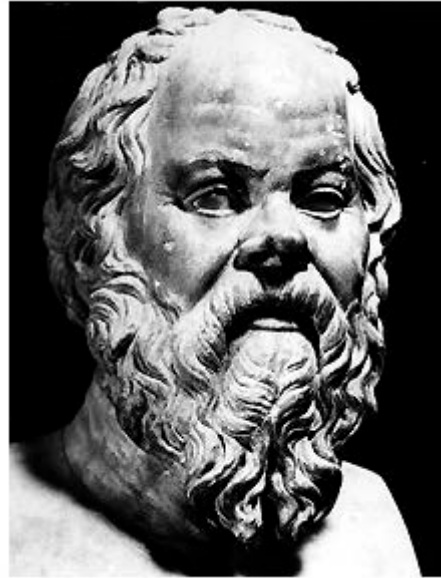


Socratisch gesprek¹

Het Socratisch gesprek is een methode om gezamenlijk dilemma's te bespreken en te onderzoeken en principes te formuleren voor de manier waarop met deze dilemma's wordt omgegaan. Deze gedeelde principes vormen een gezamenlijk referentiekader, dat helpt om keuzes te maken als de dilemma's zich voordoen. Deze methode is geschikt voor bijeenkomsten met groepen die (zeer) verschillende perspectieven hebben op het gespreksonderwerp.

Het Socratische gesprek is een van oorsprong filosofische vorm van reflectie. Vertrekpunt vormt de analyse van concrete ervaringen. Aan de hand daarvan worden ieders vooronderstellingen of de mentale modellen die het handelen bepalen onderzocht en getoetst aan maatstaven van deugdelijkheid en kwaliteit. Anders dan bij b.v. intervisie is het Socratische gesprek niet gericht op de individuele casus, maar op het algemene onderliggende patroon.



Onderzoeken van algemene vragen aan de hand van casussen

Het gaat om het beantwoorden van algemene vragen aan de hand van concrete casussen. Het Socratisch gesprek is een vorm van gezamenlijk (zelf)onderzoek, waarin de casus wordt gebruikt als referentiepunt: 'Wat zou ik voelen, denken, doen in die omstandigheden? En waarom?'

De casus stelt de deelnemers in staat te reflecteren over eenzelfde ervaring en daarmee zichzelf te onderzoeken. Elke deelnemer legt verantwoording af over zijn eigen wijze van voelen, denken en handelen. Het Socratische gesprek leidt tot inzicht in de eigen patronen van denken en handelen door het expliciteren van de onderliggende factoren die het eigen denken en handelen bepalen (de 'verborgen bestuurders').

Op zoek naar de essentie

Kenmerkend voor het Socratische gesprek is:

- *Van instrumenteel naar substantieel.*
Het gaat niet om de oplossing, maar om het verhelderen van datgene wat betrokkenen als waarheden beschouwen, hun vaste overtuigingen, zodat ze deze kunnen uitwisselen, vergelijken en op hun validiteit en relevantie onderzoeken.
- *Verantwoorden.*
Alle deelnemers verplaatsen zich in de casus en worden gevraagd hun eigen opvattingen te verantwoorden. Hierdoor wordt men zich bewust van de achterliggende opvattingen achter het eigen voelen, denken en handelen. Socratisch onderzoek is vooral zelfonderzoek.

¹ Deze beschrijving is ontleend aan Jos Kessels, Erik Boers en Pieter Mostert, "Vrije ruimte. Filosofen in organisaties. Klassieke scholing voor de hedendaagse praktijk", Boom, Amsterdam / Meppel, 2003.

- *Focus op intersubjectiviteit.*

Het gaat om het vinden van een gemeenschappelijk antwoord of intersubjectief geldige stelregels.

Het Socratisch gesprek is een gezamenlijke zoektocht naar de essentie van het vraagstuk en naar het meesterschap dat nodig is om met het vraagstuk om te gaan. Het meesterschap wordt onderzocht aan de hand van de kardinale deugden uit de Griekse filosofie.

In het Socratisch gesprek staan de volgende vragen centraal:

- **Essentie:** wat gaat je aan het hart? Wat moeten we hier ter harte nemen?
- **Moed:** Welke moed is er nodig om daaraan recht te doen?
- **Maat:** Wat moet er voor worden opgegeven?
- **Bezonnenheid:** Wat heb je onder ogen te zien?
- **Rechtvaardigheid:** Wat is dus nodig voor het geheel, c.q. in (jouw deel van) de organisatie?

Hoe voer je een socratisch gesprek?

In het Socratisch gesprek worden de volgende stappen doorlopen.

Stap 1: Inventariseren en selecteren van de casus (10-20 minuten)

Er worden casussen geïnventariseerd en een casus geselecteerd. Het gaat om lastige kwesties die nog niet zijn opgelost.

De facilitator of gespreksleider ondervraagt de casusinbrenger:

- a. Wat is er feitelijk gebeurd (feiten)?
- b. Wat heb je zelf gedaan (handeling)?
- c. Wat betekent de situatie voor jou persoonlijk (gevoel, beleving)?
- d. Welke vraag moet onderzocht worden (vraag)?

Het is van belang dat de casus wordt toegespitst op een specifiek moment, waar een oordeel wordt geveld of een handeling wordt verricht. Aan het einde van de eerste stap formuleert de casusinbrenger een vraag in de vorm 'Hoe moet ik met dit probleem omgaan? '

Stap 2: Verhelderingsvragen (10-20 minuten).

De andere deelnemers krijgen de anderen de gelegenheid om verhelderingsvragen te stellen, zodat zij zich straks kunnen verplaatsen in deze situatie.

Stap 3: Verplaatsen (15-30 minuten)

De deelnemers verplaatsen zich in de positie van de casusinbrenger.

Eerst beantwoorden ze voor zichzelf de volgende vragen:

- Wat zou de situatie voor mij betekenen (gevoel, beleving)?
- Wat zou ik doen als ik in die situatie was (handeling)?
- Hoe zou ik de in stap 1 gestelde vraag beantwoorden (oordeel)?
- Op grond van welke onderliggende redenen (visie)?

Vervolgens worden de antwoorden op deze vragen besproken.

Daarna wordt de casusinbrenger gevraagd te reageren op wat hij of zij heeft gehoord.

Stap 4: Essentie en excellentie (30-60 minuten)

Elke deelnemer gaat bij zichzelf na wat voor hem of haar zelf de essentie van het vraagstuk is en welke excellentie er nodig is om daaraan recht te doen. Dit is een onderzoek naar persoonlijk meesterschap, niet een laatste ronde adviezen aan de casusinbrenger.

Elke deelnemer beantwoordt voor zichzelf de volgende vragen:

- Wat gaat me aan het hart of wat moeten we hier ter harte nemen (essentie)?
- Welke moed is er nodig om daaraan recht te doen (moed)?
- Wat moet er voor worden opgegeven (maat)?
- Wat heb ik onder ogen te zien (bezonnenheid)?
- Wat is dus nodig in (mijn deel van) de organisatie (rechtvaardigheid)?

Daarna volgt een ronde waarin ieder de meest wezenlijke punten inbrengt in de vorm van algemene richtlijnen of principes die uit deze analyse naar voren komen, die van belang zijn voor een optimaal functioneren van het geheel.

Aandachtspunten

- Neem de tijd. Een dialoog is een vorm van langzaam denken, gericht op diepgang.
- Luister. Stel vragen. Verplaats je in een ander. Bekijk de wereld door diens ogen.
- Er hoeft geen beslissing uit te komen. Begrip kweken en zicht krijgen op elkaars denkbeelden is voldoende resultaat.
- Denk niet tegen de anderen ('ja, maar'). Denk met de anderen, denk samen, denk als één hoofd ('ja, en').
- Fixeer je niet op oplossingen. Onderzoek de onderliggende redenen, waarden of visies van een probleem of een oplossing.
- Maak ruimte voor nieuw denken. Ga voorbij je oude denken.