

Deel 5: De afsluitende bijeenkomst



"De echte ontdekkingsreis bestaat niet uit het opzoeken van nieuwe landschappen, maar in het bekijken van de dingen met nieuwe ogen."

Marcel Proust

Zichtbare resultaten

De basis van een lerend netwerk wordt gevormd door inhouden (producten) én relaties (processen). In het ene lerend netwerk zal de klemtoon meer op het (groeps)resultaat liggen (bijv. een uitgewerkte procedure om klachten van ouders te behandelen), bij een ander lerend netwerk zullen de (leer)processen meer centraal staan (bijv. meer beroepsfierheid en plezier in de job of 'meer ontwikkelingsgericht leren denken'). Het werken aan een product stimuleert gezamenlijke doelgerichtheid en groepsleren, maar is niet voor alle thema's mogelijk.

“De aanvankelijke doelstelling van het lerend netwerk is een herwerking van de onthaalbrochure voor ouders. Door dit via een lerend netwerk aan te pakken wordt het echt een groepsleerproces. Een uitgewerkte brochure ligt er nog niet, maar er is wel echt effect van het lerend netwerk bij de onthaalouders. Er wordt kritisch nagedacht over de samenwerking met ouders. De praktische uitwerking van zo'n brochure leidt tot heel wat reflectie. Zo is een van de eerste vragen die we ons in groep stellen hoe ieder van ons zo'n infobrochure hanteert.”

een dienstverantwoordelijke

Sporen

Een lerend netwerk kan en hoeft niet altijd een product op te leveren. Wel moeten er steeds 'sporen van het proces' terug te vinden zijn. Is dat niet het geval, dan kan je moeilijk spreken van groepsleren. De inzichten verdwijnen dan met de ontbinding van de groep en er kan niet verder gebouwd worden op de opgedane inzichten. Die sporen kunnen zichtbaar zijn onder verschillende vormen. Er kan een product ontstaan, er kan een neerslag zijn in een persoonlijk ontwikkelingsplan, er kunnen elementen opgenomen worden in de Werkmap draagkracht, er kan een dagboek bijgehouden worden, inzichten kunnen via een forum⁹ gedeeld worden, er kan gewerkt worden aan een artikel of een poster, vakantieplanningen worden beter op elkaar afgestemd, er kan een getuigenis gebracht worden op een info-moment of wanneer een nieuw lerend netwerk opstart, een evenement kan georganiseerd worden,...

Uitdrukken

Die 'sporen van het proces' naar buiten toe communiceren is niet noodzakelijk maar heeft een bijkomend voordeel. Hoewel bij het deelnemen aan een lerend netwerk het leerproces centraal staat, kan het naar buiten brengen een hefboom en stimulans zijn voor een sterker engagement. Deelnemen aan een lerend netwerk is niet vrijblijvend, men voelt zich mee verantwoordelijk voor het 'resultaat' en dit kan een belangrijke voorwaarde vormen om het lerend netwerk te behouden. Een leerervaring uitdrukken versterkt bovendien die opgedane ervaring. Wanneer men naar buiten treedt met die ervaring, is het van belang dit

⁹ Meer info hierover is te vinden in de leidraad 'online begeleiden' op www.gezinsopvanginfo.be.

in te bouwen in de planning van de verschillende bijeenkomsten en mijlpalen of bakens uit te zetten.

"Tijdens de laatste bijeenkomst hebben we een toonmoment georganiseerd. Dat heeft ons als organisators van het lerend netwerk echt verrast. De gepresenteerde resultaten zijn mooi. Onthaalouders zijn aan de slag gegaan: ze hebben allemaal een onthaalbrochure opgesteld en wie zoiets al had, is een stapje verdergegaan en komt naar voor met een nieuwsbrief. Dit hadden we niet verwacht. Vooral bij één onthaalouder hadden we twijfels, omdat die aanvankelijk heel wat vragen had ten aanzien van het nut van z'n onthaalbrochure."

een dienstverantwoordelijke

Onzichtbare resultaten

Andere opbrengsten van een lerend netwerk zijn een sterkere onderlinge verbondenheid, een betere groepsfeer, minder vooroordelen tegenover elkaar. Onthaalouders en de pedagogisch coach leren elkaar beter en op een andere manier kennen dan bij andere vormen van begeleiding, doordat lerende netwerken draaien rond reflectie, uitwisseling en elkaars leervragen met onderliggend een waarderende, participatieve ingesteldheid van de deelnemers. In een lerend netwerk kan je inzichten opdoen die, onbewust, maar wel aanwezig, leiden tot veranderingen in je gedrag.

"Aan het lerend netwerk nemen vijf gesluierde dames deel. En aanvankelijk leeft heel erg de idee van 'zij' versus 'wij'. Zo vraagt een onthaalouder bij de start letterlijk 'Ik wil wel eens weten hoe jullie daarover denken.' Alsof de vijf dames, omwille van een gedeelde geloofsopvatting of gemeenschappelijke roots, als groep er hetzelfde over denkt. Gaandeweg is dat wel op z'n plooiën gevallen. Twee onthaalouders met Marokkaanse roots blijken meer Nederlandstalige kinderliedjes te kennen dan sommige 'Belgische' onthaalouders. Beurtelings wordt er taart gebakken en dan blijkt dat gewoon dezelfde chocoladetaart te zijn. Niks speciaal maar wel erg lekker. Er worden recepten uitgewisseld,... Door die kleine dingen evolueert de groep veel meer naar een groep met verschillende mensen met sympathieën en antipathieën. En minder naar 'Belgische' versus 'Marokkaanse' onthaalouders. Het gedeelde komt veel meer aan bod dan de verschillen. Iedereen heeft moeite met bepaalde ouders, iedereen is trots op bepaalde zaken en vindt andere dingen moeilijk of frustrerend... Het lerend netwerk is een echte ontmoetingsplek geweest."

een dienstverantwoordelijke

Afsluiting

Van bij de start is het voor de deelnemers duidelijk dat een lerend netwerk beperkt is in tijd. Het aantal bijeenkomsten staat vooraf vast (gemiddeld vijf). Een afsluiting van het netwerk is dan ook op zijn plaats. Dit kan formeel met een eindevaluatie. Dat levert de organisator van het lerend netwerk informatie op omtrent wat goed liep, in de smaak viel en wat minder liep. Hierdoor kunnen

toekomstige lerende netwerken verder op punt gesteld worden. Je staat ook stil bij successen en resultaten.

Daarnaast is ook een feestelijke afsluiter een must. Je viert een succesvol lerend netwerk. Er zijn hiertoe verschillende mogelijkheden: samen een glas heffen, een feestbuffet aanbieden, een ouderwetse dia-avond waar samen op het hele traject teruggeblikt wordt, een gezamenlijk knutselwerk maken,.....

Slotmethodiek



"Dus vertelde Mierlo de Watergeest over de Oceaan van Verhalenstromen, en hoewel Haroen een gevoel van hopeloosheid en mislukking over zich had kreeg de betovering van de Oceaan hem in haar greep. Hij keek in het water en zag dat het was samengesteld uit duizend en duizend en duizend-en-één verschillende stromen met allemaal een andere kleur, die in een vloeibaar, adembenemend ingewikkeld tapijt met elkaar vervlochten waren; en Mierlo legde uit dat dit de Verhalenstromen waren, dat elke gekleurde streng een verhaal voorstelde en bevatte. Elk deel van de Oceaan had zijn eigen soort verhalen, en omdat je er alle verhalen aantrof, die ooit waren verteld en een heleboel die nu verzonnen werden, was de Oceaan van Verhalenstromen in feite de grootste bibliotheek van het heelal. En omdat ze in vloeibare vorm werden bewaard, behielden de verhalen het vermogen te veranderen, een nieuwe versie van zichzelf te worden, samen te gaan met andere verhalen en zodoende weer een nieuw verhaal te vormen; zodat de Oceaan van Verhalenstromen, in tegenstelling tot een bibliotheek met boeken, veel meer was dan een bron van voortkabbelende verhalen. Deze bibliotheek was niet dood maar springlevend. 'En als je heel, heel erg voorzichtig bent of heel, heel erg bedreven in het vak', zo vertelde Mierlo, 'dompel je iets in de Oceaan; zo dus', en hier haalde hij een gouden kommetje uit een van zijn vele vestzakken, 'en vul je dat met water uit een onvermengde Verhalenstroom; zo dus', en hij voegde de daad bij het woord, 'en dan geef je dat aan een knaap die wat mismoedig is, zodat de betovering van het verhaal hem weer opvrolijkt. Vooruit: daar gaat-ie dan, drink op, neem een hartversterking', besloot Mierlo. 'En je voelt je gegarandeerd het heertje.' Haroen pakte het gouden kommetje zonder één woord te zeggen aan en dronk.

Bron: Rushdie, S. (1990). *Haroen en de zee vol verhalen*. Utrecht: Veen.

- o Lees het bovenstaande verhaal voor.
- o Geef alle deelnemers van het lerend netwerk een klein flesje en een briefje (ev. kan je het verhaal op dit briefje kopiëren).
- o Vertel: "Met een lerend netwerk zijn we een heel jaar met elkaar in zee gegaan en hebben we elkaars verhalen gehoord en zijn de verhalen met elkaar verweven. Het is tijd om afscheid te nemen. Daarom gooien we een boodschap in de zee."
- o Vraag iedereen een wens of inspirerende afbeelding, cartoon of tekst (quote, gedicht, spreuk, bond zonder naam-gezegde,...) toepasselijk voor het lerend netwerk, op het briefje te noteren en dat in de (denkbeeldige) zee te gooien.
- o Vervolgens mag iedereen een ander flesje nemen en gaat men met een mooie boodschap naar huis.

“De laatste bijeenkomst is een 'eindopdracht' voorzien om onthaalouders enerzijds te laten stilstaan bij hun eigen functioneren en anderzijds hen de mogelijkheid te bieden contact te houden met elkaar om elkaar te 'versterken' in hun vaardigheden en talenten. We stellen daarom voor dat elke onthaalouder iets in de job uitprobeert (wat moeilijker loopt) en dat nadien bespreekt met één van de andere onthaalouders. Op dit voorstel krijgen we weinig feedback: niemand laat weten dat ie deze oefening niet ziet zitten maar we merken wel dat het niet aanslaat. Er is weinig respons.

Dat roept als organisator vragen op: Hoe hebben onthaalouders de 'afsluiting' ervaren? Zijn de bijeenkomsten een 'meerwaarde' geweest? Wat blijft hangen van de bijeenkomsten? Verwacht ik als organisator niet teveel van het collegiaal leren? Moet de aanpak en klemtoon van bij de start niet meer liggen op het woord 'lerend' en minder op 'netwerk'?

Ik zal de volgende keer duidelijker en zekerder van start gaan: de eerste bijeenkomst zal ik veel meer toelichting geven bij de bedoeling van een lerend netwerk, polsen naar verwachtingen van de onthaalouders, een duidelijker omschreven engagement vragen,... Ik zal ook kiezen voor een neutrale ruimte in plaats van het lerend netwerk bij een onthaalouder thuis te organiseren,... Dit zijn bijsturingen om een lerend netwerk in de toekomst nog sterker als leermoment te ontplooien. Het organiseren van een lerend netwerk is ook voor mezelf een sterk leerproces geweest.”

een dienstverantwoordelijke