

Workshop Socratische Intervisie

Handleiding voor deelnemers

Inhoudsopgave

1 De kunst van het vragenstellen	2
2 De werkvorm	3
3 Stappenplan	5

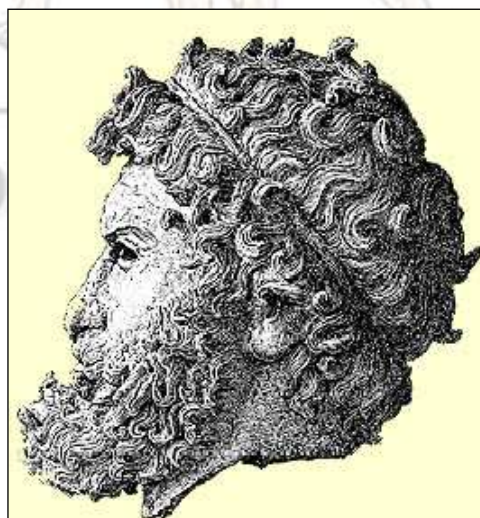


1 De kunst van het vragenstellen

De Griekse filosoof Socrates leefde in de 5^e eeuw voor Christus. De principiële vragen van het leven wilde hij door mensen zelf laten onderzoeken, niet op basis van schoolse boekenkennis of aangeleerde theorieën, maar op grond van hun eigen levenservaring en hun praktische wijsheid. Door middel van het stellen van de juiste vragen bracht hij mogelijke onjuistheden in aannames boven tafel, en kon daarmee de gesprekspartner(s) nieuwe inzichten aanreiken. Het draaide Socrates dus niet om het geven van het 'enige juiste antwoord' - het ging hem erom dat mensen zelf hun eigen antwoorden leerden geven op de vragen die hen bezig hielden.

Bij de bespreking van een werkprobleem wordt dikwijls al met een advies of oplossing gekomen, nog voordat de essentie van het probleem echt duidelijk is. Deze werkwijze kan de creativiteit en inventiviteit blokkeren, en het vinden van oplossingen buiten het eigen paradigma bemoeilijken. Juist in complexe ontwikkelprojecten dienen disciplines de intentie en het vermogen te hebben om de wederzijdse problematiek te doorgronden, en elkaar te helpen bij het vinden van optimale (interdisciplinaire) oplossingen.

De 'kunst van het vragenstellen' is een belangrijke vaardigheid, waarmee de denkracht in organisaties aanmerkelijk kan worden vergroot. De Socratische methode is gebaseerd op gezamenlijk nadenken, op redelijke argumentatie en gemeenschappelijk onderzoek van een werkprobleem. Het is gericht op het scheppen van diepgang en ruimte voor nieuwe denkrichtingen, waardoor fixatie op (onbevredigende) oplossingen wordt voorkomen. De Socratische dialoog verhoogt het probleem oplossend vermogen van teams, en geeft daarmee een krachtige impuls voor een meer effectieve manier van samenwerken. Een goed gevoerde Socratische dialoog verbindt mensen, kweekt wederzijds begrip en scheidt ruimte.



2 De werkvorm

De kerngedachte van het Socratische gesprek bestaat uit het voeren van een dialoog. Dat is iets heel anders dan bijvoorbeeld een vrijblijvende brainstorm of een discussie waarin je elkaar probeert te overtuigen. Het vereist bijvoorbeeld dat deelnemers hun persoonlijke overtuigingen (even) loslaten en meedenken met de anderen om heersende meningen, ervaringen, normen en waarden op hun waarde te schatten.

De methode gaat ervan uit dat iedereen verborgen kennis heeft met betrekking tot het te onderzoeken vraagstuk. Het gaat dan niet om wetenschappelijke kennis, maar om doorvoelde kennis of 'praktische wijsheid'. Dit soort kennis is persoonsgebonden, maar kan in een dialoog ook op een bovenpersoonlijk niveau getild worden. Expertise van buitenaf inbrengen is dus juist niet de bedoeling! De gespreksleider fungeert slechts als 'vroedvrouw' in de Socratische zin des woords: helpen bij de geboorte van dat wat al aanwezig is.

De Socratische Intervisie kent de volgende uitgangspunten:

- De uitgangsvraag moet te beantwoorden zijn door na te denken – niet door bijvoorbeeld een proef te doen of een pilot te ondernemen.
- De voorbeelden moeten uit de eigen praktijk komen. De casusinbrenger moet er zelf een rol in gespeeld hebben, dus geen hypothetische situaties. Het moet gemakkelijk in zijn geheel 'op journalistieke wijze' te vertellen te zijn, dus niet te complex. Anderen moeten zich in elkaars situatie kunnen verplaatsen.
- Er mag tijdens het gesprek niet gewerkt worden met abstracte definities, alleen met concrete beschrijvingen van wat deelnemers zelf vinden of ervaren hebben, dus geen (sociaal) wenselijke antwoorden. Zo mogen er ook niet zomaar stellingen worden betrokken; deelnemers mogen alleen iets poneren als er een goede rechtvaardiging voor is en de groep daar consensus over kan bereiken. Dit gebeurt niet door overtuiging (retoriek), maar door het gezamenlijk onderzoeken van de gronden waarom iemand iets vindt.

Eén deelnemer werpt zich op als inbrenger van de casus. Deelnemers gebruiken hun vakinhoudelijke kennis en ervaring niet om 'de deskundige' te spelen, of om macht of status te verkrijgen, maar juist om de goede (open) vragen te stellen, om daarmee de casus inbrenger te helpen.

Van de deelnemers aan de workshop wordt dan ook een specifieke gesprekshouding verwacht, die wordt gekenmerkt door:

- Luisteren en het stellen van vragen;
- Verplaatsen in collega's, bekijk de wereld door de ogen van de ander;
- Denk niet *tegen* de ander ('ja, maar'), maar *met* de ander ('ja, en');
- *Fixeer* niet op oplossingen, maar onderzoek de *onderliggende redenen*, waarden of visies een probleem of een (mogelijke) oplossing
- Maak ruimte voor *nieuw denken*. Beschouw de dialoog als een *vrije ruimte activiteit*.

Uiteraard is het mooi als een bruikbare oplossing of een juiste beslissing het resultaat is van de workshop. Echter, de voornaamste uitkomst is begrip kweken en zicht krijgen op elkaars denkbeelden. Veel van ons denken is *instrumenteel*, we willen problemen oplossen. Een Socratische dialoog is gericht op *fundamenteel denken*, over onze onderliggende redenen, waarden, visies. Dus zorg ervoor dat er een onderzoeksgesprek ontstaat, geen debat. Wissel beelden en argumenten uit, stel vragen, schort het oordeel op.

De workshop kent een strakke, stapsgewijze aanpak. Iedereen krijgt evenveel spreektijd. Verwarrende groepsdiscussies worden zoveel als mogelijk vermeden. Door steeds één op één te spreken met de inbrenger van de casus (de 'protagonist') is er meer gelegenheid om te luisteren en in te leven.

Deze spelregels zorgen ervoor dat er naar elkaar wordt geluisterd, en zal worden voorkomen dat de probleeminbrenger wordt overstelpt met ongevraagde adviezen, en niemand zijn/haar stokpaardjes van stal haalt.



© IMPROVEMENT T

3 Stappenplan

Stap 1: Uitgangspunt

Er is iemand die een casus of een aspect van het werk wil inbrengen die voor hem/haar vragen oproept of twijfels geeft. De casus inbrenger, ofwel de *protagonist*, formuleert een vraag die het hart van de kwestie raakt en in het Socratische gesprek onderzoekbaar is. Een vraag als "hoe komt het dat ik dit steeds meemaak?" is geen intervisievraag maar een vraag voor de psycholoog. Een goede vraag heeft de vorm: "Hoe moet ik met dit probleem omgaan?"

Stap 2: Het verhaal tot de twijfel

De protagonist vertelt zijn/haar verhaal over een praktijkgeval, waar hij/zij zelf bij is betrokken en dat als een probleemsituatie wordt ervaren. Daarbij wordt kort(!) de situatie geschetst, en aan de hand daarvan legt de protagonist de casus voor aan de groep of geeft zijn/haar twijfels weer die erdoor ontstaan. De casus begint met "Mijn probleem is". De nadruk ligt hierbij op wat er feitelijk (is) gebeurd (*feiten*), wat de protagonist zelf gedaan heeft (*handelingen*), wat de situatie voor de protagonist persoonlijk betekent (*gevoel, beleving*), en natuurlijk welke vraag hier onderzocht moet worden. De groep luistert (hoogstens worden enige verhelderingsvragen gesteld).

Stap 3: Overleg en toelichting

Nadat de protagonist de casus heeft voorgelegd aan de groep, wordt in kleine groepjes het probleem besproken. Eerst neemt een ieder een paar minuten de tijd om voor zichzelf te formuleren wat de essentie is, waar het hier om draait *vanuit het gezichtspunt van de protagonist*. Groepsleden hebben vaak al snel een oordeel, een advies of de mogelijke oplossing in het hoofd. Deze dienen in dit stadium achterwege te blijven.

De protagonist loopt rond om eventueel zaken toe te lichten – zonder overigens in discussie te gaan met groepsleden!

Stap 4: Drie open vragen

Elk groepje stelt maximaal drie *open* vragen om de protagonist te helpen om het probleem te verkennen en te beschrijven. Voorwaarde hierbij is dat de vragen echte open vragen zijn en dat het niet om suggestieve, normatieve of gesloten vragen gaat.

Stap 5: Voorleggen van de vragen

In plenair overleg worden de vragen voorgelegd aan de protagonist. Deze geeft nog geen antwoord maar geeft de vragen een waardering: *warm-neutraal-koud*. De 'koude vragen' zijn de vragen die relevant zijn maar die iemand al had bedacht, of die de protagonist zichzelf al had gesteld. De 'warme vragen' zijn eye-openers: ze geven een nieuw licht op de zaak. Neutrale vragen kunnen op zichzelf wel nieuwe vragen zijn maar geven niet direct nieuwe inzichten. Domme vragen bestaan niet. De vragen worden opgeschreven op een sticker, en samen met de typering op een flap-over of op een whiteboard genoteerd.

Stap 6: Antwoord op alle vragen

De protagonist geeft antwoord op alle gestelde vragen, en de luisteraars doen niets anders dan luisteren. Een valkuil hierbij is als ervoor wordt gekozen om alleen de warme vragen te beantwoorden, om zo tijd te winnen.

Stap 7: Tweede ronde (optioneel)

Wanneer dat gewenst is door de luisteraars of door de protagonist volgt er een tweede ronde open vragen (terug naar stap 3). Als de protagonist inmiddels van gedachten is veranderd ten aanzien van wat exact de vraag is die onderzocht moet worden, dan kan de protagonist de oorspronkelijke gestelde vraag aanscherpen alvorens met de tweede vragenronde wordt begonnen.

Stap 8: Inleven

Deze stap is gebaseerd op het Socratische beginsel dat een deelnemer aan de dialoog zich eerst inleeft in de casus, en leert om de casus te bekijken door de ogen van de protagonist. Pas daarna kan een beeld worden gevormd hoe de deelnemer *zelf* met de situatie zou omgaan.

De luisteraars herformuleren het probleem of twijfel in één zin alsof het hun *eigen* item is. Zij verplaatsen zich aldus in de schoenen van de protagonist: "Mijn eigen probleem/twijfel is ...". Belangrijke overwegingen hierbij zijn: wat zou de situatie voor u betekenen? (*gevoel, beleving*), wat zou u doen als u in die situatie was? (*handeling*), en op grond van welke onderliggende redenen zou u de vraag beantwoorden? (*visie*). Wederom krijgt de protagonist tijd om deze herformuleringen te typeren met de waardering: *warm-neutraal-koud*.

Stap 9: Herformulering

Naar aanleiding van wat de luisteraars hebben gezegd, herformuleert de protagonist zijn/haar aanvankelijke problemen/twijfels. De onderwerpen die in het gesprek aan bod zijn geweest dienen zoveel mogelijk hun plek krijgen in de samenvatting door de protagonist.

Stap 10: Discussie

Vervolgens kan de intervisiegroep discussiëren over de vraag. Welke krachten in de persoon zelf, de omgeving van die persoon (de organisatie of het bedrijf waar hij werkt of eventueel de privé-situatie) spelen er mee in de situatie die door de protagonist is neergezet. Wat is er nodig in (een deel van) de organisatie? Verschillende soorten oplossingen komen aan de orde. De protagonist houdt zich in eerste instantie op de achtergrond en gaat niet in debat. Wanneer ieder zijn eigen beeld heeft toegelicht krijgt de protagonist gelegenheid te reageren, en aan te geven of hij/zij het met de algemene lijn eens is.

Stap 11: Heroriëntatie

De protagonist vertelt de toehoorders hoe hij/zij het probleem wil gaan aanpakken, de twijfels zijn opgeheven of de voorwaarden waarop er met die twijfels te leven valt. Wanneer daar behoefte aan is kan de protagonist aan de luisteraars suggesties vragen om met die twijfel om te gaan. In dat geval is het de beurt aan de protagonist om werkelijk te luisteren naar de tips die worden gegeven.