

Het begeleiden van uitwisselen van ervaringen (reflectieronde) in groepen

Aandachtspunten voor de docent

Bij het begeleiden van uitwisselen van ervaringen heb je als docent naast het bewaken van de relevantie van de inhoud van de inbreng/discussie, taken t.a.v. de individuele inbreng en t.a.v. de groep.

Drie taken:

Taken t.a.v. de inhoud:

- Bewaken van de helderheid
- Bewaken van de relevantie voor eenieder
- Bewaken van de relevantie i.h.k.v. de opleiding
- Bewaken van de tijdsduur in relatie tot de relevantie van de inhoud (de inbreng over een ernstige misser zal i.h.a. meer tijd vergen dan de mededeling van het zwanger zijn)
- Bewaken evenwicht tussen concretiseren en abstraheren

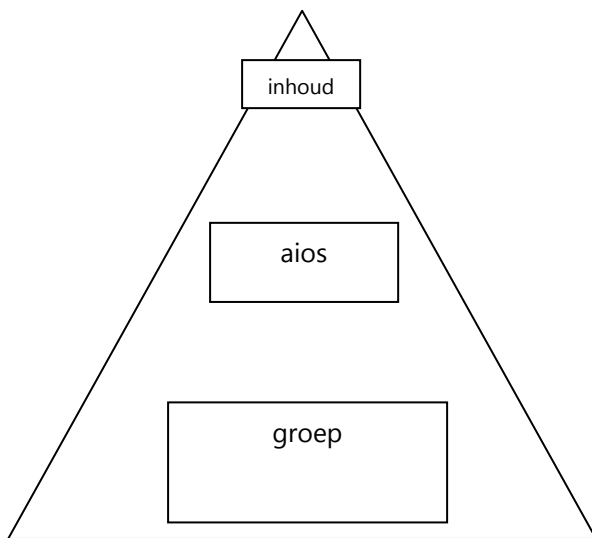
Taken t.a.v. de aios die inbrengt:

- Inschatten van het initiële leerdoel van de inbrenger
- Inschatten van eventuele verdere leerdoelen
- Inschatten van het urgentie van de inbreng
- Verschillende aspecten van de inbreng belichten (gedachten, gevoelens, gedrag, gevolgen en omstandigheden)

Taken t.a.v. de groep:

- Mensen aan bod laten komen
- Bewaken van de veiligheid
- Eenvormige reacties verbreden (andere geluiden uitnodigen, andere aspecten van de inbreng introduceren)
- Te snelle conclusies/adviezen etc. uitstellen
- Groepsleden helpen bij het uitvragen van de inbrenger
- Eventueel: leerdoelen van groepsleden n.a.v. deze inbreng uitnodigen

Alle drie de taken zal de docent tegelijkertijd moeten uitvoeren !



Piramide van de taken van de docent:

De keuze om de drie taken in een piramide te verbeelden is geen toevallige.

De **groep** staat onder in de piramide. De groep vormt het fundament van uitwisseling. Zonder groep geen uitwisselen. Als de groep niet goed functioneert (onveilig is, ongeïnteresseerd is, te hard schreeuwt, etc.) zal de kwaliteit en de kwantiteit van het uitwisselen inhoudelijk en gevoelsmatig matig zijn.

De **aios** staat middenin. Hoe beter de individuele inbreng van een aios naar voren komt, hoe groter zal de inhoudelijke en gevoelsmatige kwaliteit zijn van de (bespreking van deze) inbreng.

De **inhoud** staat bovenaan. Dit is het uiteindelijke doel van het uitwisselen. Heel belangrijk hierbij is dat de inhoud van een inbreng velerlei kan zijn (medisch inhoudelijk, raad vragen, steun vragen, emoties delen, etc.). Een veel voorkomende valkuil voor docenten is het zich teveel richten op één aspect van de inhoud, bijvoorbeeld het (medisch inhoudelijke) advies: "Ik doe dit altijd zo en dat werkt prima". Een andere valkuil is het te lang uitdiepen van de casus i.p.v. te focussen op het leerdoel van de inbrenger.

Het uitwisselen wint enorm aan effectiviteit als er meerdere aspecten van de inhoud besproken kunnen worden.

Daarnaast sta jij in feite als docent, met de uitdaging deze piramide goed in balans te houden, hoe kun je dat doen?

Interventies van de docent die passen bij de taken:

Inhoud

Een interventie op niveau van de inhoud gaat in op de inhoud van het vertelde. Het onderwerp van gesprek, het thema staat centraal. De vragen die je stelt gaan over het wie, wat, waar of hoe.

Helderheid: de groep hiernaar vragen: "Is de situatie duidelijk genoeg?"

Relevantie en urgentie: prioriteren: "Met welk aspect beginnen we?" of "laten we maar met dat laatste beginnen".

Tijdsduur: "Is dit voldoende besproken of missen we nog wat?"

Concretiseren: "Wat heb je precies gezegd?"

Abstraheren: "Herkennen jullie dit thema ook in andere situaties?"

Aios

Interventies op niveau van de inbrenger (aios) zijn onder te verdelen in:

- Inschatten urgentie: "hoe belangrijk is het om dit nu in te brengen?"
- Inschatten leerdoel: "wat is je vraag aan de groep?" (herkenning, tips, onderzoeken, steun, iets leren aan de groep, etc.)
- Verschillende aspecten van de inbreng belichten:
- Gedachten bevragen: onderstaande indeling kan je helpen om bewust te zijn van de verschillende soorten gedachten die iemand bij een inbreng kan hebben:
 - a) meningen/oordelen: "hoe kom je tot die mening/dat oordeel?", "wat vind je er eigenlijk van?"
 - b) conclusies: "zijn er nog andere conclusies mogelijk?", "heb je al een conclusie getrokken?"
 - c) associaties: "doet je dit nog ergens aan denken?" of juist: "blijf even bij dat wat je net zei, dwaal niet teveel af."
- Gevoelens bevragen/benoemen: altijd tentatief zijn als je gevoelens bevroegt of benoemt, d.w.z. blijf je er te allen tijde van bewust dat iemand iets geheel anders kan voelen dan jij meent te zien. "Wat voel je hierbij?", "Nu val je even stil", "gebeurde er ook iets met jou?"
- Gedrag uitvragen: hierbij is het van belang dat wat de inbrenger deed zo precies mogelijk boven tafel te krijgen: "Kan je nu eens herhalen wat je precies zei?"
- Gevolgen bespreken: "wat zou de reactie van een dergelijke actie kunnen zijn?"
- Omstandigheden: "Schets de omstandigheden eens waarin het plaatsvond? Wie waren erbij? etc."

Groep

Interventies op groepsniveau:

- Mensen erbij betrekken: "wat denk jij hierbij Emiel?", "wie stelt er een vraag?"
- Verbreden van eenvormige reacties: "Ik denk zelf dat je dit ook op een andere manier kan zien." "Laten we ook eens naar andere aspecten kijken, wie biedt?"
- Conclusies uitstellen: "Niet te snel met conclusies komen, eerst nog wat meer exploreren."
- Bewaken van de veiligheid: "Ho, even rust, inbrenger wat denk jij nu van alles wat er gezegd is?"
- Helpen bij uitvragen: "Volgens mij is dit meer een conclusie/idee dan een vraag. Probeer er eens een echte vraag van te maken."
- Verbinden van eigen leerdoelen met die van de inbrenger: "Wat leren jullie van deze inbreng?"

Algemene aandachtspunten:

Hoe wordt iets gebracht: non-verbaal gedrag, intonatie, etc.

De *manier* waarop mensen dingen zeggen is minstens zo belangrijk als *wat* ze zeggen.

Nonverbale signalen als toon, tempo, blik etc. geven vaak aan welke gevoelens en gedachten er gepaard gaan bij de inbreng. In de groep spelen deze signalen ook een grote rol, bijvoorbeeld in de acceptatie van een reactie op een inbreng. Ook de woordkeus zegt veel over de bijbehorende intenties, ideeën en gevoelens. Als effectief docent zal je dan ook jezelf continu trainen in het verfijnen van je oog en oor voor deze signalen. Hiertoe is het handig om je eigen natuurlijke dominante gerichtheid op dat wat iemand zegt bewust te doorbreken, bijvoorbeeld door expres meer te luisteren naar de manier waarop het gebracht wordt.

Structuur van het uitwisselen (werkvorm)

Je kan eindeloos variëren in de structuur van het uitwisselen, bijvoorbeeld door een inbrenger eerst haar vraag aan de groep te laten vertellen en dan pas het verhaal, of door eerst in tweetallen uit te wisselen en dan pas plenair, of door direct na de eerste zin van de inbrenger de groep te vragen wat hun fantasieën zijn over het vervolg van de inbreng, etc. etc. Bedenk echter wel dat teveel aandacht voor de vorm van het uitwisselen de diepgang/inhoud ook negatief kan beïnvloeden. De vorm moet ten dienste staan van de kwaliteit van het uitwisselen.

Rianne Maillé/Aad van Leeuwen, docenten LED