

VOORBEELD CASUS

“Mag je publiekelijk ingaan tegen je baas?”

een socratisch gesprek uitgeschreven

Hieronder tref je een beschrijving van een socratisch gesprek van ca. 1 1/2 uur, in 5 stappen. Voor de volledigheid eerst nog even de gespreksschappen:

STAPPEN SOCRATISCH GESPREK



VRAAG/UITSPRAAK. Het gesprek begint met een vraag, uitspraak of kwestie. Vanuit de uitspraak of kwestie komen we tot een (voorlopige) vraag → Wat gaan we onderzoeken?

CONCRETISERING. Welke concrete ervaring van de spreker (feiten) ging vooraf aan zijn/haar uitspraak of vraag? Deelnemers vragen socratisch* door naar feiten van deze ervaring. Blijf bij dezelfde ervaring. Is de uitspraak van de spreker daarna nog steeds dezelfde?

VERPLAATSING. Alle deelnemers verplaatsen zich in het voorbeeld van de spreker, doen zelf een uitspraak en beargumenteren deze.

ARGUMENTEN. Vergelijken van ieders uitspraken en argumenten. Vraag socratisch* door op de gebruikte argumenten.

CONCLUSIE. Is er consensus over de uitspraak? Wat gaat ons aan het hart in dit gesprek? Wat leren we eruit en hoe willen we ons in de toekomst gedragen?

*Socratisch vragenstellen en argumenteren is iets dat je moet leren. Het is zowel een gesprekshouding als een methodiek. Zie hieronder enkele regels voor socratisch vragenstellen.

ENKELE REGELS

Stel je oordeel uit

Luister nauwkeurig

Wees concreet/ vraag naar de feiten

Denk zelf, verlaat je niet op kennis of autoriteit van anderen

Verdraag het niet te weten

Stel je empathie uit

Gebruik in je vraag de woorden van de ander

VERSLAG VAN DIT SOCRATISCH GESPREK

1.DE VRAAG

De vraag die in dit socratisch gesprek voorlag was:

“Mag je publiekelijk ingaan tegen je baas?”

Achtergrond van deze vraag is het dilemma dat ontstaat als je baas iets doet dat tegen de regels is en jouw functioneren aantast, maar dat de enige manier om dat recht te zetten betekent dat je zijn of haar autoriteit publiekelijk zult aantasten. Mag dat?

2.HET VOORBEELD

Uit de voorbeelden van de aanwezigen wordt dat van Martine gekozen. Haar casus is, kort omschreven, als volgt:

Martine is docent op een middelbare school en tevens voorzitter van de MR. Tijdens een vergadering met het voltallig personeel - ca 60 mensen- ter afsluiting van het schooljaar werd door de rector een mededeling gedaan over een wijziging van de tentamenperiodes voor het volgende schooljaar (na de vakanties in plaats van voor de vakanties). Hiertoe was volgens de rector in samenspraak met de MR besloten. Martine wist op dat moment dat de rector het uit zijn duim zoog: er was met de MR hierover geen afspraak gemaakt. De rector daar op aanspreken zou echter betekenen dat hij voor gek zou staan voor alle aanwezigen. Dit riep bij Martine de vraag op:

“Mag je publiekelijk ingaan tegen je baas?”

Vraagronde: vraag naar relevante feiten en beweegredenen

Na deze korte omschrijving van het voorbeeld stellen de deelnemers (feit) vragen aan Martine. Het doel van deze vraagronde is:

- om de situatie in detail, ‘als een filmpje’ voor je te zien, zodat iedereen zich straks in Martine’s situatie zal kunnen verplaatsen en een eigen standpunt zal kunnen formuleren.
- om te achterhalen wat het hittepunt in het voorbeeld is. Dwz. het moment waar het om draait voor beantwoording van de vraag

“Mag je publiekelijk ingaan tegen je baas?”

In deze vraagfase komt het aan op de socratische houding. Hier gaan deelnemers oefenen met het stellen van vragen zonder te oordelen, zonder aannames of interpretaties en zonder hypothetische situaties op te werpen. Eerst wordt alleen naar feiten gevraagd (wat werd er gedaan, gedacht en gevoeld?) en later ook naar beweegredenen (wat maakte dat iemand dat dacht/deed). Alleen als de vragenstellers neutraal doorvragen krijgen ze de goede informatie boven om zich straks in Martine’s situatie te verplaatsen. Ik zal hieronder achter de vragen aangeven wat voor vragen dit waren en of ze allemaal socratisch waren.

Vraag: wat voor bijeenkomst was het? (feitvraag)

Martine: het heet een vergadering met het voltallig personeel, zoals wel vaker gebeurt. Eigenlijk is dat meer een soort one man's show van de rector. De rector neemt het jaar door en deelt besluiten mee. Er mogen vragen worden gesteld maar alleen als deze van tevoren zijn ingediend. Er heerst een cultuur van 'je mond houden'.

Vraag: waren er nog meer mensen die wisten dat het niet klopte wat de rector zei? (feitvraag)

Martine: Ja, 4 MR leden.

Vraag: Heb je wel iets gezegd? (feitvraag)

Martine: Ja, ik heb de vraag gesteld wanneer daartoe was besloten, in welke MR vergadering.

Vraag: En toen? (feitvraag)

Martine: Toen zei de rector, terwijl hij van me wegdraaide: die vraag is niet aangemeld en bovendien doet dat niet ter zaken. Dat is een MR aangelegenheid.

Vraag: Was je niet boos? (interventie. Dit is suggestief. Martine heeft het woord boos niet gebruikt.)

Vraag opnieuw: Wat voelde je op dat moment?

Martine: Ik voelde me op mijn ziel getrapt. Het voelde als heel onrechtvaardig.

Vraag: Wat maakte dat je toen niets meer deed?

Martine: Meerdere redenen. Ik wist dat als ik nog iets zou zeggen, ik duidelijk over zijn grens heen zou gaan. En dat is voor alle aanwezigen heel ongemakkelijk. Ik wilde alle andere docenten niet met een rotgevoel de vakantie in laten gaan.

Vraag: Maar dat is toch niet jouw schuld? (Interventie. Dat is een eigen interpretatie. Wie heeft het over schuld gehad?)

Vraag opnieuw: Waarom noem je het onrechtvaardig?

Martine: De rector maakt misbruik van dit moment zo vlak voor de vakantie. Hij heeft in eerdere gevallen ook al eens tegen me gezegd dat ik tijdens zo'n bijeenkomst niet vanuit mijn rol als MR voorzitter kan spreken. Dan kan ik dus niets doen.

3. VERPLAATSING IN HET CENTRALE MOMENT / hittepunt

We willen nu een concreet moment binnen de ervaring van Martine vinden, waarin de vraag, "*Mag je publiekelijk ingaan tegen je baas?*" voor haar het meest relevant was. Het benoemen van zo'n concreet moment maakt het ook mogelijk voor de andere deelnemers om zich goed in de situatie van de voorbeeldgever te verplaatsen en zelf een uitspraak te doen. Martine vond dat het hittepunt lag op het moment dat de rector zijn hoofd afwendde terwijl hij zei: 'dat is een MR aangelegenheid'.

Alle deelnemers gaan zich nu verplaatsen in de schoenen van Martine op dat moment, in de situatie en de rol van Martine, maar 'als zichzelf', met hun eigen karakter en gewoonten. Ten behoeve van de verplaatsing worden de volgende vragen aan de deelnemers gesteld:

'Als jij je in de schoenen van Martine zou bevinden tijdens het hittepunt:

1. Wat zou jij voelen?
2. Wat zou jij denken?
3. Wat zou jij doen?

Schrijf je antwoorden op een vel papier.

Aansluitend hierop worden deelnemers gevraagd om een uitspraak te doen als antwoord op de uitgangsvraag en daarbij hun antwoord te beargumenteren. Dit is een tussentijds antwoord, nog niet definitief.

NB Bij de argumentatie moet gebruik worden gemaakt van feiten uit de casus, eventueel aangevuld met eigen algemene argumenten.

4. ANTWOORD/ARGUMENTATIE

Als gespreksleider laat je als dat relevant lijkt eerst een gesprek ontstaan over de antwoorden op de vragen naar 'voelen, denken en doen' voordat je verder gaat naar beantwoording van de uitgangsvraag. Enkele antwoorden op 'voelen, denken, doen' waren:

Gevoelens van 'angst, onveiligheid, woede, machteloosheid, boosheid, trots en frustratie'.
Gedachten van 'ik word niet serieus genomen, er is hier nog een klus te klaren, onrechtvaardigheid en schaak mat gezet, ik kan nu niets doen'.

Vervolgens worden de antwoorden op de uitgangsvraag, plus de argumenten gebaseerd op de casus, genoteerd:

Antwoorden op:

"Mag je publiekelijk ingaan tegen je baas?"

1. *"Ja, want je bent nu in gesprek. Je moet het ijzer smeden als het heet is"*
2. *"Ja, want dit is een punt dat iedereen aangaat. Er wordt hier iets doorgedrukt dat niet afgesproken is"*
3. *"Nee, want je verpest het moment voor anderen"*
4. *"Je gaat hier niet tegen je baas in. Je noemt een feit en je baas zou in staat moeten zijn dit elegant op te lossen."*
5. *"Nee, want het verstoort een veilige ordening"*

Nu worden de antwoorden vergeleken. Waar antwoorden verschillen wordt de argumentatie die daarbij hoort vergeleken. Door te vergelijken en te vragen welke vooronderstellingen achter de verschillende antwoorden zitten, komen we tot nadere afwegingen.

Wat is het verschil tussen de antwoorden?

In de antwoorden 1 en 2 gaat het om een punt - de wijziging van de proefwerkweken- dat verdedigd moet worden. De vraag is wel of dat punt nú gemaakt moet worden, of dat dat na de vakantie ook nog kan.

In de antwoorden 3 en 5 gaat het om het grotere geheel: de sfeer en 'de veilige ordening'. Je kunt je afvragen of Martine zich daarvoor verantwoordelijk moet voelen. Is die veilige ordening toch al niet op de helling door de 'mond-houden-cultuur' vanuit de rector?

In antwoord 4 wordt die verantwoordelijkheid inderdaad bij de rector gelegd: die moet in staat zijn de sfeer goed te houden, wat er ook gebeurt.

Wat zijn de vooronderstellingen?

Eenzijds speelt hier dat je altijd mag opkomen voor jezelf en anderzijds dat je verantwoordelijkheid voor de hele groep draagt (voor de sfeer). Daarnaast is timing een overweging. Je kunt principes hebben, maar nadenken over het juiste moment om iets te doen is ook zinvol.

5. DE ESSENTIE

We ronden af door eenvoudig te vragen naar ‘wat hier nu eigenlijk speelt’ en ‘wat gaat jou hier aan het hart?’

Een van de uitspraken waar de meesten zich in konden vinden was:

“De verantwoordelijkheid zowel om goed te handelen als om de sfeer te bewaren ligt bij de baas. Als die de regels overtreedt hoef jij hem niet te beschermen”.

augustus 2016

Marlou van Paridon, MA
Het Socratisch Gesprek,
info@hetsocratischgesprek.nl
06-46015715