

TEAMKRACHT TOOL

OASE

Met deze tool werk je aan



Reflectieve dialoog



Gezamenlijke
verantwoordelijkheid



Bijdrage
besluitvorming

Doelstelling

Via deze tool ga je aan de slag met case(s), situatie(s), problemen, ... waar je mee vast zit.

OASE is een gestructureerd intervisiemodel dat je als vraagsteller in staat stelt om nieuwe ideeën op te doen rond datgene waar je mee vastzit.

Dankzij OASE wordt de aandacht gericht op hoe je als inbrenger met je case omgaat:

Waar in ben je al succesvol? Wanneer zal je jouw doel bereikt hebben? Wat heb je nog nodig om een stap in de richting van vooruitgang te zetten?

In tegenstelling tot veel andere intervisiemethodieken, helpt OASE jou als inbrenger om je competent en gesteund te voelen door de inbreng van je collega's.

Let op: het opzet is niet om tot een kant en klare oplossing te komen, gezien OASE vaak ingezet wordt voor situaties waar er geen kant en klaar antwoord is. Wel is OASE een ideale tool/methodiek die je ondersteunt om de case te benaderen uit verschillende perspectieven, het kan een frisse wind vormen, nieuwe ideeën teweeg brengen en opnieuw energie geven om verder te gaan.

Met deze methodiek breng je de case(s), situatie(s), probleem,.. waar je mee vast zit in kaart aan de hand van het invulsjabloon 'concretiseringsvragen' (bijlage 2).

A-KANT: ACTIE

Materiaal

OASE steekkaart (bijlage 1)
Concretiseervragen invulsjabloon (bijlage 2)
Aanvullend ter verdieping – Intervisie OASE handleiding (bijlage 3)

Methodiek

Neem de steekkaart in bijlage 1 bij de hand, dit geeft de nodige houvast om alle stappen van de OASE correct en grondig te doorlopen.

Stap 1: case, uitdaging, probleem in kaart brengen/ voorbereiden -onderzoek- (O)

Per OASE wordt één case, uitdaging, probleem behandeld. De persoon die hiermee geconfronteerd wordt, heet 'de aanbrengrer'. Als aanbrengrer bereid je je als volgt voor:

- Je beschrijf de context
- Formuleer je vraag
- Vertel hoe het team je kan helpen

Je doet dit aan de hand van de concretiseervragen (invulsjabloon, bijlage 2).

Tip: het is tijdsefficiënt als je dit reeds vooraf voorbereid.

Stap 2: positieve start

Om een OASE uit te voeren is een positieve, vertrouwde teamsfeer essentieel.

Alvorens inhoudelijk van start te gaan laat je de deelnemers een recent sprankelend moment en/of een compliment delen met elkaar.

Stap 3: case, uitdaging, probleem in kaart aanbrengen -onderzoek- (O)

A. De aanbrengrer

Je stelt je case voor. Hiervoor gebruik je de voorbereidende concretiseervragen als leidraad.

Bijkomend omschrijf je de context, je formuleert een concrete vraag en vertelt hoe het team je kan helpen.

De overige teamleden luisteren.

Na het voorstellen van de case, is het aan de teamleden.

B. Teamleden

Beluister eerst de gehele case, zonder tussenkomsten.

Stel vervolgens oplossingsgerichte vragen en/of vragen om de huidige situatie beter te begrijpen (geen suggesties, geen waarom vragen).



Stap 4: Affirmatie/ appreciatie (A)

A. Aanbrenger

Vanaf dit punt zet je als aanbrengrer een stapje terug. Je mag van hier af aan enkel nog luisteren, je laten inspireren, zicht krijgen op alternatieve perspectieven, zaken noteren.

Je leest later in het stappenplan wanneer je als aanbrengrer terug het woord neemt.

B. Teamleden

Alle teamleden vertellen wat hun in positieve zin is opgevallen bij de aanbrengrer en zijn case.

Stap 5: Suggesties (S)

A. Aanbrenger

Luister en noteer wat je meeneemt, wat je inspirerend vindt,..

B. Teamleden

Alle teamleden geven om beurten suggesties en/of bouwen voort op wat de anderen zeggen.

Stap 6: Evaluatie (E)

A. Aanbrenger

Je bedankt je teamleden en vertelt wat je meeneemt uit deze oase, wat eventueel je vervolgstappen zijn.

B. Teamleden

Luisteren naar de evaluatie van de aanbrengrer.

Stap 7: Vervolg

Je bespreekt samen (zowel de aanbrengrer als de teamleden) wat eventuele vervolgstappen zijn.

Indien een opvolgggesprk nodig is, plan je dit in.

Bronnen

Baeijaert, L. (2015). O.A.S.I.S.: *A Solution Focused reflective team format*. Geraadpleegd op 9 maart 2022 via <https://sfwork.com/resources/interaction/06Baeijaert.pdf>

Meer weten?

Baejaert Liselotte is werkzaam bij Ilfaro. Deze organisatie biedt coachingssessies aan inzake intervisie (a.d.h.v. de OASE-methodiek). Meer info vind je op <https://ilfaro.be/nl/node/62>

Wensen jij en je team zich verder te verdiepen in reflectietechnieken? De (betalende) methodiek WANDA biedt mogelijkheden. Wanda staat voor WAarderen, ANalyse en DAden. Het is een reflectiemethodiek die erop gericht is op een waarderende manier je praktijk te analyseren, waardoor ze kan veranderen. De focus ligt op samen leren, groepsreflectie en verschillende perspectieven op een concrete praktijksituatie met elkaar verbinden.

Meer info en materialen vind je op www.projectwanda.be

Verder aan de slag?

In onze Teamkracht Toolbox vind je een aantal tools die reflectiemethodieken aanbieden om te werken rond een nieuw project of probleem dat je wil aanpakken op je school. Je kan zelf kiezen welke methodiek je het beste ligt. Neem ook een kijkje bij de tools 'Waarderend onderzoek', en 'LiFT'.



B-KANT: BLIK TERUG



Reflectievragen op het niveau van teamleren

- Hoe is de actie verlopen?
- Wat hebben wij samen geleerd?
- Hoe zijn we gegroeid als team?
- Hoe kan teamleren anders aangepakt worden in onze school?



Reflectievragen op individueel niveau

- Wat leerde IK uit deze tool?
- Op welke manier heeft deze tool bijgedragen aan mijn persoonlijke professionalisering?
- Wat heb ik als persoon uit deze tool gehaald?
- Wat zegt dit over mijn individuele ontwikkeling (talenten en groeinoden)?
- Wat is mijn rol in het groter geheel van teamleren?



Reflectievragen op schoolniveau

- Wat nemen we mee naar onze schoolwerking?
- Hoe was deze tool een middel om de doelstellingen die we als school voorop stellen te bereiken?
- Hoe droeg deze tool ertoe bij dat de onderwijskwaliteit van onze school beter werd, indien niet wat maakt dat het niet zo is en hoe kunnen we aanpassingen doen?



BIJLAGE

Bijlage 1: steekkaart OASE

OASE: Op weg naar betekenisvolle reflectie

O van onderzoek		
	Aanbrenger	Teamleden
Basis	Je beschrijft de context (zie bijlage 2: concretiseervragen, invulsjabloon). Je stelt je vraag. Je vertelt hoe het team je kan helpen.	Stel vragen. (geen suggestieve vragen, geen waarom-vragen)
Verdiepen	Maak gebruik van de kerntechnieken uit jullie handboek 'Praktijkonderzoek in de school' om tot een duidelijke schets van je vraag te komen.	Maak gebruik van de kerntechnieken uit jullie handboek 'Praktijkonderzoek in de school' om tot verdere vragen te komen.
	Maak gebruik van de concretiseervragen ter voorbereiding van de casus.	
		Maak gebruik van de ondersteunende onderzoeksvragen uit de handleiding van de OASE.

A van Appreciatie		
	Aanbrenger	Teamleden
Basis	Luister en noteer	Vertel wat je in positieve zin is opgevallen in de casus.
Verdiepen		Formuleer iets positief over elke betrokken partij. Daag jezelf uit om verder te denken. Noteer minstens drie zaken die je positief opgevallen zijn. Laat je inspireren door de kwaliteiten en talenten die de het horen van de casus bij je oproept.

S van suggesties		
	Aanbrenger	Teamleden
Basis	Luister en noteer.	Geef om de beurt suggesties of bouw voort op wat anderen zeggen.
Verdiepen		Neem eerst de tijd om in stilte individueel suggesties op te schrijven.
		Ga op zoek naar bronnen.



E van Effect		
	Aanbrenger	Teamleden
Basis	Bedank je teamleden. Vertel wat je meeneemt.	Luisteren
Verdiepen	Noteer de acties die je zal uitproberen.	Denk na of je zelf inspiratie gehaald hebt uit de casus. Heb je ideeën die je zelf wilt uitproberen.
	Denk na wat een eerste volgende stap voor jou kan zijn.	Denk na wat een eerste volgende stap voor jou kan zijn.
	Link de casus en de actiepunten die je stelt aan je vooropgestelde doelen.	Link de casus en de actiepunten die je stelt aan je vooropgestelde doelen.
	Leg een moment vast om met je actiepunt aan de slag te gaan, en een moment om te reflecteren over hoe dit gegaan is en wat het effect was.	Leg een moment vast om met je actiepunt aan de slag te gaan, en een moment om te reflecteren over hoe dit gegaan is en wat het effect was.
	Formuleer je leerwinst, en bewaar die in je portfolio.	Formuleer je leerwinst.
	Formuleer de groei die je gemaakt heb in je professionele identiteit.	Formuleer de groei die je gemaakt heb in je professionele identiteit.



Bijlage 2: Concretiseervragen invulsjabloon

Wat was de context?	
1. Wat deed ik?	5. Wat deed/deden de anderen (=leerlingen, collega's, ouders, directie, beleidsteam,..)?
2. Wat dacht ik?	6. Wat dachten de anderen?
3. Wat voelde ik?	7. Wat voelden de anderen?
4. Wat wilde ik?	8. Wat wilden de anderen?



Bijlage 3: Aanvullend ter verdieping – Intervisie OASE handleiding



O.A.S.E. INTERVISIE

O.A.S.E. is een gestructureerd intervisie-format die de vraagsteller in staat stelt om nieuwe ideeën op te doen rond cases waar z/hij mee vastzit. Het is gebaseerd op het werk van Tom Andersen (The Reflecting Team) en Michael Hjerth en Harry Norman.

	Aanbrenger	Teamleden
Onderzoek	Beschrijf de context Formuleer je vraag Vertel hoe het team je kan helpen	Stel oplossingsgerichte vragen en/of vragen om de huidige situatie beter te begrijpen (geen suggesties, geen waarom vragen)
Affirmatie	Luister en noteer	Vertel wat je in positieve zin is opgevallen bij de aanbrenger en zijn case
Suggesties	Luister en noteer wat nuttig is	Geef om beurten suggesties of bouw voort op wat de anderen zeggen
Evaluatie	Bedank je teamleden en Vertel wat je meeneemt uit deze oase	Luisteren



Onderzoeksvragen Oase

(Vrij naar Lara de Bruin, “Veranderen in 333 vragen”)

<p>Vragen naar het probleem</p> <ul style="list-style-type: none">• Hoe is dit op dit moment een probleem voor je?• Hoe belemmert het je?• Wat leer je over jezelf door dit probleem?• Wat gaat er beter als het probleem achter de rug is?• Wie heeft er nog allemaal last van? <p>Uitzonderingen op het probleem</p> <ul style="list-style-type: none">• Wanneer is het probleem er niet?• Wat is er anders aan die momenten?• Wat doe jij dan anders en wat doen anderen anders?• Hoe lukt het jou om dat te doen?• Hoe kan je dit vaker laten gebeuren in de toekomst? <p>De goede dingen behouden</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat gaat er goed en wil je behouden?• Wat heb je geprobeerd om de goede dingen te behouden?• Welke sterke eigenschappen zet jij in om de goede dingen te behouden? Hoe doe je dat?• Wat doen anderen waardoor het beter lukt om de goede dingen te behouden? <p>Veranderwens verduidelijken</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat wil je anders?• Wat wil je minimaal bereiken?• Welk verschil zou dit voor je maken?• Waar gaat het voor jou echt over? <p>Analyseren van successen</p> <ul style="list-style-type: none">• Wanneer is het voor het laatst gelukt om anders met het probleem om te gaan?• Wat deed jij toen waardoor het beter ging?• Welke ervaring uit het verleden had jou geholpen om het zo te doen?	<p>“Film van de toekomst”</p> <ul style="list-style-type: none">• Stel dat we een film maken van jouw gewenste situatie, wat zien we dan gebeuren?• Wie komt er voor in de film, waar speelt de film zich af?• Wat zie je anderen dan doen?• Stel dat je één foto mocht maken van het moment waarop je zeker weet dat je wens in vervulling is gegaan, wat zou er dan op de foto staan?• Wanneer had je al eens een moment dat op die foto leek? <p>De film analyseren</p> <ul style="list-style-type: none">• Wat valt je het meest op?• Wat doe je dan anders?• Wat denk je dan anders?• Hoe voelt het dan anders?• Wat valt je dan nog op? <p>Schaalvragen over de film</p> <ul style="list-style-type: none">• Waar sta jij op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 staat vol het slechtste moment dat je kent en 10 voor de beelden uit je film?• Wat is het verschil met dat cijfer en de 0?• Hoe is het je gelukt om op dat cijfer te komen?• Wat doe je op deze plek anders dan op 0?• Wat gebeurt er nu al dat jou doet denken aan een 10?• Hoe zou je merken dat je 1 punt hoger staat op de schaal?• Wat zou je dan anders doen/ denken en voelen?• Wie of wat zou jou kunnen helpen om een stapje vooruit te komen?• Wat zou de eerste kleine aanwijzing zijn dat je dat stapje hebt gezet?• Wanneer verwacht je dat het mogelijk zal zijn om dit stapje te zetten?
--	---



Het perspectief van anderen

- Hoe merken zij dat het probleem niet meer speelt?
- Wat zien ze aan jou?
- Hoe reageren ze op jou?
- Hoe reageer jij anders op hen?
- Welk verschil maakt dat voor jou?
- Wat valt jou op aan anderen dan?

Vertrouwen in het bereiken van je doel

- Op een schaal van 0 tot 10 (0= geen enkel vertrouwen, 10= alle vertrouwen): hoeveel vertrouwen heb je dat je je doel zal bereiken?
- Wat maakt dat jij dit vertrouwen hebt in jezelf?
- Wat is er de laatste tijd gebeurd dat jou zegt dat het de goede kant op gaat?
- Welke kwaliteiten heb jij waardoor je weet dat je erop kunt vertrouwen dat je je doel zult bereiken?

Bij heel moeilijke situaties

- Wat helpt je al om het vol te houden?
- Waar zouden anderen jou om bewonderen?
- Wat helpt je om door te gaan?
- Hoe zorg je goed voor jezelf ondanks de moeilijkheid?
- Wat leert het leven jou op dit moment door deze uitdaging?
- Waar zou je anderen willen voor bedanken die jou nu bijstaan?

Als mensen willen dat anderen veranderen

- We kunnen helaas je collega's niet veranderen. Hoe kunnen we wel helpen?
- Wat zou er anders en beter voor je zijn als die anderen veranderden?
- Hoe zou jou dat helpen?
- Wat zou jij dan anders doen?
- Hoe zou je dan anders reageren op de anderen?
- En hoe zouden zij jou dan anders bejegenen?
- Wanneer heb je voor het laatst zo gereageerd?
- Wat hielp jou in die situatie om het zo te doen?
- Wat heeft jou in het verleden nog geholpen om zo te reageren?

Bij conflicten

- Waar zijn jullie het wel nog over eens?
- Hoe slagen je er meestal in om een conflict met die persoon op te lossen?
- Wat zou je het liefste van de andere horen? Welk verschil zou dat maken voor je? Hoe zou je dan reageren?
- Wat heeft de andere gezegd of gedaan
- wat voor jou een teken is dat hij of zij ook een oplossing wil?
- Wat is belangrijk voor de andere denk je?
- Als je je in de plaats van de andere stelt, wat zou die jou willen zeggen of vragen?
- Hoe zou jij daar op reageren?
- Stel dat het conflict van de baan is, hoe zie je dan jullie samenwerking?
- Wat heb je minimaal nodig van de ander om je over deze situatie minder boos te voelen?
- Waaraan merk je dat de andere jou ondanks alles respecteert?
- Wat geeft je vertrouwen dat je dit zal kunnen hanteren?
- Wie kan jou daarin steunen of helpen?

Samenwerken in teams

- Hoe ziet het droomteam eruit?
- Waarop kunnen ze echt trots zijn als team? Wat doen ze goed?
- Welk gemeenschappelijk doel delen ze? Wat draagt ieder al bij tot het gemeenschappelijk doel?
- Wat heb je zelf al gedaan dat succesvol was om de samenwerking in het team te verbeteren?
- Wat zou je zien als het team weer beter samenwerkte? Wat nog?
- Welke troeven kan jij inzetten om daar aan bij te dragen?
- Wie kan daar nog een rol in spelen? Wat wil je die persoon vragen?





OASE



SCENARIO INTERVISIE

0. VOORAF

Zorg voor een aangename plek met licht, ruimte en lucht. Stel de stoelen op in een cirkel zonder tafels.

1. Verwelkoming

Bedank iedereen om te komen en zo bij te dragen tot ieders leren.

2. Positieve start

"People think better throughout the whole meeting if the first thing they do is to say something true and positive about how their work..." Nancy Kline Time to Think"

Laat de deelnemers een recent sprankelend moment en/of een compliment delen met elkaar.

3. Cases ophalen

Think - pair - share

Laat ieder even nadenken over de cases of thema's waar hij/zij graag meer inspiratie rond zou opdoen. Geef voorbeelden. Kan iets persoonlijk zijn: iets waar je mee vast zit, iets wat je moeilijk af gaat, iets waar je graag beter in wil worden. Of het kan over een thema gaan dat over de werking van de hele afdeling gaat: iets waar je van wil dat we met z'n allen sterker worden. "Hoe we ervoor kunnen zorgen dat er meer ..."

Laat ze vervolgens hun thema delen met hun buur (pair) alvorens op te halen (share).

4. Wie begint?

Wanneer er veel cases ingebracht worden, laat de mensen dan hun case schalen op hoogdringendheid. "Op een schaal van 1 tot 10, waarbij 10 staat voor: "Ik wil absoluut dat dit vandaag besproken wordt." en 1 staat voor: "Dit is wel belangrijk vandaag maar kan ook later besproken worden." Waar sta je op die schaal?"

Noteer de nummers en start met de hoogste.

5. Kies een passende werkvorm

6. Pauzes

Zorg voor een mimi pauze / energizer tussen elke casebespreking

7. Afronden

Zorg voor een waarderende afsluiter. Laat mensen delen wat ze meenemen van deze intervisie én wat ze gewaardeerd hebben aan (een van) de andere deelnemers.

NB. Zoek uit wat voor jullie 't beste werkt en zorg voor variatie.

Prosperdreef 1 • 3001 Heverlee • T +32 16 84 66 97 • M +32 477 89 35 43 • info@ilfaro.be • www.ilfaro.be



TEAMKRACHT
Samen leren als schoolteam

artevelde
hogeschool