

Een Socratisch Gesprek, praktijk Fragment uit *Wat is motivatie?*

door *Sijmen Vrolijk*, 2005

Verschenen in *Eindrapport Kenniskring Reflectie op het handelen*, juni 2005, 52-59

Op een instituut van de Hogeschool van Amsterdam wordt hevig gediscussieerd over de manier waarop de studenten hun Persoonlijk Ontwikkelingsplan maken. Het document voldoet, volgens de begeleiders, vaak niet aan de eisen. Verschillende collega's denken dat de studenten het nut van een dergelijk document niet inzien. Zij hebben erg veel moeite met het motiveren van deze studenten. Een van de collega's vraagt zich af of de discussie wel ergens toe leidt en stelt voor om een Socratisch Gesprek te voeren met als vraag: Wat is een Persoonlijk Ontwikkelingsplan?

Afgesproken is dat het gesprek maximaal 1,5 uur duurt.

Het gesprek wordt genotuleerd door een extern persoon. Deze persoon neemt geen deel aan het gesprek.

Deelnemers:

1. Mark - Projectbegeleider
2. Chrissy - Docent
3. Frank - Docent
4. Regis - Projectbegeleider
5. Chantal - Motivatie deskundige
6. Abdul - Directeur
7. Dennis - Projectbegeleider
8. Wendy - Studietoördinator

Leon is de Voorzitter/Socratisch Gespreksleider

Leon begint het gesprek door iedereen welkom te heten en de regels uit te leggen.

"Welkom allemaal. We zijn bij elkaar gekomen om met elkaar te spreken over een persoonlijk ontwikkelingsplan. We gaan dit doen door een Socratisch Gesprek hierover te voeren. Het Socratisch Gesprek is geen discussie. In een Socratisch Gesprek gaan we in op een fundamentele filosofische vraag. Een filosofische vraag is een vraag die deelnemers kunnen beantwoorden vanuit de eigen ervaring met argumenten, zonder een beroep te doen op bronnen of autoriteiten.

Om een succesvol Socratisch Gesprek te voeren, zijn er regels, die we met elkaar af moeten spreken:

- Je kunt allereerst alleen deelnemen aan dit gesprek wanneer je dat zelf wilt;
- Alle deelnemers zijn gelijkwaardig;
- We gaan uit van een gemeenschappelijke vraag;
- We proberen gezamenlijk een gedachte op te bouwen;
- We gaan op zoek naar consensus;
- De voorzitter kan je te allen tijde vragen een samenvatting te geven;
- We doen geen beroep op autoriteit of onderzoek buiten onze eigen ervaring.

Een aantal regulatieve regels:

- Er is geen productiedwang;
- We gaan geen bilaterale gesprekken met elkaar aan;
- Op basis van een voorbeeld van één van de deelnemers gaan we op zoek naar een 'antwoord' op de vraag die de groep heeft;
- Er staat hier een flap-over. De voorzitter zal op belangrijke zaken op de flap-over schrijven. Geef aan de voorzitter aan wat jullie op de flap-over willen hebben staan;
- Als je wilt reageren, vraag je het woord aan de voorzitter.

Vanaf nu ben ik de voorzitter."

[Hier moet overeenstemming bereikt worden binnen de groep dat de genoemde regels nageleefd worden. Deze zijn nodig om als voorzitter te kunnen zorgen dat het ook echt een Socratisch Gesprek wordt.]

Leon geeft een korte introductie waarin hij de essentie van het Socratisch Gesprek zeer kort weergeeft. Het noemen van de regels is niet per se nodig, maar is wel aan te raden. In het begin kan het je helpen, omdat de deelnemers ermee akkoord gaan en je ze er dus ook aan kunt houden. Leon geeft met veel gewicht en autoriteit vorm aan het voorzitterschap dat in dienst staat van het gesprek van de groep. Hij praat steeds in de derde persoon over het voorzitterschap en zegt uiteindelijk dat hij de voorzitter is. De belangrijkste regels zijn hiermee genoemd. Er zijn nog een aantal regulatieve regels¹. Later zal duidelijk worden waarom we deze regels hanteren. Eventuele regulatieve regels kunnen genoemd worden wanneer er zich incidenten voordoen. Wat belangrijk is om te weten, is dat het groepsproces van de regels waarden maakt. Deelnemers gaan zich aan de regels houden, wat anderen ertoe zal brengen dat ook te doen. Wanneer de gespreksleider goed reguleert dat deelnemers zich aan de regels houden dan worden de regels de waarden van de groep.

Dennis vraagt het woord: "Mag ik wat zeggen?" De voorzitter vraagt of het van toepassing is op wat hij net gezegd heeft. Dennis geeft aan dat dit niet het geval is. De voorzitter: "Kun je de vraag dan even bewaren totdat we aan het gesprek beginnen?" Dennis stemt hiermee in.

[Het is van belang dat mensen kunnen zeggen wat ze willen, maar reacties en opmerkingen moeten wel te maken hebben met het onderwerp dat op dit moment aan de orde is. De voorzitter is nog niet klaar met zijn introductie en wil deze eerst afmaken.]

Zorg ervoor dat de introductie goed overkomt. Laat je niet te snel onderbreken en zorg er ook voor dat de dingen die je wilt zeggen goed overkomen. Start dus nog niet met het gesprek en probeer eventuele vragen die niet over de introductie gaan even uit te stellen. De voorzitter merkt wel dat Dennis iets dwars zit. Geef hem dus wel de gelegenheid om zijn opmerking later nog te maken.

De voorzitter gaat verder met zijn introductie. "In het Socratisch Gesprek gaat het niet om abstracte kennis maar om ervaringskennis. We gaan niet uit van externe bronnen en we mogen niet verwijzen naar literatuur of externe personen. De voorzitter bemoeit zich niet met de inhoud van het gesprek. Je kunt de voorzitter geen inhoudelijke vragen stellen over het onderwerp dat jullie bespreken. Nadat we overeenstemming hebben bereikt over de vraag zullen we op zoek gaan naar een bijpassend voorbeeld. Maar dat zal ik op dat moment wel toelichten."

[Dit is essentieel. Alle deelnemers zijn gelijkwaardig in een Socratisch Gesprek. We gaan uit van ervaringskennis. Iedereen moet het voorbeeld dat we bij de vraag gaan behandelen dan ook een goed voorbeeld vinden en daar zich wat bij voor kunnen stellen.]

Het is belangrijk dat je dit vertelt voor de voorgang van het gesprek. Deelnemers moeten zich veilig voelen in deze omgeving. Ze moeten alles kunnen zeggen wat ze willen.

¹ Elshout, H. van den (2003). *Het socratische en de regels: wanneer is een gesprek socratisch en wanneer niet?* In J. Delnoij & W. Van Dalen (Red.), *Het Socratisch Gesprek*. Bundel: Damon.

Daarvoor moet een goede omgeving gecreëerd worden. Iedereen is gelijk, dit moet je de deelnemers laten voelen en daar in het gesprek voor waken.

De voorzitter begint met het gesprek. "Ik wil jullie als eerste vragen even een paar minuten na te denken over een vraag waar je het over zou willen hebben. Schrijf deze even op, en dan maken we daarna een rondje. Bedenk wel dat je bij de vraag die je stelt een voorbeeld moet kunnen bedenken uit je praktijk."

Iedereen denkt even rustig na en er wordt hier en daar geschreven. Na een paar minuten zijn alle deelnemers klaar met schrijven en gaat de voorzitter verder.
"Wie wil beginnen met een vraag?"

Mark geeft aan te willen beginnen: "Ik wil graag de vraag die we van tevoren hadden bedacht gewoon houden: Wat is een Persoonlijk Ontwikkelingsplan?".
De voorzitter schrijft de vraag op de flap-over.

Chrissy wil na Mark haar vraag delen: "Ik heb de vraag: zijn mensen in staat om elkaar te begrijpen?"

Zo volgen de deelnemers elkaar op en na een paar minuten staat er het volgende op de flap-over:

Mark: Wat is een Persoonlijk Ontwikkelingsplan?

Chrissy: Zijn mensen in staat om elkaar te begrijpen?

Wendy: Hoe motiveer je mensen om te komen tot mooie resultaten?

Chantal: Wat is motivatie?

Dennis: Wat is een Persoonlijk Ontwikkelingsplan?

Frank: Is het altijd nodig naar consensus te streven?

Regis: Hoe motiveer je studenten tot het maken van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan?

Abdul: Kunnen prioriteiten door verschillende mensen hetzelfde opgevat worden?

Voorzitter: "Laat de vragen even tot je doordringen. Kijk voor jezelf over welke vraag je het nu zou willen hebben."

Chrissy: "Ik zie een aantal keren het woord motivatie terugkomen, ik denk dat dit toch iets is wat mensen hier bezig houdt."

Dennis: "Ik heb dat helemaal niet in mijn vraag staan, maar ik zie wel wat Chrissy bedoelt, ik zou zelf wel aan de slag willen met de vraag van Regis."

Chrissy knikt.

[De voorzitter is begonnen met een vragenronde, de deelnemers hebben allemaal een vraag mogen bedenken, en deze zijn op de flap-over geschreven.]

De vragenronde is heel belangrijk. De voorzitter doet dit omdat hij wil dat iedereen input heeft in het gesprek. Het opschrijven van de vragen is niet per se noodzakelijk. Het is voor de deelnemers vaak wel makkelijk, omdat ze dan zelf niet hoeven mee te schrijven. Nu is het zaak om met elkaar een geschikte vraag te zoeken om over te praten.

Voorzitter: "Dennis zou wel aan de slag willen met de vraag van Regis. Hoe motiveer je studenten tot het maken van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan? Wat vindt iedereen van die vraag?"

Abdul neemt het woord en zegt: "Uitstekende vraag, niets meer aan doen."

[Abdul neemt het woord. Hij is directeur en hij is de discussie over dit onderwerp zat. Hij wil nu met een vraag aan de gang en dan is het wat hem betreft klaar. Je ziet dat hij gebruik maakt van zijn autoriteit.]

In het Socratisch Gesprek is iedereen gelijkwaardig. Mensen kunnen geen aanspraak doen op hun autoriteit of kennis gebruiken om beslissingen en argumenten te pushen. Het is nu belangrijk Abdul in zijn waarde te laten, maar toch aan te geven dat het niet gaat om wat hij vindt maar wat de groep vindt.

De voorzitter glimlacht en zegt: "Abdul, jij vindt het duidelijk een goede vraag, maar Abdul ik wil toch nog even inventariseren wat anderen van de vraag vinden".

[Niemand vraagt het woord. Dat is jammer want het is niet duidelijk of dat door de opmerking van Abdul komt of omdat niemand er iets over kan zeggen.]

Dit is een lastig punt. Allereerst moet je autoritair optreden tegen Abdul. Hij kan niet zomaar zeggen dat er niets meer hoeft te gebeuren. Wel kun je hem belonen dat hij heeft aangegeven dat hij het een goede vraag vindt. Het feit dat hij voor zijn beurt sprak laat de voorzitter hier even liggen.

Ten tweede is op dit moment met de vraag aan de slag gaan niet verstandig omdat je toch wilt weten wat mensen van de vraag vinden. Een mogelijkheid is in dit geval om een rondje te maken en zo toch een beetje bij de deelnemers aan te dringen om hun mening te geven over de vraag. Ook zou je ervoor kunnen kiezen om deelnemers te vragen waarom ze het een goede vraag vinden.

Een derde idee is om Dennis het woord te geven, omdat hij in het begin een vraag had. Je creëert hiermee rust in de groep zodat ze nog even kunnen nadenken. Het geeft jezelf ook de gelegenheid het een en ander op een rijtje te zetten. Het moet echter duidelijk zijn dat het wel bij het onderwerp moet blijven: is dit een goede vraag?

De voorzitter vraagt aan Dennis: "Dennis, jij wilde net iets zeggen, heeft dat hier betrekking op?"

Dennis denkt even na en geeft een kort betoog: "Ja, ik denk in zekere mate wel. Ik vind de vraag wel goed, maar niet voor dit gesprek. Ik kwam hier ook met een moe gevoel binnen omdat ik dacht dat we het over het Persoonlijk Ontwikkelingsplan zouden hebben. Maar ook nu denk ik dat de vraag van Regis een lastige vraag is, ik denk niet dat het Persoonlijk Ontwikkelingsplan zou moeten gaan."

De voorzitter vraagt of er meer mensen zijn die dit vinden.

Wendy: "Ik ben nog niet zo lang in deze organisatie, en ik weet eerlijk gezegd niks van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan af. Wanneer we het daar over zouden hebben weet ik niet of ik daar wel iets aan zou kunnen toevoegen."

Mark neemt het woord: "Als initiator van dit gesprek denk ik dat dit wel een goede vraag is. Ik weet hier veel van en ik kan wel een voorbeeld geven dat heel waardevol is en dan gaan we allemaal tevreden weg."

[Er is duidelijk verdeeldheid over de vraag. Er zal naar voren moeten komen wat er niet goed is aan de vraag. Enkele deelnemers vinden de vraag prima, maar willen hun ideeën opdringen]

Je kunt niet aan de slag met een vraag als niet alle deelnemers achter de vraag staan. (denk aan de regel: we streven naar consensus). Mark heeft het woord genomen en reageert niet echt op wat gezegd is, maar heeft een heel sterk idee van de te volgen koers.

Voorzitter: "Mark, we hadden afgesproken dat we niet zomaar het woord zouden nemen, kun je aangeven wat volgens jou bij de vorige twee sprekers het probleem is?"

Mark denkt even na en zegt: "Ja, ze vinden het geen goede vraag, maar het is me even ontschoten waarom".

[Mark heeft duidelijk niet geluisterd en wil gewoon aan de slag. Hij probeert het proces te versnellen door overheersend deel te nemen.]

Je ziet hier dat mensen soms slecht luisteren. In discussie luisteren we vaak naar de argumenten en zoeken een argument uit om daar vervolgens tegen in te gaan. Doordat we dit doen luisteren we niet meer naar wat er gezegd wordt, met als gevolg dat we niet horen wat de ander bedoeld. Mark heeft niet gehoord waarom de vraag volgens Dennis en Wendy niet geschikt is.

Dit is de reden dat de voorzitter regelmatig aan deelnemers vraagt de inhoud van hetgeen de vorige spreker heeft gezegd, weer te geven!

Voorzitter: "Dennis, klopt het wat Mark zegt?" Dennis: "Nee, ik vind het een prima vraag, maar we hebben het er al zo vaak over het Persoonlijk Ontwikkelingsplan gehad. We zijn er in het verleden niet uit gekomen dus ik zou nu graag een andere aanpak willen."

Voorzitter: "Regis, kun jij ons vertellen wat Wendy gezegd heeft?" Regis: "Ja, zij heeft geen ervaring met een Persoonlijk Ontwikkelingsplan en vind dat ze nog niet genoeg van onze organisatie weet om hier echt een aandeel in te hebben."

Voorzitter: "Wat vind je daar van?" Regis: "Ik kan me dat erg goed voorstellen, en ik denk dat ze daar misschien wel gelijk in heeft. Ik ben het ook met Dennis eens!"

[Dennis heeft nogmaals mogen herhalen wat hij gezegd heeft en de voorzitter heeft Regis daarna gevraagd te herhalen wat Wendy zei.]

Op dit moment is duidelijk wat het standpunt is van Dennis en Wendy. Het is belangrijk dat het gesprek niet voortgezet wordt wanneer het niet voor iedereen helder is wat het 'probleem' is van deelnemers. Als gespreksleider kun je dit in de gaten houden door het volgende: als het voor jou niet duidelijk is, dan is er in ieder geval ook een deelnemer die het niet meer helder heeft. Koppel dan terug, stel een vraag, of laat een deelnemer herhalen. Ga terug in het gesprek totdat het iedereen weer duidelijk is.

De voorzitter wacht een halve minuut tot hij doorgaat. "Chrissy, wat hebben we volgens jou tot nu toe gedaan?" Chrissy was druk aan het schrijven en kijkt op van haar papiertje. "Ehmm, ik heb meegeschreven, ik zal het er even bijpakken."

Voorzitter: "Nee Chrissy, ik wil je vragen te proberen het in je eigen woorden aan de groep te vertellen?" Chrissy kijkt de voorzitter wat ongemakkelijk aan en zegt: "Ik moet eerlijk gezegd toegeven dat ik erg druk was met schrijven en dat ik niet zo goed heb opgelet. Ik weet dat Regis en Wendy de vraag niet zo geschikt vinden, en volgens mij was Mark het daar niet mee eens. Meer details heb ik niet helder."

[Chrissy is duidelijk bezig met het meeschrijven van het gesprek. Dat is niet de bedoeling, alle deelnemers moeten betrokken zijn bij het gesprek.]

Het is tijd om een regulatieve regel te introduceren. Het is niet de bedoeling dat deelnemers inhoudelijk niet volledig deelnemen omdat ze bijvoorbeeld druk bezig zijn met meeschrijven. Ze mogen best af en toe wat noteren, maar als ze te druk bezig zijn met het schrijven kunnen ze inhoudelijk niet goed deelnemen. Wanneer je dit herkent, kun je de deelnemer daarop aanspreken.

Voorzitter: "Chrissy, we willen graag dat iedereen zijn ervaringen en meningen deelt. Ik heb het gevoel dat als jij schrijft dat je inhoudelijk niet goed deelneemt. Vind je het goed

om te vertrouwen op de notulen die gemaakt worden, en je voor het komende anderhalf uur over te geven aan het gesprek?" Chrissy stemt in, en legt haar papieren weg.

Voorzitter: "Frank, kun jij Chrissy helpen?"

Frank denkt even na. "Ja, Abdul heeft gezegd dat hij de vraag prima vindt, maar Dennis denkt dat we daar nu geen antwoord op krijgen omdat het al te lang speelt. Wendy heeft geen verstand van zaken voor deze vraag, volgens haar".

Wendy reageert verontwaardigd: "Sorry hoor Frank, maar dat is wel erg kort door de bocht, als het zo moet dan stop ik ermee."

De voorzitter geeft nogmaals aan dat je niet zomaar kan reageren op een ander, de voorzitter regelt wie aan het woord komt en wanneer.

[Frank wil wel helpen maar is te recht door zee. Hij houdt geen rekening met de gevoelens van de andere deelnemers.]

Hier moet je als gespreksleider streng bij optreden. Alle deelnemers zijn gelijkwaardig en ze moeten rekening met elkaar houden. Het is niet de bedoeling mensen te beledigen of uit te dagen. Het gaat erom dat de deelnemers een onderzoek met elkaar starten en elkaars standpunten onderzoeken en proberen te begrijpen. Het herhalen van de regel dat een deelnemer niet zomaar kan reageren is dan ook noodzakelijk. Wendy reageert vrij abrupt, dit zal in de praktijk zeker voorkomen, deelnemers willen zich veilig voelen. Het optreden van de voorzitter hierin is cruciaal.

Voorzitter: "Frank, het is de bedoeling dat we met elkaar spreken over dit onderwerp en dat we elkaars opvattingen, meningen en standpunten proberen te begrijpen en te onderzoeken. Ik wil je vragen rekening te houden met deze punten en niet op deze manier te reageren."

De voorzitter gaat verder: "Denk je dat Wendy gelijk heeft dat je opmerking iets te kort door de bocht is?"

Frank denkt even na: "Ja, ik denk dat dat klopt. Het spijt me dat ik zo reageerde maar ik ben het er gewoon niet mee eens."

Voorzitter: "Kun je haar een vraag stellen die je kan helpen om haar standpunt hierover te onderzoeken?"

Frank: "Jazeker. Wendy waarom denk jij dat je hier geen input in kan hebben? Wanneer wij een voorbeeld geven van een goed Persoonlijk Ontwikkelingsplan kun je je daar dan niet in inleven?"

Wendy: "Ja, als je het zo stelt denk ik wel dat ik dat kan. Toch zou ik het liever ergens anders over hebben, hoewel ik niet zo goed weet waarover".

[Dit is een goede ontwikkeling, Frank denkt dat Wendy zich wel kan inleven wanneer er een voorbeeld gekozen is. Wendy heeft echter niet echt helder wat haar probleem is en geeft toch twijfels aan.]

De voorzitter is het eens met de opmerking van Wendy dat Frank te direct is. Door hem een vraag te laten stellen maak je hem hierop attent, en laat je hem nadenken over een manier om dit anders te brengen.

De vraagstelling van Frank heeft een leuke ontwikkeling tot gevolg, we zien dat de deelnemers door de juiste vragen hun gedrag kunnen aanpassen. Frank is van mening dat Wendy best input kan hebben, en weet Wendy er door een andere blik op attent te maken. Als gespreksleider moet je nog wel ingaan op de twijfels.

Voorzitter: "Wie kan Wendy helpen?"

Chantal vraagt de beurt en zegt: "Ik weet niet of het helpt, maar ik hoor verschillende mensen zeggen dat ze moeite hebben met de vraag. Kunnen we motivatie niet als onderwerp hanteren? Daarna kunnen we dan kijken wat voor vragen daarmee te maken kunnen hebben."

Voorzitter: "Chantal, ik vind dat een uitstekend idee. Wie kan zich daarin vinden?" Iedereen knikt of stemt in, Abdul zucht een beetje, maar knikt wel.

[Chantal heeft een uitstekend idee. De vraag omzetten tot onderwerp en dan een nieuwe vraag zoeken. De voorzitter bemoeit zich met het voorstel, dat is niet de bedoeling.]

Een Socratisch Gespreksleider bemoeit zich niet met de inhoud. Je houdt als gespreksleider de grote lijn in de gaten en stelt continu vragen aan jezelf. Omdat je de grote lijn in de gaten houdt, heb je echter wel in de gaten waar het mis gaat en kun je de groep af en toe 'een handje helpen'.

De voorzitter merkt dat de vraag niet geaccepteerd zal worden, en dat er een aantal deelnemers zijn die meer snelheid willen. Hij besluit daarom het gesprek iets te sturen en te zeggen dat Wendy een uitstekend idee heeft. Dit zal dan eerder aangenomen worden door de groep. Wees met deze opmerkingen echter niet te scheutig. Er is een spanning tussen het formele voorzitterschap en de mens Leon die zo nu en dan zijn waardering of afkeer kan laten blijken indien dat het groepsproces bevordert.

Voorzitter: "Chantal, heb je een idee hoe we dat het beste kunnen aanpakken?"

Chantal: "Nou misschien kan iedereen een vraag met motivatie bedenken en kort aangeven waarom deze vraag volgens hem of haar geschikt is om in dit kader te behandelen."

Voorzitter: "Is er iemand die hierop wil reageren?"

Wendy vraagt het woord: "Ik vind het een goed idee, en ik hoop dan ook meer input te kunnen geven."

Iedereen blijkt het eens.

Voorzitter: "Oké, we zijn het eens dat motivatie het onderwerp is en we gaan daarbij nu een vraag bedenken. Denk allemaal even na over het onderwerp en probeer een vraag te bedenken."

Regis: "De vragen op de flap-over, die zijn in principe nog in de race, neem ik aan?"

Voorzitter: "Elke vraag staat in principe nog gewoon open!"

Wanneer de voorzitter weer wil beginnen, ziet hij een aantal deelnemers tevreden kijken.

Voorzitter: "Ik zie een aantal mensen tevreden kijken, hoe komt dat?"

Mark vraagt het woord: "Ik kom regelmatig tegen dat studenten wel een Persoonlijk Ontwikkelingsplan maken, maar dat ze het nut er niet van inzien. Het heeft dus niet zoveel te maken met het feit dat ze niet weten wat het is, of dat wij dat niet duidelijk maken, maar dat ze gewoon niet gemotiveerd zijn. Mijn vraag is dus:

Wat is motivatie?"

Voorzitter: "Oké Mark, dank je wel, wie heeft er nog meer een vraag?"

Abdul neemt weer het woord: "Ik vind het prima, we hebben vaak met motivatie te maken, laten we daarmee aan de slag gaan."

<Einde Fragment>