

# Collectieve consultatie & varianten én het stellen van reflectieve vragen.

Wederzijdse ondersteuning is in het kader van professionalisering van werk en het reflecteren op de persoon van de professional, in toenemende mate belangrijk.

Bij begeleidingsvormen als coaching, supervisie, intervisie lijkt het allemaal om hetzelfde te gaan.. Deze begeleidingsvormen lijken een containerbegrip te worden waar alles onder valt. Uiteraard is dit niet het geval. De gemeenschappelijke deler van deze vormen van begeleiden is wel dat zij de reflectie van de professional ondersteunen, in de hoop een bijdrage te leveren aan diens professionele ontwikkeling.

## **Wat is collegiale ondersteuning?**

Soms is het handig om elkaar te helpen bij een praktijksituatie of probleem waar de professional alleen niet uitkomt. De professional vraagt om advies op basis van collegiale gelijkwaardigheid. Dit kan zijn bij probleemsituaties of anders om beter zicht te krijgen op wat er speelt in een probleemsituatie. "Helpen de mist te laten optrekken".

Van collegiale consultatie is sprake wanneer twee collega's met elkaar een gesprek aan gaan om werksituatie te bespreken. Dit kan door advisering, probleemoplossing of het leren & reflecteren op een situatie te stimuleren. Er is maximaal ruimte voor eigen invulling. De communicatie staat centraal in het gesprek.

## **De kern is communicatie.**

De gespreksattitude is erg belangrijk. Aandacht voor een goede sfeer van openheid en wederzijds vertrouwen zijn belangrijke aandachtspunten. Acceptatie, echtheid en authenticiteit zijn essentieel. Wederzijds wordt de attitude gekenmerkt door empathie.

## **De fasen.**

1. Laat de ander het verhaal vertellen.
2. Spoor de blinde vlekken op.
3. Zoek aangrijpingspunten.
4. Afronden & herformuleren en actiepunten.

## Gespreksmodel

	Fase	Doelstelling	Actie
1	Introductie	Kennismaken	Afspraken
2	Laat het verhaal vertellen	Formuleer de vraagstelling gerelateerd aan de inhoud en de vraag achter de vraag: 'wat wil de professional tot ontwikkeling brengen? Wat moet er ander is de training?'	Vertrouwen Actief luisteren (verbaal/non-verbaal, vraag achter de vraag?) Open vragen stellen (hoe/wat) Reflectieve denkvrAGEN stellen
3	Spoor blinde vlekken op.	Formuleer samen nieuwe perspectieven.	Reflectieve denkvrAGEN stellen Doorvragen Spiegelen Feedback.
4	Zoek aanknopingspunten	Formuleer keuzes en actiepunten	Brainstormen
5.	Afronden	Losmaken en afscheid nemen	Evaluatie

## **Reflectieve denkvragen zetten aan tot denken.**

Zelfreflectie betekent dat je terugkijkt op hoe je werkt en handelde, hoe en welke persoonlijke eigenschappen en competenties jij inzet. Jij als persoon staat centraal. Door zelfreflectie kun je stilstaan bij je eigen handelen en dit kritisch onderzoeken. Dit kan leiden tot nieuwe inzichten in je persoonlijkheid, in je gedrag en de achterliggende drijfveren. Op basis van deze inzichten kun je je handelen bijstellen en daarmee de kwaliteit van je werk/training te verbeteren.

Je kunt reflecteren door jezelf vragen te stellen. Het is belangrijk om dan open vragen te stellen. Open vragen geven ruimte voor onderzoek. Het zijn geen vragen die je alleen maar met ja of nee kunt beantwoorden. Open vragen beginnen meestal met:

- Wat
- Waar
- Wanneer
- Waarom
- Hoe

## **Reflectieve denkvragen als je een opdracht doet die je niet bevalt.**

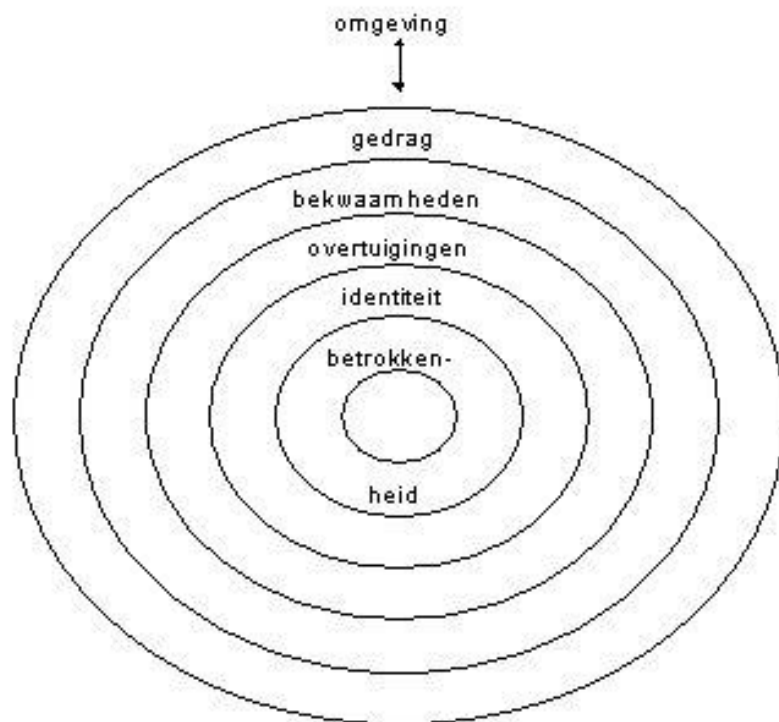
- Wat spreekt mij niet aan in de opdracht?
- Welke reden heb ik om deze opdracht aan te nemen?
- Hoe heb ik deze opdracht ingeschat bij de briefing?

Het is goed om vanuit het door jou gekozen reflectiepunt ook nog eens naar een andere praktijksituatie te kijken, zo kun je de zelfreflectie vergelijken en van daaruit conclusies trekken over mogelijke verbeterpunten.

## **Zelfreflectie met het reflectiemodel**

Wanneer je wilt reflecteren op je gehele persoonlijkheid is het handig hier een handvat voor te hebben. Je kunt jezelf bijvoorbeeld vragen stellen aan de hand van het reflectiemodel,

ook wel het **persoonlijkheidsmodel van Bateson** genoemd.



Bateson gaat ervan uit dat je persoonlijkheid is te onderscheiden in zes niveaus of lagen

**Kernvragen bij de 'lagen' van het reflectiemodel zijn:**

- **Omgeving.** Waar reageer ik op, wanneer en met wie?
- **Gedrag.** Wat doe ik, hoe handel ik?
- **Bekwaamheden.** Wat kan ik, hoe pak ik het aan?
- **Overtuigingen.** Waarom doe ik het, wat vind ik belangrijk?
- **Identiteit.** Wie ben ik, wat is mijn levensdoel?
- **Betrokkenheid.** Van waaruit handel ik?

Wanneer je met het reflectiemodel op de eerder beschreven situatie terugkijkt, kun je de volgende vragen stellen:

**Omgeving:**

- Op welk moment merk ik dat de opdracht mij niet aanspreekt
- Wat maakt dat ik deze opdracht niet prettig vindt?

**Gedrag**

- Wat heb ik precies gedaan met deze opdracht?
- Welke acties heb ik ondernomen voor in de uitvoering van de opdracht?

**Bekwaamheden**

- Welke vaardigheden heb ik nodig bij de uitvoering van deze opdracht?
- Welke methoden hanteer ik hierbij?

**Overtuigingen**

- Wat vind ik belangrijk in deze situatie?
- Waarom doe ik deze opdracht?

**Identiteit**

- Welke persoonlijke doelen streef ik na in deze situatie?
- Welke rol neem ik aan?

**Betrokkenheid**

- Wat motiveert mij in deze situatie?

Wat wil ik bereiken in mijn leven en hoe draagt deze situatie daarin bij.