



Methodes ter bespreking van een werkprobleem

Er zijn verschillende methodes die u kunnen helpen bij het overleggen van een probleem met uw collega's. Afhankelijk van de groeps grootte, de samenstelling van de groep en de aard van een probleem kiest u voor een methode. Als voorbeeld geven wij hierbij een beschrijving van drie veelgebruikte methodes. it zijn:

1. De Incidentmethode
2. De Balintmethode
3. De Krachtenveldanalyse.

1. De Incidentmethode

De Incidentmethode is een zeer eenvoudige en strak gestructureerde methode, die er op gericht is om moeilijke zaken die u in het verleden heeft meegemaakt of die er aankomen in uw team te bespreken. De methode kan u en uw team helpen om door een strakke vergaderorde doelmatig en effectief aan een probleem te werken.

Bij het analyseren en evalueren van dit probleem zal het team zich verplaatsen in de mening van u en van uw collega's. Het team zal de betekenis gaan zien van een klein voorval met betrekking tot hun eigen werkpraktijk. Het team stelt zinvolle vragen over hun eigen situatie bij het lesgeven. Ze geven oplossingen aan elkaar en krijgen oplossingen van elkaar voor problemen in de omgang met een klas. Ze zullen gaan ervaren, dat deze problemen op verschillende manieren op te lossen zijn afhankelijk van achterliggende ideeën over leerlingen en over onderwijs. Kortom, u en uw collega's gaan aan de slag met ervaringen van elkaar. Met behulp van elkaars deskundigheden kan u verder komen in de moeilijke taak om leerstof over te dragen aan leerlingen in de klas. De samenwerking en teamvorming van uw team worden sterk gestimuleerd.

De incidentmethode verloopt volgens de volgende stappen:

1. Introductie en keuze van het incident
2. Schetsen van de gekozen probleemsituatie
3. Noteren van vragen om informatie
4. Informatieronde
5. Analyse van de situatie
6. Standpuntbepaling door de groep
7. Wat deed / doet de inbrenger?
8. Afsluitende discussie
9. Evaluatie

Als u deze stappen volgt zoals hieronder is aangegeven bent u minstens anderhalf uur kwijt.



1. Introductie en keuze van het incident

Wat is een incident? Een incident is een kleine gebeurtenis uit de praktijk. Om een keuze te maken uit incidenten en daarbij te voldoen aan het leerdoel van de incidentmethode zijn er een aantal voorwaarden:

- Het incident moet een gebeurtenis zijn die echt is gebeurd. En het incident moet door iemand anders dan u veroorzaakt zijn. Degene die het incident inbrengt moet dus enigszins overvallen zijn.
- Het incident moet in de beroepspraktijk gebeurd zijn.
- Degene die het incident inbrengt mag niet de discussieleider zijn.
- Het incident moet kort en feitelijk worden geformuleerd.
- Het incident mag niet te lang geleden zijn gebeurd.
- Het incident moet zo gebracht worden dat, indien dat nodig is, anonimiteit verzekerd is.

Om een keuze te maken, tussen de incidenten die naar voren zijn gebracht, leest iedereen zijn eigen incident voor. Je vertelt nog niet hoe je zelf handelde of hoe de situatie afliep. Het team noteert kort voor zichzelf iedere gebeurtenis. Als iedereen zijn incident naar voren heeft gebracht, wordt er één uitgekozen. Motieven om te kiezen kunnen zijn: je vindt het ook een probleem of je denkt dat je een oplossing hebt.

2. Schetsen van de probleemsituatie

De inbrenger brengt voor de tweede maal (schriftelijk of mondeling) het incident naar voren. Dit kan eventueel wat uitvoeriger, maar nog wel kort en zakelijk. Er wordt nog steeds niet verteld hoe de incidentbrenger zelf handelde of hoe de situatie afliep.

3. Noteren van vragen om informatie

Het team noteert tijdens of na de presentatie van het incident enkele vragen die ze hebben om meer inzicht te krijgen in het incident. Er mogen nog geen mondelinge vragen worden gesteld.

4. Informatieronde

Het team stelt informatieve vragen aan de collega die het incident heeft ingebracht. De gespreksleider moet ervoor zorgen dat de gestelde vragen niet tot gevolg hebben dat de incidentbrenger te veel zijn/haar eigen kijk op de zaak gaat opdringen. Er mag nog niet gevraagd worden naar hoe deze persoon gehandeld heeft.

5. Analyse van de situatie

Het team bespreekt de ingebrachte situatie, leggen verbanden en interpreteren met behulp van de gekregen informatie.

6. Standpuntbepaling door de groep

In deze fase wordt besproken wat de andere collega's in zo'n situatie zouden doen.

7. Wat deed / doet de inbrenger?

In deze fase vertelt de inbrenger pas wat hij / zij zelf heeft gedaan of wat hij/ zij denkt te gaan doen.

8. Afsluitende discussie

Het team praat met elkaar over de verschillende manieren van aanpakken die zijn gepresenteerd.

9. Evaluatie

Alle leden van het team vertellen wat ze er van hebben geleerd en wat ze vonden van de wijze waarop het incident is besproken.

Voordelen van de incidentmethode:

- Alle deelnemers zijn actief betrokken bij de bespreking van het incident.
- 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.
- De keuzeprocedure verdiept niet alleen het nadenken over een gebeurtenis die anderen hebben beleefd, maar ook over de gebeurtenis die men zelf heeft ervaren.
- Het werken volgens deze methode kost weinig tijd en voorbereiding van de begeleider, het vraagt wel een zekere vaardigheid in sturend en gestructureerd begeleiden van groepen.



2. De Balint-methode

De Balint-methode is ontwikkeld door een arts uit Hongarije, dr. Michael Balint. Het is een methode waarbij u en uw collega's een probleem bekijken, zich inleven in die situatie en mogelijke strategieën voor het handelen formuleert, gericht op het verkleinen en oplossen van het probleem.

Het doel van de Balint-methode is:

- Samen vaststellen wat het eigenlijke probleem is.
- Het kijken naar het aandeel en de invloed van uw collega zelf met betrekking tot de oplossing.

Hierdoor hoopt Balint dat er een beter zicht komt op de problemen en dat men tot adequatere oplossingen kan komen.

De Balint-methode verloopt volgens de volgende stappen:

1. Verzameling van problemen
2. Probleemkeuze
3. Probleemstelling
4. Associatiemoment
5. Beeldvorming
6. Oordeelsvorming
7. Besluitvorming
8. Gedrag in de groep
9. Gedrag in vergelijkbare situaties

De Balint-methode neemt zoals u ziet best veel tijd in beslag. Als u deze stappen volgt zoals hieronder is aangegeven bent u anderhalf tot twee uur kwijt. Dit hangt af van de grootte van de groep. De ideale groepsgrootte is 5 à 6 tot maximaal 10 à 12 personen.

1. Verzameling van de problemen

Wie van uw collega's heeft er een probleem? Wat is het probleem? Zijn er meer collega's die een probleem naar voren willen brengen? Zij kunnen dan proberen de belangstelling van de groep voor hun probleem te winnen.

2. De keuze van het probleem

U en uw collega's beslissen aan welk probleem ze gaan werken. Als er nog geen discussieleider is, wordt deze nu gekozen. De discussieleider moet ervoor zorgen dat de fasen van de methode in de juiste volgorde verlopen.

3. De probleemstelling

De inbrenger van het probleem dat in de vorige fase is gekozen, vertelt in het kort iets over de situatie waarin zijn probleem is ontstaan. Hij / zij stelt nog eens duidelijk zijn vraag.

4. Het associatiemoment

Ieder lid van de groep schrijft kort op wat hij / zij voelt en denkt bij het ingebrachte probleem.

5. De beeldvorming

De leden van de groep vragen informatie om het probleem duidelijker te maken. Hierdoor ontstaat er een inzicht in belemmerende en bevorderende factoren. De probleeminbrenger antwoordt kort en duidelijk.

6. De oordeelsvorming

In deze fase worden er twee stappen doorgelopen:

- a. Ieder voor zich schrijft zijn / haar advies en / of idee op en vertelt daarna wat hij / zij heeft opgeschreven.
- b. In subgroepjes bespreekt men de adviezen en / of ideeën. De inbrenger van het probleem mag nog niet reageren



7. De besluitvorming

De inbrenger van het probleem vertelt wat hij of zij gedaan heeft of van plan is om te gaan doen. De inbrenger vertelt wat hij of zij aan de adviezen en ideeën van de andere leden heeft.

8. Het gedrag in de groep

Het gedrag van de probleeminbrenger in de probleemsituatie wordt besproken in de groep.

9. Het gedrag in vergelijkbare situaties

De groepsleden vertellen wat zij hebben gedaan in soortgelijke situaties. Karakteristiek voor de Balint-methode is dat de fasen strak gescheiden worden. Als u voor de eerste keer met deze methode werkt is het aan te raden om eerst de structuur en het doel van de methode door te spreken.

3. De Krachtenveldanalyse

Ook bij de krachtenveldanalyse gaat het om een groep mensen die bij elkaar komt.

Het grote verschil met de andere methodes is dat het bij krachtenveldanalyse niet om het formuleren van een probleem gaat of om het bedenken van een oplossing, maar om te achterhalen welke krachten (factoren) een bepaald doel of oplossingen bevorderen en welke krachten (factoren) de oplossing van het probleem kunnen verhinderen.

De doelen van de krachtenanalyse zijn dus als volgt:

- Het analyseren van bevorderende en belemmerende krachten (factoren) die van invloed zijn op het behalen van een op verandering gerichte doelstelling.
- Het op volgorde zetten van deze krachten naar mogelijke invloed op het te behalen doel.
- Het formuleren van oplossingen en het maken van een actieplan.

Tijdens het onderzoek naar de bevorderende en belemmerende krachten, doorloopt u de volgende fasen:

- Formuleren van het probleem in realiseerbare doelstellingen.
- Formuleren van de huidige situatie en de gewenste situatie.
- Een lijst maken van bevorderende en belemmerende krachten die op dat moment aanwezig zijn in de huidige situatie.
- De krachten bespreken en onderzoeken welke krachten (bevorderend of belemmerend) kunnen worden aangevuld.
- Een analyse maken van de onderlinge samenhang van strijdige krachten.
- Deze krachten indelen naar moeilijkheid.
- Deze krachten indelen naar duidelijkheid.
- Inventariseer de benodigde mensen en middelen. Doe dit per zinvol actiepunt.
- Ontwerp een actieplan. De verschillende actiepunten moeten bij elkaar een samenhangend actieplan vormen.
- Ontwerp een evaluatieplan. Hierin stel je toetsingsmaatstaven en toetsingsmomenten vast.

Een krachtenveldanalyse vraagt om een grondige aanpak die vaak bijeenkomsten van twee à drie uur zal duren.