

## Voorbeelden methoden collegiale consultatie

	<p>Bij collegiale consultatie wordt bij voorkeur gewerkt aan de hand van een vooraf vastgestelde methode waarin de kwaliteit van het handelen van de beroepsbeoefenaar centraal staat. Er zijn diverse methoden in de literatuur beschreven. In dit format staan kort enkele voorbeelden van methoden beschreven.</p>
GROW-methode	Deze methode wordt gehanteerd bij een hoge motivatie van de consultvrager om met de hulpvraag aan de gang te gaan, maar als hij/zij zelf weinig zicht heeft op mogelijke aanpakken. Consultvrager en –gever brainstormen over mogelijke aanpakken, zetten die op een rij en de consultvrager maakt een weloverwogen keuze. De uitvoering hiervan en de mogelijke obstakels die daarbij zijn worden in de bijeenkomst ook besproken. <sup>1</sup>
KOLB	Kolb heeft een leerproces ontworpen met vier fases. Bij elke fase behoren bepaalde vaardigheden. De fases zijn: concrete ervaringen; analyseren, reflecteren en bezinnen; abstracte begripsvorming; uitproberen en oefenen. Er zitten grote verschillen tussen mensen hoe zij in de verschillende fases functioneren. Door binnen de bijeenkomst alle vier de fases langs te gaan kan de consultvrager geholpen worden om op een vruchtbare manier theorie en praktijk met elkaar af te wisselen. Door te kijken welke leer- en werkstijl je hebt kan de consultvrager bewuster gaan werken aan andere stijlen. <sup>2</sup>
Leren van successen	Omdat het vaak gebruikelijk is om situaties en vragen in te brengen waar nog iets te verbeteren valt of zelfs ‘faalervaringen’, is het soms goed om eens echte successen te bekijken. Het blijkt vaak nog niet eens makkelijk te zijn om echt succes te benoemen en met enige trots er over te vertellen. Bij het gebruik van deze methode gaat het vooral om het leren kijken naar de factoren die bijdroegen aan het succes. <sup>3</sup>
Maatjes-model	Twee collega’s zijn aan elkaar verbonden als maatjes. Zij nemen regelmatig, op vaste momenten, de tijd om diep in te gaan op hun werk. Hierbij bespreken ze verschillende facetten van het werk. De collega’s helpen elkaar verder wanneer er goed doorgevraagd wordt, niet zomaar voorbij gegaan wordt aan wat de ander zegt en nieuwe oplossingen worden besproken. De collega’s gaan wederzijds bij elkaar in consult. <sup>4</sup>
Observatiebespreking	Bij dit model staat het observeren centraal. Het observeren van de werkwijze van de ander. Dit kan door middel van het bekijken of beluisteren van een audio- of audiovisuele opname van een behandeling, of van een gesprek met de cliënt, of door middel van een praktijkbezoek. De opname/ observatie wordt besproken en geanalyseerd, er wordt feedback gegeven en advies voor nieuw gedrag. <sup>4,5,6</sup>
Probleemoplossende methode	De probleemoplossende methode is gericht op de inhoud en de cognitie. Kennis is hierbij van belang. De consultgevers geven advies aan de vrager, naar aanleiding van de werkinbreng of hulpvraag. De consultvrager reageert daarop. Daarnaast formuleren de gevers hun indrukken over de relatie tussen de inbrenger en het vraagstuk. De aard van de reactie bepaald hoe de bijeenkomst verder gaat. Is de vrager geholpen dan wordt er afgesloten, is dat niet het geval dan geeft de vrager aan waarom niet. Dit is dan het vertrekpunt voor de gevers om opnieuw vragen te stellen en te adviseren. <sup>3</sup>
U-methode	Beginnend bij een concrete ervaring in een concrete situatie wordt gekeken welke opvattingen door de inbrenger in die situatie zijn gehanteerd. Vervolgens zoeken deelnemers nieuwe, meer effectieve opvattingen, waarmee zij opnieuw naar de situatie kijken. Deze methode is nuttig voor zowel consultvrager als –gever om, vaak deels onbewuste, opvattingen, normen en waarden aan de oppervlakte te brengen, te toetsen en te verbeteren. <sup>3</sup>
<p>1 Haan, E. de &amp; Burger Y. (2004) Coachen met collega’s. Praktijkboek individuele consultatie. Assen: van Gorcum.                  2 Unen, K. van (1994) Werkplek als leerschool. In: Jonker, B. &amp; Goldenbelt, W. Reader Begeleiding Beroepsopvoeders. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.                  3 Haan, E. de (2003) Leren met collega’s. Praktijkboek intercollegiale consultatie. (2e druk) Assen: van Gorcum.                  4 Hendriksen, J. (1998) Collegiale consultatie terug van weggeweest. MESO magazine, 19: 103, 2-7.                  5 Hendriksen, J. (2002) Collegiale consultatie. Consult vragen, consult geven. (2e druk) Soest: Nelissen.                  6 Hoop, A. de (1998). Collegiale consultatie: leren hoe je van elkaar kunt leren. In: Fonderie, L. &amp; Hendriksen, J. (Red.) Begeleiden van docenten. Reflectie als basis voor professionele ontwikkeling in het onderwijs. Baarn: Nelissen.</p>	