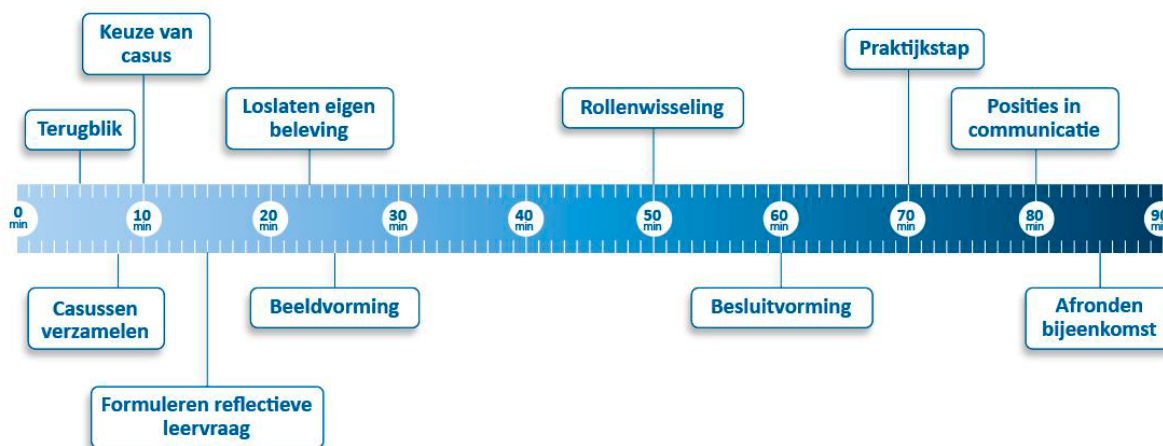


Bijzondere stappen in Reflectieve Intervisie



Enkele processtappen van Reflectieve Intervisie worden hieronder extra uitgelicht.

Deze stappen hebben een diepgaandere reflectiemogelijkheid. We beginnen met de uitgangspunten van reflectie.



Reflecteren hoe doe je dat?

Reflectie is jezelf een spiegel voorhouden en er lering uittrekken. Terugkijken naar een gebeurtenis en hier een andere betekenis aan geven. Reflectie doe je bij een concrete gebeurtenis die heeft plaatsgevonden. Terugkijken, bespiegelen, overdenken en zoeken naar betekenis wat je hebt ervaren, gedacht en gevoeld. (kijk eens naar de ijsberg van McLelland of de integratiedriehoek). Reflecteren levert nieuwe perspectieven op. Het is de leidende vaardigheid in het intervisieproces. Nieuw inzicht ontdekken heeft zin wanneer je besluit om te kiezen voor nieuw gedrag en dit over een langere periode oefent.

Formuleren reflectieve leervraag

Dit is een onderzoeksvraag van de indiener waar de gehele groep (door voorzitter) bij betrokken wordt. Gestelde vragen zijn gericht op het verhelderen van de leervraag en gericht op de inbrenger zelf, in plaats van op het probleem. (Wat wil de inbrenger leren over zichzelf)

Loslaten eigen beleving?

Een kort stiltemoment waarbij ieder diens aandacht naar binnen richt. Het doel is om los te komen van je eigen inkleuring. Doel hiervan is bewustwording, zodat het eenvoudiger is om onderzoeksvragen te stellen die niet door jouw belevingswereld of referentiekader gekleurd zijn.

Overtuigingen mogen aan de orde komen

Overtuigingen spelen zich af in ons onderbewuste. We denken er niet over na en gaan ervanuit dat deze waar zijn. Zij zijn vaak in het verleden ontstaan. Wanneer omstandigheden veranderen kunnen deze overtuigingen belemmerend gaan werken en zijn niet meer afgestemd op de nieuwe omgeving waarin je leeft. Blijf je vasthouden aan inefficiënte overtuigingen of kun je deze ombuigen naar de huidige situatie?

Posities in communicatie***Ego-posities**

Ego-Posities helpen om zicht te krijgen op de posities die verschillende partijen in de casus innemen. Ze helpen om inzicht te krijgen op de dynamiek in communicatie. Communiceert iemand vanuit een bovenpositie (ouder), onderpositie (kind) of neemt iemand een neutrale positie is? Welke invloed en wisselwerking heeft deze positie in de casus gehad en hoe kun je hier verandering in brengen?

***Roos van Leary**

De Roos van Leary differentieert posities nog verder en geeft concrete handvatten om de automatische dynamiek die is ontstaan te doorbreken. Het helpt om de verbinding met elkaar terug te vinden of vanuit de verbinding taakgericht de draad op te pakken.

Vragen of thema's die je kunt bespreken:

Op welke manier, of via welk theorie-model reflecteert jouw intervisiegroep?

Welke overtuigingen zijn er die 'het waard zijn' om in te brengen in intervisie?

Zijn er ego-posities in je intervisiegroep?

Karien en Julia wensen jullie fijne intervisies.

Heb je nog vragen of opmerkingen. Neem dan gerust contact met ons op.

Intervisiemodel 'Reflectieve intervisie'

Terugblik

Doel: Stimuleren van toepassen nieuw gedrag in de praktijk. Ieder kijkt kort terug op de herhaalbare praktijkstap van de vorige intervisie.

Casussen verzamelen

Ieder benoemt de werksituatie die deze inbrengt en benoemt de onderzoeksvraag of persoonlijk thema waarover die wil leren. De inbreng is kort en bondig (een aantal zinnen) en kan heel klein zijn.

Keuze van casus

Een casus wordt gekozen. De inbrenger licht de situatie kort toe. De onderzoeksvraag of persoonlijk thema wordt benoemd.

Formuleren reflectieve leervraag

Doel: Gezamenlijke onderzoeksfocus voor de inbrenger krijgen. De reflectieve leervraag, voortvloeiend uit de onderzoeksvraag of persoonlijk thema, wordt samen geformuleerd. De leervraag gaat over wat de inbrenger over zichzelf wil leren. De inbrenger vertelt nu **niet** wat die gedaan heeft of hoe die het nu zou oplossen.

Loslaten eigen beleving

Doel: Herkenning loslaten om te voorkomen dat vragen gesteld worden vanuit eigen inkleuring. Een kort stiltemoment (een minuut). Deze fase wordt niet nabesproken.

Beeldvorming

Doel: Zelfinzicht krijgen in eigen gedrag/systeem, de invloed daarvan op anderen/omgeving en hoe je je hierin opstelt en handelt. Met **open, onderzoekende vragen** en een nieuwsgierige houding helpen de groepsleden de inbrenger te reflecteren op zichzelf, gericht op de leervraag. Gebruik hulpmiddelen als "Voorbeeldvragen", "Hulpmiddel reflectie", "Ego-posities" enz. om je te ondersteunen bij het onderzoek. Bezoek het dashboard vóór elke les voor nieuwe kennis en hulpmiddelen.

Rollenwisseling

Doel: Nieuwe perspectieven ontdekken/afstand creëren van eigen belevingswereld. Bepaal samen wie de andere partij(en) zijn en welk moment(en) je kiest om in te leven. De inbrenger observeert en reageert niet (verbaal of non-verbaal). A. Ieder leeft zich in, in de ander(en) uit de casus. Wat ervaar je, denk je, voel je in de situatie als je in diens schoenen staat? Hoe ziet dit eruit? Laat dit zien met woorden, gezichtsuitdrukking en 'non-verbaal', zonder de inbrenger aan te kijken. B. Ieder groepslid zegt wat die zelf gedaan zou hebben. Eerst allemaal ronde A dan ronde B.

Besluitvorming

Doel: Inzicht(en) over zichzelf in kaart brengen. De inbrenger en dan de groepsleden delen welk inzicht over zichzelf zij bewust zijn geworden.

Praktijkstap

Doel: Inzicht vertalen naar nieuw, helpend gedrag. De inbrenger en elk groepslid benoemen de concrete, herhaalbare actie die voortgekomen is uit het inzicht; een kleine actiestap gericht op het oefenen van nieuw gedrag. Ieder oefent deze de komende tijd in de praktijk. Motivator/app Focus2 of Praktijkstap Post-it ter herinnering.

Posities in de communicatie

Doel: Metablik op communicatie ontwikkelen. Welke 'Ego posities' namen de inbrenger en andere(n) in de casus in. Hoe kom je tot de Volwassen positie? Vanaf bijeenkomst 3 geleid door voorzitter, daarvoor door de mentor/coach of overgeslagen.

Afronden bijeenkomst

Wat verliep naar wens en wat kunnen jullie verbeteren? Hoe vertaal je dit in acties?