

Coaching: Samen weten en kunnen we meer!

Anne Pals

1. Introductie

Stelling: "Als we meer gebruik maakten van elkaars' kwaliteiten zouden er minder knelpunten zijn in het jeugdwerk".

"Geloven doe je niet in je uppie": Zo klonk vroeger een thema bij een toerustingsavond in het kerkelijk jeugdwerk. Een variant daarop kan zijn "lichaam zijn, doe je niet in je uppie". "Hoofd-zijn doet Hij wel alleen".

Met deze kreten zijn we beland bij het lichaam uit Efeze 4.

Leidinggeven in het jeugdwerk doe je ook niet in je uppie

Belangrijk werk in de kerk en samenleving is jeugdwerk. Hier mogen vruchtbare aanzetten gegeven worden voor de ontplooiing van kinderen, tieners en jongeren. Om zich te kunnen ontplooien is het belangrijk dat vanuit een positief zelfbeeld zelfvertrouwen hebben om aan de slag te gaan. Kinderen en jongeren horen er helemaal bij en zijn ook leden van het lichaam.

Ook als leidinggevendenden kunnen we niet zonder elkaar. We kunnen van elkaar leren. We doen dit ook veelal, maar de vraag is hoe.

2. Leren is stilstaan bij leerervaringen en in actie komen

Er zijn al heel wat boeken gelezen of lezingen gehouden die er niet voor gezorgd hebben dat deze kennis doorsijpelde naar het handelen. Veel cognitieve kennis bleef steken en konden niet in de praktijk vruchtbaar gemaakt worden.

Om anders te leren handelen in een beroepspraktijk is ervaringsleren nodig waarbij kennis niet uitgesloten maar ingesloten is.

Een ezel stoot zich in het gemeen niet tweemaal aan dezelfde steen. Toch gebeurt dit wel omdat de leerervaring van de eerste keer stoten niet gevolgd werd door ander handelen. Er is dus meer nodig dan alleen een leerervaring.

Leren voltrekt zich meestal zo:

1. Een gebeurtenis
2. Stilstaan bij die gebeurtenis en bezien hoe het ging en hoe het eventueel anders kan
3. Nieuw plannetje maken om het de volgende keer anders te doen
4. Opnieuw met het geleerde experimenteren

Het gebeurd nogal eens dat fase 2 overgeslagen wordt waardoor de kwaliteit van het volgende experiment tegenvalt.

3. Collegiale intervisie als leermiddel om elkaar toe te rusten

Ik had tijdens de voorbereiding een stapel literatuur op mijn bureau liggen om voor dit verhaal te gebruiken. Ik heb het toch maar opzij gelegd. De vraag is of u van een theoretische beschouwing over intervisie veel opsteekt zonder dat er ervaringen bij zijn. Ik wil dan maar even verder gaan met mijn eigen ervaringen met intervisie.

Collegiale intervisie GPW-docenten: Ervaringen zijn verrassend. Docenten vanuit zoveel invalshoeken die elkaar lesgeven in het lesgeven. Samen worstelen in plaats van eenzaam in een lokaal.

Collegiale intervisie beginnende supervisors opleiding GPW: begin-ervaringen zijn zo heftig. Thema: Hoe geeft je studenten supervisie die zelf nog zo worstelen met geloofsvragen, zeker wanneer ze levend worden in confrontatie in de praktijk.

Ik begeleidde de intervisie, maar ik heb niet veel meer bijgedragen dan de beginnende supervisors. Samen wisten we veel.

Intervisie tijdens de terugkomdagen van de stage: Thematische intervisie waarbij begeleidende docent inhoudelijk kennis heeft, maar deze kennis weinig hoeft te gebruiken omdat de studenten elkaar ruim voldoende adviseren.

Kortom; Intervisie is een model waarbij deskundigheid van een professional die er boven uitsteekt niet nodig is.

Intervisie is een manier om met elkaar in gesprek te gaan waarbij van ieders kwaliteiten optimaal gebruik gemaakt wordt m.b.t. de onderlinge toerusting onder het motto: "Samen weten en kunnen we meer" .

Wat wel nodig is, is dat iemand de structuur bewaakt om het leereffect optimaal te laten zijn.

Wat is intervisie?

Voor mij is intervisie:

- Regelmatig overleg;
- tussen min of meer ervaren en (relatief) autonoom opererende beroepsbeoefenaren;
- uitgaande van persoonlijke leervragen;
- gericht op:
 - * het problematiseren, analyseren en verhelderen van het professioneel handelen,
 - * het optimaliseren van de kwaliteit van het persoonlijk beroepsmatig functioneren;
- op basis van:
 - * vrijwilligheid
 - * wederkerigheid
 - * veiligheid en vertrouwen;
- in principe volgens een bepaalde methodiek

De Incidentmethode :

Doelen:

- verdiepen in werkprobleem

- kunnen verplaatsen in een ander
- verschillende oplossingen formuleren
- deskundigheidsbevordering
- samenwerking en teamvorming

Werkwijze:

- gebeurtenis uit werksituatie gebruiken waar anderen zich in kunnen verplaatsen
- een van de deelnemers leidt en bewaakt structuur en tijd
- gebeurtenis kan verwijzen naar verleden (en mag dan qua afloop of handelingswijze niet worden verteld) of naar heden/toekomst

Fasering: 80-90 minuten

1. introductie en keuze incident (max 20 min) – wij starten vanuit een of meer leervragen
2. schets van gekozen probleemsituatie – 2 min
3. noteren van vragen om informatie – 5 min
4. informatieronde – 15 min
5. analyse van de situatie – 10 min
6. standpuntbepaling door de groep – 15 min
7. wat deed / doet de inbrenger van het incident (of leervraag) – 5 min
8. afsluitend gesprek / discussie – 10 min
9. evaluatie – 5 min