



Opdrachten - middagprogramma

Opdracht 6.1

Intervisie

Gebruik de voorbereide casus.

(de volgende vier sheets behandelen: jouw rol, voorwaarde, voordelen en werkwijze van de incidentmethode intervisie geven meer informatie over het intervisieproces)

Probeer tijdens de intervisie (meer) zicht te krijgen op:

- Jouw rol in de casus, ben je daar bewust van?
 - Welke rol speelt gedragsflexibiliteit hierbij?
- Wat je wilt leren moet gaan over communicatie en effectief handelen
- Let op je (eigen)wijze van communiceren; kun je daarmee de ander optimaal van dienst zijn!
- Hoe creëren wij veiligheid gedurende het communiceren?

Tijdsduur 60 min

- Min 2 rondes
- **Uitdaging 3 rondes**



Opdracht 6.2 Intervisie - voorwaarden

Voorwaarden bij het werken met de incidentmethode zijn dat:

- De deelnemers open staan voor een werkwijze waarbij je als team opereert;
- Een door je groep gekozen voorzitter duidelijk leiding geeft aan deze werkwijze;
- Een door je groep gekozen probleeminbrenger zich kwetsbaar op durft te stellen;
- Het incident zo gebracht wordt dat, indien nodig, anonimiteit verzekerd is.



Opdracht 6.3

Intervisie - voordelen

Voordelen van de **incidentmethode**:

- Alle deelnemers zijn actief betrokken bij de bespreking van het incident of vraagstuk;
- De samenwerking in de hele groep wordt gestimuleerd;
- De deelnemers brengen zelf het leermateriaal mee;
- De deelnemers leren systematisch een situatie onderzoeken;
- De deelnemers leren relativeren en meer oplossingen goed te vinden: men staat niet alleen met zijn / haar probleem;
- De deelnemers leren goede vragen te formuleren en naar elkaar te luisteren.



Opdracht 6.4 Intervisie – werkwijze (deel 1)

Ronde 1. Kies uit je groep een voorzitter.

Ronde 2. Kies uit je groep een probleeminbrenger. De probleeminbrenger legt het door hem ervaren probleem, incident of vraagstuk voor aan de groep. Hierbij vertelt de probleeminbrenger niet hoe hij/zij heeft gehandeld.

Ronde 3. De leden van de groep schrijven stilzwijgend op de bovenhelft van een A4 hun eerste indrukken omtrent het probleem op in maximaal 3 zinnen – steekwoorden mogen ook -. De probleeminbrenger wacht af en krijgt de informatie (nog) niet.

Ronde 4. De leden van de groep stellen hierna verhelderingsvragen aan de probleeminbrenger en maken hiervan aantekeningen.

Hierbij gelden de volgende regels:

4a. De groep stelt louter informatieve vragen aan de inbrenger. Het gaat om feitelijke vragen.

4b. Je mag doorvragen, maar niet interpreteren, oordelen of suggereren. Eventueel kan de voorzitter een maximaal aantal vragen voorstellen per persoon.

Ronde 5. Als de collega's klaar zijn met schrijven, herformuleert de probleeminbrenger het probleem met de nieuwe informatie uit de verhelderingsronde.



Opdracht 6.4 Intervisie – werkwijze (vervolg)

Ronde 6. De leden van de groep stellen hierna nog eenmaal verhelderingsvragen aan de probleeminbrenger, volgens voorgaande regels.

Ronde 7. Als het probleem helder is voor iedereen schrijft de groep op de onderste helft van het A4 en indien nodig de achterkant, zoveel mogelijk handelingssuggesties op voor het probleem.

Een voorwaarde is dat de te geven suggesties zo concreet mogelijk beschreven worden. Als de deelnemers klaar zijn, geven zij allen het vel met hun eerste indrukken en suggesties aan de probleeminbrenger.

Ronde 8. Hierna mag de probleeminbrenger om verheldering vragen bij de gegeven suggesties.

Ronde 9. De probleeminbrenger geeft aan welke suggesties hem/haar op dit moment mogelijk het beste lijken te passen in het gegeven incident of probleem. Samen met de groep evalueert de probleeminbrenger de handelingssuggesties. Mogelijk dat de probleeminbrenger vertelt hoe zij/hij uiteindelijk heeft gehandeld.

Ronde 10. Tot slot vertellen alle deelnemers wat deze intervisieronde voor hen heeft opgeleverd.



Opdracht 7

Feed back

Stel je jezelf de vraag hoe je normaliter feed back geeft én ontvangt.

4-G regel:

- Gedrag (feitelijk, *het valt me op dat...*),
- Gevoel (ik-boodschap, *ik merk dat ik me daardoor ... voel*)
- Gevolg (effect van het gedrag van de ander, *dat betekent dat...*)
- Gewenst (kun je ook al na 1 loop inzetten als het al is aangekomen, *wat ik graag zou zien...*)

Bedenk wie je FB zou willen geven.

Beschouw een van de twee mededeelnemers als die persoon en ga dit in tweetallen uitvoeren.

De derde deelnemer is observator en geeft (na afloop van het feed back-gesprek) feed back op het verloop van het FB-gesprek.

Zorg ervoor dat iedereen elke rol een keer vervult.



Opdracht 8

Reflectie

- Welke vorm(en) van reflectie gebruik jij?
 - before, in, after action?
- *Hoe sterk speelt emotie een rol in je reactie op bepaalde situaties?*
 - *Heeft het stukje muziek dat je hebt beluisterd hier invloed op (gehad)?*
- Wat is (voor jij) het resultaat van reflectie?
 - Hoe ziet jouw reflectieproces er (meestal) uit?
- Hoe zou je willen en kunnen groeien in je persoonlijke reflectieproces?
- Welke veranderingen zou je willen aanbrengen?

Pitch

Je pitcht je opgedane professionele identiteit (de zelfkennis die je erover hebt opgedaan, o.a. door reflectie) in een 'sollicitatiegesprek'.

Je toehoorders beargumenteren na afloop waarom ze je aannemen.

NB. je wordt aangenomen.

Het beargumenteren waarom je wordt aangenomen doen de toehoorders aan de hand van het 4 G-model.

