



onderwijs in
goede banen

Brabantse
OpleidingsSchool

Intervisie met studenten binnen BOS



Woord vooraf

Ontwikkelteam Intervisie heeft het onderstaand intervisieplan voor de Brabantse Opleidingschool (BOS) opgesteld. Het streven is om op alle BOS-scholen de intervisiemomenten zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de thema's zoals in dit stuk aan de orde komen.

Intervisie is niet uitsluitend een manier om probleemsituaties onder de loep te nemen. Wij zien intervisie nadrukkelijk ook als een manier om een student in zijn kracht te zetten, benoemen wat er al goed gaat, welke talenten en kwaliteiten iemand hierbij ingezet heeft en te kijken naar groei en ontwikkeling.

Het is aan de individuele scholen om het opgestelde intervisieprogramma aan te laten sluiten bij de leerbehoeftes van de studenten op dat moment en het stageprogramma dat de betreffende studenten doorlopen.

Dit voorstel is dan ook een handreiking van hoe intervisie ingevuld kan worden en wat wenselijk is bij intervisie.

Ons voorstel is een leidraad, geen wetboek.

Wij wensen jullie mooie intervisiebijeenkomsten toe.

Ontwikkelteam intervisie,
John van Aard
Lucas Ederveen
Monique Konings
Mado Remkes

Tilburg, juli 2022

Afkortingen

Om dit document goed te kunnen lezen, hebben we een lijstje gemaakt met veel voorkomende afkortingen die in dit document gebruikt worden.

SO = Schoolopleider (voorheen OD/opleidingsdocent)
IO = Instituutopleider (voorheen FCD/FontysContactDocent)
WPB = Werkplekbegeleider (voorheen SPD/SchoolPracticumDocent)
BOS = Brabantse Opleidingschool

Inhoud

Woord vooraf	2
Inhoud	3
Inleiding	4
Wat is intervisie?	5
Waar werk je aan bij intervisie?	5
Voorwaarden voor intervisie	5
Doel van intervisie	7
Intervisie en werkpleklers	8
Begeleiding van intervisie	8
Enkele regels als hulpmiddel voor begeleiden van intervisie zijn:	8
Reflectiemodellen	9
Het reflectiemodel van Korthagen	9
Reflecteren volgens het STARRT-model	9
Reflecteren volgens het ABCD(EF)-model	11
Intervisiemodellen en -methodieken	12
Fasering van de bijeenkomsten	12
Diverse werkvormen	13
Opwarmers	13
Modellen	13
Andere werkvormen	13
Afsluiters	14
Intervisie binnen BOS	15
Visie	15
Spelregels	16
Praktische afspraken	17
Intervisieprogramma	19
Schoolbijeenkomsten	19
Verdiepingsmiddagen	20
Bibliografie	21

Inleiding

Intervisie voor studenten is een methode om van en met elkaar te leren over het werkveld. Omdat intervisie een waardevolle bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling en opleiding van onze studenten, heeft de Brabantse Opleidingschool (BOS) een eigen programma voor intervisie opgesteld. Dit programma is een leidraad voor de schoolopleiders (SO) en instituutopleiders (IO) die betrokken zijn bij de BOS. Uiteraard staat het iedere school vrij om keuzes te maken in de volgorde van het aangeboden intervisieprogramma en de intervisiemethodieken die gebruikt kunnen worden. Het doel is wel dat alle BOS-studenten tijdens hun opleiding een aantal intervisiebijeenkomsten bij hebben gewoond en op het grootste deel van de behandelde thema's volgens dit programma hebben kunnen reflecteren.

Wat is intervisie?

Intervisie voor professionals en studenten 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).

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 studiegerelateerd. 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.

De bijeenkomsten vinden plaats in een veilige besloten ruimte zoals een klaslokaal. Uit praktische overwegingen kunnen sommige bijeenkomsten ook online gepland worden. Afhankelijk van de inbreng van de deelnemers kunnen verschillende modellen en methodieken ingezet worden.

Waar werk je aan bij intervisie?

Bij het begeleiden van de intervisiegroepen werk je samen aan:

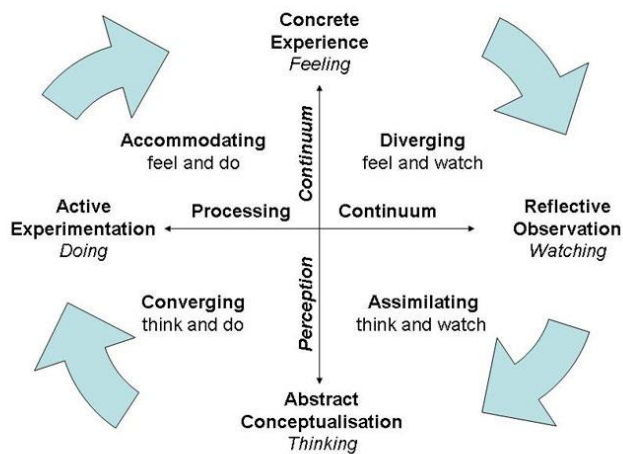
- de ontwikkeling van het reflectief vermogen (reflectie en zelfreflectie);
- de ontwikkeling van het zelfsturend vermogen (van sturing/begeleiding naar zelfsturing);
- het ontwikkelen van vaardigheden om een intervisiedeelner en een intervisiebegeleider te zijn, zoals:
 - het hebben van inbreng;
 - 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.

Voorwaarden voor intervisie

Veiligheid, vertrouwen en moed, de wil om te leren, om samen te leren en voldoende veiligheid ervaren 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. Omdat intervisie een verplicht onderdeel van ieders opleiding is, kunnen termen als 'samen leren' en 'eigenaarschap' weerstand opwekken bij de studenten. Dan speelt soms mee dat de angst om te leren groter is dan de wil om te leren.



Figuur 1: De leerproces gecombineerd met de leerstijlen van Kolb

Doel van intervisie

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 student, op de diverse leergebieden. Ook wordt tijdens intervisie de koppeling tussen theorie en praktijk gelegd. Door te leren van de ervaring van andere studiegenoten, kun je als student tóch zelf leren van een situatie die je niet zelf daadwerkelijk ondervonden hebt. Je vergroot met deze leeruitkomsten je eigen handlingsvermogen voor vergelijkbare werksituaties in de toekomst.

Door intervisie te faseren en rondom thema's te laten plaatsvinden, passend bij de stages en gemiddelde leervragen, proberen we met het intervisieprogramma tegemoet te komen aan en aan te sluiten op de persoonlijke ontwikkelbehoeftes van de student. Samen opleiden is hier dan ook echt samen, leren van en met elkaar.

Intervisie en werkplekieren

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.

Begeleiding van intervisie

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 denken.

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;
- urgente zaken kunnen altijd voorrang krijgen, wanneer je als intervisiebegeleider inschat dat dit gewenst is.

Reflectiemodellen

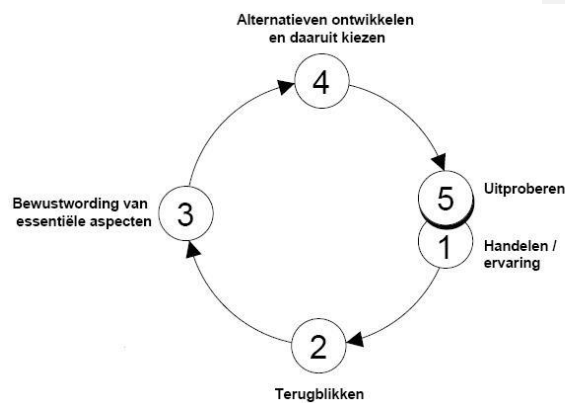
Doel van intervisie is te reflecteren op je eigen handelen, aan de hand van de inbreng van iemand uit de groep.

Er zijn verschillen modellen die het proces van reflecteren beschrijven. Hieronder beschrijven we drie mogelijke reflectiemodellen.

Met opmerkingen [RMv1]: Deze zin toegevoegd

Het reflectiemodel van Korthagen

- Hoe zou jij in de geschetste situatie reageren?
- Welke tools heb je tot je beschikking?
- Wat zeggen de groepsgenoten over deze inbreng?
- Wat kan je van deze inbreng leren?
- Wat kan je van je groepsgenoten leren?
- Welke alternatieven zijn er om te handelen in de geschetste situatie?
- Hoe zou ik daar de volgende keer anders mee om kunnen gaan? (practicebased-evidence).



Figuur 2: Reflectiemodel van Korthagen

Reflecteren volgens het STARRT-model

De Starrt-methode bestaat uit 6 stappen:

S = situatie
T = taak
A = activiteiten
R = resultaat
R = reflectie
T = toepassen

Situatie

Beschrijf een/meerdere concrete beroepssituaties zo duidelijk mogelijk.

- Wat was de situatie?
- Waar en wanneer vond die situatie plaats?
- Wie waren erbij betrokken?
- Welke kerncompetenties stonden centraal?
- Wat was de mate van zelfsturing?
- Wat boeide en belemmerde je?

Taak

Beschrijf nauwkeurig jouw taak of functie in die situatie.

- Wat was jouw taak?
- Wat wilde je bereiken?
- Wat was je verantwoordelijkheid?

Activiteiten/actie

Beschrijf concreet de acties die je hebt ondernomen.

- Welke acties heb je gepland en uitgevoerd?
- Welke middelen en materialen heb je gebruikt?
- Wat hielp je en wat belemmerde je?
- Hoe was het gedrag van anderen?
- Hoe heb je gereageerd op het gedrag van anderen?

Resultaat

Beschrijf wat je hebt bereikt.

- Wat zijn de resultaten?
- Welke kennis, vaardigheden en houding heb je toegepast?
- Welke keuzes heb je gemaakt en waarom?
- Ben je tevreden over de kwaliteit van je handelen?

Reflectie

Reflecteer op je eigen handelen.

- Hoe kijk je terug op deze situatie?
- Op welke manier zijn je competenties verder ontwikkeld? (kerncompetenties stage en school)
- Wat lukte goed?
- Wat zou je anders doen?
- Wat heb je geleerd?
- Welke competenties wil je verder ontwikkelen?

Toepassen

Beschrijf hoe je het geleerde kunt toepassen in andere, meer complexe situaties.

- Wat ga je anders doen door je nieuwe inzichten?
- Welke leerdoelen neem je mee voor opleiding?
- In welke situaties wil je het toepassen?
- Welke mogelijkheden heb je tot je beschikking?

Reflecteren volgens het ABCD(EF)-model

Ook het ABCD(EF)-model bestaat uit 6 stappen:

A = aanleiding: Wat is er gebeurd?

B = belangrijk: Wat was belangrijk voor je?

C = conclusie: Welke conclusie trok je over hoe te handelen?

D = doen: Handelde je ook zo of deed je iets anders?

E = effect: Wat was het effect van wat je deed?

F = Ben je tevreden over hoe je hebt gehandeld? Klopte je analyse? Wat had je anders kunnen doen?

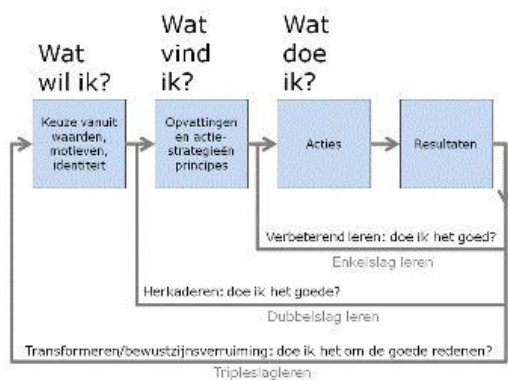
Goede werknemers leren niet alleen door op zichzelf en hun eigen werk te reflecteren en te leren van fouten en vervolgacties, maar ook door die kennis met anderen en de organisatie te delen, door kritische waarom-vragen te stellen en met verbeteracties te komen (Walraven, 2012). Intervisie kan op die manier niet alleen het leren van individuen faciliteren, maar ook het leren van een organisatie op een hoger plan brengen.

Interviessimodellen en -methodieken

Fasering van de bijeenkomsten

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

- **De introductiefase:** 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 interviessimodel 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 verbeterplan:** als het vraagstuk helder is of meer helder is geworden, volgt er, afhankelijk van het gekozen interviessimodel, 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.



Figuur 3: Transformationeel leren Lingsma en Scholten

Diverse werkvormen

In principe gaat het er bij interventie om dat de groep met elkaar in gesprek gaat over een specifiek onderwerp. Vaak staan dan recente casuïstiek van de student(en) centraal. Het is handig om interventie volgens een specifiek stramen vorm te geven, zie ook 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 studenten actief deelnemen aan het gesprek. Om hier wat meer houvast bij te hebben, zijn interventiemodellen ontwikkeld. Een interventiemodel geeft structuur aan een interventiebijeenkomst. Bovendien regelt een model vaak ook de tijd die interventie kost, en maakt het gebruik van een model daardoor de bijeenkomst efficiënter en de leeropbrengst groter. Het kan interessant zijn om diverse interventiemodellen te gebruiken, bijvoorbeeld om voorspelbaarheid (saaiheid) te voorkomen, maar ook om aan de verschillende leerbehoeften en manieren van leren van studenten tegemoet te komen. Afwisseling van modellen kan een bijeenkomst net wat verrassender maken en daardoor andere leeropbrengsten opleveren. Bovendien kan een model houvast geven aan de student, wanneer deze in de interventiegroep de beginnende procesbegeleider is. Het is de bedoeling dat er iedere interventiebijeenkomst ten minste met één interventiemodel gewerkt wordt.

Hieronder een lijst met mogelijke werkvormen voor interventiebijeenkomsten met meteen een directe link naar een site voor meer uitleg over deze werkvorm.

Opwarmers

- [WAAROM VIND JIJ DAT JE DIT HEBT VERDIEND?](#)
- [DE HAND](#)
- [BELANGRIJK](#)
- [EEN GELUKSMOMENTJE](#)
- [DE SLEUTEL](#)
- [IK BEN](#)

Modellen

- [HET BASISMODEL](#)
- [SUCCESFACTOREN](#)
- [MORGEN DOE IK HET NOG BETER](#)
- [DE KETTING](#)
- [VELDEN VAN OORDEELSVORMING](#)
- [INCIDENTENMETHODE](#)
- [ZES HOEDEN](#)
- [BESPREKEN CASUÏSTIEK](#)
- [MORELE OORDEELSVORMING](#)

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](#)

Je kunt bijvoorbeeld ook het kwaliteitenspel spelen met de studenten zodat zij meer inzicht krijgen in hun eigen handelen en denken en dat van anderen.

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

Intervisie binnen BOS

Visie

- Intervisie sluit specifiek aan bij een aantal uitgangspunten van de visie van de BOS. Zo staat bij interventie samen opleiden centraal. We doen het echt **samen**. Intervisie is bij uitstek geschikt om van en met elkaar verdiepend te kunnen leren. Intervisie vormt dan ook een verplicht onderdeel van het curriculum van de BOS-studenten binnen de school waar ze op dat moment stagelopen (schoolbijeekomsten).
- Daarnaast willen wij studenten stimuleren om ook 'in elkaars keuken te kijken' en gebruik maken van de **diversiteit** binnen BOS. Daarom zullen wij op enkele verdiepingsmiddagen BOS-breed interventie aanbieden. Dit om van elkaar te leren, maar ook om over elkaars stageschool te leren. Op deze manier willen we faciliteren dat de student zich kan ontwikkelen tot een professional met een brede kijk op onderwijs. Bovendien willen we de student zo faciliteren inzicht te krijgen in de groei van ieders professionele identiteit: wie ben ik als leraar en welk types scholen passen daardoor goed bij mij? Ook willen we de studenten meegeven wat de overeenkomsten en verschillen zijn tussen alle BOS-scholen. Dit draagt bij aan het inzicht welke BOS-school goed aansluit bij een volgende stap in de opleiding, passend bij de leerbehoefte en ambitie van de student (**ontwikkelingsgerichte aanpak**).
- Ook cruciaal is het onze overtuiging dat **fouten maken mag**. Wij hanteren de overtuiging dat fouten leermomenten zijn, fouten kunnen zelfs noodzakelijk zijn 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 student zelf **verantwoordelijkheid** neemt voor zijn of haar 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.
- Bij alle betrokkenen verwachten we **commitment** om de ambities en visie van de BOS te realiseren. Deelname aan de interventie is dus niet vrijblijvend voor studenten. Van de begeleiders verwachten we dat ze in de praktijk laten zien wat we in de missie en visie beschreven (voorbeeldgedrag, 'practice what you preach').

Spelregels

Op basis van bovenstaande visie van BOS hebben we voor de studenten en de begeleiders van de intervisie onderstaande spelregels met betrekking tot intervisie opgesteld.

- Iedereen die meedoet aan de intervisie, is **gelijkwaardig** aan elkaar.
- We luisteren naar elkaar en zijn met elkaar verantwoordelijk voor het slagen van een intervisiebijeenkomst. We verwachten dan ook een **actieve en coöperatieve houding** tijdens de intervisiebijeenkomsten.
- Als iemand bespreekt wat niet goed is gegaan, is steeds het uitgangspunt dat **fouten ervoor zorgen dat we kunnen leren**, van onze eigen en andermans fouten.
- We gaan altijd **respectvol om met onderlinge verschillen** en creëren een veilige omgeving; alleen dan kun je leren van elkaar.
- De **persoonlijke inbreng van alle studenten** staat centraal omdat er bij intervisie ook informatie gedeeld wordt die **vertrouwelijk** is, is het belangrijk dat de groep veilig is.
 - We delen geen informatie of privé-gegevens over deelnemers aan de intervisie met anderen.
 - Wanneer we een casus op papier (of in een digitaal stuk) zetten, anonimiseren we de namen van de betrokkenen.
 - Als een casus op papier staat, leveren we de kopie na bespreken van de casus weer bij de inbrenger in (en deleten we de casus, mochten we deze digitaal hebben ontvangen.)
 - Mocht je een casus mondeling inbrengen, gebruik dan ook geen herleidbare namen.
- Je schrijft van iedere bijeenkomst een **kort verslag**. Je maakt met je schoolopleider een afspraak over al dan niet delen van deze reflecties (in vertrouwen). Deze verslagen bewaar je bij elkaar.
- De intervisiebijeenkomsten zijn **verplicht**. Je schrijft aan het eind van je studiejaar een terugblik op hoe je de intervisie hebt ervaren. Deze terugblik neem je op in je stageverslag.
- Je maakt eveneens actief vanuit de intervisie een **koppeling naar de theorie** over de besproken thema's.

Praktische afspraken

Begeleiding

Intervisie vindt altijd plaats onder begeleiding. Dit kan de IO of SO zijn, maar eventueel ook een hogerejaars of masterstudent. Ook een WPB'er kan eventueel optreden als procesbegeleider van een intervisiebijeenkomst. In de toekomst zal verdere professionalisering met betrekking tot intervisie bij BOS opgepakt worden in het algemene professionaliseringsprogramma.

Schoolbijeenkomsten versus verdiepingsmiddagen

Op elke school binnen BOS vindt intervisie plaats binnen de zogenoemde schoolbijeenkomsten. Daarnaast kan werkplek-overstijgende intervisie met specifieke thema's plaatsvinden tijdens de verdiepingsmiddagen die in het programma van BOS opgenomen zijn (ongeveer eenmaal per kwartaal). Deze worden BOS-breed georganiseerd door Ontwikkelteam Programma. Zie pagina 19 voor meer informatie over het specifieke intervisieprogramma voor de schoolbijeenkomsten en verdiepingsmiddagen.

Frequentie en samenstelling intervisiegroep

De intervisie-momenten vinden plaats op basis van de jaarplanning, op een aantal vaste momenten per jaar. Deze momenten worden vastgesteld door de SO. Bij de planning wordt gekeken naar het aantal studenten dat op een bepaald moment stage loopt, welke stage dat is, en waar in het traject de dan aanwezige studenten zitten. De intervisie vindt in principe 1x per maand plaats voor eerste en tweedejaars studenten en minoren; ook de intervisiebijeenkomst voor hogerejaars studenten en masterstudenten zal eens per maand plaats vinden. De SO en IO maken onderling afspraken wie bij welke bijeenkomst aanwezig zal zijn.

Hoewel alle studenten elk studiejaar tegen verschillende zaken aanlopen, kunnen de studenten van de verschillende fasen wel degelijk ook van elkaar leren. Daarom is het aan te raden af en toe de studenten van verschillende stagefasen bij de intervisiebijeenkomsten te mixen.

Groepsgrootte

Het is wenselijk de intervisie te laten plaatsvinden in groepen van 6-10 studenten. Zijn de groepen groter, dan is het aan te raden de groep te splitsen om de veiligheid te waarborgen en elke student de mogelijkheid geven actief aan de bijeenkomst mee te doen. De BOS-brede verdiepingsmiddagen hebben verschillende invullingen, ook hier zal met enige regelmaat met casuïstiek gewerkt worden. Werkvormen hiervoor kunnen gekozen worden uit de lijst intervisiemodellen.

Inzet afstudeer- en masterstagiairs

Na een aantal bijeenkomsten voor eerste en tweedejaars studenten nemen de afstudeerstagiairs en masterstudenten het over van SO en IO en bereiden zij de inhoud voor van de intervisiebijeenkomsten voor de lagerejaars studenten en minoren. Hiervoor kiezen zij een bij hun passend intervisiemodel uit de lijst met suggesties. De begeleiding van een intervisieroep is voor afstudeerstagiairs en masterstudenten zeer leerzaam en geeft hen kans om zich op gelijk niveau in een veilige omgeving te kunnen ontwikkelen. IO en/of SO zijn als back-up wel aanwezig bij deze bijeenkomst.

Deeltijd- en masterstudenten

Omdat deeltijdstudenten en ook de masterstudenten vaak op andere dagen stagelopen dan de voltijdstudenten, kunnen zij waarschijnlijk niet vaak aansluiten bij de reguliere intervisiebijeenkomsten. Zij kunnen aansluiten bij een intervisiebijeenkomst als zij daartoe de kans zien, ongeacht stagefase van de andere aanwezigen bij de intervisiebijeenkomst. Zij kunnen dan mogelijk de rol van procesbegeleider op zich nemen, of bij het bespreken van de casus actief de link leggen met de theorie die relevant is voor de casus die besproken wordt. We onderzoeken ook de mogelijkheid een online intervisiemoment te organiseren voor studenten die niet kunnen deelnemen aan de reguliere intervisiebijeenkomsten.

Rouleren

Mogelijk kunnen ervaren IO'ers en SO'ers binnen de BOS rouleren om op deze manier individuele expertises tot hun recht te laten komen en andere intervisiegroepen te verrijken.

Intervisieprogramma

Schoolbijeenkomsten

Twee à drie sessies met generieke thema's, relevant voor de specifieke schoolcontext	
<p>- schoolcultuur, kaders, stagebegeleiders (WPB, SO en IO), survivalzaken (materialen, boeken, inlog, Magister, kopiëren, etc.)</p> <p>- tweetal casussen (voorbeelden uit recente praktijk; anoniem, veilig) waarbij studenten samen hun positie en handelen bepalen en verwoorden. Bevindingen toetsen aan wat de school als 'gewenste lijn' ziet → studenten helpen de school te leren kennen. Ook de ruimte voor verschillen benoemen.</p>	
Stagetrject	Voorbeelden van relevante thema's, waarbinnen studenten zelf hun casussen in kunnen brengen;
<p>Jaar 1 Jaar 2 Minoren Masters (P1/P2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - eerste observatie indrukken; wat zie je goed en minder goed gaan, wat zou je zelf anders willen doen en waarom - professionele afstand en nabijheid t.o.v. leerlingen - rol van docent - 'wie ben ik' als docent - verkenning van school (wat is er nodig om een school te runnen – verruiming van blik) - balans werk-studie-privé - klassenmanagement - stijl van lesgeven - consequent zijn - escalatieladder
<p>Jaar 3 Jaar 4 Masters (P3/P4/P5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - differentiëren - correctiewerk - soorten leerlingen/leerstijlen - vertrouwensband met leerlingen - collegialiteit / inzetbaarheid / vakgroep - kwaliteiten / SWOT - balans werk-studie-privé - ouderavonden - administratie - tijdmanagement - samenwerkend leren - rechtspositie

Verdiepingsmiddagen

Het plan bestaat om tijdens de BOS-brede verdiepingsmiddagen in de toekomst ook af en toe ruimte in te lassen voor bijeenkomsten met een intervisie-setting. Omdat studenten eerst zullen moeten wennen aan hun stageschool en de ontwikkeling van hun professionele zekerheid en zelfbeeld, zal intervisie in eerste instantie plaatsvinden op de eigen stageschool. Wanneer studenten zich meer zeker voelen over hun rol en het reilen en zeilen in de eigen stageschool, is het interessant om de horizon te gaan verbreden en BOS-breed tijdens de verdiepingsmiddagen een intervisiebijeenkomst bij te wonen. Dit kan meteen een mooie opstap zijn bij het zoeken naar een nieuwe stageplaats voor het volgende studiejaar van de student. Wij hopen op die manier te stimuleren dat studenten 'binnenboord' blijven bij de BOS.

Bibliografie

- Caluwé, L. I. A. de, & Vermaak, H. (2006). *Leren veranderen: een handboek voor de veranderkundige. Compleet herziene versie*. Kluwer.
- Korthagen, F. A. J., & Lagerwerf, B. (2011). *Leren van binnenuit: Kwaliteit en inspiratie in het onderwijs*. Boom Lemma uitgevers.
- Lingsma, M. (2018). *Aan de slag met teamcoaching*. Boom.
- Lingsma, M., & Scholten, M. (2001). *Coachen op competentieontwikkeling*. Boom Nelissen.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner: Toward a new design for teaching and learning in the professions*. Jossey-Bass.
- Simons, R. J., & Ruijters, M. C. P. (2012). David A. Kolb-Leerstijlen. In *Canon van het leren* (pp. 325-337). Vakmedianet Management B. V.
- Simons, R. J., & Ruijters, M. C. P. (2012). David A. Kolb-Leerstijlen. In *Canon van het leren* (pp. 479-490). Vakmedianet Management B. V.
- Sprakel, T. (d.d.) Het Nederlandse onderwijs in drie doeldomeinen [Blog post] Retrieved from: <http://edukitchen.nl/>
- Twijnstra, P. (d.d.). Coaching training intervisie [Blog post] Retrieved from: <http://www.petatwijnstra-coaching.nl/>
- Voss, R. (2018). *Verdieping in intervisie: En een pleidooi voor vrije professionele ontwikkeling*. Retrieved from: [https://www.platformsamenoopleiden.nl/Reflecteren met het ABCD-reflectiemodel \(inclusief voorbeeld\) \(scribbr.nl\)/ccb3ef6b7aa5b52ade750e07291c8d6b97111c68.pdf](https://www.platformsamenoopleiden.nl/Reflecteren%20met%20het%20ABCD-reflectiemodel%20(inclusief%20voorbeeld)%20(scribbr.nl)/ccb3ef6b7aa5b52ade750e07291c8d6b97111c68.pdf) (wikiwijs.nl)