

---

## OPBOUW VAN EEN INTERVISIEBIJEENKOMST

Afwisseling in intervisie is leerzaam en houdt intervisie levendig. In het boek 'Morgen doe ik het nog beter, afwisselende werkvormen voor intervisie' vind je modellen en werkvormen voor de onderstaande categorieën. Per intervisiebijeenkomst kiest de voorzitter uit de verschillende categorieën een oefening. Welke oefening dat is en of alle categorieën aan bod komen hangt af van de groep en hun ontwikkeling.

### 1. OPWARMERS



Een opwarmer is bedoeld om te komen tot concentratie die nodig is voor intervisie. Deelnemers komen vanuit verschillende activiteiten naar de intervisiebijeenkomst. Ze hebben een reis achter de rug, hebben zin of juist niet, hadden hun werk af willen maken, hebben de hele dag van de ene afspraak naar de andere gerend. Dat maakt de start van intervisie soms rommelig. Een opwarmer is kort, ongeveer 10 minuten. Wanneer er tijdens de opwarmer een onderwerp op tafel komt dat meer tijd vraagt, kan dat later in de bijeenkomst of in een latere bijeenkomst behandeld worden als inbreng.

### 2. TERUG KIJKEN



Terug kijken op de vorige bijeenkomst is nuttig en nodig. Wat in de vorige bijeenkomst aan de orde is geweest lijkt vaak weggezakt of vergeten. Met een 'terugkijk'-oefening halen de deelnemers dat wat besproken is weer naar boven en ze worden zich bewust van het leerrendement van intervisie. Wat heeft hun bezig gehouden naar aanleiding van de vorige keer? Wat hebben ze toegepast? Wat werkte goed en wat niet? Een terugkijkoefening duurt kort, hooguit 10 minuten.

### 3. INBRENG GENEREREN



Uitgangspunt bij intervisie is de inbreng van de deelnemers: een situatie, een vraag een onderwerp, een probleem dat de deelnemer met de groep wil bespreken. Het komt voor, vooral

---

bij beginnende intervisiegroepen, dat deelnemers geen inbreng hebben. De oefeningen ‘inbreng genereren’ zijn dan een mooi hulpmiddel. De oefeningen maken de deelnemers bewust dat er altijd wel inbreng is en ze leren zo hoe ze inbreng kunnen activeren.

Vanzelfsprekend zijn deze oefeningen kort: een paar minuten. De oefeningen dienen om met een model of werkvorm aan het werk te kunnen. Als er geen inbreng is, is het mogelijk een ‘andere werkvorm’ te kiezen. Bij ‘andere werkvormen’ is geen inbreng nodig.

#### 4. MODELLEN



Modellen geven diepgang en structuur. Ze zorgen dat intervisie meer wordt dan alleen praten over het werk. Een model is een werkvorm waarbij de inbreng van de deelnemers (een situatie, een vraag, een onderwerp, een probleem dat de deelnemer met de groep wil bespreken) centraal staat. Wanneer een (beginnende) groep geen inbreng heeft is het slim om, voorafgaand aan het werken met een model, een oefening ‘inbreng genereren’ te doen. De deelnemers leren hun inbreng te activeren.

De tijdsopbouw van het werken met een model is afhankelijk van de groepsgrootte en ziet er gemiddeld genomen als volgt uit:

Inbreng inventariseren en keuze inbreng:	10 minuten
Verhelderende en verdiepende vragen stellen:	25 minuten
Adviezen, tips en actieplan:	15 minuten
Evaluatie:	10 minuten

Weerstand tegen het werken met modellen komt bij beginnende groepen voor. Het werken met modellen is een kwestie van oefenen en discipline. Het vraagt van deelnemers dat ze niet meer lukraak reageren op wat er gezegd wordt. Door het werken met een model moeten ze wachten met het geven van oplossingen, oordelen uitstellen en effectieve vragen formuleren. Herhaling van modellen is zeker de eerste bijeenkomsten nuttig. Afwisseling in het gebruik van de modellen en werkvormen is goed voor de ontwikkeling van de deelnemers en de groep. Tijdsbewaking (door de voorzitter of een deelnemer) is essentieel bij het werken met een model.

#### 5. ANDERE WERKVORMEN



Ter afwisseling van het werken met ‘modellen’ is het leerzaam om met de intervisiegroep ‘andere werkvormen’ te doen. In tegenstelling tot de modellen is er geen inbreng (een situatie, een vraag, een onderwerp, een probleem dat de deelnemer met de groep wil bespreken)

---

nodig. Bij 'andere werkvormen' komt een thema aan bod, staat de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers centraal of is er aandacht voor de onderlinge communicatie in de groep en de groepsontwikkeling. De duur van de werkvormen is divers, afhankelijk van de groeps-grootte en dient bij de voorbereiding ingeschat te worden.

## 6. AFSLUITERS



Voordat deelnemers de ruimte verlaten aan het eind van de intervisiebijeenkomst is het goed terug te kijken op de bijeenkomst.

De 'afsluiters' dienen om de bijeenkomsten te evalueren. Door het regelmatig evalueren van de manier waarop gewerkt wordt, worden de bijeenkomsten beter en de groep zelfstandiger. De groep krijgt daardoor meer en meer een eigen karakter.

Met het geven van feedback aan elkaar en aan de voorzitter kan de bijeenkomst worden beëindigd.

Een 'afsluiters' is kort, maximaal 10 minuten. De voorzitter zorgt er voor dat er voldoende tijd is voor de 'afsluiter'. Wanneer er een onderwerp op tafel komt dat meer tijd nodig heeft dan wordt dat ingepland in de volgende bijeenkomst.

Een intervisiebijeenkomst op tijd afsluiten is even belangrijk als op tijd beginnen.

