



Spiegelen met collega's: leren van knelpunten in samenwerking met ouders

BRON: Expertisecentrum Kinderopvang, 2025

Mogelijk gemaakt met een projectsubsidie van Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het doel van deze tool is om met pedagogisch professionals terug te kijken op ervaren knelpunten in de samenwerking met ouders en hiervan te leren.



VOOR WIE

Pedagogisch coaches en pedagogisch professionals



DOEL

Het doel is om te reflecteren op specifieke ervaringen in de samenwerking met ouders om hiervan te leren en verbeterpunten te ontdekken.



WAT

De tool is een intervisiemethode (de incidentmethode) waarmee pedagogisch professionals op gestructureerde wijze een ervaren knelpunt analyseren en verbeterpunten formuleren voor een volgende keer.



WERKWIJZE

De intervisiemethode kan worden ingezet tijdens een teamoverleg of een teamcoaching. Je doorloopt verschillende stappen met het team.

Een casus over samenwerking met ouders wordt gepresenteerd door de inbrenger, waarna het team vragen stelt en mogelijke oorzaken en oplossingen bespreekt. De inbrenger geeft feedback op de oplossingen en kiest de beste. In een volgend overleg reflecteert de inbrenger op de gekozen oplossing en de impact ervan.

Intervisie kan periodiek (één keer per twee à drie maanden) worden ingebed in de overlegstructuur om te leren van ervaren knelpunten in samenwerking met ouders, maar bijvoorbeeld ook van knelpunten tussen collega's onderling.

Het bespreken van één casus duurt ongeveer één uur.

→ De incidentmethode

Spiegelen met collega's: leren van knelpunten in samenwerking met ouders

Het doel van deze intervisie is het reflecteren op specifieke ervaringen in de samenwerking met ouders om hiervan te leren en verbeterpunten te ontdekken.

-
- 1. Voorbereiding**

Vraag de pedagogisch professionals na te denken over een situatie die zij als uitdagend ervaren hebben in de samenwerking met ouders. Laat de pedagogisch professionals hun casus in een paar zinnen kort toelichten.
 - 2. Selectie van een casus**

Maak met elkaar een keuze voor één casus om tijdens dit overleg te bespreken. Dit kan bijvoorbeeld zijn op basis van urgentie of op basis van herkenning bij de andere deelnemers, dit is een democratisch proces. Vraag de inbrenger van de casus de situatie zo objectief mogelijk te schetsen, zonder direct naar oplossingen te zoeken.
 - 3. Verheldering**

Geef de teamleden 5 minuten om open vragen te formuleren die de casus kunnen verhelderen. Laat de collega's om de beurt de verhelderende vragen stellen aan de inbrenger om een goed beeld te krijgen van de situatie, zonder oordeel of suggesties.
 - 4. Analyse**

Geef het team 5 minuten de tijd om te bedenken wat de achterliggende oorzaken en patronen zijn. Wat ging er goed? Wat kon anders? Welke factoren speelden een rol? Geef alle collega's de kans om hun inzicht te delen. Laat tot slot de inbrenger aangeven welk inzicht volgens hem of haar het meest passend is.
 - 5. Oplossingen en alternatieven**

Geef het team de opdracht om samen mogelijke strategieën en oplossingen te bespreken en op te schrijven. Het team brainstormt zo over hoe soortgelijke situaties in de toekomst anders aangepakt kunnen worden. Het is hierbij van belang dat dit gebeurt zonder de voorgestelde strategieën en oplossingen te beoordelen of waarderen.
 - 6. Oplossingen en alternatieven**

Vraag de inbrenger om te reflecteren op de gegeven strategieën en oplossingen en te bespreken welke inzichten hij of zij meeneemt naar de praktijk.
 - 7. Follow-up (volgende sessie)**

Geef aan dat jullie in een volgend overleg kort terugblikken op deze casus om te bespreken hoe de nieuwe aanpak heeft uitgepakt.

TIP: Herinner de casusinbrenger hier voor het overleg nog even aan.
-