
Werkvorm casusbespreking in een groep

Werkvorm 3

De start

- Eerst wordt de voorzitter gekozen. Deze bewaakt de stappen en bijbehorende interventies.
- Openingsrondje. Ieder zegt in één zin hoe hij of zij erbij zit.
- Beschrijving van de casus en werkvraag door de inbrenger.
- De anderen kunnen vragen stellen die gericht zijn op verheldering (nog geen interpretaties of suggesties).

Stap 2 van het reflectiemodel: terugblikken op het handelen

- Ieder groepslid neemt een moment voor reflectie en schrijft op: waar wil ik op doorvragen of feedback over geven?
- Enkele groepsleden doen één interventie (stellen een vraag of geven feedback), zonder dat de inbrenger daarop verbaal reageert.
- Het werkt vaak goed als de inbrenger het groepslid kiest wiens interventie hem/haar het meest aansprak. Dit groepslid kan vervolgens een reflectief gesprek met de inbrenger voeren, te beginnen met de interventie die aansprak. In dit gesprek wordt reflectiestap 2 (terugblikken) doorlopen, bijv. met behulp van het schema met de negen vakjes (schema 1).

Stap 3 van het reflectiemodel: bewustwording van essentiële aspecten

- Een ander groepslid (of dezelfde deelnemer) kan bewustwording van essentiële aspecten bevorderen, bijvoorbeeld door:
 - de inbrenger fricties op te laten sporen tussen denken, voelen en willen;
 - de inbrenger een succesvol moment te laten vergelijken met een minder succesvol moment en daarin de verschillen te laten benoemen;
 - vaardigheden en kernkwaliteiten van de inbrenger te (laten) benoemen;
 - de verbinding met een persoonlijke overtuiging, waarden en pedagogische/didactische principes te (helpen) leggen.
- Enkele andere groepsleden (bij een grote groep maximaal twee) kunnen eventueel een belangrijk inzicht toevoegen en feedback geven over sterke kanten van de inbrenger die nog niet naar voren zijn gekomen.
- De inbrenger verwoordt ten slotte wat de essentie of belangrijkste positieve ontdekking voor hem/haar is.

Stap 4 van het reflectiemodel: alternatieven ontwikkelen

- De inbrenger formuleert welke nieuwe aanpak(ken) hij of zij voor ogen heeft. Andere groepsleden kunnen steunende feedback geven. Mogelijk wil iemand nog een handelingsalternatief noemen dat nog niet is genoemd.
- De inbrenger verwoordt welke handelingsalternatieven hem/haar aanspreken (eventueel met voor- en nadelen) en wat hij/zij zich concreet voorneemt om te doen.

Afronding

- Iedereen schrijft ten slotte iets op over de volgende vragen:
 - Wat heb ik geleerd over het reflectie- en coachingsproces? Leidt dat tot een voorname?
 - Hoe hebben we samen geleerd? Wat was daarin sterk en wat kan beter?
- Als er voldoende tijd is worden de antwoorden gedeeld in de groep.
- De voorzitter vraagt: wat besluiten wij de volgende keer anders/beter te doen? (Dit kort houden.)
- Eventueel kan in het slotrondje nog feedback worden gegeven aan de voorzitter.