

Reflectiefiche

Het kiezen, volgen en evalueren van een extern professionaliseringsinitiatief

Doelgroep en gebruik

Bij voorkeur het volledige internaatsteam dat hier samen in overleg rond gaan. De internaatsmedewerkers of directeur kan er ook individueel mee aan de slag als voorbereiding van een voorstel (medewerker) of bij een individuele keuze (directeur).

VOORAF Bij de keuze van het te volgen professionaliseringsinitiatief

Mogelijke richtvragen bij het kiezen van een professionaliseringsinitiatief:

- Wat is mijn leer-, hulp-, of ontwikkelvraag? Naar welke inhoud ben ik op zoek? Hoe zou deze vorming mijn begeleiding van internen beter kunnen maken?
 - Gaat dit over een persoonlijke professionele ontwikkeling?
 - Sluit dit initiatief aan bij de strategische doelen van het internaat (prioriteitenplan) ?
 - Zie ik ev. een link met het pedagogisch project van ons internaat?
- Welke (leer)houding vraagt deze training van mij? Hoe ga ik het geleerde inzetten? Wat ga ik hierna anders doen?
- Hoe verhoudt de training zich tot de ontwikkeling van mijn collega's/team/internaat (verhouding)? Is dit op elkaar afgestemd? Hoe kan met deze vorming de begeleiding van internen op ons internaat verbeteren?

NADIEN Bij het reflecteren over het gevolgde professionaliseringsinitiatief

1 Reflecteer eerst zelf over het professionaliseringsinitiatief:

- **Info over de inhoud**: Hoe maakt deze inhoud mijn aanpak/ begeleiding beter?
- **Info over hoe ik ermee aan de slag wil gaan**: Hoe ga ik het geleerde inzetten? Wat ga ik hierna anders doen?
- **Info over mogelijkheden voor de collega's en het internaat**: Hoe kan hiermee de begeleiding op ons internaat verbeterd worden?

2 Indien er op de vragen interessante antwoorden komen, **leg je een moment op een teamoverleg vast om je inzichten te delen.**

3 Bespreek op het teamoverleg je reflectie op bovenstaande vragen en **leg uit wat jouw eerste stap zal zijn en vraag naar bereidheid van andere collega's om iets mee uit te proberen.**

4 Leg een volgende teamoverleg vast met intervisie/terugkoppeling good practices waarop je antwoorden op onderstaande vragen deelt:

- **Situatie**: Wat was de situatie?
- **Doel**: Wat was je doel?
- **Actie**: Wat deed je? Wat deed je niet? Wat deed de andere of anderen? Wat was helpend? Belemmerend?
- **Resultaat**: Wat was het effect op de ontwikkeling van de internen?
- **Reflectie**: Hoe tevreden ben je nu? Waarover wel? Waarover niet?
- **Wat kunnen we hieruit leren?**

Reflectiefiche

Hoe inzetten op interne professionalisering in het internaat?

Doelgroep

Bij voorkeur het volledige internaatsteam dat hier samen in overleg rond gaat: op welke manier willen we ons intern professionaliseren? Hieronder vind je enkele mogelijkheden.

COLLEGIALE VISITATIE

Elke collega observeert vb. minstens 2 keer per jaar een andere collega.

De collega die observeert vult achteraf de observatielijst in. (te vinden in map: **Ontwikkelingsgericht werken met internen**).

De collega die observeert wordt tijdens de observatie vervangen door de een collega.

De collega's spreken voor de observatie een focus af.

Het geobserveerde wordt door beide collega's nabesproken op een moment naar keuze.

INTERVISIE vanuit successen

Leren van successen

Met deze methode sta je stil bij zaken in je werk die goed gaan! Vaak is het niet zo gemakkelijk om na te gaan wat een succes is in je werk. 'Doe maar gewoon' of 'het is zo logisch'. Toch leren we veel van onze successen. **Door successituaties te bespreken kom je de kritische succesfactoren tegen die ook in andere situaties behulpzaam kunnen zijn.** Hieronder vind je een werkvorm uitgewerkt.

1. **Introductie succeservaringen** 5 minuten

Eenieder vertelt een succesverhaal in het kort. Daarnaast wordt een van de verhalen uitgekozen om verder uit te werken. De inbrenger vertelt –liefst uitgebreid- over zijn succeservaringen. Het gaat niet alleen om het succes zelf, maar ook om de context. De andere deelnemers luisteren en schrijven op wat naar hun idee de factoren zijn die het succes mogelijk hebben gemaakt.

2. **Inventarisatie succesfactoren en contextfactoren** 15 minuten

Op een flip-over worden de succesfactoren geïnventariseerd, mogelijk uitgesplitst naar aan de linkerkant initiatieven en acties van de inbrenger en aan de rechterkant contextkenmerken. De inbrenger denkt mee, corrigeert en vult aan.

3. **Verdieping** 15 minuten

Een ronde van vragen stellen en goed luisteren. Probeer de aanvullende informatie van de inbrenger en uit de combinatie van de succesfactoren, 'vondsten' te destilleren: tot dan toe onzichtbare factoren. De nieuwe (diepliggende?) succesfactoren worden op een tweede flip-over genoteerd.

4. **Evaluatie** 10 minuten

Beantwoord met elkaar de vraag 'wat leren we hier nu van?'. Wat doe je al? Wat zou je anders kunnen doen? Waarmee ga jij experimenteren?

Bron

Leren_van_successen.pdf (hovumc.nl)

Reflectiefiche

Hoe inzetten op interne professionalisering in het internaat?

Doelgroep

Bij voorkeur het volledige internaatsteam dat hier samen in overleg rond gaat: op welke manier willen we ons intern professionaliseren? Hieronder vind je 5 methoden die intervisie vanuit een probleemsituatie mogelijk maken.

**INTERVISIE vanuit
problemen**

Methodie 1: Incidentenmethode

Wanneer te gebruiken?

Bij de incidentmethode wordt een gebeurtenis uit de werksituatie van een van de deelnemers op gestructureerde wijze besproken.

Werkwijze

Stap 1 Introductie van het incident

De inbrenger vertelt een incident. Dit incident zal vervolgens minimaal een uur centraal staan.

Stap 2 In kaart brengen van het incident

De inbrenger vertelt over de gebeurtenis die hij heeft meegemaakt. Ook gevoelens met betrekking tot het incident worden verteld. Echter, ideeën, oplossingen en beschrijvingen van wat er na het incident gebeurde laat hij weg. De groepsleden stellen vragen aan de 'inbrenger' om het vraagstuk en de context duidelijk te krijgen.

Stap 3 Noteren van vragen om informatie

Ieder groepslid noteert voor zichzelf vragen die men heeft om meer inzicht in het incident te krijgen. Mondelinge vragen zijn nog niet toegestaan.

Stap 4 Informatieronde

De leden van de groep stellen informatieve, inhoudelijke vragen aan de inbrenger. Dit zijn vragen naar wie, wat, waar en hoe.

Stap 5 Percepties van het vraagstuk

Ieder schrijft voor zichzelf zijn/haar beeld van het probleem op. Wanneer iedereen klaar is worden de verschillende percepties op een flap genoteerd.

Stap 6 Verschillen in percepties onderzoeken

De 'inbrenger' geeft een reactie op de verschillende percepties die op de flap zijn genoteerd. De groep praat over de verschillende percepties en de 'inbrenger' kiest uit met welke wordt verder gegaan.

Stap 7 Delen van ervaringen en suggesties

De groepsleden delen hun ervaringen met soortgelijke vraagstukken en situaties. De suggesties worden op flap genoteerd.

Stap 8 Wat neem je mee (inhoud)?

De 'inbrenger' begint en geeft aan welke suggesties hij/zij gaat gebruiken. Daarna vertellen de andere groepsleden wat zij hebben opgepikt uit de inhoud van de sessie.

Stap 9 Wat neem je mee (proces)?

Iedereen reflecteert op de sessie (manier van werken, eigen inbreng hierin.)

Bron

[Microsoft Word - Intervisiemethodes.docx \(kessels-smit.com\)](#)

Reflectiefiche

Hoe inzetten op interne professionalisering in het internaat?

Doelgroep

Bij voorkeur het volledige internaatsteam dat hier samen in overleg rond gaat: op welke manier willen we ons intern professionaliseren? Hieronder vind je 4 methoden die intervisie vanuit een probleemsituatie mogelijk maken.

**INTERVISIE vanuit
problemen**

Methode 2: Roddelen

Wanneer te gebruiken?

Roddelen –waar-je-bij-bent, is een relatief veilige manier van feedback geven. Het is belangrijk dat de groep elkaar kent en er een veilige sfeer is. Het roddelen schept een relativerende afstand tussen feedbackgever en feedbackontvanger.

Werkwijze

Verhaal doen (5 minuten)

De inbrenger doet zijn verhaal en zwijgt dan. De groep kan enkele korte vragen stellen. Je kunt de inbrenger vragen zijn stoel naar achteren te zetten of om te draaien of bv naar buiten te kijken, zodat de groep zich vrijer voelt over hem/haar te praten (in derde persoon). Hij kan van de roddeldiscussie opschrijven wat hem het meest treft en verrast.

Roddelen (10 minuten)

De gespreksdeelnemers “roddelen”, dat wil zeggen, spreken over de casusinbrenger en wisselen “gevoelige” informatie uit. Dus: alle oordelen mogen.

Oogsten (10 minuten)

De casusinbrenger geeft aan wat hem het meest heeft getroffen, dat wil zeggen wat hem de meeste nieuwe inzichten gaf. Hij geeft aan waar hij iets mee kan doen. Sluit af met vragen als: “Vond je het spannend”, “Wat heb je gehoord dat je anders niet hoort”, “Wat raakt je?” etc.

Methode 3: De 5 vragen

Wanneer te gebruiken?

Dit is een uiterst simpele intervisiemethode, die veel kan opleveren. De persoon die het dilemma inbrengt vertelt het incident waarover hij wil sparren. Met de vragen in deze volgorde help je de inbrenger om op een hoger niveau te denken.

Werkwijze

1. Wat wilde je (hoe) bereiken?
2. Is dat gelukt ?
3. Hoe weet je dat ?
4. Kun je dat verklaren ?
5. Wat leer je daarvan voor de volgende keer ?

Hoe werken de vragen?

Vraag 1: Het is verbazend hoe vaak je deze vraag niet duidelijk kunt beantwoorden.

Vraag 2: Helpt je concretiseren wanneer je succes hebt.

Vraag 3: Helpt je je eigen feedback organiseren.

Vraag 4: Roept de behoefte aan verder LEREN op. Zonder verklaring kun je niet gericht handelen in een volgend geval. Je leert door deze vraag ook van zaken die wel gelukt zijn.

Vraag 5: Helpt je voornemens te formuleren en maakt leerresultaten beschikbaar en bespreekbaar

Bron

[Microsoft Word - Intersiemethodes.docx \(kessels-smit.com\)](#)

Reflectiefiche

Hoe inzetten op interne professionalisering in het internaat?

Doelgroep

Bij voorkeur het volledige internaatsteam dat hier samen in overleg rond gaat: op welke manier willen we ons intern professionaliseren? Hieronder vind je 4 methoden die intervisie vanuit een probleemsituatie mogelijk maken.

**INTERVISIE vanuit
problemen**

Methode 4: Intervisie in 5 stappen

Wanneer te gebruiken?

Deze methode kenmerkt zich door een probleemoplossende insteek, waarin het leren van zowel inbrenger als andere groepsleden centraal staat. De inbrenger krijgt allerlei inhoudelijke adviezen en de anderen krijgen feedback op hun analyse van de vraag. Het is een korte en handzame methode om een groot scala aan verschillende vragen ter hand te kunnen nemen

Werkwijze

Stap 1 Vraagintroductie (5 minuten)

De inbrenger introduceert zijn/haar werkvraag en licht deze kort toe. De werkvraag is duidelijk geformuleerd.

Stap 2 Probleemverkenning, onderzoek (20 minuten)

Groepsleden verkennen de vraag door deze te onderzoeken.
Wat is de kern van de situatie, welke krachten hebben een rol?

De groep kan enkele korte informatieve vragen stellen, de case-inbrenger beantwoordt deze. Iedereen in de groep, behalve de case-inbrenger, formuleert dan voor zichzelf 2 vragen. Het is daarbij de kunst om open en geen suggestieve vragen te stellen. Het gaat immers om vragen die iets kunnen ophelderen over de relatie tussen de case-inbrenger en de situatie die zich voordoet. Ieder gaat na welke vragen nog open staan. De groepsleden noemen de vragen en iemand noteert deze op een flip-over. De case-inbrenger luistert goed en registreert bij zichzelf wat de vraag hem doet. Hij antwoordt niet. De intervisiebegeleider ziet erop toe dat elke gestelde vraag tot zijn recht komt en dat er een sfeer is, waarin de case-inbrenger de vraag rustig op zich kan laten inwerken. Hier begint voor de case-inbrenger al enige reflectie. De case-inbrenger waardeert en beantwoordt dan de vragen. Hij neemt rustig de tijd om de opgeschreven vragen één voor één te waarderen met: + (warm), 0 (neutraal) of - (koud). Warm betekent: de vraag geeft mij het gevoel iets met mijn probleem te maken te hebben. Koud betekent: de vraag heeft m.i. niets te maken met mijn probleem, een irrelevante vraag dus. Neutraal betekent: op zich wel relevant, maar ik weet eigenlijk niet of hij iets met mijn probleem te maken heeft.

NB. De groepsleden reageren niet op de waardering door de case-inbrenger, mogelijk voelt het soms teleurstellend. De intervisiebegeleider voorkomt discussie in deze fase. De case-inbrenger beantwoordt de vragen en bepaalt zelf waar hij begint.

Stap 3 Probleemdefinitie (15 minuten)

- Groepsleden formuleren op papier één of meer definities van de vraag/ het vraagstuk. 'Mijn vraag/ probleem is
- De inbrenger herformuleert zijn/haar vraag/ probleem, op basis van de genoemde probleemdefinities. De kern van de vraag ligt voor.

Stap 4 Advisering (15 minuten)

- Ieder groepslid formuleert tenminste één advies voor de inbrenger
- Inbrenger reageert op de adviezen: wat spreekt aan, wat niet?
- Kort actieplan, wat is je richting?

Stap 5 Evaluatie (5 minuten)

De inbrenger evalueert het consultatieproces: ervaringen, effecten van inbreng groepsleden enzovoort.

Reflectiefiche

Hoe inzetten op interne professionalisering in het internaat?

Doelgroep

Bij voorkeur het volledige internaatsteam dat hier samen in overleg rond gaat: op welke manier willen we ons intern professionaliseren? Hieronder vind je 4 methoden die intervisie vanuit een probleemsituatie mogelijk maken.

**INTERVISIE vanuit
problemen**

Methode 5: Speed intervisie

Een super snelle variant van intervisie

- Iemand brengt een case in.
- Anderen stellen enkele gerichte, informatieve vragen.
- Mogelijk vind er nog een ronde vragen plaats die gaan om de kern van de casus scherp te krijgen.
- Iedereen formuleert een zin die gaat over de case van de inbrenger in de vorm van "Mijn probleem is...".
- De inbrenger luistert en noteert voor zichzelf de zinnen en geeft daar een waardering aan: warm, lauw of koud (hoe raakt het me? Klopt de beschrijving van 'het probleem'?). Ten slotte geeft de inbrenger weer welke hem/haar raken en welke inzichten er uit voortkomen.

Bron

[Microsoft Word - Intervisiemethodes.docx \(kessels-smit.com\)](#)