## Intervisie: De incidentmethode

|  |  |
| --- | --- |
| Naam activiteit | Intervisie: De incidentmethode |
| Thema activiteit *enculturatie/ professionele ontwikkeling/ observatie en coaching/ werkdruk/intervisie* | Intervisie |
| Doel activiteit | Zoeken van oplossing voor ‘problemen’ door gebruik te maken van een zeer gestructureerde methode |
| Begeleidingsfase | 1 (ingroeien), 2 (verbreden) en 3 (verdiepen) |
| Deelnemers | Startende leraren en schoolopleider |
| Individueel / Groep(sgrootte) | 5 - 8 deelnemers |
| Tijdsduur | 45 minuten |
| Aantal keren | 3x per jaar |
| Voorbereiding activiteit | Doornemen procedure met deelnemers; duidelijke afspraken maken; rol van de voorzitter/gespreksleider |
| Korte omschrijving activiteit | Een incident/probleem/casus die zich heeft voorgedaan wordt uitgelicht door de inbrenger. Eerst wordt deze situatie geanalyseerd , daarna worden mogelijkheden om om te gaan met de situatie toegelicht. Er wordt hierbij toegelicht waarom ze denken dat deze aanpak juist/effectief is. Tot slot vertelt de inbrenger wat de daadwerkelijke uitkomst was en wat die van de alternatieven van de deelnemers vindt. |
| Volgend op de activiteit | Opschrijven van opbrengst van de intervisie, eventueel nabespreken |
| Benodigd materiaal | * Procedure incidentmethode (zie bijlage) |
| Randvoorwaarden | Er moet een vertrouwensrelatie zijn. Veilige omgeving. Coaching, geen beoordeling. |
| Motivatie om activiteit op deze manier in te vullen | Met behulp van de methode wordt een probleem/situatie losgemaakt van allerlei bijkomende zaken. De kijk van anderen op de situatie werkt zeer verhelderend en is vaak een eyeopener voor de inbrenger. |
| Variaties/ Aanvullingen | Intervisie zonder begeleiding: starters zijn om de beurt gespreksleider |

### 

De incidentmethode is eenvoudige en gestructureerde manier om moeilijke problemen of nieuwe ontwikkelingen in een groep te bespreken. Bij de incidentmethode verdiept een groep zich intensief in een bepaalde situatie, door het bespreken en analyseren van een situatie van één van de groepsleden. Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van de activiteit is dat de inbrenger bereid is de manier van werken ter discussie te stellen.

In bijlage 1 zijn de stappen die kunnen worden doorlopen tijdens een intervisie aan de hand van de incidentmethode schematisch weergegeven. Let hierbij op dat de stappen dus wisselend door de inbrenger of door de groepsleden worden uitgevoerd. Vandaar het onderscheid in twee kolommen.

### Bijlage 1

### Procedure incidentmethode

|  |  |
| --- | --- |
| Inbrenger | Groepsleden |
| **Informatieronde** | |
| 1.Concrete beschrijving situatie  2.Formuleren vraag  5.Vragen beantwoorden | 3.Vraag opschrijven  4.Situatie verhelderen door:  \*Concretiseren  \*Samenvatten  \*Structureren \*Doorvragen |
| **Analyseronde** | |
| 8.Geef aan wat de kern is | 6.Opschrijven kern van ‘probleem’  7.Benoemen kern  9.Formuleren aanpak (op papier) |
| **Adviezenronde** | |
| 11.Opschrijven alternatieven | 10.Vertellen aanpak aan inbrenger |
| **Conclusieronde** | |
| 12.Vertellen daadwerkelijke afloop  13.Aangeven alternatief bij jou past  14.Kiezen alternatief om uit te proberen | 15.Wat heeft het gesprek je opgeleverd· (opschrijven)  16.Eventueel vertellen aan anderen |