

Werkinbreng: voor iedere casus, ook voor onbekende groepen

Socratische methode

is een gestructureerde intervisievorm. De inbrenger wordt geconfronteerd met eigen overtuigingen. Deze methode is ontleend aan de werkwijze van Socrates. Als zijn leerlingen problemen hadden, stelde vragen waardoor ze het probleem onderzoeken en zelf met oplossing kwamen

1. **Introductie** Inbrenger vertelt de concrete situatie en zegt wat zijn probleem is.
2. **Drie open vragen** De groepsleden stellen ieder maximaal drie *open* vragen om het probleem te verhelderen. Noteer elke vraag op een post-it.
3. **Waardering vragen** De inbrenger waardeert de vragen: Warm of Neutraal te plakken en geeft er commentaar bij.
4. Koude vragen zijn niet nieuw voor hem, maar wel relevant./ Warme vragen geven een nieuwe kijk
Van de Neutrale vragen is nog niet duidelijk of de inbrenger er iets mee kan.
5. **Antwoord op alle vragen** De inbrenger beantwoord **alle** vragen zonder dat de groepsleden reageren.
6. **Tweede ronde** Mogelijk zijn er nieuwe vragen, dan herhaal je de stappen 2, 3 en 4 nog eens.
7. **Herformuleren** De groepsleden formuleren het probleem alsof het hun eigen probleem is in één zin die begint met “Ik ...”, schrijven ook dit op een post-it en geven het aan de inbrenger.
8. **Waardering van herformuleringen** De inbrenger plakt de herformulering – met commentaar – weer in de kolommen Koud, Warm of Neutraal.
9. **De inbrenger herformuleert nu zijn eigen probleem.**
10. **Mening van groepsleden** Deelnemers praten na over het probleem, wat er speelde en hoe de inbrenger en zijn omgeving er mee om zijn gegaan. De inbrenger luistert alleen maar.
11. **De aanpak** De inbrenger vertelt hoe hij zijn probleem gaat aanpakken, welke stappen hij gaat zetten.

Werkinbreng: **Interpersoonlijke dieptevragen**

De Roddelmethode

Geschikt voor een meer ervaren intervisiegroep waarbij het onderling vertrouwen groot is.

1. **Introductie** De inbrenger vertelt zijn vraag en geeft een korte toelichting.
2. **Verkenningfase** De groepsleden verkennen met gerichte, open vragen het probleem op inhoud, relatie, gevoel en procedure.
3. **Roddelfase**
De inbrenger gaat buiten de kring zitten.
De groepsleden roddelen 15 minuten met elkaar over de mogelijke achtergronden van het probleem en de oplossingen.
De inbrenger bemoeit zich niet met de roddel, luistert en maakt aantekeningen over wat opvalt of raakt.
4. **Ervaring** De vraagsteller komt terug in de groep en vertelt wat hij heeft ervaren. Hoe het was om buiten de groep te zitten, wat raakte hem en wat vindt hij van de oplossing.
5. **Evaluatie** Inbrenger en groepsleden kijken samen terug op het proces. Wat heeft het opgeleverd en hoe is het door iedereen ervaren.

Werkinbreng: **Voor de werkwijze en/of aanpak**

Leer- en onderzoeksmethode

Deze methode is vooral geschikt om met elkaar te spreken over aanpakvragen en problemen die te maken hebben met een werkwijze.

Het aardige van deze methode is dat hij bij uitstek geschikt is om 'te leren aan twee kanten'.

Iedereen kan vervolgens leren van de uitwisseling van suggesties over een aanpak of werkwijze. De methode is geschikt voor intervisie maar ook wel voor toetsingsbijeenkomsten.

1. Casus inbrengen en vragen stellen.
2. Bewustwording van eigen aannames en veronderstellingen hierover.
3. Iedereen definieert hoe hij/zij het probleem ziet.
Deze definities worden weer bekeken op opvattingen en aannames.
4. Adviesfase. Iedereen vertelt hoe een soortgelijk probleem is aangepakt.
5. Welke elementen zijn voor de inbrenger waardevol?

Werkinbreng: **Grensgebied inhoud/persoon eigen optreden**

De Balintmethode advisering deelnemers

1. Inbrengen en Verkenning

Korte impressie van de casus.

Deelnemers bedenken open vragen om te verhelderen.

De gespreksleider nodigt ieder groepslid om beurt uit hun vragen te stellen.

De inbrenger antwoordt kort, zonder verdere discussie.

2. Oordeel en advies

De gespreksleider geeft deelnemers ruimte om een eigen oordeel en advies te schrijven.

Iedere deelnemer geeft mondeling zijn advies aan de inbrenger zonder dat deze daarop reageert.

3. Besluitvorming

De inbrenger vertelt wat hij aan de adviezen heeft en wat hij er mee gaat doen.

4. Delen:

Groepsleden vertellen over hun eigen moeilijkheden in vergelijkbare situaties.