

## Fiche 8: Aandachtspunten, vragen en valkuilen

### Aandachtspunten

De volgende indicatoren om tot collectief leren te komen, verdienen extra aandacht:

- Ontwikkelen van een sfeer van vertrouwen
- Ontwikkelen van gemeenschappelijk begrip
- Ontwikkelen van een gedeelde visie
- Open en eerlijk delen van informatie
- Meedoen aan gemeenschappelijke praktijken
- Meedoen aan professionele ontwikkeling
- Gebruik maken van reflectieve zelfanalyse om het bewustzijn van veronderstellingen en opvattingen te verhogen
- Dagelijkse praktijken kritisch onderzoeken
- Conflicten als onvermijdelijk beschouwen
- Meedoen aan een dialoog om het denkkader van anderen te begrijpen
- Relevante onderwerpen voor discussie inbrengen
- Experimenteren met nieuwe praktijken
- Veranderen van persoonlijke referentiekaders, indien gegronnd
- Verschillen in opvatting benaderen via onderzoek en probleemoplossing.
- Begrijpen van systeeminvloeden en –relaties
- Corrigeren van machtsonevenwicht

Bron: Mulford in Verbiest, E. (2002). Netwerken en collectief leren: reflecties over leren in netwerken. In *School & samenleving*, afl. 1, 99-105.

## Vragen

### Stel ik de groep elke keer open voor nieuwe deelnemers of niet?

In de bijeenkomsten met collega's ligt het proces in handen van de deelnemers zelf. Dit zorgt voor dynamiek en een gevoel van uitwisseling onder gelijken. Om dit te realiseren is een gevoel van 'veiligheid' nodig. Dat krijgen deelnemers maar gaandeweg. Het is daarom belangrijk dat 'bijeenkomsten' zoveel mogelijk met dezelfde mensen doorgaan. Inschrijven is een engagement: je komt en je werkt tussendoor.

Een variant zijn thema-avonden met een open of steeds wisselende groep. Wees je bewust dat dit ten koste gaat van de diepgang en dat zulke bijeenkomsten meer focussen op uitwisseling van tips en goede ideeën dan op reflectie.

Veel wordt bepaald door de doelstelling van de bijeenkomst. Ga je voor een "reflectieplaats", dan houd je de groep best gesloten, ga je voor "uitwisseling", dan kan je de groep open stellen voor anderen.

### Welke eisen moet ik aan deelnemers stellen?

Deelnemers 'moeten' niets, maar kiezen zelf om deel te nemen. Da's alvast een goeie start! Plezier in uitwisseling, motivatie en verantwoordelijkheidsgevoel voor de groep en het proces zijn wezenlijk. Toch is het aangewezen bij aanvang een afsprakenlijstje te bespreken rond aanwezigheidsverplichting, op tijd komen, gespreksleiding, voorbereiding, werkvorm, eventuele schriftelijke neerslag van vervolgspraken e.d., ... Immers, deelnemen aan de bijeenkomst veronderstelt ook een zeker engagement.

### Hoe voorkom ik dat de bijeenkomst een koffieklets of klaagzang wordt?

Het gevaar is dat een bijeenkomst onttaardt in een rondje stoom afblazen. 'Wat ik nu toch heb meegemaakt!' Aan het eind voelt iedereen zich wel opgelucht, maar is er geen oplossing voor problemen gevonden.

Een duidelijke agenda, goede afspraken (gespreksleider, voorbereiding,...) en structuur kunnen je behoeden voor deze valkuil.

Ook kan je deelnemers vragen hun werkvraag goed voor te bereiden (bijv. schriftelijk of via een tussentijdse opdracht) en tot slot... verdeel zoveel mogelijk de verantwoordelijkheden, zodat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt om tot een kwaliteitsvolle bijeenkomst te komen.

### Wanneer stopt een reeks bijeenkomsten?

Sommige groepen hebben een evenwichtig verloop: in de loop der maanden of jaren komen er deelnemers bij en gaan er deelnemers weg. Andere heffen zichzelf op een zeker moment op. Voor het zover is, is het wenselijk om een tussentijdse evaluatie in te plannen (na een vooraf vastgesteld aantal bijeenkomsten). De groep kan dan inventariseren of iedereen nog tevreden is. Is er een sleur ontstaan, dan kan het geen kwaad om eens een andere werkvorm te

kiezen. Tussentijds een evaluatie inplannen, brengt zulke zaken aan de oppervlakte.

### **Hoe ga je om met weerstand of ongemotiveerdheid in een groep?**

Deelname aan de bijeenkomst is een eigen keuze, dus in principe moet een groep dit zelf oplossen. Het helpt echter wel om de weerstanden of andere ongenoegens als begeleider direct te benoemen en tot onderwerp van gesprek te maken. Uiteindelijk draagt iedere deelnemer aan de groep verantwoording voor een goede voortgang. Een mogelijkheid is ook er een keer een externe begeleider bij te halen. Mensen dwingen lid van een groep te blijven werkt niet.

### **Wat doe je als niemand iets inbrengt heeft?**

Dit komt bij beginnende groepen nog wel eens voor. Het heeft dan vaak te maken met een onwennigheid t.a.v. het reflecteren en het zich durven uitspreken in groep. Ook kan het te maken hebben met relatieve onveiligheid en gebrek aan vertrouwen in een groep. Een start in kleinere groepjes kan helpen. Een grotere sturing van de begeleider is vereist, door bijv. zelf een onderwerp naar voor te schuiven. Ook de keuze van de juiste uitwisselmethodieken kan helpen.

## Valkuilen

### Een onevenwichtige groep

Sommige deelnemers geven veel meer dan ze ontvangen. Een nieuwe deelnemer verstoort de balans. De kunst (en de moeilijkheid) is om deze kwesties aan de orde te stellen binnen de groep. Het is nuttig hierover afspraken te maken (instappen veronderstelt actieve deelname, het give and take principe). Bij het begin kan worden vastgesteld dat impasses aan de kaak gesteld moeten worden. Persoonlijke inbreng van een deelnemer kan zo'n impasse doorbreken: "Ik merk dat ik niet meer genoeg leer tijdens bijeenkomsten." Hij stelt de kwestie daarmee aan de orde, zonder iemand te beschuldigen.

### Psychologiseren

Deelnemers luisteren vaak slecht naar verhalen van anderen. In plaats daarvan, zeker bij inbreng van een casus, gaan ze diepe psychologische oorzaken zoeken: "Het lijkt erop dat je een minderwaardigheidscomplex hebt. Wat laat je over je heen lopen." Het is echter niet aan de deelnemers om dit soort conclusies te trekken. Als het al zo is, moet de inbrenger zelf die ontdekking doen. Als je dit merkt, kan een heropfrissing en inoefening van gespreksvaardigheden aangewezen zijn.

### Over zichzelf beginnen

Diegene die een verhaal inbrengt staat centraal. Het is niet wenselijk om dingen te zeggen als: "Oh, dat herken ik, ik had laatst ook zo'n situatie. Het geval was dat ..." Anderzijds kan de inbrenger ook te veel aan het woord zijn. Het is de taak van de gespreksleider en de groep om dit te corrigeren. Hij moet de overige deelnemers stimuleren om door te vragen als de inbrenger niet voldoende duidelijk is. Hij moedigt de inbrenger aan om meer van zichzelf te laten zien – zonder in ellenlange monologen te verzanden.

### Veel nemen maar zelf weinig aanbieden

Het gebeurt wel eens dat mensen zelf weinig inbrengen maar eerder afwachtend in de groep zitten. Je kunt hieraan tegemoet komen via actieve werkvormen waar men bijna niet anders kan dan uit z'n pijp komen. Je kunt bijv. een stappenplan laten opmaken; tussentijdse opdrachten meegeven; in de bijeenkomst zelf aanspreken: 'ik heb jou nog niet gehoord'; ... In de fiches met methodieken vind je diverse concrete werkvormen.