

Intervisie inzetten om van elkaar te leren (en zelf minder te gaan sturen)

Bij een leerbedrijf kan intervisie een krachtige tool zijn voor leermeesters om praktijkproblemen met hun leerling te bespreken en van elkaar te leren. Hieronder bespreek ik verschillende werkvormen van intervisie, inclusief voorbeelden die specifiek zijn gericht op leermeesters en hun leerlingen, gevolgd door een uitleg waarom intervisie effectief is en de valkuilen die erbij horen.

Werkvormen van Intervisie met Voorbeelden

1. Vrije Intervisie

Bij deze werkvorm is er geen vast schema. De leermeesters bespreken problemen zoals ze zich voordoen, zonder een vooraf bepaalde structuur.



Stappenplan:

1. **Inbrenger:** Een leermeester brengt een probleem in, bijvoorbeeld een leerling die moeite heeft met het strak aanbrengen van verf op kozijnen.
2. **Groepsdiscussie:** De leermeesters bespreken vrij hoe zij dit soort situaties aanpakken. De ene leermeester gebruikt een speciale techniek, terwijl een ander focust op geduld en persoonlijke begeleiding.
3. **Adviesfase:** De leermeesters delen hun ervaringen en suggesties, zoals extra oefensessies met het juiste gereedschap of andere manieren om de leerling te coachen.
4. **Afronding:** De inbrenger kiest welke adviezen hij wil proberen in de praktijk.

Voordelen: Flexibel en ruimte voor spontane oplossingen.

Nadelen: Het kan chaotisch worden zonder duidelijke richting.

2. De Roddelmethode

De roddelmethode laat leermeesters vrijuit praten over het probleem van een collega zonder dat die collega actief meedoet, wat zorgt voor een ander perspectief.

Stappenplan:

1. **Inbrenger:** Een leermeester vertelt over een leerling die niet goed meewerkt op de werkplaats en vaak afgeleid is.
2. **Observatiefase:** De inbrenger neemt afstand en luistert terwijl de rest van de groep het probleem bespreekt, alsof het over een andere situatie gaat.
3. **Roddelfase:** De groep bespreekt het gedrag van de leerling alsof het om een andere leerling gaat. Ze zeggen bijvoorbeeld: "Misschien is de leerling gewoon

onzeker over zijn vaardigheden" of "Misschien heeft hij problemen buiten het werk."

4. **Reflectie:** De inbrenger deelt hoe de inzichten zijn kijk op de situatie hebben veranderd. Hij realiseert zich bijvoorbeeld dat de leerling misschien meer begeleiding nodig heeft.
5. **Gezamenlijke bespreking:** De groep en de inbrenger bedenken samen hoe ze dit gedrag kunnen aanpakken, zoals het opbouwen van meer zelfvertrouwen bij de leerling.

Voordelen: Nieuwe inzichten door afstand te nemen van het probleem.

Nadelen: Het kan ongemakkelijk zijn voor de inbrenger om "geroddeld" te worden.

3. Incidentmethode

Deze methode focust zich op een specifiek incident, bijvoorbeeld een mislukte schilderklus.

Stappenplan:

1. **Introductie:** Een leermeester vertelt over een project waarbij een leerling veel heilige dagen heeft gemaakt, wat leidde tot ontevredenheid bij de klant.
2. **Vragenfase:** De andere leermeesters stellen vragen om te achterhalen waarom dit gebeurde. Had de leerling de instructies goed begrepen? Was er een gebrek aan communicatie?
3. **Reflectie:** De groep denkt na over wat er anders had gekund. Bijvoorbeeld: de leermeester had meer toezicht moeten houden, of de leerling had beter moeten vragen of hij op de goede weg was.
4. **Oplossingsfase:** Samen bedenken ze manieren om dergelijke incidenten te voorkomen, zoals het gebruik van een checklist voordat de klus start.
5. **Afronding:** De inbrenger kiest welke oplossingen hij in de toekomst gaat toepassen.

Voordelen: Gericht op een specifiek probleem, wat leidt tot concrete oplossingen.

Nadelen: Kan te smal zijn en niet verder kijken dan het specifieke incident.

4. Balint-methode

In de schildersopleiding kan de Balint-methode worden gebruikt om de relatie tussen de leermeester en leerling te verbeteren, bijvoorbeeld als er een spanningsvolle werkrelatie is.

Stappenplan:

1. **Casuspresentatie:** Een leermeester vertelt over een leerling die vaak weerstand heeft bij zijn manier van uitleggen (ongeduldig, snel afgeleid).
2. **Vragenfase:** De groep stelt vragen om te begrijpen waarom de leerling misschien zo reageert. Vindt de leerling het werk te moeilijk? Is de uitleg misschien te snel?
3. **Reflectie:** De groep bespreekt hoe de leermeester de relatie kan verbeteren. Misschien kan hij de leerling meer betrekken bij het maken van keuzes of meer uitleggen waarom bepaalde technieken belangrijk zijn.
4. **Bespreking:** Samen bedenken ze nieuwe manieren om de communicatie te verbeteren, zoals het geven van meer positieve feedback.
5. **Afronding:** De inbrenger kiest welke ideeën hij wil toepassen.

Voordelen: Helpt bij het oplossen van relatie- en communicatieproblemen.

Nadelen: Minder geschikt voor technische vraagstukken.

5. Twee Stoelen-methode

In deze werkvorm speelt de inbrenger zowel zichzelf als de leerling, wat helpt om de situatie vanuit beide perspectieven te begrijpen.

Stappenplan:

1. **Probleembeschrijving:** Een leermeester vertelt dat een leerling gefrustreerd raakt tijdens het schuren van deuren en niet om hulp durft te vragen.
2. **Twee Stoelen:** De leermeester wisselt tussen twee stoelen: op de ene stoel speelt hij zichzelf en op de andere stoel speelt hij de leerling. Zo kan hij beter begrijpen waarom de leerling zich misschien terugtrekt.
3. **Observatie:** De groep observeert en geeft feedback. Misschien merkt iemand op dat de leerling gewoon bang is om fouten te maken.
4. **Discussie:** Samen zoeken ze naar manieren om dit probleem te verhelpen, bijvoorbeeld door een veiliger leerklimaat te creëren waar fouten maken toegestaan is.
5. **Afronding:** De inbrenger reflecteert op de inzichten en bepaalt welke hij wil toepassen.

Voordelen: Begrip voor beide perspectieven.

Nadelen: Kan emotioneel intens zijn.

Waarom is Intervisie een goede werkvorm om kennis uit de groep te halen?



* deelgenoot worden van
andermans oplossingen

Intervisie is een uitstekende werkvorm voor leermeesters omdat:

- **Collectieve ervaring:** Iedere leermeester brengt eigen ervaring met leerlingen en technische vaardigheden mee, waardoor de groep gezamenlijk naar creatieve oplossingen kan zoeken.
- **Leren van collega's:** Leermeesters leren hoe anderen met vergelijkbare problemen omgaan, zoals het begeleiden van leerlingen die moeite hebben met bepaalde technieken.
- **Vertrouwen en veiligheid:** Intervisie biedt een veilige ruimte waarin leermeesters open kunnen praten over hun uitdagingen zonder angst voor oordeel.
- **Nieuwe perspectieven:** Door naar elkaars ervaringen te luisteren, zien leermeesters hun eigen situatie vaak vanuit een nieuw perspectief.
- **Praktische oplossingen:** Intervisie leidt vaak tot concrete oplossingen die meteen op de werkplaats toegepast kunnen worden, zoals betere instructies voor het mengen van verf of het ontwikkelen van meer geduld met leerlingen.

Valkuilen van Intervisie

Hoewel intervisie veel voordelen heeft, zijn er ook enkele valkuilen:

1. **Gebrek aan structuur:** Als er geen duidelijke werkvorm of structuur is, kan de discussie chaotisch worden en niet leiden tot concrete oplossingen.
2. **Dominantie:** Eén of twee leermeesters kunnen de discussie overnemen, waardoor anderen niet aan bod komen en minder leren.
3. **Geen actiepunten:** Als er geen duidelijke actiepunten worden afgesproken, kan het lastig zijn om de inzichten in de praktijk te brengen.
4. **Oppervlakkigheid:** De discussie kan oppervlakkig blijven, zonder echt tot de kern van het probleem te komen.
5. **Onveiligheid:** Als er geen vertrouwensband is binnen de groep, durven leermeesters misschien niet open te zijn over hun problemen, waardoor minder van elkaar geleerd wordt.
6. **Te veel focus op technische oplossingen:** Soms ligt de nadruk te veel op technische oplossingen, terwijl communicatie- of gedragsproblemen bij leerlingen juist aandacht verdienen.

Intervisie is een krachtige manier voor aansturende leermeesters (LeerMASTERS) om van elkaar te leren en problemen op de werkplaats aan te pakken, mits het goed wordt begeleid en de juiste werkvormen worden gekozen.

“EEN GOEDE LEERMASTER
MOET ZOWEL
INSPIREREN ALS IRRITEREN”