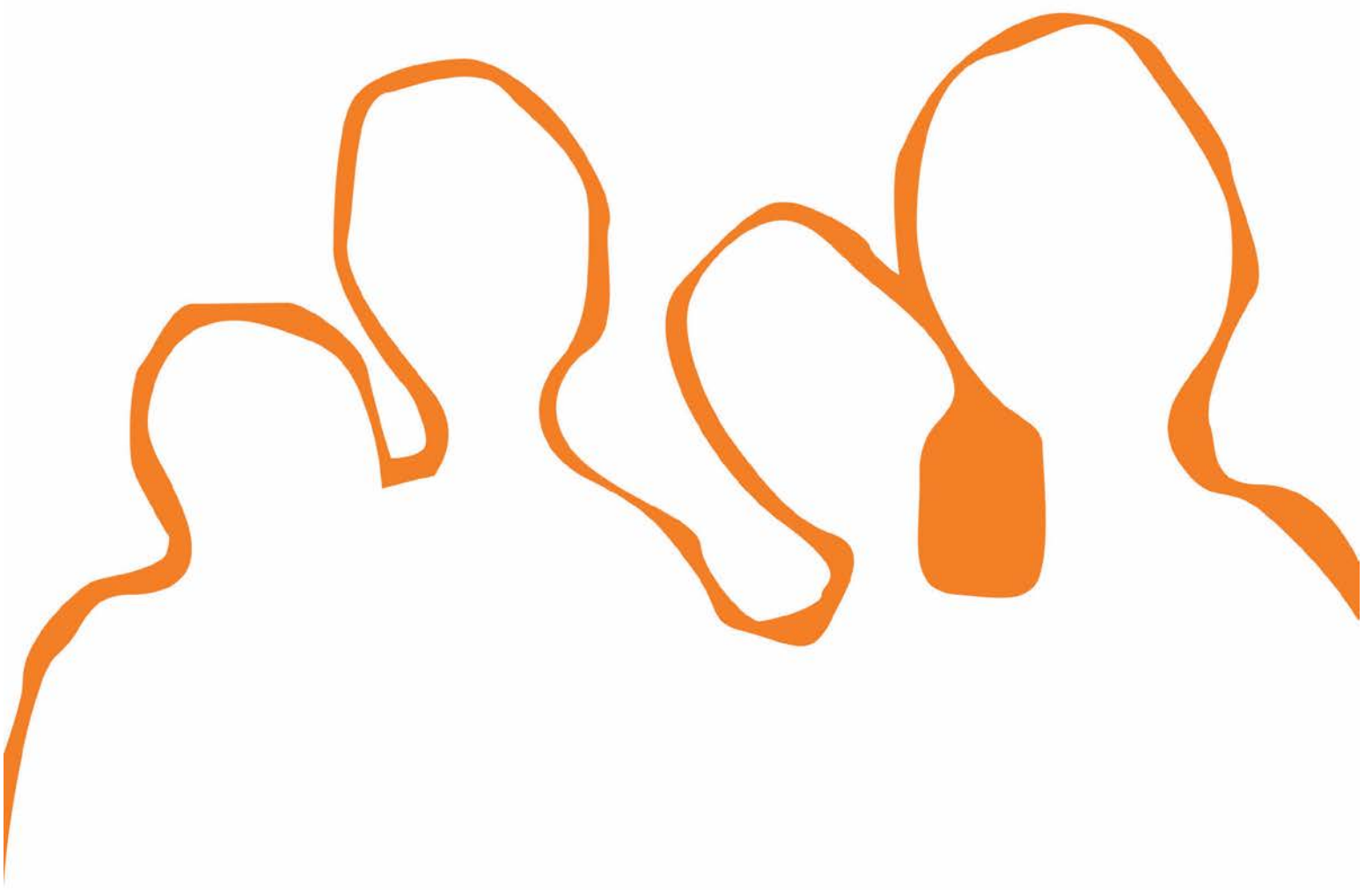


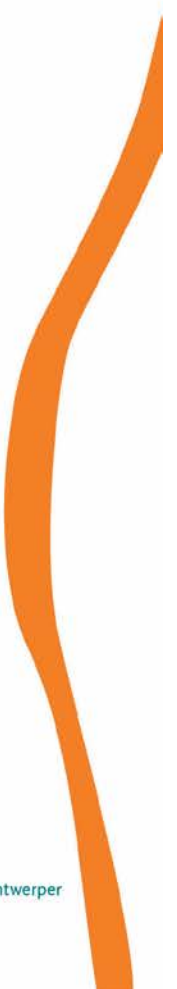


Intervisie.

Kan dat straks even?

Auteur gegevens Praktijkonderzoek
ENSO-PGOR
Inge Weijs
S1037192
BDCD 2010
inge.weijs@windesheim.nl
Juni 2012
Onderzoeksbegeleider: Drs. C. Köhler

Bron: Martine Weijs, Grafisch Ontwerper



Inhoudsopgave

	Pagina
Samenvatting	4
Hoofdstuk 1: inleiding	5
1.1 De aanleiding van het onderzoek	5
1.2 Doel van het onderzoek	5
1.3 Centrale vraagstelling	5
1.4 Onderzoeksvragen en deelvragen	6
Hoofdstuk 2: theoretisch kader	7
2.1 Wat is effectieve intervisie?	7
2.1.1 Definitie van intervisie	7
2.1.2 Het ijsbergmodel en leren	8
2.1.3 Leren binnen een lerende organisatie	9
2.2 Doel van intervisie	9
2.3 Wat zijn volgens de literatuur voorwaarden om intervisie effectief te kunnen inzetten?	9
2.3.1 Voorwaarden voor een effectieve intervisiegroep	10
2.3.2 Bevorderen van randvoorwaarden	11
2.4 Samenstelling en dynamiek van een intervisiegroep	11
2.5 Welke methodieken van intervisie zijn terug te vinden in de literatuur?	12
2.5.1 10-stappenmethode	12
2.5.2 5-stappenmethode	12
2.5.3 Intervisiespel	12
Hoofdstuk 3: opzet praktijkonderzoek	13
3.1 Onderzoeksvorm	13
3.2 Doelgroep van het onderzoek	13
3.3 Triangulatie en validiteit	13
3.4 Communicatie over het onderzoek	13
3.5 Instrumenten voor het verzamelen van gegevens	13
Hoofdstuk 4: resultaten onderzoek	15
4.1 Resultaten onderzoeksvraag 2	15
4.1.1 Uitkomsten persoonlijke randvoorwaarden	15
4.1.1 Uitkomsten praktische randvoorwaarden	15
4.1.2 Uitkomsten inzetten randvoorwaardelijke zaken	16
4.1.2 Uitkomsten 10-stappenmethode	17
4.1.2 Uitkomsten 5-stappenmethode	18
4.1.2 Uitkomsten Intervisiespel	18
4.1.2 Uitkomsten schaalwaardering	19
4.2 Resultaten onderzoeksvraag 3	19
4.2.1 Resultaten beleid Albert Schweitzerschool	19

4.2.2	Wat is het beleid van stichting Aves ten aanzien van intervisie?	20
	Uitkomsten intervisie stichting Aves	21
	Uitkomsten beleid stichting Aves	21
	Uitkomsten ervaring teams en directie stichting Aves	21
	Uitkomsten gebruik methodieken stichting Aves	21
4.2.3	Uitkomsten ontstaan beleid Albert Schweitzerschool	21
4.2.4	Uitkomsten doel beleid Albert Schweitzerschool	22
4.2.5	Uitkomsten doel beleid team Albert Schweitzerschool en stichting Aves	22
Hoofdstuk 5: conclusie		23
5.1	Conclusies centrale vraagstelling en onderzoeksvragen	23-24
5.2	Aanbevelingen en discussie	25
Literatuurlijst		26
Bijlagen		27
	Bijlage 1: vragenlijst pilotgroep	27
	Bijlage 2: brainstorminformatiebijeenkomst pilotgroep	28
	Bijlage 3: vragenlijst diepte-interview directrice	29
	Bijlage 4: enquête stichting Aves	30

Samenvatting

Intervisie is volgens de literatuur een belangrijk instrument om jezelf als leerkracht te professionaliseren. In de literatuur komt steeds terug dat professionaliseren een belangrijk onderdeel is, in het bijzonder in beroepen waar communicatie tussen mensen van wezenlijk belang is.

In dit onderzoek wordt onderzocht welke intervisiemethode aansluit bij het team van de Albert Schweitzerschool in Emmeloord. Stammes (2007) en Hendriksen (2007) zeggen dat intervisie goed te gebruiken is als instrument voor professionalisering. Intervisie is een vorm van leren. Bolhuis beschrijft (1999) dat er verschillende manieren zijn voor leren. Intervisie is een manier van leren in een kleine groep. Dit leren past binnen een lerende organisatie. Volgens Senge (1992) is een lerende organisatie een organisatie die in staat is zich steeds te verbeteren, te vernieuwen en te ontwikkelen. Door intervisie structureel in te zetten als professionaliseringsinstrument, komt men tot leren.

Voor het team van de Albert Schweitzerschool is het van belang dat er een duidelijk werkbaar instrument wordt gekozen voor intervisie die effectief is en werkelijk het leren bevordert. In dit onderzoek worden randvoorwaarden onderzocht die horen bij effectieve intervisie.

De uitkomst van dit onderzoek laat zien dat het intervisiespel (Schlundt & Zwiers-Peels, 2010) het hoogst gewaardeerd wordt en daarmee het beste aansluit bij het team van de Albert Schweitzerschool. De schaalwaardering op een schaal van 1 tot en met 10 die de leerkrachten toekennen aan het intervisiespel, komt op een gemiddelde van een 8,3. Daarnaast laat het onderzoek zien dat randvoorwaarden pas in te zetten zijn als intervisie goed is geïmplementeerd binnen de school en er een juiste methodiek gekozen is.

Hoofdstuk 1: inleiding

1.1 De aanleiding van het onderzoek

Dit onderzoek gaat over een team van een basisschool in een jonge woonwijk in Emmeloord. Op deze school werkt een team met zevenentwintig leerkrachten. De onderzoeker heeft op deze school twee functies; leerkracht en lid van het managementteam als bovenbouwcoördinator. Vier keer per jaar heeft het team intervisie. Twee keer begeleid en twee keer zelfstandig in vijf groepen die door de directrice gemaakt zijn.

Deze groepen zijn heterogeen. De directrice heeft bewust gelet op een gedifferentieerde samenstelling van de intervisiegroepen (qua leeftijd, ervaring in het onderwijs en de bouw waarin men werkzaam is). De reden van deze gedifferentieerde groepen is dat er op deze manier optimaal gebruik gemaakt kan worden van verschillen in de groepen, waardoor er een groter leerrendement ontstaat.

Binnen de school is er veel verloop. Elk jaar nemen leerkrachten afscheid; bijvoorbeeld wegens leeftijd, mobiliteit of een baan buiten het onderwijs. Het gevolg hiervan is dat er telkens nieuwe leerkrachten in het team komen. Het is voor de directrice dan ook lastig om vaste intervisiegroepen te maken. De school werkt nu vier jaar met intervisie volgens de socratische methodiek. De focus ligt bij de socratische methode veel op het verdiepen van het denken en handelen van een groep professionals. Er wordt een casus ingebracht, welke als 'instrument' fungeert in het verdiepingsproces van de groep. Het doel van heterogene groepen is een zo breed mogelijke kijk op de ingebrachte casus. Uit vooronderzoek is gebleken dat deze methodiek niet aansluit bij het team van de Albert Schweitzerschool. De Socratische methodiek is een methodiek die beter aansluit bij gevorderde groepen.

Op de jaarlijkse studiedag worden de ervaringen van het team van de Albert Schweitzerschool (AS) rondom de intervisie van het afgelopen jaar geëvalueerd. Hierbij geeft de directrice nog eens uitleg over waarom intervisie zo belangrijk is in de eigen individuele werksituatie. Tijdens deze evaluatie wordt benadrukt dat intervisie een meerwaarde is voor de persoonlijke ontwikkeling. Leerkrachten worden aan het denken gezet over hun eigen handelen.

In het afgelopen schooljaar heeft de onderzoeker van negen leerkrachten gehoord dat zij het doel en de meerwaarde van intervisie niet begrijpen en dat zij niet tevreden zijn over de socratische methode.

Naar aanleiding van deze uitspraken is er een vooronderzoek (nulmeting) gedaan door de onderzoeker. Het resultaat staat hieronder beschreven. Uit de nulmeting kwam naar voren dat het team moeite heeft met:

- *Het inbrengen van een casus, waarbij het gaat om hun professionele handelen.*
- *De motivatie om aan intervisie deel te nemen is gering, omdat men de methode niet begrijpt.*
- *De meerwaarde van intervisie is voor hen niet duidelijk.*

In gesprekken met het team en de onderzoeker kwam naar voren dat het team moeite heeft om de juiste balans te vinden tussen de tijd die intervisie kost en de opbrengsten die het oplevert. Leerkrachten geven te kennen dat deze opbrengsten minimaal zijn voor hen en dat ze hierdoor niet gemotiveerd worden voor intervisie.

1.2 Doel van het onderzoek

Met dit onderzoek zullen de interventies onderzocht worden waardoor het team gemotiveerd raakt om actief aan intervisie deel te nemen. Onderzocht wordt welke intervisiemethode het beste aansluit bij het team van de AS met als doel het laten inzien van de meerwaarde van intervisie op de professionaliteit van het team; waardoor we kunnen spreken over een lerende organisatie.

1.3 Centrale vraagstelling

"Welke intervisiemethode is het meest geschikt voor het team van de Albert Schweitzerschool?"

1.4 Onderzoeksvragen en deelvragen

Onderzoeksvraag 1:

Wat zegt de nationale en internationale literatuur over kenmerken van effectieve intervisie?

Deelvragen:

- *Wat is effectieve intervisie?*
- *Welke methodieken van intervisie zijn er?*
- *Wat zijn volgens de literatuur voorwaarden om intervisie effectief in te kunnen zetten?*

Onderzoeksvraag 2:

Aan welke randvoorwaardelijke zaken hebben de leerkrachten van de Albert Schweitzerschool behoefte om gemotiveerd deel te nemen aan intervisie?

Deelvragen:

- *Aan welke randvoorwaardelijke zaken dient intervisie te voldoen?*
- *Aan welke randvoorwaardelijke zaken hebben de leerkrachten behoefte?*
- *Hoe kunnen de leerkrachten zelf deze randvoorwaardelijke zaken inzetten/scheppen bij de intervisiemomenten?*

Onderzoeksvraag 3:

Wat is het beleid van de Albert Schweitzerschool ten aanzien van intervisie?

Deelvragen:

- *Wat is het beleid van de Albert Schweitzerschool ten aanzien van intervisie van het team?*
- *Op wat voor manier is dit beleid van intervisie tot stand gekomen?*
- *Welk doel heeft intervisie in dit beleid?*
- *Is het team op de hoogte van het doel van intervisie van het beleid?*
- *Wat is het beleid van stichting Aves ten aanzien van intervisie?*

Hoofdstuk 2: theoretisch kader

2.1 Wat is effectieve intervisie?

Intervisie is in de loop van de jaren zeventig van de vorige eeuw tot ontwikkeling gekomen. Het is op een bijzondere manier ontstaan. In de jaren zeventig wilden veel mensen gebruik maken van een therapeut, omdat zij tegen een probleem aan liepen. Op dat moment waren er therapeuten tekort en ontstonden er lange wachtlijsten. De therapeuten wisten niet goed wat ze met deze lange wachtlijsten moesten doen. Op dat moment is de "wachtkamertherapie" ontstaan. Mensen die elkaar spraken in de wachtkamer zochten elkaar op een andere locatie op en op deze manier gingen cliënten met elkaar kijken naar een probleem. Naar aanleiding van deze werkvorm ontstonden er zogenaamde zelfhulpgroepen (Stammes, 2007).

Het werken in zelfhulpgroepen heeft veel weg van peer review. Het in Engeland ontstane begrip werd in 1731 door de Royal Society of Edinburgh in zijn tijdschrift beschreven. Peer review; het element van toetsing van collega's in hetzelfde vakgebied (Rennie, 1993). Zo schrijft Rennie (1993, p.270): "Peer review is the evaluation of creative work or performance by other people in the same field in order to maintain or enhance the quality of the work or performance in that field".

Intervisie is gebaseerd op kwaliteitsdenken, mensen worden sterk van zelfreflectie en leren. Hierdoor zijn mensen in staat vaker zelf problemen op te lossen. Intervisie heeft te maken met professionaliseren. Op deze manier maken mensen een persoonlijke groei door (Stammes, 2007).

Een andere bron, die gerelateerd is aan het ontstaan van intervisie is te vinden in de sfeer van het naoorlogse Japanse management. Men heeft daar in de jaren vijftig de zogenoemde kwaliteitskringen ontwikkeld [Total Quality Control] (Sitkin, Sutcliffe & Schroeder, 1994). Deze kwaliteitskringen staan voor gestructureerd werkoverleg (Hendriksen, 2007). Groepjes van gemiddeld tien werknemers komen regelmatig bijeen om knelpunten in het werk te bespreken. Men is ervan overtuigd dat deze kwaliteitskringen leiden tot kostenbesparing, hogere prestaties en een lager ziekte verzuim (Hendriksen, 2007). Een belangrijk kenmerk is hierbij dat er binnen de groepen geen verschil van niveau is (Stammes, 2007). De groepsleden leerden van en met elkaar, persoonlijke ontwikkeling kreeg veel aandacht. Hierdoor groeide intervisie als een gestructureerde en begeleide vorm van leren.

2.1.1 Definitie van intervisie

In de literatuur staan verschillende definities van intervisie beschreven.

Hendriksen (2007, p.21) zegt het volgende over effectieve intervisie:

"Intervisie heeft altijd betrekking op werkproblemen (of werkvragen, opgaven, casuïstieken). Bij intervisie in de klassieke¹ zin gaat het om: collegiale ondersteuning met betrekking tot onderlinge advisering bij werkproblemen in een leergroep bestaande uit gelijken die binnen een gezamenlijke vastgestelde structuur tot oplossingen en inzichten tracht te komen in een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces".

Stammes (2007, p.5) zegt het volgende over effectieve intervisie:

"Intervisie is een gestructureerd en frequent overleg van een groep professionals om werksituaties te verhelderen en te bewerken. Een vorm van collegiale consultatie met als doel het op peil houden of verbeteren van het functioneren van de professional. Intervisie is niet debatteren maar leren. Debatteren is overtuigen. Er is maar één oplossing. Intervisie maakt je blik juist wijder door de referentiekaders van anderen. Intervisie is leren van jezelf en van situaties van elkaar".

¹ Met "intervisie in de klassieke zin" wordt intervisie zoals het ooit, als een vrijwillige zichzelf organiserende leergroep ontstaan is, bedoeld.

De bestudeerde theorie geeft een beeld van verschillende definities van intervisie. De twee definities verschillen wel van elkaar. Hendriksen (2007) benoemt dat intervisie gericht is op oplossingen en inzichten. Stammes (2007) echter zegt dat het doel van intervisie te maken heeft met het op peil houden of verbeteren van je functioneren als professional. De auteurs beschrijven dat intervisie gezien kan worden als professionaliseringsinstrument. Beide auteurs schrijven over leren en de waarde van reflectie op het eigen leerproces. In het onderwijs is men dagelijks bezig met professionaliseren van zichzelf. "Intervisie tussen leerkrachten onderling is een waardevol instrument. Je leert en bespreekt samen lastige klassensituaties, kijkt ernaar met een helicopterview en onderzoekt met steun van collega's je eigen functioneren en reacties" aldus Van Oostrum (2001, p.4). Om "leren" te bereiken is het van belang hierbij een krachtige methodiek te gebruiken waar leerkrachten elkaar vragen kunnen stellen die onder de waterlijn komen (Stammes, 2007).

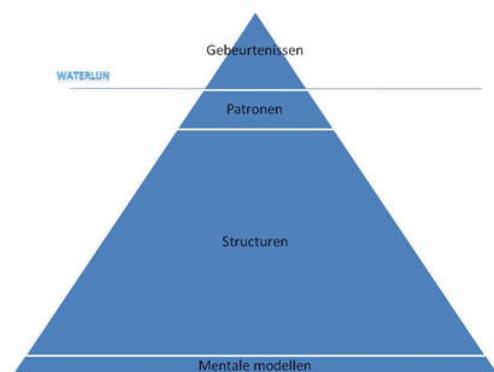
2.1.2 Het ijsbergmodel en leren

Senge (1992) beschrijft de metafoor van de ijsberg (figuur 1). Mensen zien de wereld zoals ze die kennen, maar ze hebben nauwelijks oog voor onderliggende systemen die tot bepaalde gebeurtenissen hebben geleid.

De 10% van de ijsberg die boven de waterlijn zichtbaar is, houdt verband met zichtbare gebeurtenissen. Daaronder zit 15% die betrekking heeft op patronen van mensen. 75% van de ijsberg heeft betrekking op de onderliggende structuren. Met onderliggende structuren wordt verwezen naar het beleid van school, de regels en afspraken die gelden binnen de school.

Deze onderliggende structuren worden in stand gehouden door mentale modellen, ook wel paradigma's genoemd. Dit geheel wordt door Senge (1992) beschreven als systeemdenken.

Senge (1992) maakt gebruik van de ijsberg om systeemdenken te verhelderen in relatie tot de lerende organisatie.



Figuur 1. Ijsbergmodel Senge (1992)

Agyris (1998) beschrijft het *single-loop learning* en *double-loop learning*.

Met single-loop learning wordt bedoeld dat er een fout wordt ontdekt en hersteld in het systeem; zonder dat de onderliggende waarden van het systeem ter discussie worden gesteld of veranderd. Met double-loop learning wordt bedoeld dat er in het systeem een fout wordt ontdekt en hersteld. Deze fout wijzigt niet alleen de onderliggende normen van een organisatie, maar wijzigt ook het beleid en de doelstellingen van de organisatie.

Swieringa en Wierdsma (1990) beschrijven een verschil tussen leren van mensen. Zij hebben het over *enkelslag* en *dubbelslag* leren. Onder enkelslag leren verstaan zij verbeteren van regels. Zo worden er oplossingen gezocht binnen de bestaande inzichten en principes. Onder dubbelslag leren verstaan zij het vernieuwen van inzichten binnen de bestaande principes. Het is niet alleen de verandering van de regels, maar ook verandering van achterliggende inzichten.

Deze auteurs laten verschil zien in leren. Zo beschrijft Agyris (1998) dat er bij double-loop learning een verandering plaatsvindt bij de gehele organisatie. Swieringa en Wierdsma (1990) beschrijven dat de verandering plaatsvindt bij de persoon.

Intervisie een gestructureerde en begeleide vorm van leren. Bolhuis (1999, p.21) zegt hierover het volgende: "Er zijn verschillende vormen van leren. Leren door ervaring, maar ook leren in sociale interacties. Leren in een directe ervaring kan worden opgedaan door

mee te maken wat er in een omgeving gebeurt, waar te nemen hoe die omgeving is ingericht en functioneert, te ondergaan en deel te (gaan) uitmaken van de omgeving.

Leren door sociale interactie is leren waarin de actieve interactie tussen mensen een centrale rol speelt: het is leren met, van en door elkaar. Dat kan in uiteenlopende vormen, zoals samenwerken, discussie en dialoog. Leren door sociale interactie draagt net als ervaringsleren bij aan socialisatieprocessen". Tijdens intervisie kunnen de opgedane ervaringen besproken worden, middels actieve interactie tussen leerkrachten. Binnen intervisie kan op alle vlakken geleerd worden. Zo zijn leerkrachten aan het leren om vragen te stellen, te luisteren, maar vooral te reflecteren op zichzelf en het eigen handelen.

2.1.3 Leren binnen een lerende organisatie

Senge (1992) beschrijft nog twee manieren van leren binnen een lerende organisatie.

Adaptive learning staat gelijk aan het oplossen van problemen. Hierbij ligt het accent op het ontdekken en oplossen van fouten. *Generative learning* is gericht op het vernieuwen van een aangetroffen situatie. Bij deze vorm van leren passen we constant de methodes van oplossen aan.

In de bestudeerde literatuur komt naar voren dat als men wil leren, men gemotiveerd moet zijn. Als men extrinsiek gemotiveerd is, leert men alleen omdat het van buiten is opgedragen. Als men intrinsiek gemotiveerd is, leert men omdat men dat wil (Deci, 1971).

In Engeland gebruikt de The European Mentoring & Coaching Council (EMCC) het woord supervision waar wij intervisie gebruiken.

"The word 'supervision' has many meanings. In common terms it means 'to oversee and direct'. However, there is more to supervision than merely overseeing another's work. Some writers talk about 'Super-vision' while others refer to the term 'Extra-vision' in the context of nursing, social work and therapy, implying that such support and guidance is outside of the line management relationship. They notes that while the term 'super' in the word 'supervision' can imply that supervisors monitor supervisees from a superior position, in practice this should not be the case" (Carroll, 2001, p.6).

Het is van belang om gestelde doelen steeds voor ogen te houden. Pas dan kan men spreken van effectieve intervisie.

2.2 Doel van intervisie

Intervisie is een hulpmiddel om gestructureerd en doelgericht met elkaar in gesprek te komen over verschillende onderwerpen. Dit kan het volgende zijn: vragen die leerkrachten persoonlijk aangaan rond thema's die werk gerelateerd zijn zoals samenwerken en inhoudelijke vraagstukken uit de praktijk. Intervisie is doelgericht, vergroot de eigen deskundigheid en professionaliteit (Hendriksen, 2007).

2.3 Wat zijn volgens de literatuur voorwaarden om intervisie effectief in te kunnen zetten?

Intervisie past binnen het maatschappelijke fenomeen van de lerende organisatie.

Een lerende organisatie streeft ernaar bekwaam te zijn en te blijven. Volgens Senge (1992) is een lerende organisatie een organisatie die in staat is zich steeds te verbeteren, te vernieuwen en te ontwikkelen. Een intervisiegroep hoort bij een lerende organisatie, omdat intervisie gericht is op het leren van de deelnemers. Van Delden (1995, p.6) zegt hier het volgende over: "De noodzaak om te leren en het eigen vakgebied te vernieuwen, geldt voor professionals die zelf het instrument van hun professioneel handelen zijn". Tijdens intervisie zitten leerkrachten bij elkaar in een leerteam.

Senge (1992) gaat uit van vijf disciplines om te kunnen komen tot een lerende organisatie.

De vijf disciplines zijn:

1. Systeemdenken: elke organisatie is een systeem. Elke verandering in een klein onderdeel zal invloed hebben op het geheel.
2. Persoonlijk meesterschap: iemand die lerend bezig wil zijn (en zich erkend voelt) en daarmee streeft naar de top van het hoogst haalbare, is die vaardigheid meester. Dit zal de organisatie geheel ten goede komen.
3. Belang van de mentale modellen: iedereen handelt op basis van zijn gedachtegoed, al is dit vaak onbewust; door achterliggende gedachten, ideeën, overtuigingen en drijfveren expliciet te maken en met elkaar hierover te communiceren, ontstaat een rijkdom aan visies en een open communicatie. Gekoppeld aan intervisie betekent dit het volgende: ook binnen intervisiegroepen waarin meerdere culturen samenkomen wordt ter plekke geleerd van de verschillen in achtergronden.
4. Gemeenschappelijke visie opbouwen: dit vloeit voort uit het voorgaande; voor een organisatie is het essentieel met elkaar een weg uit te stippelen en net zolang door te praten tot iedereen zich in deze weg kan vinden.
5. Teamleren: leren van en met elkaar; fouten mogen, want dat zijn de leerervaringen bij uitstek en klachten worden gezien als gratis advies.

Deze vijf disciplines (Senge, 1992) ziet men terug tijdens intervisie. Intervisie is een vorm van *teamleren*.

Senge (1992) gaat er van uit dat in een lerende organisatie mensen voortdurend hun capaciteit uitbreiden en er zo steeds beter in worden om het geleerde toe te passen in de praktijk. Hierbij is het van belang dat er wel gedacht wordt aan mensen met een andere visie/kijk op de organisatie en vooral ook op het effect van dit leren op de organisatie als systeem. Binnen intervisie wordt er niet gewerkt aan een gemeenschappelijke visie, maar de mentale modellen van mensen gaan terug naar persoonlijke componenten binnen intervisie. Daarom is het van belang dat intervisiedeelnemers met hun eigen mentale modellen (paradigma's) kunnen leren van elkaar en het vraagstuk door andere brillen leren zien. Swieringa (1990) schrijft ook over lerende organisaties. Volgens Swieringa (1990, p.21) onderscheiden lerende organisaties zich van andere organisaties. "Het betreft vrijwel steeds bedrijven en organisaties met complexe en veranderde werkprocessen die een hoge mate van scholing en professionalisering eisen". Lerende organisaties zijn organisaties met een groot leervermogen. Ze zijn bekwaam en proberen dit te blijven.

Uit deze bestudeerde literatuur komt het volgende naar voren; intervisie is een krachtig leermiddel, dat in het bijzonder geschikt is om teamleren te versterken. Het past hiermee in de discipline van de lerende organisatie.

2.3.1 Voorwaarden voor een effectieve intervisiegroep

Het is van belang dat er gelijke groepen zijn binnen intervisie (geen hiërarchie). Met gelijke groepen wordt bedoeld dat leerkrachten met elkaar in gesprek gaan, zonder leidinggevende of ondergeschikte (Hendriksen, 2007). In het verwante artikel staat het volgende: "Hawkins (2006, p.2) has said that it is not good that the leadership in the group is present. They create problems with the quality of practice and ethics". Met andere woorden; als de leidinggevende er bij is, levert dit spanning op.

De volgende voorwaarden zijn van belang voor een effectieve intervisiegroep.

- Binnen de groep is er een diversiteit aan personen en kwaliteiten. De groep bestaat uit 6 tot 8 personen. Zo is het mogelijk om goed met elkaar te kunnen werken, er is voldoende materiaal voor de inbreng en voldoende dynamiek binnen de intervisiegroep.
- Gespreksleiding; de gespreksleiding moet rouleren in een intervisiegroep om het gedeelde leiderschap en de gelijkwaardigheid van de leden te benadrukken. Dit geldt ook voor taken als notulist en probleemeigenaar [casusinbrenger] (Groot & Nobel, 2005).

- De groepsleden durven eerlijk te zijn. De personen vullen elkaar aan en proberen elkaar uit te dagen.
- Binnen de groep weten de leerkrachten van elkaar wat voor werk ze doen en ze hebben respect voor iedereen binnen de groep.
- Iedereen probeert zich in te zetten voor een goed verloop van de intervisiebijeenkomsten.
- Goede voorinformatie; iedere deelnemer moet op de hoogte zijn van de doelstellingen van intervisie.
- Vertrouwen; als deelnemer moet je je prettig kunnen voelen.
- Een intervisiegroep is open naar binnen (tijdens de intervisie) en gesloten naar buiten (na de intervisie, of voor de intervisie als de casus al bekend is).
- Contract; duidelijke afspraken met de groep. Bijvoorbeeld opstellen van een informeel contract waarin de zaken als: aanwezigheid, niet te vroeg weggaan, voorbereiding van de methode etc. in beschreven staan. (Hendriksen, 2009).
- Structuur is een belangrijke voorwaarde binnen intervisie. Structuur kan geboden worden door gestructureerde methodieken te gebruiken tijdens intervisie. Verschillende methodieken bevatten regels en procedures voor de manier waarop het gesprek verloopt (Bellersen & Kohlmann, 2009; Hendriksen, 2006).

In principe liggen deze voorwaarden ver uit elkaar. Het gaat om praktische voorwaarden en om persoonlijke voorwaarden.

Voor dit onderzoek worden leerkrachten binnen de pilotgroep bevraagd welke randvoorwaarden zij belangrijk vinden. Dit wordt in het volgende hoofdstuk toegelicht.

2.3.2 Bevorderen van randvoorwaarden

In de literatuur wordt gesproken over het inzetten en bevorderen van randvoorwaarden. Het is belangrijk dat intervisie in de implementatieperiode begeleid wordt door iemand die bekend is met intervisie. De beginnende intervisiegroep is vaak nog zoekend op het gebied van de proces- en productkant van intervisie. Doordat de beginnende groep wordt begeleid, leert deze de structuur ontwikkelen, maar ook de methodiek beter kennen. Aan de andere kant leert de groep de verschillende knelpunten rond het-samen-groep-worden en de onderlinge communicatie onder de knie te krijgen. Als de intervisiegroepen elkaar beter leren kennen, kunnen er duidelijke afspraken gemaakt worden over de rolverdeling (gespreksleider, probleemeigenaar). Dan kan de begeleider afscheid nemen van de intervisiegroep en kan de intervisiegroep zelfstandig functioneren (Hendriksen, 2009).

2.4 Samenstelling en dynamiek van de groep

Er zijn verschillende intervisiemethodieken te vinden. "Om een methode bij een groep te kiezen is het van belang het ontwikkelingsniveau van de groep te weten" (Hendriksen, 2006 p. 156).

Hendriksen (2009) maakt een indeling in groepen; hij komt hierbij met het volgende:

1. *Beginnersgroep*: keuzecriterium: structuur en resultaat.
2. *Gevorderde groep*: keuzecriterium: experimenteren met creatieve methoden.
3. *Meestergroep*: keuzecriterium: onderzoeken van de meer emotioneel en gevoelsmatige lagen van het werkprobleem. (Hendriksen, 2009 p.157).

Naast Hendriksen beschrijven Tuckman (1977) en Lingsma (2005) in hun teamontwikkelingsmodellen een aantal fasen die teams doorlopen.

Tuckman (1977) beschrijft dan ook Maturity (M) om de mate van volwassenheid van teams aan te geven. Hoe hoger de "M", hoe volwassener het team functioneert.

Lingsma (2005) beschrijft deze fasen als volgt:

1. M1 (juniorsysteem): ik, alleen ik; sprake van los zand, individuen die solistisch werken.
2. M2 (juniorsysteem): ik versus jij; sprake van een groep waar soms wel of soms niet wordt samengewerkt.

Tussen de M2 en M3 fase zit als het ware het omslagpunt wat betreft de verantwoording nemen voor het geheel of de eigen bijdrage in dit geheel.

3. M3 (seniorsysteem): wij versus zij; team heeft veel interactie nodig.
4. M4 (seniorsysteem): wij en zij; gezamenlijke verantwoordelijkheid voor interactie, sfeer, werkresultaat.

Het team van de AS zit in fase M2 (juniorsysteem). Het team kenmerkt zich als M2 team, omdat het een groep is die vaak samenwerkt, maar niet altijd. Kenmerken die bij het team van de AS horen zijn: leerkrachten vormen subgroepen, verschillen en tegenstellingen komen op tafel, leerkrachten leren beter naar elkaar te luisteren dan een M1-groep, proberen af te stemmen op een taak, leren elkaar feedback geven.

Dit onderzoek zal uitwijzen welke methodiek op een passende manier aansluit bij een M2 team (Lingsma, 2005). Hendriksen (2009) beschrijft voor verschillende groepen een aantal methodieken die geschikt zijn voor een bepaalde groep. Bij een M2 groep, door Hendriksen (2009) ook wel beginnersgroep genoemd, horen een aantal methodieken. Met een beginnersgroep bedoelt Hendriksen (2009) een groep professionals die intervisie kennen, maar er nog niet zover mee bekend zijn dat ze zelfstandig een intervisiebijeenkomst kunnen voeren. In dit onderzoek zijn drie methodieken uitgezocht die geschikt zijn voor een M2 groep. Volgens Hendriksen (2009) hangt het ontwikkelingsniveau samen met de te kiezen methodiek. De volgende drie methodieken zullen uitgevoerd worden met de pilotgroep op de AS. In hoofdstuk 3 en 4 zal hier nader op worden ingegaan.

2.5 Welke methodieken van intervisie zijn terug te vinden in de literatuur?

In de literatuur zijn verschillende intervisiemethodieken te vinden. Zoals hierboven beschreven staat zijn deze methodieken uitgezocht met inachtneming van het ontwikkelingsniveau van de groep.

2.5.1 10-stappenmethode (Hendriksen, 2006)

De 10-stappen methode is een sterk gestructureerde methode om stap voor stap het werkprobleem te analyseren. In alle rust zijn beurtelings deelnemers en probleemeigenaar aan het woord. Door deze afwisseling van dynamiek en stilte werkt de methode ook reflectief. Aan het eind is er een gezamenlijke afrondende discussie.

Doel van de methode:

- *Gestructureerd stap voor stap analyseren van het werkprobleem*
- *Reflecteren door middel van beurtelings zwijgen en spreken.*

2.5.2 5-stappenmethode (Hendriksen, 2006)

De 5-stappenmethode heeft aandacht voor vraagformulering en herformulering van het probleem. Er kan een groepsthema aan het model toegevoegd worden, om de deelnemers meer (h)erkenning te geven van hun eigen ervaring.

Doel van de methode:

- *Doorlopen van de intervisiestappen met aandacht voor proces en resultaat*
- *Ruimte laten ervaren om vragen te stellen en door te vragen.*

2.5.3 Intervisiespel (Schlundt & Zwiers-Peels, 2010)

Het intervisiespel is zeer geschikt voor beginners. Deelnemers van het spel oefenen en trainen met het stellen van intervisievragen. De probleeminbrenger zal meer moeten antwoorden dan ja of nee. Ook wordt het probleem van verschillende kanten belicht. Tijdens dit spel krijgen de kwaliteiten en sterke kanten van de probleeminbrenger aandacht. Zo ontstaat er geleidelijk aan een nieuw inzicht en perspectief. Tijdens dit spel leert niet alleen de probleeminbrenger; iedere actieve deelnemer zal tijdens het spel leren.

Doel van de methode:

- *De kaarten zijn een hulpmiddel om beginners te helpen bij het formuleren van een vraag.*
- *Het probleem wordt op een gestructureerde manier op verschillende manieren belicht (gevoelsvragen, denkvragen, oplossingsvragen).*

Hoofdstuk 3: de opzet van het praktijkonderzoek – verantwoording

3.1 Onderzoeksvorm

Het algemene doel in dit actieonderzoek is te onderzoeken welke intervisiemethode het best aansluit bij het team van de AS en welke interventies er kunnen worden ingezet om het team op positieve wijze aan het werk te laten gaan met intervisie.

De Lange, Schuman & Montesano Montesorri (2011) stellen dat er tijdens een actieonderzoek in abstracte zin een vorm van interventiemethodologie is. Binnen dit onderzoek zal er een alternatieve handelingswijze worden ontwikkeld en uitgetoetst.

3.2 Doelgroep van het onderzoek

Het onderzoek richt zich op het team van de AS. Binnen dit team werken zevenentwintig leerkrachten. Naar aanleiding van een vooronderzoek waarin negen leerkrachten zijn bevestigd over de intervisiemethode zijn de volgende aandachtspunten naar voren gekomen:

- Het op tafel leggen van een casus, waarbij het gaat om hun professionele handelen.
- Men begrijpt de socratische methode niet.
- De meerwaarde van intervisie is voor hen niet duidelijk.

Het onderzoek is gestart naar aanleiding van deze nulmeting.

3.3 Triangulatie en validiteit

Volgens Harinck (2009) is het goed om de principes van de betrouwbaarheid en validiteit te hanteren om zo de kwaliteit van een praktijkonderzoek te vergroten. In dit onderzoek zijn deze principes toegepast door de vragenlijsten kritisch te laten bekijken door "critical friends". Binnen dit onderzoek wordt de onderzoeksvraag vanuit verschillende perspectieven onderzocht. Er worden meerdere onderzoeksinstrumenten gebruikt. Harinck (2009) spreekt hier van triangulatie.

3.4 Communicatie over het onderzoek

Tijdens de teamvergadering aan het begin van schooljaar 2011-2012 zijn de plannen van dit onderzoeksonderwerp aan het team gepresenteerd. Tijdens deze presentatie hebben acht leerkrachten zich aangemeld voor de pilotgroep. In de teamvergadering en in het managementteam waar de onderzoeker als bovenbouwcoördinator lid van is, is het team op de hoogte gehouden van dit onderzoek.

3.5 Instrumenten voor het verzamelen van gegevens

De opbouw van het onderzoek wordt bepaald door de onderzoeksvorm (De Lange, Schuman & Montesano Montesorri, 2011).

Onderzoeksvraag 1:

Wat zegt de nationale en internationale literatuur over kenmerken van effectieve intervisie?

Literatuuronderzoek

Binnen dit onderzoek is gekozen voor literatuuronderzoek om antwoorden te krijgen op een aantal vragen rondom intervisie. Vragen als; "wat zegt de literatuur over effectieve intervisie?" en "welke randvoorwaardelijke zaken zijn belangrijk voor effectieve intervisie?" komen aan de orde. Hiervoor zijn verschillende nationale en internationale bronnen geraadpleegd. Er is gebruik gemaakt van literatuur, internet en artikelen.

Onderzoeksvraag 2:

Aan welke randvoorwaardelijke zaken hebben de leerkrachten van de Albert Schweitzerschool behoefte om gemotiveerd deel te nemen aan intervisie?

Starten pilotgroep

Binnen dit onderzoek is er gekozen voor een pilotgroep, omdat de nulmeting aangaf dat leerkrachten de socratische methodiek niet begrijpen. Binnen deze groep zal gestart worden met drie verschillende methodieken. Aangezien er veel methodieken te vinden zijn, beperkt dit onderzoek zich tot drie methodieken die geschikt zijn voor een beginnersgroep.

De drie methodieken zijn:

- 5-stappenmethode, (Hendriksen, 2006)
- Intervisiespel (Schlundt & Zwiers-Peels, 2010)
- 10-stappenmethode (Hendriksen 2006)

Na elke intervisiebijeenkomst, waarin telkens één methodiek met de pilotgroep wordt uitgevoerd, vullen de leden van de pilotgroep per persoon een vragenlijst in (bijlage 1) en kennen een cijferwaardering toe aan de methodiek.

Brainstorminformatiebijeenkomst randvoorwaarden pilotgroep

Naast het uitvoeren van drie methodieken en het invullen van vragenlijsten, is er een bijeenkomst gepland waarin samen met de pilotgroep gebrainstormd wordt over randvoorwaarden (bijlage 2). Wat vinden de leerkrachten belangrijk? Wat wordt teruggezien in intervisiebijeenkomsten? De vragenlijsten zijn ontwikkeld door de onderzoeker en in de pilotgroep is de vragenlijst aangekondigd. Er wordt geen toelichting gegeven op het onderwerp, omdat hierdoor snel meningen op tafel zouden kunnen komen, hetgeen het onderzoek nadelig zou kunnen beïnvloeden. De vragenlijst bestaat uit open vragen en is niet anoniem. De vragenlijst wordt na elke intervisiebijeenkomst per mail naar alle acht deelnemers gezonden en kan door hen digitaal ingevuld worden.

Onderzoeksvraag 3:

Wat is het beleid van de Albert Schweitzerschool ten aanzien van intervisie?

Interview directrice Albert Schweitzerschool

Binnen dit onderzoek is gekozen voor een diepte-interview (bijlage 3). Op deze manier wordt er een helder beeld gecreëerd over de plaats van effectieve intervisie op de AS. Het interview is opgezet als een gestructureerd interview, met zeven open vragen en vier stellingen. Het doel van dit gestructureerde interview is om te weten te komen wat de heersende visie is op intervisie op de AS. Dit interview is in het onderzoek opgenomen om informatie te krijgen van de persoon die betrokken is rondom het onderzoeksonderwerp. Door deze vorm krijgt men gedetailleerde informatie en er is flexibiliteit; er kan flexibel met de vragen worden omgegaan (De Lange, Schuman & Montesano Montessorri, 2011).

Bestuderen van schooldocumenten: schoolbeleidsplan

Documenten uit algemene bestaande bronnen zoals "schoolbeleidsplan" zijn geraadpleegd. Het doel hier van is dat de visie op intervisie op de AS wordt onderzocht en of er data aanwezig is. Het bovenstaande document heeft een toegevoegde waarde voor dit onderzoek. Het betreft materiaal waar de onderzoeker geen invloed op kan uitoefenen (De Lange, Schuman & Montesano Montessorri, 2011).

Enquête Aves

Binnen dit onderzoek is gekozen voor een enquête (bijlage 4) binnen stichting Aves, omdat de onderzoeker door middel van vergelijkingsmateriaal wil weten hoe op andere scholen wordt omgegaan met professionaliseren. Om deze enquête zo betrouwbaar mogelijk te maken is expliciet aangegeven dat de gegevens alleen verzameld en bekeken worden door de onderzoeker. Op deze wijze bestaan er geen nadelige gevolgen voor de respondenten. Deze vragenlijst is zo vormgegeven dat er open en gesloten vragen aan de orde komen. De vragen zijn gericht op intervisie binnen de school, de ervaringen van deelnemers' en de mate waarin intervisie beschreven staat in het professionaliseringsbeleid van de school. Er zijn vragenlijsten verstuurd (N=27). Waarvan ongeveer 80% beantwoord geretourneerd zijn (N= 23).

Hoofdstuk 4: resultaten en analyse van het onderzoek

De onderzoeksresultaten worden per onderzoeksvraag en de daarbij behorende deelvragen weergegeven. De antwoorden van de instrumenten die in dit onderzoek zijn gebruikt, zijn veelal kwalitatieve gegevens; het gaat om ongestructureerde gegevens.

4.1 Aan welke randvoorwaardelijke zaken hebben de leerkrachten van de Albert Schweitzerschool behoefte om gemotiveerd deel te nemen aan intervisie?

4.1.1 Aan welke randvoorwaardelijke zaken hebben de leerkrachten behoefte?

Om straks randvoorwaarden te kunnen plaatsen binnen de gekozen methodiek zijn de randvoorwaarden besproken met de pilotgroep (N=8) door middel van een brainstorminformatiebijeenkomst. Deze uitkomsten zijn besproken en gedeeld met het team (N=27) van de AS. In figuur 2 zijn de resultaten van deze bijeenkomst weergegeven.

1. Wederzijds vertrouwen en respect; geven veiligheid
2. Alles wat besproken wordt, blijft binnenskamers
3. Open communicatie; op gelijke voet met elkaar communiceren
4. Je bent gelijkwaardig aan elkaar
5. Elkaar ruimte geven; letterlijk en figuurlijk
6. Empathisch vermogen; verplaatsen in elkaars gevoel en gedachten
7. Afspraken maken en nakomen
8. Laten merken dat je welkom bent en serieus genomen wordt
9. Inlevingsvermogen
10. Je mag zeggen wat je denkt en voelt

Figuur 2. Uitkomsten van de vraag: "Welke persoonlijke randvoorwaarden vinden leerkrachten belangrijk?" (N=27).

Uit figuur 2 valt op te maken dat leerkrachten een aantal randvoorwaarden zeer belangrijk vinden om intervisie effectief en doelgericht te maken. Leerkrachten geven aan dat zij respect en vertrouwen erg belangrijk vinden. Met name hetgeen wat besproken wordt; blijft binnenskamers. Binnen deze brainstorminformatiebijeenkomst staat het team positief tegen over deze randvoorwaarden, hoewel dit in de praktijk soms lastig blijkt; de randvoorwaarden worden vaak niet op de juiste manier nageleefd. In de theorie staat beschreven dat randvoorwaarden erg belangrijk zijn. Als deze in een intervisiebijeenkomst goed worden gewaarborgd, zal intervisie een effectieve werking hebben op de professionalisering van het team (Groot & Nobel, 2005). De leerkrachten vinden persoonlijke randvoorwaarden, zoals hierboven genoemd erg belangrijk. Daarnaast geven het team en de pilotgroep aan dat zij de volgende praktische randvoorwaarden belangrijk vinden (figuur 3):

1. Gelijke groepen binnen intervisie; geen leidinggevende die meedoet
2. Leerkrachten die niet gemotiveerd zijn, volgen geen intervisie
3. De eerste paar bijeenkomsten worden begeleid door een begeleider; meer bijeenkomsten per jaar
4. Afspraken maken met de groep en deze afspraken nakomen
5. Gestructureerde methodiek die begrepen wordt

Figuur 3. Uitkomsten van de vraag: "Welke praktische randvoorwaarden vinden leerkrachten belangrijk?" (N=27).

Uit figuur 3 valt op te maken dat leerkrachten vinden dat er alleen intervisie gevolgd wordt door leerkrachten die gemotiveerd zijn. Leerkrachten geven aan dat er een gestructureerde methodiek moet zijn die iedereen snapt en waar men mee aan het werk kan. Verder wordt aangegeven dat het belangrijk is dat de eerste bijeenkomsten van intervisie begeleid worden door een begeleider. De randvoorwaarden die de leerkrachten ook belangrijk vinden, maar niet staan weergegeven in de tabel zijn de volgende:

- mogen "passen", even niet verder kunnen;
- eigen grenzen bewaken;
- verantwoording nemen;
- niet (ver)oordelen;
- ik ben OK, jij bent OK, (Hendriksen, 2007).

In de volgende onderzoeksvraag wordt onderzocht hoe de leerkrachten deze randvoorwaarden zelf kunnen inzetten om effectieve intervisiemomenten te voeren.

4.1.2 Hoe kunnen de leerkrachten zelf deze randvoorwaardelijke zaken inzetten/scheppen bij de intervisiemomenten?

Binnen dit onderzoek kan één groep begeleid worden binnen de tijd die nodig is. De eerste groep die nu draait is een pilotgroep. Met de pilotgroep wordt tijdens elke evaluatie bekeken welke punten verbeterd en meegenomen moeten worden naar de volgende intervisiebijeenkomst.

De methodes worden door de onderzoeker uitgekozen in samenspraak met de pilotgroep. Voor de start van de eerste inhoudelijke intervisiebijeenkomst is er eerst een bijeenkomst gehouden over randvoorwaarden. Aan de hand van deze uitkomsten zijn er drie methodes uitgekozen die geschikt zijn voor een M2 groep (Lingsma, 2005).

De eerste methode die met de pilotgroep is uitgeprobeerd is de 10-stappenmethode (Hendriksen, 2007). Deze methode leent zich voor een beginnersgroep (Hendriksen, 2009). Het is een gestructureerde methode, waarin stap voor stap het werkprobleem geanalyseerd wordt. Tijdens deze bijeenkomst is er gebruik gemaakt van een leider (de onderzoeker zelf) casusinbrenger en tijdbewaker. Er is afgesproken dat er niet genotuleerd wordt. Leerkrachten geven als belangrijke randvoorwaarde aan, dat alles binnenskamers blijft. De pilotgroep heeft na elke bijeenkomst een vragenlijst ingevuld. De uitwerking van de uitgeprobeerde methodieken staan hieronder geclusterd. Leerkrachten (N=8) hebben antwoord gegeven op vier vragen.

10-stappenmethode (Hendriksen, 2006)

Vraag 1. De manier van werken van de methode

Duidelijk en gestructureerd.

10 stappen zijn te veel om te volgen.

Bij deze methode is veel begeleiding nodig.

Vraag 2. De manier van casusinbreng

Noteren van de vraag is prettig en overzichtelijk.

Er wordt beter gereflecteerd op elkaar door rustmomenten.

Het probleem wordt letterlijk op tafel gelegd.

Vraag 3. De manier van de vragenronde

Noteren van vragen is prettig.

Lang wachten op elkaar en deze manier duurt erg lang.

Beoordelen van de vragen (warm, koud en neutraal) is onprettig.

Vraag 4. Welke kenmerken van de methode spreken aan?

Stiltemomenten spreken aan.

Schriftelijk vragen inbrengen .

Herformuleren van de vraag is prettig.

Figuur 4. *Uitkomsten van de 10-stappenmethode.*

Uit figuur 4 valt op te maken dat er wisselend gedacht wordt over de 10-stappenmethode (Hendriksen, 2006). Van de pilotgroep (N=8) geven 6 leerkrachten aan dat zij 10 stappen te veel vinden. Als het team straks in intervisiegroepen aan het werk zal gaan met de methode, verwachten 6 leerkrachten dat de intervisiegroepen zonder een goede leider zal afwijken van de 10-stappen, waardoor deze niet goed gevolgd zullen worden. Wat positief wordt ervaren is de inbreng van de casus. De casusinbrenger vond het prettig dat het probleem opgeschreven mocht worden. Dit probleem (vraag) hing duidelijk op het bord, zodat men de vraag van de casusinbrenger continu zag hangen.

Na deze eerste intervisiebijeenkomst is er voor de tweede intervisiebijeenkomst gekozen voor de 5-stappenmethode (Hendriksen, 2006). De 5-stappenmethode staat bekend als een vrij gestructureerde methodiek waar zelfs groepen zonder leider mee aan het werk kunnen gaan. Uit figuur 5 valt op te maken dat de 5-stappenmethode als prettige methodiek wordt gezien. Het is een werkbare methodiek die bij 5 leerkrachten aanspreekt. De weinige stappen spreken alle 8 leerkrachten erg aan. Ook is het een praktische methodiek waarbij de randvoorwaarden goed naar voren komen. Het is een veilige methodiek. De evaluatie van de pilotgroep is te lezen in figuur 5.

5-stappenmethode (Hendriksen, 2006)

Vraag 1. De manier van werken van de methode

Prettige methode, er is ruimte om iets te zeggen.

Wel wenselijk dat er een methode is.

Korte en duidelijke methode.

Vraag 2. De manier van casusinbreng

Bijstellen van casus is prettig.

Jammer dat de casus niet genoteerd wordt.

Prettige manier; open.

Vraag 3. De manier van de vragenronde

De vragensteller helpt de casusinbrenger om de casus goed te bekijken.

Methode valt of staat bij een goede leider.

Open en gesloten vragen stellen is prettig, je verkent sneller de casus.

Vraag 4. Welke kenmerken van de methode spreken aan?

Samen tot adviezen komen, samen de probleemstelling helder krijgen.

Weinig stappen; kort en duidelijke methode.

Vrijheid van vragen stellen.

Figuur 5. Uitkomsten van de 5-stappenmethode.

Intervisiespel (Schlundt & Zwijs-Peels, 2010)

Vraag 1. De manier van werken van de methode

Kaarten geven goede ondersteuning en houvast.

Doeltreffender het probleem benaderen, snel tot de kern!

Methode zonder leider. Er is veiligheid voor het pakken van een kaart.

Tot de kern komen met verschillende invalshoeken.

Vraag 2. De manier van casusinbreng

Duidelijk zichtbaar van de vraag en de kans om de vraag te herformuleren.

Casusinbrenger komt tot de kern, door de verschillende vragen.

Na reflecteren op de inbreng, mogen er vragen gesteld worden. Erg prettig.

Vraag 3. De manier van de vragenronde

Zelf een vraag bedenken of een kaart pakken geeft veel veiligheid.

Kaarten zorgen voor diepgang; vragen komen onder de waterlijn.

Veiligheid, randvoorwaarden komen hier goed tot uiting.

Vraag 4. Welke kenmerken van de methode spreken aan?

De kaarten mogen gebruikt worden als "bronnenboek".

Betrokkenheid is zeer groot.

Methode houdt rekening met je mens-zijn, denken, voelen, doen en oplossing. Toegankelijke methode.

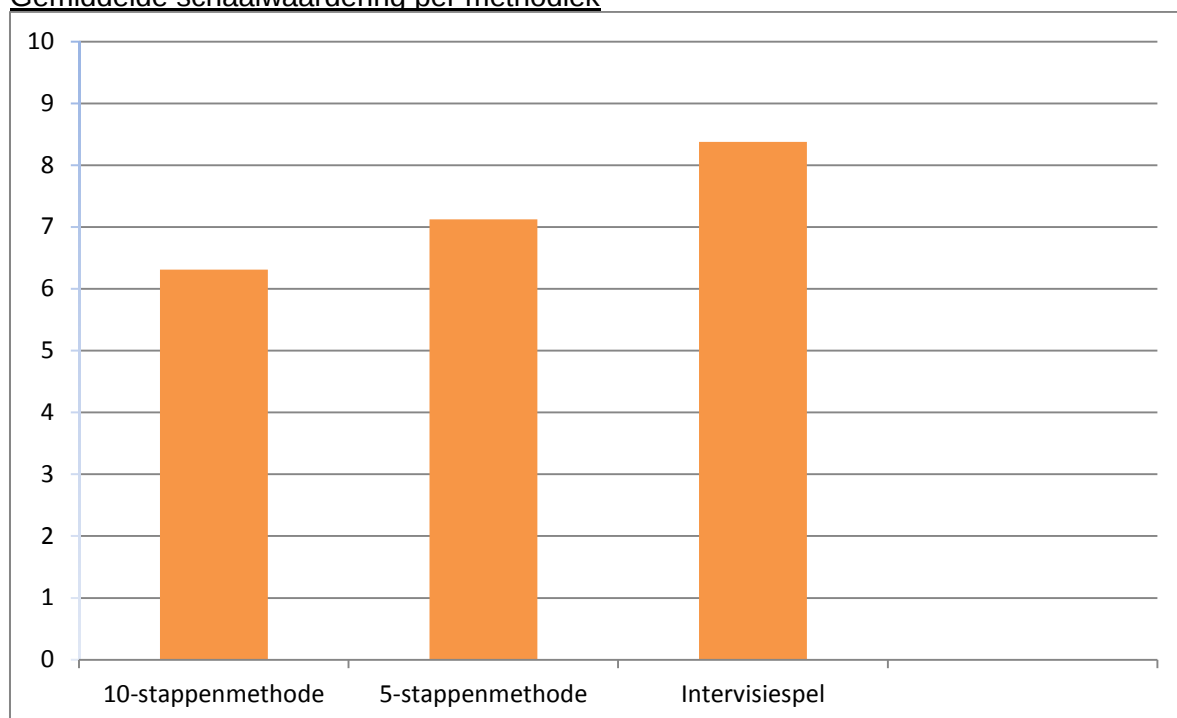
Figuur 6. Uitkomsten van het intervisiespel.

Na deze bijeenkomst is er nog één intervisiebijeenkomst gepland. In deze bijeenkomst gaat het intervisiespel (Schlundt & Zwijs-Peels, 2010) gespeeld worden. Het intervisiespel is bij de meeste deelnemers nieuw en onbekend. In de bovenstaande tabel (figuur 6) valt af te lezen hoe de pilotgroep (N=8) deze methode waardeert.

Uit figuur 6 valt op te merken dat leerkrachten het intervisiespel zien als een methodiek die makkelijk in te zetten is voor een beginnersgroep. Alle leerkrachten van de pilotgroep (N=8) vinden dit een prettige methodiek die zal aanspreken bij het team. Ze geven hierbij aan dat zij het intervisiespel een veilige methodiek vinden. Het pakken van een kaart voelt veilig voor alle leerkrachten. Er is altijd een vraag die men kan stellen. Ook raken de vragen de kern van het probleem, het leren onder de waterlijn (Senge, 1992).

De cijferwaardering op een schaal van 1 tot 10 is verwerkt in figuur 7; hier zijn de schaalwaarderingen als gemiddelde berekend.

Gemiddelde schaalwaardering per methodiek



Figuur 7. Uitkomst vraag: "Kun jij deze methode (manier van deze methode) een cijfer geven op schaal 1 tot 10?" [Gemiddelde schaalwaardering] (N=8).

Uit figuur 7 is op te maken dat het intervisiespel het hoogst scoort binnen de pilotgroep. Hier wordt in hoofdstuk 5 verder op in gegaan.

4.2 Wat is het beleid van de Albert Schweitzerschool ten aanzien van intervisie?

4.2.1 Wat is het beleid van de Albert Schweitzerschool ten aanzien van intervisie van het team?

In het beleid van de AS staat niet veel beschreven over intervisie. In het schoolplan van 2011-2015 staat het volgende beschreven over professionalisering:

"Samenwerken is een basisvoorwaarde voor ontwikkeling. Samenwerken betekent gebruik maken van elkaars sterke kwaliteiten en talenten. Het betekent ook dat leerkrachten mogen laten zien waar ze goed in zijn" (Schoolplan AS, 2011-2015, p.21).

De directrice van de AS geeft aan dat intervisie niet letterlijk in het beleid staat omschreven. Wel geeft ze aan dat intervisie een vorm is van leren die past in het ontwikkelen van samenwerken. "Het mooie van intervisie is dat het ook een reflectie is. Je leert naar jezelf

kijken. Ervaringen kun je met anderen uitwisselen en vergelijken. We kunnen zelf een casus indienen en het is alleen al prettig dat er tijd en aandacht voor is” aldus de directrice van de AS.

Kort en bondig wordt intervisie genoemd in het schoolplan (Schoolplan AS, 2011-2015, p.23).

- Veel aandacht voor persoonlijke- en teamscholing/ontwikkeling;
- Intervisie voor leerkrachten, intern begeleider en directrice.

Eveneens wordt intervisie een keer genoemd onder de kop “samenwerken”.

“Wij vinden samenwerken om je verder te ontwikkelen niet alleen voor de kinderen belangrijk, ook als school willen wij ons verbeteren. Wij willen groeien en onze kwaliteiten uitbreiden en verdiepen. De komende vier jaar zal de school samen met de Katholieke PABO Zwolle een traject aangaan waarin de school uiteindelijk het certificaat “Opleidende school” zal ontvangen. Een leerkracht vanuit het team, de Opleider In de School (OIDS) onderhoudt de contacten met de PABO en de studenten. De studenten zullen in onze school een leergemeenschap vormen. Er zal overdracht van kennis plaatsvinden tussen de huidige leerkrachten en de leerkrachten in spé. Voor het huidige leerkrachtenteam betekent dit dat zij, door samen te werken met een nieuwe lichter leerkrachten, voortdurend in beweging zijn en op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen in het onderwijs.

Op teamniveau is samen leren ook belangrijk; dit komt tot uiting in de bouwvergaderingen, de intervisiegroepen en in het managementteam” (Schoolplan AS, 2011-2015, p.22).

Binnen dit beleid staat de professionalisering van leerkrachten beschreven, maar er staat niet omschreven hoe de visie op intervisie is binnen de AS.

Zo zeggen Aelterman & Schepens (2001) het volgende over professionalisering:

“De professionaliteitsopvatting ziet de leraar niet als een solist. De leraar is medeverantwoordelijk binnen een school of schoolgemeenschap. Intervisie bereidt in zekere zin voor op die gedeelde verantwoordelijkheid met collega’s. Naast het denken vanuit een reflectiemodel moet dus ook gedacht worden vanuit een collectief reflectie-idee. Dit is wat intervisie als werkvorm ontwikkelt; het collectief leren. Dit hangt samen met de school als lerende organisatie” (Groot & Nobel, 2005, p. 20).

Professionaliseren is belangrijk omdat de docent binnen het onderwijs de meest bepalende factor is voor de kwaliteit van het onderwijs (Bolhuis, 1999).

Treffers (2011) zegt dat leraren zelf verantwoordelijk zijn voor hun professionele ontwikkeling. Leerkrachten moeten op de hoogte blijven van ontwikkelingen, maar ook situaties uit de praktijk bij zichzelf kunnen leggen. Hoe handel ik? Wat doe ik precies?

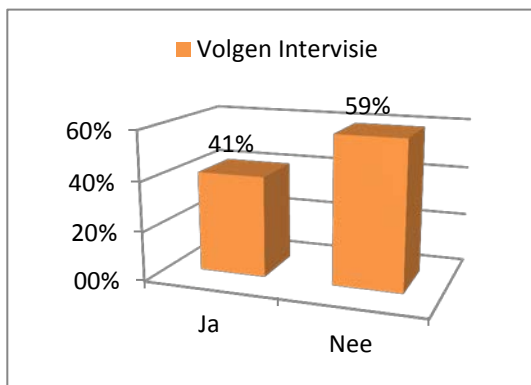
Vaak vindt professionaliseren binnen een groot team plaats. Binnen de AS is intervisie een moment waar van elkaar geleerd kan worden. Dit leren vindt plaats in kleine groepen (6 tot 8 personen).

4.2.2 Wat is het beleid van stichting Aves ten aanzien van intervisie?

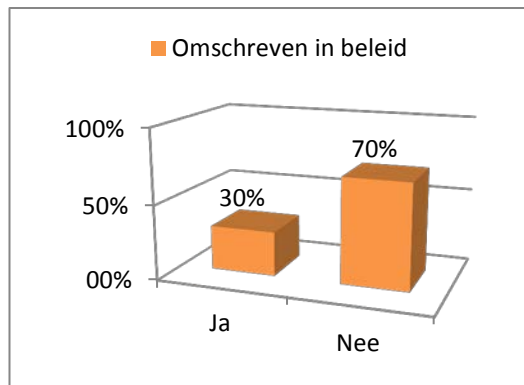
Binnen de school is het belangrijk om te zien hoe een team aan het werk gaat met intervisie. Om de AS te vergelijken met andere scholen binnen de stichting is er voor gekozen om een enquête op te stellen voor alle scholen binnen de stichting (N=27). Hiervan zijn N=23 enquêtes ingevuld geretourneerd.

Eén van de vragen binnen dit onderzoek luidde: “Maken jullie in je team gebruik van intervisie?”.

Figuur 8 laat zien dat ongeveer 41% van de scholen binnen stichting Aves intervisie volgt.

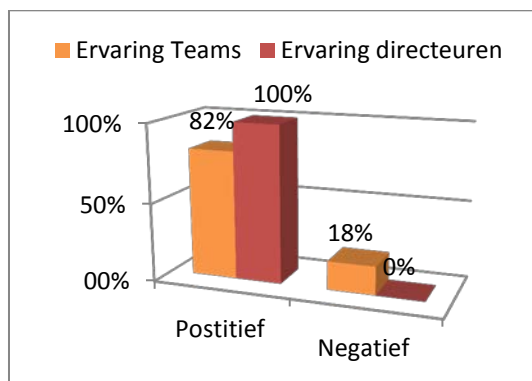


Figuur 8. Uitkomst vraag: "Maken jullie in je team gebruik van interview?"

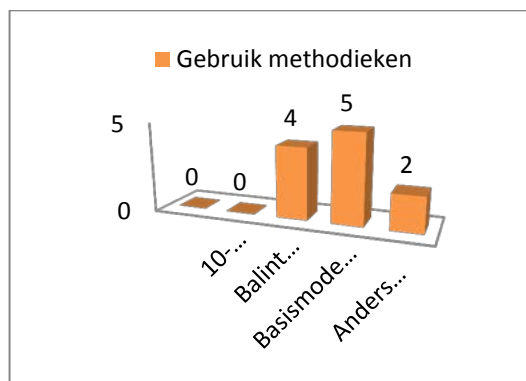


Figuur 9. Uitkomst vraag: "Is interview in het beleid omschreven?"

Uit figuur 9 valt af te lezen of interview in het beleid van scholen staat omschreven. Hieruit valt op te merken dat ongeveer 30% van de scholen interview in het beleid heeft omschreven. Binnen dit onderzoek werd de directie de gelegenheid geboden antwoord te geven op de vraag of zij, samen met het team, interview als een waardevol instrument ervaren.



Figuur 10. Uitkomst vraag: "Wat is de ervaring van het team en directie?"



Figuur 11. Uitkomst vraag: "Welke methodiek gebruiken jullie tijdens interview?"

Naast deze vragen over de waarde van interview, werd er gevraagd naar de verschillende methodieken. In figuur 11 is af te lezen welke methodiek door de elf basisscholen wordt gebruikt tijdens interview. Uit figuur 11 is af te lezen dat het basismodel interview (Hendriksen, 2009) op 5 basisscholen wordt gebruikt tijdens interviewbijeenkomsten. De Balintmethode wordt daarentegen 3 keer op scholen ingezet tijdens interviewbijeenkomsten. Naast deze methodieken worden er 2 andere methodieken ingezet. Tijdens de invoering van interview in het schooljaar 2008 op de AS, stond men niet positief tegenover de Balintmethode. Omdat de manier van werken niet goed werd begrepen is destijds niet voor deze methode gekozen.

4.2.3 Op wat voor manier is dit beleid van interview tot stand gekomen?

De directrice geeft in het diepte-interview aan dat interview op de AS is ontstaan door te leren en te delen met elkaar. In principe is er geen beleid wat betreft interview op de AS. De directrice geeft aan dat het belangrijk is dat men op school toch een professionaliseringsbeleid heeft. Dit professionaliseringsbeleid is een onderdeel van stichting Aves. Alle scholen binnen de stichting werken met dit beleid. Men vindt het belangrijk dat er gekeken wordt naar ontwikkeling van leerkrachten. Dit beleid is samen met het bovenschools management opgesteld.

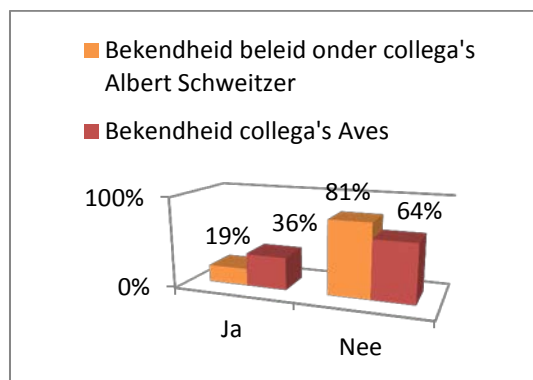
Binnen intervisie wordt een hulpvraag gesteld. In principe staat per bijeenkomst een collega (professional) centraal. De professional krijgt de kans om met collega's en de eigen beroepspraktijk te reflecteren over zijn eigen handelen en denken.

4.2.4 Welk doel heeft intervisie in dit beleid?

Op de AS spreekt men niet van een intervisiebeleid, maar van een professionaliseringsbeleid. In dit beleid staat dat het belangrijk is om van jezelf en van anderen te leren, om zo andere inzichten te krijgen en je eigen horizon te verbreden. Intervisie is hier een instrument voor het ontwikkelen van jezelf. Het is in te zetten om een beter beeld van jezelf te krijgen, hoe jij handelt en denkt over je eigen beroepspraktijk. Een doel van intervisie op de AS is dat leerkrachten ontdekken dat in (beginnende) intervisiegroepen oplossingen en adviezen die leerkrachten voor iemand uit de groep aandragen, in de meeste gevallen ook voor zichzelf bruikbaar zijn. Als de leerkracht zelf geen leervraag inbrengt geeft dat niets, want het proces van intervisie levert zelf al veel inzichten en herkenning op die toepasbaar zijn in de eigen beroepspraktijk. Dit is een reden dat de groep al snel kan gaan ervaren dat leerervaringen en leerprocessen toch een belangrijke rol spelen tijdens intervisie en het schept ook nog een onderlinge band binnen de groep.

4.2.5 Is het team op de hoogte van het doel van intervisie van het beleid?

Voor het onderzoek is dit een belangrijk onderdeel, omdat intervisie pas een succes is als iedereen achter het beleid staat. Er moet echter wel een beleid beschreven zijn en men moet er van op de hoogte zijn. Binnen de AS is veel verloop van leerkrachten. Elk schooljaar nemen leerkrachten afscheid en komen er nieuwe (startende) leerkrachten werken op de AS. Op de vraag: "ben je bekend met het doel van intervisie, zoals dit is opgenomen in het beleid van de school" antwoordde 19% dat ze iets weten van het beleid van intervisie binnen de AS. 81% weet niets over het beleid binnen de AS.



Figuur 12. Uitkomst vraag: "Ben je bekend met het doel van intervisie binnen het beleid van de (AS) school?" (AS = N=27. Aves = N=23).

Binnen de scholen (N=23) weet 36% van de leerkrachten iets van het beleid van de school waar de leerkracht werkzaam is. 64% geeft te kennen niets te weten van het beleid over intervisie bij hun op school.

Hoofdstuk 5: conclusie en aanbevelingen

Dit hoofdstuk zal conclusies op de verschillende onderzoeksvragen bevatten met als laatste de aanbeveling en discussie.

5.1 Conclusies centrale vraagstelling en onderzoeksvragen

Centrale vraagstelling

“Welke intervisiemethode is het meest geschikt voor het team van de Albert Schweitzerschool?”

Het antwoord hierop is het intervisiespel. Het onderzoek laat duidelijk zien dat het intervisiespel een meerwaarde is voor het professionaliseren van jezelf en de manier van leren. Uit figuur 7 blijkt dat de schaalwaardering op een schaal van 1 tot en met 10 die de leerkrachten toekennen aan het intervisiespel, komt op een gemiddelde van een 8,3. Het team geeft aan dat de methodiek goed aansluit bij het team van de AS en een veilige en gestructureerde manier van werken biedt. Structuur is een belangrijke voorwaarde binnen intervisie (Bellersen & Kohlmann, 2009; Hendriksen, 2006). Er is altijd een vraag die men kan stellen en als men zelf een vraag weet, hoeft men geen kaart te pakken. De kaarten zijn als het ware te gebruiken als bronnenboek. De vraag die men op dat moment stelt raakt de kern van het onderwerp en men leert onder de waterlijn (Senge, 1992). Dit intervisiespel is uitermate geschikt voor beginnersgroepen, het houdt rekening met de randvoorwaarden. Als de intervisiegroep en de methodiek tijdens de eerste paar intervisiemomenten goed begeleid wordt, kunnen de groepen het later zelfstandig overnemen. Deze methodiek leent zich goed voor het zelfstandig volgen van intervisie. Schlundt (2012, p.10) beschrijft het volgende: “Tijdens de intervisie leert niet alleen de probleeminbrenger; alle deelnemers leren van en met elkaar. Een ogenschijnlijk triviale casus kan de mooiste leermomenten opleveren. Met het intervisiespel leert iedereen”.

Het intervisiespel (Schlundt & Zwiers-Peels, 2010) sluit zoals eerder benoemd goed aan bij een M2 groep (Lingsma, 2005). De AS is een M2 groep met de volgende kenmerken; ik versus jij. In deze groep wordt soms wel en niet samengewerkt. Leerkrachten die niet veel met elkaar samenwerken zullen zich tijdens een intervisiegroep niet veilig voelen. Door de ervaring dat men altijd een kaart kan pakken met een vraag is deze veiligheid iets meer gewaarborgd.

Het intervisiespel stimuleert single-loop learning (Agyris, 1998). Hiermee wordt bedoeld dat er een mentale map is die aangeeft hoe we onze normen en waarden moeten toepassen om onze doelen te bereiken. Als de uitkomst van dat handelen niet is zoals verwacht, dan veranderen we iets in ons gedrag om toch het gewenste resultaat te krijgen. Wat hier plaatsvindt lijkt veel op wat Swieringa en Wierdsma (1990) beschrijven; er vindt verandering plaats bij de persoon. Dit is wat er gebeurt tijdens de intervisiemomenten. Door het intervisiespel komt men tot leren. Zoals Stammes (2007, p. 5) beschrijft: “Intervisie is een vorm van collegiale consultatie met als doel het op peil houden of verbeteren van het functioneren van de professional. Intervisie is niet debatteren maar leren. Intervisie is leren van jezelf en van situaties van elkaar” Intervisie is een onderdeel dat past bij de lerende organisatie (Senge, 1992). In een lerende organisatie gaat het uiteindelijk om het leren zelf (Hendriksen, 2009).

Wat is het beleid van de Albert Schweitzerschool ten aanzien van intervisie?

Op de AS spreekt men niet van een intervisiebeleid, maar van een professionaliseringsbeleid. Intervisie staat twee keer beschreven als een los element in het schoolplan. Het is verder niet ingebed in het beleid of in het schoolplan.

Het kleine stukje wat beschreven staat over intervisie is tot stand gekomen door de directrice en het managementteam; men wil dat er van elkaar geleerd wordt. De directrice heeft in het interview aangegeven dat dit besloten is zonder dat het team hierbij betrokken is geweest. Wat het meest opvalt aan de resultaten binnen dit onderzoek is dat er geen beleid is op intervisie op de AS, terwijl er wel van alle leerkrachten wordt verwacht dat men zich inzet

tijdens intervisiemomenten. Uit figuur 12 valt op te merken dat 19% van het team van de AS op de hoogte is van het professionaliseringsbeleid. Uit dit figuur valt mede op te merken dat binnen de stichting de bekendheid van het beleid onder leerkrachten iets hoger scoort, 36% weet iets over het professionaliseringsbeleid van de school waar men werkzaam is.

Uit dit onderzoek is gebleken dat het beleid niet duidelijk is onder leerkrachten en men niet kan spreken van een intervisiebeleid. Uit figuur 8 is gebleken dat elf scholen binnen de stichting intervisie inzetten als instrument om van elkaar te leren, dit is 41%. Uit figuur 9 valt op te merken dat 30% van de scholen van de stichting intervisie wel in het beleid hebben omschreven. Uit figuur 10 valt af te lezen dat 100% van de directeuren positief is over het volgen van intervisie. De teams binnen de stichting daarentegen zijn iets minder positief. 82% geeft aan intervisie als positieve meerwaarde te zien voor de professionalisering. 18% is het daar niet mee eens en vindt intervisie nauwelijks tot geen meerwaarde hebben voor de professionalisering.

Uit dit onderzoek kan de volgende conclusie getrokken worden: de AS wil een lerende organisatie zijn (Senge, 1992). Er zal een gemeenschappelijke visie moeten worden opgebouwd: voor een organisatie is het essentieel met elkaar een weg uit te stippelen en net zolang door te praten tot iedereen zich in deze weg kan vinden (Senge, 1992). Pas als het hele team achter de visie van intervisie staat zal men komen tot leren. Senge (1992) zegt dat elke organisatie een systeem is. Elke verandering in een klein onderdeel zal invloed hebben op het geheel. Iemand die lerend bezig wil zijn (en zich erkend voelt) en daarmee streeft naar de top van het hoogst haalbare, zal gemotiveerd zijn. Dit zal de organisatie geheel ten goede komen.

Aan welke randvoorwaardelijke zaken hebben de leerkrachten van de Albert Schweitzerschool behoefte om gemotiveerd deel te nemen aan intervisie?

Uit figuur 2 kan geconcludeerd worden dat leerkrachten behoefte hebben aan veiligheid; één van de belangrijkste randvoorwaarden van intervisie (Groot & Nobel, 2005). Als het binnen de groep niet veilig is, kan men niet spreken van leren. Men zal op de oppervlakte blijven. Uit figuur 2 is mede af te lezen dat het team graag open met elkaar wil communiceren binnen de intervisiegroepen; leerkrachten kunnen zich op deze manier beter inleven in de ander. Om deze randvoorwaardelijke zaken in te zetten tijdens de intervisiegroepen op de AS kan geconcludeerd worden dat intervisie eerst opnieuw goed geïmplementeerd zal moeten worden.

De AS is een school wat een lerende organisatie wil zijn (Senge, 1992). Dit is gebaseerd op het feit dat de AS zich steeds wil verbeteren, vernieuwen, maar met name ontwikkelen.

Onder deze ontwikkeling verstaat de directrice dat leerkrachten weten wat er speelt op de werkvloer, maar ook dat men van elkaar leert van de eigen beroepspraktijk.

Om er voor te zorgen dat intervisie daadwerkelijk goed geïmplementeerd zal worden, zal er bij de eerste bijeenkomsten een begeleider nodig zijn om de intervisiegroepen op te starten en de intervisiegroepen effectief te laten werken (figuur 3).

Er zal duidelijk met het team overlegd moeten worden; er zullen afspraken gemaakt moeten worden. Er zal meer open gecommuniceerd moeten worden, dit is gebaseerd op één van de resultaten uit het onderzoek. Door deze sfeer te creëren is er openheid, duidelijkheid en motivatie nodig van het team. Dit laatste is bij 90 % van de leerkrachten aanwezig. Het team is betrokken geweest bij de keus van de intervisiemethode. De pilotgroep is enthousiast; door dit proces is het team ook enthousiast geworden. Het wekt nieuwsgierigheid van de leerkrachten (10%) die niet intrinsiek gemotiveerd zijn (Deci, 1971). Tijdens het uitproberen van de verschillende methodieken is de pilotgroep er achter gekomen dat het probleem vanuit verschillende invalshoeken bekeken wordt. Tegelijkertijd is men tijdens intervisie bezig om te reflecteren op de leervraag die is neergelegd door een collega. Ook al is deze leervraag niet van jezelf, men neemt dit mee voor de eigen beroepspraktijk.

5.2 Aanbeveling en discussie

De AS dient een duidelijk intervisiebeleid te schrijven om intervisie op een effectieve manier en met de juiste randvoorwaarden in te zetten. Uit de resultaten valt op te maken dat als men op de AS intervisie wil vormgeven er een duidelijke visie op papier zal moeten komen die gedragen wordt door alle leerkrachten.

Wanneer de visie helder beschreven is en deze duidelijk is bij het team, zal het team het doel van intervisie meer helder kunnen krijgen. Zinvoller zou zijn als de directrice besluit om dit intervisiebeleid samen met het team te schrijven. Ook hier leert men van elkaar. Hier zou het team in de richting komen van double-loop learning (Agyris, 1998). Er vindt verandering plaats bij de gehele organisatie.

De directrice dient rekening te houden met het verloop van leerkrachten. Het dient onderzocht te worden of nieuwe leerkrachten bij bestaande intervisiegroepen kunnen aansluiten of wellicht een nieuwe groep kunnen vormen.

Op de AS kan gekozen worden voor een externe intervisiebegeleider om de nieuwe methodiek te implementeren binnen het team.

Binnen het team is openheid, duidelijkheid en motivatie; dit wordt gedragen door ongeveer 90% van de leerkrachten. 10% van de leerkrachten vindt dit soms lastig; zij dienen de keus te krijgen of ze actief mee gaan doen met intervisie. Deze leerkrachten zouden in overleg met de directrice zelf een plan kunnen bedenken hoe zij zich kunnen professionaliseren en zo behoefte creëren voor autonomie (Deci & Ryan, 2002).

De stichting dient te werken met een intervisiebegeleider. Dit komt naar voren bij de resultaten van het onderzoek binnen de stichting. Binnen de stichting volgen elf van de zevenentwintig teams intervisie. Maar liefst 100% van de directeuren is tevreden over de manier van werken van intervisie. Hier valt dus winst te behalen.

Met deze aanbevelingen wil de onderzoeker een eerste aanzet geven om te komen tot een goede implementatie van intervisie op de AS. Binnen dit onderzoek liggen een paar mooie kansen voor het gebruik van de nieuwe intervisiemethode op de AS. Er is in kaart gebracht welke randvoorwaardelijke zaken men vanuit het team belangrijk vindt. Naast dit onderzoek op de AS zijn de resultaten van de stichting ook veelbelovend om mee aan de slag te gaan. Momenteel wordt op de AS de discussie gevoerd over het feit of intervisie verplicht gesteld kan worden binnen het team.

Op het moment van schrijven liggen de conclusies en aanbevelingen bij de directrice. Het komend schooljaar zal intervisie op de AS een speerpunt zijn.

Inge Weijs
Juni 2012

Met grote dank aan mijn "critical friends" Judith, Geert en Ilka en mijn collega Miriam, de collega's van de Albert Schweitzerschool en mijn onderzoeksbegeleider Drs. C (Catharina) Köhler.

Literatuurlijst

- Aelterman, A., & Schepens, A. (2001). *Intervisie in de opleiding van lerarenopleiders*. Velon.
- Agyris, C. (1998). *Organization and innovation*. Homewood, Ill: Irwin.
- A.S. (2011). *Schoolplan*. Emmeloord: A.S.
- Bellersen, M., Kohlmann, I., & Tekstbureau Taallent. (2009). *Praktijkboek interview: Proces & methoden*. Deventer: Kluwer.
- Bolhuis, S. (1999). *Leren en werken*. Deventer: Kluwer.
- Carroll, M. (2001). *Integrative approaches to supervision*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Deci, E. L. (1971). Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 1, 105-115.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Delden, P. (1995). *Professionals: Kwaliteit van het beroep*. Amsterdam [etc.: Contact]
- Groot, A., & Nobel, G. (2005). *Een pot met goud: Werkboek interview in het onderwijs*. 's- Gravenhage: Elsevier Overheid.
- Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen: Garant.
- Hendriksen, J. (2006). *Werkboek interview*. Soest: Nelissen.
- Hendriksen, J. (2007). *Intervisie bij werkproblemen: Procesmatig en taakgericht problemen oplossen*. Soest: Nelissen.
- Hendriksen, J. (2009). *Handboek interview*. Barneveld: Nelissen.
- Lange, R. de, Schuman, H., & Montesano Montessori, N. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen: Garant.
- Lingsma, M. (2005). *Aan de slag met teamcoaching*. Soest: Nelissen.
- Rennie, D. (1993). More peering into editorial peer review. *Jama : the Journal of the American Medical Association*. 270, 28-56.
- Schlundt, B. (2012). Interviewspel. *Zorgprimair. Tijdschrift van de sector primair onderwijs van de onderwijsbond CNV*. 01, 10-13.
- Schlundt, B., & Zwiers-Peels, R. (2010). *Interviewspel*. Gouda: MHR architecten in leren.
- Senge, P. M. (1992). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Milsons Point, N.S.W: Random House Australia.
- Sitkin, S. B., Sutcliffe, K. M., & Schroeder, R. G. (1994). Control from Learning in Total Quality Management: A Contingency Perspective. *Academy of management Review*. 19, 537-564.
- Stammes, N. (2007). *Een visie op interview*. Gids voor coaching.
- Swieringa, J., & Wierdsma, A. F. M. (1990). *Op weg naar een lerende organisatie: Over het leren en opleiden van organisaties*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Treffers, M. (2011). *Nota werken in het onderwijs 2012*. Geraadpleegd op 4 juni 2012, via http://www.hetkaninhetonderwijs.nl/sites/default/files/u3/nota-werken-in-het-onderwijs-2012_2309.pdf.
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of Small-Group Development Revisited. *Group & Organization Management*. 4, 419-427.

Bijlagen

Bijlage 1 – vragenlijst na elke intervisiebijeenkomst pilotgroep (3x)

Wat vind je van de manier van deze methode? Waarom?

Wat vind je van de manier van casusinbreng van deze methode? Waarom?

Wat vind je van de manier van vragenronde bij deze methode? Waarom?

Welke kenmerken van deze methode spreken je aan? Waarom?

Kun jij deze methode (manier van deze methode) een cijfer geven op schaal 1 tot 10?

Bijlage 2 – brainstorminformatiebijeenkomst randvoorwaarden pilotgroep

In deze bijeenkomst wil ik het volgende gaan doen:

Binnen de pilotgroep worden de personen verdeeld in tweetallen. De leerkrachten gaan met elkaar brainstormen over randvoorwaarden die zij hebben gezien en meegemaakt tijdens intervisie.

- *Welke persoonlijke randvoorwaarden vinden de leerkrachten belangrijk?*
- *Welke praktische randvoorwaarden vinden leerkrachten belangrijk?*

Daarna gaan we de uitkomsten plenair bespreken.

- *Welke randvoorwaarden komen naar voren?*

Ik vertel een stuk theorie. In de literatuur staan veel randvoorwaarden beschreven. De volgende randvoorwaarden komen in de literatuur steeds terug:

- *Privacy*
- *Vertrouwen in elkaar*
- *Gelijke groepen*
- *Mogen "passen", even niet verder kunnen*
- *Inlevingsvermogen*
- *Openheid*
- *Open communiceren*
- *Eigen grenzen bewaken*
- *Verantwoording nemen*
- *Niet (ver)oordelen*
- *Aan afspraken houden (Hendriksen, 2007).*
- *Halen en brengen*
- *Ik ben OK, jij bent OK*

Bijlage 3 – vragenlijst diepte-interview directrice Albert Schweitzerschool

1. Wat is de visie van de Albert Schweitzerschool op intervisie?
2. Welke plek neemt intervisie in het professionaliseringsbeleid?
3. Welke resultaten worden beoogd met intervisie?
4. Wat is er in het verleden aan inzet gepleegd om intervisie in te voeren?
5. Hoe kijk je hierop terug? Wat waren sterke punten en ontwikkelpunten?
6. Wat was de reactie van de leerkrachten op deze inzet van intervisie?
7. Zijn er mogelijkheden voor leerkrachten die geen intervisie willen volgen om zich op een andere manier te professionaliseren?

(De nu volgende stellingen gaan over randvoorwaarden. Deze randvoorwaarden staan beschreven in de literatuur. Ik wil de mening weten van de directrice.)

Intervisie kan alleen plaatsvinden onder gelijken.

Leerkrachten moeten intervisie verplicht volgen.

Leerkrachten mogen intervisie volgen (vrijwillig).

Leerkrachten moeten veiligheid voelen en ervaren. Er wordt geen verslag gemaakt van de intervisiebijeenkomst.

Bijlage 4 – enquête stichting Aves (N=27)

Geachte directeur,

Ik zal me eerst even voorstellen.

Ik ben Inge Weijs, leerkracht aan de Albert Schweitzerschool, groep 8.

Vorig jaar ben ik gestart met de opleiding Master Sen (Dynamisch Coachen). Deze opleiding hoop ik in juni af te ronden.

Voor mijn praktijkonderzoek ben ik bezig met een onderzoek naar intervisie op de basisschool. Op mijn eigen school ben ik gestart met een pilotgroep. Samen gaan we onderzoeken welke intervisiemethode geschikt is voor ons team. De methode waarmee we momenteel werken, voldoet niet zo.

Om mijn onderzoek nog completer te maken, benader ik alle scholen van stichting Aves.

Ik heb een vragenlijst ontwikkeld die gaat over intervisie op de basisschool.

Ik zou het erg fijn vinden wanneer u deze vragen wilt beantwoorden en ook via de mail wilt terugsturen vóór vrijdag 13 april.

Alvast bedankt uw medewerking.

Vriendelijke groeten,

Inge Weijs

i.weijs@aves.nl

Vragenlijst directeuren stichting Aves.

April 2012.

Naam school: _____

Ingevuld door: _____

1. Maken jullie in je team gebruik van intervisie?

☐ Ja

☐ Nee

Opmerkingen:

1A. Zo nee, wat is de keus dat jullie geen intervisie hebben ingesteld?

1B. Zo ja, welke intervisiemethode gebruiken jullie?

☐ Socratische methode

☐ 10-stappenmethode

☐ Balint-methode

☐ Basismodel intervisiegesprek in 5 stappen (Hendriksen, 2006)

☐ Anders, namelijk:.....

4. Ervaren jullie (directie) meerwaarde van het gebruik van intervisie?

☐ Ja

☐ Nee

Opmerkingen:

5. Wat is de ervaring van het team over intervisie?

☐ Positief

☐ Negatief

5A. Hoe ervaren jullie deze meerwaarde van intervisie?

5B. Welk effect van intervisie zien jullie (directie)?

6. Is intervisie in het beleid omschreven?

☐ Ja

☐ Nee