

Leren van successen

Wanneer te gebruiken?

Deze methode is bij uitstek geschikt om een andere toon te zetten voor een intervisiesessie. Vaak worden problemen of lastige situaties genomen als basis voor de intervisie. Bij het leren van successen staat juist hetgeen gelukt is centraal. Door uit te gaan van energie, kracht en kansen bereiken groep en inbrenger sneller een perspectief op mogelijkheden, in plaats van onmogelijkheden. Deze aanpak komt vanuit de 'appreciative inquiry'.

Hoe werkt de methode?

Stap 1 Introductie succeservaringen (15 minuten)

De inbrenger vertelt – liefst uitgebreid – over een succeservaring: een moment waarop het werk echt goed ging, de ervaring dat je in korte tijd een grote stap hebt gemaakt of merkte dat je erg bent gegroeid.

De andere groepsleden luisteren en schrijven op wat naar hun idee factoren zijn die het succes mogelijk hebben gemaakt.

Stap 2 Inventarisatie succesfactoren en contextkenmerken (20 minuten)

Op een flap worden de succesfactoren in twee kolommen geïnventariseerd.

- Links: initiatieven, kwaliteiten, sterktes en acties van de inbrenger
- Rechts: contextkenmerken en ondersteuning van andere personen

De inbrenger denkt mee, corrigeert en vult aan.

Stap 3 Verdieping (15 minuten)

Een ronde van vragen stellen en goed luisteren. Probeer uit aanvullende informatie van de inbrenger en uit combinatie van de succesfactoren 'vondsten te destilleren: tot dan toe onzichtbare succesfactoren. De nieuwe (dieperliggende) succesfactoren worden op een tweede flap genoteerd.

Stap 4 Evaluatie (10 minuten)

De groepsleden beantwoorden met elkaar de vraag: 'wat leren wij hier nu van?'.

Bronnen

E. de Haan (2001) Leren met collega's. Praktijkboek intercollegiale consultatie. Assen: Van Gorcum.

L. Dewulf (2004) Interviewleidraad 'appreciative inquiry'. Gent: Kessels & Smit.