

Intervisie binnen het team

written by Lotte van den Munckhof
29 oktober 2024



Intervisie is een waardevolle methode om de professionele ontwikkeling van docenten te stimuleren en een cultuur van continu leren en reflecteren binnen het team te creëren. Maar, wat is intervisie precies? En hoe kan deze leervorm effectief worden ingezet in de praktijk? Ondanks de potentie van intervisie, wordt deze methode vaak niet optimaal benut. Veel teams beginnen enthousiast, maar weten niet zo goed hoe ze intervisie kunnen inbedden als een terugkerend, effectief proces. In dit artikel de voordelen van intervisie inclusief twee modellen met voorbeeldvragen om in de praktijk mee aan de slag te gaan.

Wat is intervisie?

Het kiezen van de juiste vorm van professionele ontwikkeling kan een uitdaging zijn voor teams, vooral omdat de leerbehoeften en doelen per docent kunnen

[verschillen](#). Intervisie biedt in dit geval een flexibele, maar gestructureerde aanpak om aan deze variatie tegemoet te komen. Intervisie onderscheidt zich daarin van [andere vormen van professionalisering](#), omdat intervisie een gestructureerde vorm van leren is waarbij deelnemers zelf hun leerdoelen kiezen. Deelnemers brengen zelf een casus in, ook al liggen de thema's meestal vast.

Intervisie biedt docenten de mogelijkheid [om samen te reflecteren op hun werk](#), ervaringen te delen en van en met elkaar te leren. Juist deze focus op 'samen leren' vormt een belangrijke meerwaarde van intervisie. Het stelt docenten in staat hun kennis en perspectieven te verdiepen door actief deel te nemen aan elkaars [leerproces](#).

Door Bellersen en Kohlmann (2016) wordt de volgende definitie van intervisie gegeven:

'Een vorm van deskundigheidsbevordering waarbij professionals een beroep doen op hun collega's of vakgenoten om inzicht te krijgen in werkgerelateerde vraagstukken. In een vaste groep deelnemers wordt met een methode als leidraad en via het stellen van vragen een vraagstuk van een van de deelnemers ontvouwd. De deelnemers dragen geen oplossingen aan, maar stimuleren de casusinbrenger door het stellen van helpende en prikkelende vragen om, vanuit zijn eigen oplossend vermogen, zicht te krijgen op zijn eigen vraagstuk. Met dit inzicht worden door hem alternatieven voor nieuw handelen ontwikkeld.'

Drie niveaus van intervisie

Het leren door het stellen van vragen staat bij intervisie centraal. het gaat hierbij om het leren en [het toepassen en oefenen](#). Daarbij kan het leren plaatsvinden op drie niveaus (Bellersen & Kohlmann, 2016).

1. **Single loop-leren:** bij dit eerste niveau bekijken de docenten de casus op zich. Ze kijken daarbij naar mogelijke effectieve aanpakken in de casus die door de inbrenger is ingebracht.

2. **Double loop-leren:** bij het tweede niveau bekijken de docenten de casus vanuit het handelen van de inbrenger. Ze gaan kijken naar wat zijn stijl en werkwijze is.

3. **Triple loop-leren:** bij het derde niveau zullen docenten de casus gaan bezien vanuit de opvattingen van de inbrenger. Welke professionele en persoonlijke opvattingen liggen er onder de eigen analyse van de situatie? En waaruit zijn die te verklaren en werken ze door in de situatie?

Intervisie biedt een krachtig leerproces waarbij docenten, door middel van vraagstelling en reflectie, niet alleen op zoek gaan naar oplossingen voor concrete problemen, maar ook inzicht krijgen in hun eigen handelen en de onderliggende opvattingen. Het leren op de drie niveaus - van effectieve aanpakken, via persoonlijke werkwijzen, tot diepere overtuigingen - maakt intervisie tot een veelzijdige en waardevolle methode voor [professionele ontwikkeling](#). Door deze reflectie ook te vertalen naar de praktijk, wordt niet alleen theoretisch geleerd, maar wordt de kennis direct toegepast.

De voordelen van intervisie

Het proces van intervisie kan verschillende voordelen met zich meebrengen, die niet alleen bijdragen aan de persoonlijke groei van docenten, maar ook aan de algehele [kwaliteit van het onderwijs](#).

Een eerste voordeel is persoonlijke ontwikkeling. Intervisie helpt docenten om zelfverzekerder te worden in het omgaan met problemen, omdat ze steun ervaren

van hun collega's. Hierdoor kunnen zich concentreren op de hoofdpunten die verbeterd moeten worden.

Daarnaast vermindert intervisie het gevoel van isolatie. Het moedigt docenten juist aan om opener te zijn over de problemen die ze tegenkomen in de klas of tijdens het lesgeven. Dit leidt tot minder stress en meer ontspanning. Een derde voordeel is dat intervisie de samenwerking tussen docenten versterkt. Sterke, ondersteunende relaties bevorderen een nauwere band tussen docenten en verbeteren de algehele sfeer en prestaties van de school.

Samen leren van en met elkaar

Naast de persoonlijke voordelen van intervisie, wordt er een gedeelde kennisbasis opgebouwd. Door intervisie worden namelijk kennis en ervaringen gedeeld, wat helpend voor [startende docenten](#) kan zijn. Op deze manier kunnen zij (ook door de ervaringen van anderen) productiever worden en beter omgaan met uitdagingen in het klaslokaal. Daarnaast biedt intervisie een platform voor het geven en ontvangen van ideeën, wat motiverend werkt voor docenten en het efficiënt omgaan met stressvolle situaties. Het delen van kennis en ervaringen levert een bijdrage aan de flexibiliteit in onderwijsmethoden, samen kom je tot meer oplossingen dan alleen, waardoor je veranderingen ook beter kunt accepteren.

Ook het delen van succesvolle praktijken levert vooral startende docenten succesvolle methoden en strategieën op wat de persoonlijke groei bevordert.

Om intervisie echt waardevol te maken voor een duurzame ontwikkeling van het team en [versterken van de samenwerking](#), is het essentieel om het goed te structureren en regelmatig in te zetten. Zo wordt het een vast onderdeel van de professionele cultuur binnen het team.

De 7 elementen voor een geslaagde intervisie

Om tijdens intervisie van en met elkaar te leren, zijn zeven elementen essentieel voor een geslaagde intervisie:

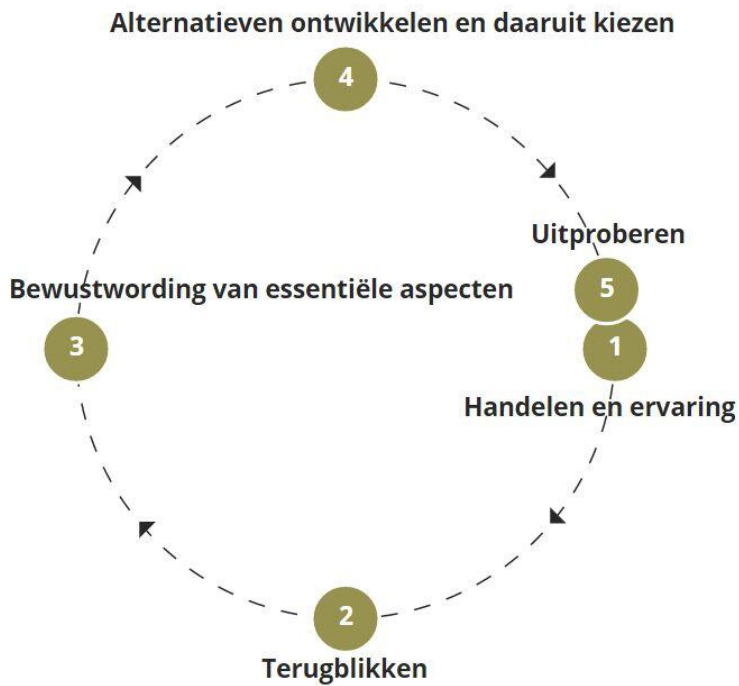
1. De deelnemers nemen allemaal in ieder geval één casus mee naar elke bijeenkomst;
2. Iedere deelnemer voelt zich idealiter mede-verantwoordelijk voor het proces (eigenaarschap);
3. De intervisie werkt het beste als iedereen echt wil leren;
4. De groep is veilig en de deelnemers kunnen elkaar vertrouwen;
5. Een gespreksformat zorgt voor structuur en een goede opbouw.
6. Er is regelmaat in de ontmoetingen en een passend ritme.
7. Een begeleider is aanwezig die het gesprek structureert. Dit kan zowel een vast persoon of een rol zijn die in de groep rouleert.

Intervisie in de praktijk

Intervisie kan op verschillende manieren vormgegeven worden binnen teams in de praktijk. Hieronder zullen twee modellen voor intervisie worden toegelicht. Bekijk voor de intervisie-sessies met het team welke structuur en welk model goed aansluit bij het team.

Reflectiemodel van Korthagen

Dit model is gericht op reflectief leren en bestaat uit vijf fasen. Het is breed toepasbaar en kan helpen om dieper in te gaan op zowel de casus als de persoonlijke ontwikkelingsvragen van de deelnemers. Hieronder staan de vijf fasen van het reflectiemodel van Korthagen (2001) beschreven:



Afbeelding 1: Reflectiemodel van Korthagen

1. **Handelen:** De inbrenger beschrijft wat er is gebeurd in de praktijk.
2. **Terugblikken:** De groep kijkt terug op de gebeurtenis. Wat waren de feiten? Wat gebeurde er?
3. **Bewustwording:** De deelnemers identificeren en bespreken belangrijke aspecten van de situatie, zoals emoties en reacties.
4. **Alternatieven ontwikkelen:** De groep verkent verschillende mogelijke oplossingen en aanpakken voor de situatie. Hierbij is het bij intervisie weer van belang om vragen te stellen aan de inbrenger.
5. **Uitproberen:** De inbrenger formuleert een plan om de inzichten in de praktijk toe te passen.

Bij dit model wordt er gekeken vanuit een casus die al heeft plaatsgevonden in de praktijk. Vandaaruit worden de volgende fasen doorlopen. Daarna wordt wel expliciet een plan gemaakt voor het toepassen in de praktijk.

4D-model

Het 4D-model bestaat uit vier fasen, die allemaal beginnen met een “D”, Het doel van het model is om gestructureerd te reflecteren op ervaringen en deze te vertalen naar actie en ontwikkeling. Het model bestaat uit vier fasen:

1. **Dromen:** in deze fase gaat het om het onderzoeken van een gewenste situatie. De deelnemers of inbrenger denken na over hun ideale scenario: wat willen ze bereiken? Dit kan een bepaalde situatie zijn die ze in de toekomst willen verbeteren of een doel dat ze willen nastreven. Vragen die je in deze fase kunt stellen:

- Wat zou het beste scenario zijn in deze situatie?
- Hoe ziet jouw gewenste toekomst eruit?
- Welke idealen of waarden wil je bereiken?

2. **Denken:** In de tweede fase, denken, analyseer je de huidige situatie. De docenten reflecteren op wat er op dit moment gebeurt en hoe dit afwijkt van de gewenste situatie. Tijdens deze fase worden feiten, oorzaken en patronen in kaart gebracht om op deze manier inzicht te krijgen in wat wel werkt en wat niet en welke obstakels en/of uitdagingen er zijn. Vragen die je in deze fase kunt stellen:

- Wat is er momenteel aan de hand in deze situatie?

- Wat zijn de belangrijkste uitdagingen of obstakels?
- Wat werkt nu wel goed, en wat niet?

3. **Durven:** in de derde fase ligt de focus op het verkennen van mogelijkheden en het nemen van initiatief om verandering te realiseren. Hierbij is het belangrijk dat er aan de inbrenger vragen worden gesteld, zodat de inbrenger hier zelf over nadenkt. Hier wordt nagedacht over welke stappen gezet kunnen worden om dichterbij de gewenste situatie te komen. Vragen die je in deze fase kunt stellen:

- Welke acties kun je ondernemen om dichterbij jouw doel te komen?
- Wat moet je durven doen om de situatie te veranderen?
- Welke risico's of onzekerheden moet je overwinnen?

4. **Doen:** de laatste fase draait om het uitvoeren van de geplande acties. In deze fase ga je de ideeën en plannen die in de vorige fasen zijn ontstaan, in de praktijk brengen. Het gaat hier om concrete handelingen, waarbij het team of de inbrenger stappen zet om de situatie te verbeteren en de gewenste verandering te realiseren. Vragen die je in deze fase kunt stellen:

- Wat is jouw eerste stap om deze actie uit te voeren?
- Hoe ga je je voortgang meten?

- Welke hulpbronnen of ondersteuning heb je nodig?

Het grootste verschil met de eerste methode is dat de focus in dit model vooral ligt op positieve verkenning en op een ideale situatie in plaats van een gebeurde casus uit de praktijk.

Cyclisch proces

Welk model je ook kiest voor intervisie, het belangrijkste is dat het een [cyclisch proces](#) is. Dit stelt teams in staat om continu te reflecteren op hun ervaringen en om het geleerde effectief in de praktijk te brengen. In dit artikel hebben we twee modellen uitgelicht, die elk zijn eigen sterke punten heeft. Daarnaast zijn er nog veel meer modellen beschikbaar. Kies voor een model dat aansluit bij het [team](#) en de specifieke behoeften en context. Het is cruciaal dat het gekozen model de docenten ondersteunt in hun [professionele ontwikkeling](#).

Door intervisie regelmatig en gestructureerd in te zetten, wordt het een integraal onderdeel van de professionele cultuur binnen het team, wat uiteindelijk leidt tot professionele ontwikkeling van docenten en daarbij het verbeteren van de algehele kwaliteit van het onderwijs.

Literatuur

Literatuurlijst

Avalos, B. (2011). Teacher Professional Development in Teaching and Teacher Education over Ten Years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>

Bellersen, M., & Kohlmann, I. (2016). *Praktijkboek intervisie: proces en methoden. Meer vermogen door helpende vragen*. Vakmedianet

Cooperrider, D. L., & Whitney, D. (2005). *Appreciative Inquiry: A Positive*

Revolution in Change. Berrett-Koehler Publishers.

Cordingley, P., Bell, M., Isham, C., Evans, D., & Firth, A. (2015). *Developing Great Teaching: Lessons from the International Reviews into Effective Professional Development*. Teacher Development Trust.

Hobson, A. J., & Maxwell, B. (2020). Mentoring substructures and superstructures: an extension and reconceptualisation of the architecture for teacher mentoring. *Journal of Education for Teaching*, 46(2), 1-23. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1724653>

King, F. (2013). Evaluating the Impact of Teacher Professional Development: An Evidence-based Framework. *Professional Development in Education*, 40(1), 89-111. <https://doi.org/10.1080/19415257.2013.823099>

Korthagen, F. A. J. (2001). *Leren van binnenuit: Reflectie en de begeleide praktijk*. VELON/Nelson.

Lofthouse, R., & Leat, D. (2013). An Activity Theory Perspective on Peer Coaching. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 2(1), 8-20. <https://doi.org/10.1108/20466851311323050>

Opfer, V. D., & Pedder, D. (2011). Conceptualizing Teacher Professional Learning. *Review of Educational Research*, 81(3), 376-407. <https://doi.org/10.3102/0034654311413609>

Van den Dungen, M. & Smit, W. (2010), *Meerdere wegen naar professionalisering. Validering en certificering van informeel leren door leraren*. Ruud de Moor Centrum

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher Collaboration: A Systematic Review. *Educational Research Review*, 15, 17-40. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>

Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). *A Review of Research on the Impact of Professional*

Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.01.004>

Dit artikel is afkomstig van [Vernieuwenderwijs.nl](https://www.vernieuwenderwijs.nl).

Bekijk de meeste recente versie van ons artikel op onze website.

