



Met plezier naar huis toe

Wat is er nodig om met een goed gevoel terug te kijken op een werkdag? Dat zit meestal niet in de regelingen of de vergaderingen. Wel in die grijns op dat ene gezicht, een oogopslag, een mooi gesprek met een collega, met een leerling, een welgemeend compliment, een geslaagd project. En daarvoor moeten we even stil mogen staan.

Op school zijn er genoeg bijeenkomsten en besprekingen waarin praktische zaken worden besproken, roosters geregeld, zorg georganiseerd, lesstof tegen het licht gehouden en teamafspraken gemaakt. Zo houden we het bedrijf draaiende. Maar daar gaat het veelal niet over dat wat ons echt bezighoudt. ... hoe gaat het eigenlijk met de leraar? Wanneer is die vraag voor het laatst echt beantwoord? Weten leraren van elkaar hoe ze ervoor staan in hun werk? Voert men gesprekken over elkaars kwaliteiten, over elkaars kracht, over hoe deze in te zetten, over lastige punten die je tegen komt en over hoe we van elkaar kunnen leren? In alle eerlijkheid, dit zijn toch de vragen die ertoe doen?

Het is niet makkelijk om dit soort gesprekken in te bouwen in de routine van de school. Veel bijeenkomsten gaan over organisatorische zaken. Daarom kiezen scholen voor begeleiding van externen om iets dergelijks vlot te trekken. Die externe begeleiding is vaak nodig om een nieuwe routine in beweging te brengen en wordt gezien als voorwaarde voor de kwaliteit van een goede dialoog. Daarbij kijkt de externe adviseur met de vrije blik van buiten de context van de school.

Dit wil niet zeggen dat leraren niet zelf kwalitatief hoogwaardig intervisie met elkaar kunnen uitvoeren. Met een aantal aanwijzingen en met creatief denken zijn leraren zelf goed in staat om een waardevolle intervisie met elkaar te voeren.

Intervisie als begin

Is het ons gelukt om de tijd vrij te maken, dan dient zich de vraag aan: hoe voeren we zo'n gesprek? Hoe organiseren we het zo dat de goede onderwerpen op tafel komen? Een mogelijkheid waar steeds meer scholen voor kiezen. Intervisie is een eenvoudige manier om van en met elkaar te leren en kan door



Intervisie verlevendigen

- Breng kennis over een bepaald onderwerp in en leg een casus ernaast. Voorbeelden zijn; omgaan met conflicten, omgaan met weerstand of de kletsklas.
- Werk met flappen en mindmaps. Terwijl iemand zijn verhaal vertelt, schrijft en tekent een ander dit op de flap in de vorm van een mindmap. De toegevoegde waarde is: gebruik van beelden, bevordering van 'het samen op denken', bevorderen van systeemdenken, een scherper beeld van wat er (mee)speelt vanuit de context.
- Voer een coachingsgesprek tussen twee deelnemers. Eén is de vragensteller (coach), de ander is de inbrenger. De coach concentreert zich op de vragensteller. Andere deelnemers luisteren en schrijven op wat hij/zij nog meer horen (luisteren op afstand). De toegevoegde waarde: stille betrokkenen horen en zien meer dan de coachende gesprekspartner die is gericht op (de vragen van de) inbrenger.
- Laat twee deelnemers een tekening maken en dit beeld teruggeven na circa 30 minuten. Kijk of het beeld dat is getekend de vraag van de inbrenger aanvult, anders maakt of beïnvloedt.
- Werk met de methode van Bateson, waarbij je vragen stelt op verschillende niveaus. De methode wordt ook wel het 'ui-model' genoemd omdat je als het ware verschillende lagen afpelt: de laag van de omgeving, van het gedrag, de overtuiging, indentiteit, je eigen kern. De waarde van deze methode is dat het een andersoortig gesprek teweegbrengt. Bij deze manier van werken horen vragen als: Wat gebeurt er in je omgeving? Wat zou je willen dat er gebeurt? Wat doe je? Wat zou je willen doen? Wat vind je? Wat zou je willen vinden?
- Verlaat de gesprekstafel en voer de intervisie uit in een andere setting, wandelen, fietsen, staand, statafels of steeds met tweetalen werkend. Ook dat geeft geheel andere dimensies, contexten, sfeer.
- Werk met verschillende methodieken van intervisie: Socratische dialoog, het geheim van de smid, Balintmethode of Krachtenveldanalyse. Op internet zijn verschillende uitgewerkte methodieken te vinden.
- Werk met een wisselend voorzitter die zelf de werkvorm mag kiezen.

docenten zelf worden georganiseerd en uitgevoerd. Een definitie van intervisie is 'een diepgaand gesprek met een systematische opbouw waarin het gaat om praten met, in plaats van praten over mensen'. Een middel dus om docenten op een professionele manier met elkaar in gesprek te laten gaan.

Creatieve intervisie levert leraren bezinning op

Een gevolg van intervisie is vaak dat ook in de wandelgangen er gemakkelijker aandacht is voor elkaar op een breder terrein. De gesprekken starten vaak met alledaagse vraagstukken, en leiden uiteindelijk tot zaken onder de oppervlakte; over wat leraren willen bereiken, over wat leraren in de weg zit, over nieuwe vormen en nieuwe invullingen. Zeker op scholen waar de organisatie volop in beweging is – en dat zijn er nogal wat – is het van belang dat leraren met elkaar in gesprek gaan en blijven. Intervisie helpt zo in de teamontwikkeling, bij het oplossen van problemen en bij de bewustwording van de eigen ontwikkeling. De helikopter-view, waartoe je even de gelegenheid krijgt, leidt tot meer overzicht, meer inzicht en uiteindelijk tot meer handelingsalternatieven.

Voorkom koffietafelpraat

Intervisie is een vorm van stilstaan, bezinnen en vertragen. Tegelijkertijd heeft intervisie ook valkuilen. Iedereen die ervaring heeft met intervisie, weet dat het strak uitvoeren van de intervisie-bijeenkomsten belangrijk is. Intervisie heeft duidelijke gespreksregels, waar een goede voorzitter iedere deelnemer aan houdt. Die gespreksregels zijn niet willekeurig gekozen; ze komen voort uit de principes van intervisie: vragen stellen, persoonlijk leren en

teamlernen, naar een dieper niveau komen, oordeel opschorten en oplossingen uitstellen. De voorzitter van de intervisiegroep moet deze principes kennen en er gestalte aan geven. Hij of zij bewaakt de ruimte die de sprekers nodig hebben zodat iedere spreker kan zeggen wat hij/zij te zeggen heeft en om het debat te vermijden. Deelnemers worden geconfronteerd met de eigen opvattingen, abstracte bespiegelingen moeten concreet gemaakt worden. Gebeurt dit allemaal niet, dan ervaren de deelnemers intervisie snel als oppervlakkig, tijdverspilling en niet inspirerend.

Na enige tijd echter kan het voorkomen dat deze strak geregeerde bijeenkomsten wat sleets worden, dat gesprekken verzanden tot een koffietafelgesprek, dat de groep niet meer wezenlijk aan echt leren toekomt, maar routineus langs de afgepaalde paden sjokt. Als de gespreksleider dan niet in staat is om de intervisie te verlevendigen is het risico groot, dat de intervisie zijn intense waarde verliest en de intervisiegroep vervolgens ontevreden is over de opbrengsten.

Beschouw dit niet als het mislukken van de intervisie, maar als groei naar een volgend niveau. De intervisie- of leergroep moet het lef hebben om af te wijken van de methodieken en voorschriften als deze blokkerend werken. Het gaat immers om het voeren van het gesprek dat er toe doet.

Daarvoor heb je een leider nodig die lef heeft, creatief durft te zijn en misschien zelfs eigenwijs.

Soms is het genoeg om de intervisie te verlevendigen met een aantal werkvormen (zie kadertekst). Maar misschien is het voor sommige groepen ook heel interessant om eens nieuwe vormen van diepgaande en verrijkende dialoog te verkennen.

Dorien Sluiter, doriensluisjter@linqueconsult.nl