronding: De evaluatiefase, helder krijgen en benoemen wat er door eenieder is geleerd tijdens deze bijeenkomst. Mogelijk ook afspraken maken voor een volgende bijeenkomst.

## Diverse werkvormen voor intervisie

In principe gaat het bij intervisie erom dat de groep met elkaar in gesprek gaat over een specifiek onderwerp. Vaak staan dan recente casuïstiek van de WPB centraal. Het is handig om intervisie volgens een specifiek stramen vorm te geven, zie ook de paragraaf hierboven. Dit om het leereffect te verhogen maar bijvoorbeeld ook om alle aanwezigen de kans te geven zijn of haar kijk op de casus te delen en zo te voorkomen dat slechts een paar WPB actief deelnemen aan het gesprek. Om hier wat meer houvast bij te hebben, zijn intervisiemodellen ontwikkeld. Een intervisiemodel geeft structuur aan een intervisiebijeenkomst. Bovendien regelt een model vaak ook de tijd die intervisie kost, en maakt het gebruik van een model daardoor de bijeenkomst efficiënter en de leeropbrengst groter. Afwisseling van modellen kan een bijeenkomst net wat verrassender maken en daardoor andere leeropbrengsten opleveren. Het is de bedoeling dat er iedere intervisiebijeenkomst tenminste met één intervisiemodel gewerkt wordt. Hieronder een lijst met mogelijke werkvormen voor intervisiebijeenkomsten.

### Opwarmers

- WAAROM VIND JIJ DAT JE DIT HEBT VERDIEND?
- DE HAND
- BELANGRIJK
- EEN GELUKSMOMENTJE
- DE SLEUTEL
- IK BEN

### Modellen

- HET BASISMODEL
- SUCCEFACTOREN
- MORGEN DOE IK HET NOG BETER
- DE KETTING
- VELDEN VAN OORDEELSVORMING
- INCIDENTENMETHODE *nieuw*
- ZES HOEDEN *nieuw*
- BESPREKEN CASUÏSTIEK *nieuw*
- MORELE OORDEELSVORMING *nieuw*

### Andere werkvormen

- KWALITEITENSPEL EN HET JOHARI-VENSTER
- DE TAART
- COAT OF ARMS
- EEN TAS VOL SPULLEN (2)
- HET VERRASSINGSEI
- JE HEBT JE DOELEN BEREIKT

### Afsluiters

- TIP OF TOP
- FIJN DAT JE ERBIJ BENT
- DE VOLGENDE BIJeenKOMST DOEN WE HET NOG BETER

Voor ideeën en suggesties zie: <http://www.petatwijnstra-coaching.nl/intervisie.php>

# Intervisiebegeleiding

Intervisie vindt altijd plaats onder begeleiding. Dit kan de instituutopleider of schoolopleider zijn, maar eventueel ook een WPB zelf.

Naast een sociaal-communicatieve en relationele basishouding zijn de volgende attitudes belangrijk voor de begeleider van de intervisiegroep:

- vertrouwen in leervermogen en leermotivatie;
- acceptatie;
- introspectie;
- empathie;
- belangeloos en oordeelloos zijn;
- open staan voor feedback en anders denkkenden

## Enkele regels als hulpmiddel voor begeleiden van intervisie zijn:

- Wees je eigen leider of geef als een voorzitter leiding aan jezelf;
- Probeer alleen te geven en ontvangen wat je graag wilt geven en ontvangen;
- Let op hindernissen bij jezelf en anderen en geef die storingen voorrang;
- Spreek voor jezelf in de ik-vorm, authentiek en selectief, zonder interpretaties, oordelen en generalisaties.

In de toekomst zal verdere professionalisering m.b.t. intervisie bij BOS opgepakt worden in het algemene professionaliseringsprogramma.

## Visie van de Brabantse Opleidingschool

Intervisie sluit specifiek aan bij een aantal uitgangspunten van de visie van de BOS.

Zo staat bij intervisie samen opleiden centraal. We doen het echt samen.

Intervisie is bij uitstek geschikt om van en met elkaar verdiepend te kunnen leren.

Daarnaast willen wij WPB stimuleren om ook “in elkaars keuken te kijken”.

Ook cruciaal is in onze overtuiging dat fouten maken mág. Wij hanteren de overtuiging dat fouten leermomenten zijn, fouten kunnen zijn zelfs noodzakelijk om groei te faciliteren. Intervisie is een uitgelezen setting om gemaakte fouten in vertrouwelijkheid te bespreken en ervan te leren.

We stimuleren en verwachten dat iedere WPB zelf verantwoordelijkheid neemt voor zijn of haar ontwikkeling. Bij intervisie vragen we dan ook regelmatig om een



persoonlijke inbreng van alle WPB, niet alleen wat betreft de cases, maar we verwachten ook een actieve en coöperatieve houding tijdens de intervisiebijeenkomsten. Respect voor elkaar en veiligheid zijn daarom belangrijke voorwaarden om tijdens de intervisiebijeenkomst te kunnen leren. Op basis van onze visie hebben we daarom de volgende spelregels met betrekking tot intervisie opgesteld.

## Spelregels

- Intervisie vindt plaats op basis van gelijkheid, iedereen die meedoet is gelijkwaardig aan elkaar.
- Samen opleiden is ook echt samen. Ook bij intervisie staat centraal dat we van en met elkaar willen leren, samen het programma vormgeven, naar elkaar luisteren en met elkaar verantwoordelijk zijn voor het slagen van een intervisiebijeenkomst.
- Fouten maken mag – en móet zelfs als je je verder wilt ontwikkelen! Bij intervisie wordt regelmatig besproken wat niet goed is gegaan. Fouten zorgen ervoor dat je kunt leren, en dat je van en met elkaar, dus samen, kunt leren.
- Ook al is iedereen gelijk aan elkaar, uiteraard zijn er onderlinge verschillen. Bij intervisie ga je respectvol om met de onderlinge verschillen tussen elkaar. Alleen in een veilige omgeving kan je leren van elkaar.
- We stimuleren en verwachten dat je zelf initiatief en verantwoordelijkheid neemt voor je eigen ontwikkeling. De nadruk ligt dus op eigenaarschap en een kritisch-onderzoekende houding. Pas als je nieuwsgierig bent naar je eigen leerproces, leer je welke aanpak in een bepaalde situatie het beste werkt voor jou. Intervisie kan je leerrendement verhogen.
- Omdat er bij intervisie ook informatie gedeeld wordt die vertrouwelijk is, is het belangrijk dat de groep veilig is; je deelt geen informatie uit de intervisie met anderen, je deelt geen privé-gegevens met anderen, intervisie moet veilig zijn voor iedereen die meedoet.
- Wanneer je een casus op papier zet, anonimiseer dan de namen van de betrokkenen. Staat een casus op papier, lever de kopie dan na bespreken van de casus weer bij de inbrenger in en delete de casus mocht je hem digitaal hebben ontvangen.

## Bronnen

**Voss, R.** (2018) Verdieping in intervisie: een pleidooi voor vrije professionele ontwikkeling. Raerd: Copy it right.

<https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2019/10/Verdieping-in-intervisie-FC-NHL.pdf>

In R. Klarus, & F. de Beer (Red.), Waar, goed en schoon onderwijs (pp. 82-101). Leusden: ISVW.

**Korthagen, F., & Lagerwerf, B.** (2011). Leren van binnenuit (2e druk). Den Haag: Boom Lemma.

**Simons, R.-J.** (2012). David Kolb Leerstijlen. In M. Ruijters, & R.-J. Simons (Red.), Canon van het leren (pp. 325 - 337). Deventer: Kluwer.

**de Caluwé, L., & Vermaak, H.** (2006). Leren veranderen: Een handboek voor de veranderkundige (2e dr.). Deventer: Kluwer.

**Lingsma, M.** (1999). Aan de slag met Teamcoaching. Baarn: Nelissen.

**Lingsma, M., & Scholten, M.** (2002). Coachen op competentieontwikkeling (4e druk). Soest: Nelissen.

**Walraven, G.** (2012). Reflectieve practitioner (Donald Schön). In M. Ruijters, & R.-J. Simons (Red.), Canon van het leren (pp. 479 - 490). Deventer: Kluwer.

<http://www.petatwijnstra-coaching.nl/intervisie.php>

<http://edukitchen.nl/het-nederlandse-onderwijs-in-drie-doeldomeinen/>