# Samenvatting

## Intervisie Opleidingsschool Zaanstreek Voor aankomende en startende leraren

Centraal bij intervisie staat reflectie op het eigen professionele handelen, met als doel het handelen in de onderwijspraktijk verder te ontwikkelen (zie paragraaf 1).

### Praktische zaken en proces

* Deelname aan intervisie dient verschillende leerdoelen (zie paragraaf 2)
* De momenten van de intervisiebijeenkomst zijn gepland en opgenomen in het totale programma van schoolgroepbijeenkomsten. De groepsindeling voor intervisie wordt door de lerarenopleider(s) gemaakt en die houdt rekening met een doorlopende leerlijn (zie paragraaf 3).
* Elke intervisiebijeenkomst bereidt elke deelnemer een casus voor (zie paragraaf 4).
* Na elke intervisiebijeenkomst schrijft elke deelnemer een (kort) verslag en deelt dat in ieder geval met de intervisor (zie paragraaf 4).
* Na vijf intervisie-bijeenkomsten schrijft elke aankomende leraar een eindverslag dat wordt ingeleverd bij de intervisor. Voldoet het aan de eisen, dan geeft de intervisor aan de WPB en IO door dat ‘aan voorwaarden voldaan’ is (zie paragraaf 5).
* Intervisie kent een aantal spelregels (zie ook paragraaf 6 over vertrouwelijkheid):
* **Vrijwilligheid en gelijkwaardigheid vormen de basis -** Het inbrengen van een punt kan nooit een must zijn. De leerervaring is dan niet optimaal.
* **Een open houding en open blik zijn essentieel -** De durf om te reflecteren op de werkelijkheid van jezelf en de ander en je open te stellen voor inzichten en adviezen van anderen maakt intervisie constructief.
* **Vertrouwen en veiligheid zijn randvoorwaarden -** Dat betekent dat wat in de sessie wordt gedeeld, in de sessie blijft.
* **Het leren stopt niet na de intervisiesessie -** Weet dat het doorwerkt en respecteer dat een deel van de leerervaring buiten de sessie plaatsvindt.
* **Bespreek met elkaar of aanvullende spelregels nodig zijn**
* Uiteraard is er literatuur over intervisie beschikbaar (zie paragraaf 7) en er zijn diverse intervisiemethodes (zie paragraaf 8).

### Schematische weergave intervisietraject gedurende één schooljaar.

# 

# Handleiding Intervisie Opleidingsschool Zaanstreek[[1]](#footnote-2)

## Inhoud

[Samenvatting 1](#_Toc107950265)

[Intervisie Opleidingsschool Zaanstreek Voor aankomende en startende leraren 1](#_Toc107950266)

[Handleiding Intervisie Opleidingsschool Zaanstreek 2](#_Toc107950267)

[1. Inhoud 2](#_Toc107950268)

[2. Inleiding 2](#_Toc107950269)

[3. Leerdoelen 3](#_Toc107950270)

[4. Groepsindeling en planning bijeenkomsten 4](#_Toc107950271)

[5. Voorbereiding per bijeenkomst & verslaglegging 4](#_Toc107950272)

[6. Afsluiting van intervisie & eindverslag (alleen AL) 4](#_Toc107950273)

[7. Vertrouwelijkheid 7](#_Toc107950274)

[8. Literatuur 7](#_Toc107950275)

[9. Voorbeelden intervisiemethodieken 7](#_Toc107950276)

[Bijlage 1 – Voorbeelden van inbreng / beschrijving casus 9](#_Toc107950277)

## Inleiding

Adequate beroepsuitoefening vraagt om een functioneren vanuit de samenhang van denken, willen, voelen en handelen. Stilstaan bij het eigen handelen en nagaan wat er ten grondslag ligt aan dat handelen, draagt bij aan een betere samenhang en aan een bewustere beroepsuitoefening.

Bij intervisie gaat het niet om het beroepsmatig functioneren in algemene zin. De focus ligt op jou als persoon in de nieuwe beroepssituatie. Het draait om jouw professionalisering als leraar voor de klas, in de sectie/team, op school en het ontwikkelen van je professionele identiteit. Systematisch reflecteren op je praktijk – zowel op positieve als op negatieve ervaringen of voorvallen – is een beproefd middel om je professionaliteit te ontwikkelen. Intervisie is een opleidings- en begeleidingsmethode die is gericht op het leren van je/jouw eigen handelen als leraar.

Intervisiebijeenkomsten zijn besprekingen met andere aankomende/startende leraren en de intervisor op vastgestelde tijden. Tijdens die bijeenkomsten bespreek je ervaringen met het werk [[2]](#footnote-3)en de vragen die deze ervaringen oproepen. Dit kunnen jouw ervaringen en vragen zijn en/of die van andere aankomende/startende leraren.

De bedoeling hiervan is dat je – door het gericht bespreken van werk – leert dit werk nog meer te doen in overeenstemming met je eigen kwaliteiten. De intervisor is degene die de bespreking begeleidt en die condities schept waardoor de mogelijkheid toeneemt om te leren van je eigen ervaringen én van die van anderen.

Bij intervisie staat het handelen als leraar centraal. Verschillende thema’s kunnen bij intervisie nader worden onderzocht, bijvoorbeeld:

1. omgaan met diversiteit in de klas (eigen waarden, oriëntaties en gevoeligheden, omgaan met het individu in de groep)
2. omgaan met diversiteit in de sectie, de jaarlaag (lid zijn van een sectie/team)
3. het vinden van je plek als werknemer in de schoolorganisatie (afhankelijkheid en autonomie)

Bij intervisie gaat het vooral om inzicht te krijgen in je persoonlijk functioneren in de werksituatie en het verder ontwikkelen van je vermogen tot zelfreflectie. Het gaat niet alleen om objectief waarneembare feiten, maar ook om jouw ervaring van de werkelijkheid. Je constateert bijvoorbeeld: *Ik heb het helemaal gehad met die klas!* Bij zelfreflectie stel je vervolgens een aantal vragen: *Op welk moment kreeg ik dat gevoel? Wat gebeurde er precies? Wat ging er aan vooraf? Wat deed ik of wat liet ik na? Wat bracht me daartoe? Wat beoogde ik? Werkte dat inderdaad zo uit?* Het gaat om onderzoekend stil te staan bij jezelf, zonder toe te geven aan de behoefte om zo snel mogelijk tot een oplossing te komen. Het vraagt dat je jezelf de luxe permitteert van een ‘time-out’. Het gaat om het onderzoeken van het eigen aandeel in het ontstaan, voortbestaan of escaleren van een situatie, niet zozeer om tot een verklaring te komen maar meer om er greep op te krijgen. In bijlage 1 vind je voorbeelden van werkinbreng (ook wel ‘casussen’ genoemd).

## Leerdoelen

Je werkt bij intervisie aan de volgende doelen:

* je eigen inhoudelijke keuzes bij de inbreng van casussen evalueren, analyseren, bijstellen en ontwikkelen;
* je eigen didactische aanpak en handelen evalueren, analyseren, bijstellen en ontwikkelen;
* je eigen pedagogisch handelen evalueren, analyseren, bijstellen en ontwikkelen;
* je eigen bijdrage aan het team evalueren, analyseren, bijstellen en ontwikkelen.

Centraal bij intervisie staat reflectie op het eigen professionele handelen, met als doel het handelen in de onderwijspraktijk verder te ontwikkelen. Volgens Vonk (1989)[[3]](#footnote-4) is persoonlijk functioneren te definiëren aan de hand van drie dimensies:

1. *De persoonsdimensie*   
   De persoonsdimensie omvat de ‘persoonsontwikkeling’ als leraar, waaronder omgaan met emoties wordt verstaan. Met emoties als boosheid, gevoelens van onmacht, bang zijn niet geaccepteerd te worden moeten vooral beginnende leraren op verstandige wijze leren omgaan. Maar ook voor de meer ervaren leraar is dit aspect belangrijk. Onder druk van omstandigheden kunnen vaste patronen zijn ontstaan, vanzelfsprekende reacties, waarvan het goed is die aan een onderzoek te onderwerpen. Is dit eigenlijk wel wat ik wil? Kan het anders? Wat betekent de veranderende rol van leraar voor het beeld van mijzelf als leraar?
2. *De professionele kennis-en vaardigheidsdimensie*   
   Deze dimensie omvat de (verdere) ontwikkeling van professionele kennis en vaardigheden, zoals de vaardigheden met betrekking tot het klassenmanagement en didactische keuzes.
3. *De omgevingsdimensie*   
   Deze heeft betrekking op enculturatie, het ingroeien in een bepaalde schoolcultuur of het leren omgaan met veranderingen in een bepaalde schoolcultuur.

Naast de hierboven genoemde meer algemene leerdoelen, leer je bij intervisie:

* een casus uit de eigen onderwijspraktijk beschrijven;
* casussen uit de eigen onderwijspraktijk en uit die van de groepsgenoten diepgaand onderzoeken;
* modellen benutten om het eigen functioneren als startende leraar te analyseren;
* vragen stellen bij het eigen aandeel in het functioneren of disfunctioneren in het contact met leerlingen, ouders, collega’s, en schoolleiding;
* andere perspectieven verkennen.

## Groepsindeling en planning bijeenkomsten

De intervisiegroep bestaat uit 4 tot maximaal 8 personen en de samenstelling van de intervisiegroepen wordt gemaakt door de lerarenopleider(s) van de school. In het programma van de schoolgroepbijeenkomsten is intervisie (minimaal) vijf keer ingepland per schooljaar. Intervisie kan ook onderdeel zijn van een schoolgroepbijeenkomst met een thema.

## Voorbereiding per bijeenkomst & verslaglegging

Tijdens de bijeenkomst bespreek je volgens een bepaalde methodiek een of meer casussen (zie voor voorbeelden van casussen bijlage 1):

* Voor elke bijeenkomst beschrijf je een casus en deze deel je drie werkdagen voor de intervisiebijeenkomst met de intervisor en – afhankelijk van de afspraken binnen de intervisiegroep - met de andere deelnemers;
* Na elke bijeenkomst schrijf je een reflectieverslag. Dit verslag stuur je binnen drie werkdagen naar de intervisor en – afhankelijk van de afspraken binnen de intervisiegroep – naar een of meer deelnemers:
* de aankomende/startende leraar van wie de casus is besproken gaat in het verslag in op: de eigen casus, geeft aan wat de gehanteerde methodiek hem heeft opgeleverd: welke vragen waren helpend, welke minder helpend? Tot welke inzichten heeft de bespreking van de casus geleid? Wat wil hij/zij in de praktijk gaan uitproberen in verband met de ingebrachte casus? Wat heeft hij/zij al uitgeprobeerd? En met welk effect?
* de andere leden van de intervisiegroep gaan in het verslag kort in op: de opbrengst voor de eigen les/beroepspraktijk van de bespreking van de gekozen casus. Eventueel besteden zij aandacht aan het verkennen van alternatief handelen in de lespraktijk dat is uitgelokt door de casusbespreking;

De casusbeschrijvingen en verslagen vormen de basis voor het eindverslag.

## Afsluiting van intervisie & eindverslag (alleen AL)

### Eindverslag

Bij intervisie staat de reflectie op ervaringen centraal: je reflecteert op je eigen handelen in de onderwijspraktijk, stelt jezelf persoonlijke doelen en werkt daar gericht aan. In de intervisiegroep heb je niet alleen stil gestaan bij dilemma’s uit je eigen onderwijspraktijk, maar ook bij die van anderen. Je hebt dit gedaan aan de hand van diverse intervisiemethodieken, (deels) onder leiding van een intervisor. Aan het einde van het intervisietraject schrijf je het intervisie-eindverslag. In het eindverslag van intervisie blik je terug op het hele intervisietraject, op de opbrengsten ervan voor jouw functioneren in het werk.

### Neem als uitgangspunt voor het eindverslag

* je eigen verslagen van de intervisiebijeenkomsten;
* indien van toepassing, afhankelijk van de werkwijze in jouw groep:
  + de aantekeningen die je hebt gemaakt n.a.v. de feedback die je hebt ontvangen op de verslagen van je begeleider/intervisor en/of van je intervisiegenoten;
  + de verslagen die je hebt ontvangen van je intervisiegenoot/intervisiegenoten (afhankelijk van de afspraken die hierover zijn gemaakt in de intervisiegroep);

In het eindverslag, een samenhangende tekst van 1600-2000 woorden, blik je terug op het hele intervisietraject, op de opbrengsten ervan voor jouw functioneren in de beroepspraktijk. Je besteedt aandacht aan de thema’s die aan bod zijn gekomen bij de besprekingen van de casussen en aan de opbrengsten daarvan voor jouw professionele ontwikkeling. Ook sta je stil bij je eigen rol in de groep en bij de diverse intervisiemethodieken die zijn gebruikt. Tot slot geef je aan op welke wijze waarop je leren van en met collega’s in de toekomst vorm denk te willen geven.

### Aandachtspunten eindverslag

* + 1. De datums van de intervisiebijeenkomsten.
    2. Wat is aan de orde geweest? (het betreft zowel de eigen inbreng als die van de anderen) Je kunt denken aan de afzonderlijke onderwerpen of in meer algemene zin aan thema’s die naar jouw idee aan bod zijn gekomen. Welke leervragen heb je verbonden aan de ingebrachte onderwerpen/thema’s? Tot welke inzichten ben je gekomen? Deze inzichten kunnen zijn ontstaan door reflectie op je eigen inbreng, maar ook door reflectie op of praten over de inbreng van de groepsgenoten.
    3. Hoe kijk je terug op je eigen functioneren in de groep? Welke reacties/interventies vind je kenmerkend voor jezelf? Leg een relatie tussen je functioneren in de intervisiegroep en je functioneren in de groep(en) op school; denk aan de sectie, een team, enz. Wat heb je ervaren als bevorderende of belemmerende factoren of actoren?
    4. Wat heeft het bespreken van een casus volgens een bepaalde methodiek je opgeleverd? Welke methodiek heeft je het meest aangesproken en waarom?
    5. Toekomst? Welke toekomst zie je voor jezelf in het onderwijs? Welke twijfels heb je? Waar ben je onzeker over? En waar ben je juist zeker over? Stel, je gaat solliciteren, waar wil je dan achter komen in het gesprek? En stel, je wordt aangenomen hoe kijk je dan op dit moment aan tegen zaken als: (NB – koppel dit zoveel mogelijk aan je ervaringen op school):
       1. het vinden van je plek als werknemer in de organisatie van de school (autonomie en afhankelijkheid);
       2. omgaan met diversiteit in de sectie, een team (lid zijn van een team);
       3. omgaan met de schoolleiding (macht en gezag);
       4. omgaan met diversiteit in de klas (eigen waarden, oriëntaties en gevoeligheden; omgaan het individu in de groep).
    6. Welke literatuur (uit de opleiding) is aangehaald of relevant bij de thema’s in de bijeenkomsten of jouw professionele ontwikkeling?

### Inhoudelijke criteria voor beoordeling

* Je hebt (minimaal) vijf intervisiebijeenkomsten bijgewoond
* Je reflecteert op je handelen, met behulp van onder meer theoretische concepten die de opleiding biedt, zodat je in toenemende mate opleidingsleerstof integreert in je denken en handelen;
* Je denkt en handelt doelgericht en procesmatig;
* Je stelt jezelf persoonlijke leerdoelen en werkt er gericht aan. Je leerdoelen zijn gebaseerd op door jou ervaren sterke en zwakke punten in je functioneren als leraar;
* Je hebt oog voor je functioneren in een groep.

### Deadlines en proces

Het eindverslag lever je per e-mail in bij de intervisor. De inleverdatum wordt door de lerarenopleider(s) aan je gecommuniceerd. De inleverdatum voor aankomende leraren die studeren aan de ILO is gelijk aan de deadline van de overige opdrachten Onderwijspraktijk B (minoren) of Onderwijspraktijk C (masters).

Je dient voor het intervisietraject een AVV (aan voorwaarden voldaan) te behalen. De intervisor checkt de aanwezigheid en beoordeelt het eindverslag. Als dit aan de voorwaarden voldoet, geeft de intervisor dit door aan WPB en IO/VD om mee te nemen in het (afrondende) driehoeksgesprek. Dan kan dit AVV afgetekend worden door IO/VD.

HvA: Het eindverslag kan worden toegevoegd aan het dossier ‘professionele ontwikkeling’.

ILO: Het eindverslag is onderdeel van….

Als je een NAV (‘niet aan voorwaarden voldaan’) krijgt voor intervisie, dan bestaat er een herkansingsmogelijkheid. Je levert in dat geval het intervisieverslag (opnieuw) per email in bij je intervisor. Als je na de herkansing nog steeds een NAV hebt voor dit onderdeel, dan meldt de intervisor dit bij de IO/VD en WPB, de consequenties worden dan besproken in het (afrondende) driehoeksgesprek met de WPB en IO/VD voor de eindbeoordeling van de opleidingsplek/-fase.

## Vertrouwelijkheid

Zowel de intervisiebijeenkomsten, reflectieverslagen als het eindverslag worden als vertrouwelijke stukken behandeld. De ervaringen die in intervisie worden ingebracht zijn persoonlijk en soms indringend. Het is daarom belangrijk om met de intervisiegroep vertrouwelijkheid in acht te nemen.

Hetzelfde geldt voor de informatie die je zelf inbrengt bij intervisie: als je een situatie deelt met je intervisiegroep, bedenk dan of het echt nodig is om de persoonsgegevens van de leerling of de collega te gebruiken, of dat het ook anders kan. Om de casus te begrijpen is het waarschijnlijk niet nodig om de echte naam van individuen te weten. Wellicht kan je een fictieve naam verzinnen, gebruik je initialen of zeg je ‘leerling 1’ en ‘collega 2’. Dit is natuurlijk ook van toepassing op je verslagen. Let in ieder geval op de volgende punten:

1. Anonimiseer je verslag – om de casus te begrijpen is het voor de intervisor niet nodig om de echte naam van individuen te weten. Schrijf bijvoorbeeld ‘leerling 1’en ‘leerling 2’ in plaats van de echte naam van de leerling, of gebruik initialen.
2. Ook als je data bewaart van leerlingen en/of collega’s, doe dit zoveel mogelijk zonder de persoonsgegevens van leerlingen en/of collega’s te vermelden.
3. Zorg dat je niet onnodig data van leerlingen en/of collega’s bewaart. Bewaar alleen eventuele data die je nodig hebt voor dit verslag.
4. Bescherm de data goed – het gaat vaak om vertrouwelijke informatie. Bewaar data bijvoorbeeld alleen op een computer met een sterke wachtwoordbeveiliging.
5. Ga ook in je dagelijks leven voorzichtig om met persoonsgegevens van anderen: praat bijvoorbeeld niet over leerlingen en/of collega’s met naam en toenaam als je in openbare ruimtes bent (zoals in het openbaar vervoer of op feestjes).
6. Vernietig alle gegevens van leerlingen en/of collega’s zodra je studie voorbij is.

## Literatuur

Er is geen verplichte literatuur voor intervisie. Voor wie zich wil oriënteren op intervisie, zie:

* Hendriksen, J. (2000) Intervisie bij werkproblemen. Procesmatig en taakgericht problemen oplossen. Amsterdam: Boom Nelissen.
* Haan, E. de (2006) Leren met collega’s. Praktijkboek intercollegiale consultatie. Assen: Van Gorcum.
* Korthagen, F. & E. Nuijten, (2019) De kracht van reflectie. Amsterdam: Boom
* P. Twijnstra: Morgen doe ik het beter. Afwisselende werkvormen voor intervisie. (2018)

## Voorbeelden intervisiemethodieken

### De incidentmethode

De incidentmethode is een eenvoudige en strak gestructureerde methode waarbij de groep zich intensief verdiept in een bepaalde situatie. Voorwaarde hierbij is dat de situatie om actie/handeling vraagt. Iemand leidt de bijeenkomst.

### De warm/lauw/koud methode

Deze methode gaat uit van een lastige of vervelende situatie voor de inbrenger waar hij/zij niet goed raad mee weet.

### Zes gekleurde denkhoeden van De Bono

Vaak kan een probleem waar een groep of een persoon voor staat vrij ingewikkeld en verwarrend zijn. Om toch uit een ingewikkelde kluwen van denken te komen, ontwikkelde De Bono een systeem waarbij het denken wordt opgesplitst in zijn verschillende bestanddelen. Hij doet dit door achtereenvolgens verschillend gekleurde hoofddeksels op te zetten, de verschillende ‘denkhoeden’.

### Krachtenveldanalyse

Een verhelderende werkwijze om na te gaan welke krachten een bepaald veranderingsproces in gunstige en in ongunstige zin beïnvloeden.

### [Roddelmethode](https://www.bpopleidingen.nl/e-learning-methodiek-intervisie-roddelmethode/)

**De Roddelmethode is een intense en confronterende intervisiemethodiek, die vraagt om een zorgvuldige uitvoering.** Doordat de intervisieleden ongecensureerd mogen roddelen over de ingebrachte vraag of situatie, krijgt de inbrenger snel nieuwe perspectieven/inzichten op zijn intervisie casuïstiek.

# Bijlage 1 – Voorbeelden van inbreng / beschrijving casus

“Ik heb dit keer het onderwerp ‘leerling onder de leerlingen’ ter sprake gebracht. Ik heb er namelijk nogal wat moeite mee dat ik, voordat de les begint, gezellig doe met de leerlingen en zij mij dan ook als vriendin zien (in hoeverre dat natuurlijk echt mogelijk is) en dat ik zodra de les begint echt de positie van leraar inneem en ook best streng tegen ze ben. Ook vind ik het moeilijk om dan op de gezellige momenten niet te amicaal met de leerlingen te worden. Ik vind het namelijk wel leuk als de leerlingen me dingen die hen bezig houden vertellen, maar ik wil niet te veel over mijn privéleven kwijt.”

..............................................................

“F. vertelt een verhaal over een stukje taart dat door een LIO in de koffiepauze van de trakteerschaal in de lerarenkamer werd gepakt. Een leraar merkte op dat deze taart alleen bestemd was voor echte leraren. Een soortgelijk verhaal vertelt zij ook over de hiërarchie i.v.m. kopiëren. Alle drie zijn we het erover eens dat het te gek is voor woorden. Aan de ene kant volwaardig moeten meedraaien, aan de andere kant als onvolwaardig worden behandeld/gezien. Maar hoe moet ik me dan als LIO in de school opstellen? Hoe hanteer ik dat?”

.............................................................

“Een van de meiden uit mijn klas is geen fan van mij. Een aantal weken geleden moest ik voorin de klas om iets lachen. Zij herhaalde mijn lach achterin, maar zo hard dat ik het net kon horen. Ik denk niet dat dat de bedoeling was, ik heb er niet op gereageerd. Vorige week zette ik haar apart. Zij liep langs me heen met de uitstraling van ”jou moet ik niet”. Niet chagrijnig, maar eerder hooghartig.

Toen werd ik me voor het eerst bewust van haar houding.”

..............................................................

“Mijn WPB hecht er grote waarde aan dat je de relatie met de leerlingen goed onderhoudt/maakt…. Ik heb meer het idee dat het volkomen menselijk en natuurlijk is dat sommige mensen je niet liggen. Moet ik mijn best doen om met iedereen vriendjes te zijn?”

..............................................................

“Ordeproblematiek in de tweede klas. Hoewel de leerlingen niet kwaadschiks zijn en er geen specifiek aanwijsbare herrieschoppers in de klas zitten, is het gedurende de hele les erg rumoerig. Ik vind het onprettig om de leerlingen tot de orde te moeten roepen. Bovendien is er een aantal gemotiveerde leerlingen al naar voren komen zitten, wat ik als wat beschamend ervaar.”

..............................................................

“Door het tijdverlies voortkomend uit de aanmaningen wordt de les ook eenvoudigweg minder interessant voor de leerlingen: ik doe veel langer over wat ik wil uitleggen en daarom blijft er minder tijd over om de leerlingen zelf oefeningen te laten maken. Ik heb de leerlingen op hun verantwoordelijkheden aangesproken door te stellen dat we nu eenmaal moeten samenwerken en dat we dat beter op een prettige manier kunnen doen: hierop was het slechts vijf minuten stil. Ik zou graag adequater op het rumoer in willen inspringen.”

..............................................................

“Het mag in eerste instantie misschien een beetje raar klinken, maar ik maak me de laatste tijd een beetje zorgen over lessen die, naar mijn idee, te gezellig zijn….”

..............................................................

“Eens iets anders dit keer. Het lijkt alsof er niets anders meer in het universum is dan het leraarschap. Het neemt me totaal in beslag. Ik ga ermee naar bed en ik sta ermee op. Het is zo’n beetje het enige waar ik het over heb. Ik droom erover, praat erover in mijn slaap en ga zo maar door. Het is dodelijk vermoeiend en ik zou willen dat de betrokkenheid wat minder wordt.”

..............................................................

“Mijn werkplekbegeleider zit te veel over me heen. Hij wil alles perfect doen en vergeet daarbij dat ik zelf ook enige ruimte wil om over dingen na te denken en beslissingen te nemen. Ik moet werkelijk alles met hem overleggen. Daar komt bij dat in deze school de cultuur heel duidelijk is; je 200% inzetten voor het werk en de leerlingen. Ze vergaderen zich suf en steken veel onbetaalde uren in extra taken. Maar van de LIO verwachten ze ook zo’n instelling, terwijl ik zelf meer een nuchter type ben: alles op zijn tijd; niet overdrijven!”

..............................................................

“Deze keer hebben we het gehad over de ‘machtswellust’ van W. [mede-supervisant]. Hij vertelde over een conflict in de tweede klas. Hij had al een paar keer gewaarschuwd en leerlingen uit elkaar gezet, maar niets hielp. Toen is hij op hen afgelopen, heeft erg boos gekeken en heeft hen met harde stem laten weten dat het zo niet ging. Tot zijn verbazing werkte het. Hij kreeg zelfs een compliment van een leerling die zei dat hij W. ‘cool’ vond. W. was achteraf heel tevreden en constateerde zelfs dat hij er een zeker plezier in had om zo ‘Boven’ in de cirkel van Leary te gaan zitten. Maar... voor je het weet ga je in de toekomst steeds sneller in die bovenpositie zitten, en dat wil W. ook weer niet.”

.............................................................

“Ik heb de vorige week deelgenomen aan de tafeltjes-avond, waar je als leraar met de ouders kunt praten (of misschien eerder andersom). Ik heb toen een heel vervelend gesprek gehad met een ouder die mij verbaal heel agressief ‘aanviel’. Dit omdat zijn dochter 3x achter elkaar een slecht cijfer had gehaald en de vader daar niets van wist…. Die ‘boze vader’ vond dat de verantwoordelijkheid van een leraar m.b.t. leren verder gaat dan alleen tijdens de les, wat vinden jullie daarvan?”

..............................................................

1. Deze handleiding is gebaseerd op ‘Studiehandleiding Intervisie’ van de Universiteit van Amsterdam, versie voorjaar 2021. [↑](#footnote-ref-2)
2. Met ‘het werk’ wordt het zelfstandig functioneren als leraar bedoeld. [↑](#footnote-ref-3)
3. Vonk, J.H.C. (1989). Beginnend leraarschap. Het professionele ontwikkelingsproces van beginnende docenten nader bekeken. Amsterdam: VU uitgeverij. [↑](#footnote-ref-4)