

Van consumeren naar participeren

Action Learning in de logopedie

Eelco de Geus en Durdana Putker

De gebruikte onderwijsmethoden in zowel het HBO- als het post-HBO onderwijs zijn de laatste jaren aan grote veranderingen onderhevig. Een groep logopedisten deed ervaring op met een nieuwe manier van nascholing, 'Action Learning', en doet daarover verslag.

In 2000 ontwikkelde de Vereniging Stottercentra Nederland (VSN) een leertraject voor logopedisten die zich verder wilden verdiepen in het vakgebied stotteren. Dit leertraject baseert zich op de principes van Action Learning; een procesgerichte vorm van onderwijs. In 2001 startte een eerste onderwijsgroep van zeven logopedisten die in totaal zes keer samenkwamen. In dit artikel worden de ervaringen beschreven met deze nieuwe vorm van onderwijs. Per bijeenkomst wordt kort weergegeven wat de essentie van het leren vormde en waar de valkuilen en moeilijkheden lagen. Uiteindelijk wordt aangegeven wat de eerste indrukken zijn over de bijdrage die Action Learning kan leveren aan het post-HBO onderwijs voor logopedisten en welke randvoorwaarden daarvoor nodig zijn.

Historie

Sinds 1996 verzorgt de Vereniging Stottercentra Nederland een

uitgebreid na- en bijscholingsprogramma rond stotteren, stottertherapie en therapeutische vaardigheden. Na een aantal jaren bleek dat veel logopedisten die al meerdere cursussen hadden gevolgd, behoefte hadden aan verdieping en uitbreiding van hun kennis en vaardigheden. Onder deze groep bevonden zich zowel logopedisten die zich in het algemeen verder wilden ontwikkelen, als logopedisten die zich doelgericht aan het specialiseren waren in stotteren. Binnen het bestaande aanbod van cursussen in Nederland en binnen de VSN was dat echter niet mogelijk. De cursussen zijn met name gericht op het overdragen van algemene kennis. Deze groep had met name behoefte aan leren over het therapeutisch proces en het opvullen van specifieke persoonlijke hiaten in kennis en vaardigheden. Het idee ontstond een vorm van onderwijs te ontwikkelen welke afgestemd is op deze zeer persoonlijke en procesgerichte leervragen. Ad Bertens en Eelco de Geus, beide docenten met veel ervaring in procesgerichte trainingen, ontwikkelden daarvoor het Stuttering Action Learning Program (SALP). In 2001 werd dit programma voor de eerste keer uitgevoerd en getest met een groep van zeven logopedisten. Deze groep werd door twee procesbegeleiders begeleid en gesuperviseerd door Eelco de Geus.

Action Learning

In het huidige onderwijs bestaat globaal gesproken een onderscheid tussen modulair onderwijs en probleemgestuurd onderwijs (PGO). Deze beide onderwijsvormen zijn de basis van het HBO onderwijs in Nederland. Het probleemgestuurd onderwijs doet een beroep op de eigen actie van de student in het ver-

werven van de benodigde kennis en vaardigheden.

Action Learning is een uitbreiding van het probleemgestuurd onderwijs, en wordt toegepast binnen organisaties en groepen van werkende mensen. Het is gebaseerd op de gedachte dat professionals, die al over zeer veel kennis en ervaring beschikken, vanuit eigen acties hun persoonlijk leerproces vorm geven. Ze vormen een leergroep, inventariseren ieders persoonlijke leervragen, concretiseren hun doelstellingen als groep en creëren zelf de structuur waarbinnen ze hun leervragen beantwoord kunnen krijgen.

Binnen de groep worden studiegroepen rond specifieke thema's georganiseerd. De groep nodigt zelf haar docenten uit, er kan live supervisie plaatsvinden, men kan inhoudelijke thema's met elkaar bestuderen en onderling uitwisselen, projecten uitvoeren; al naar gelang de specifieke en unieke leerwensen van de deelnemers in deze groep. Een zwaartepunt daarin is het groepsproces, dat gestructureerd wordt door de procesbegeleiders. De deelnemers moeten zich ontwikkelen van meer afwachtende en consumerende studenten naar een actief samenwerkende groep. Een groep die om kan gaan met de verschillen binnen de groep, om kan gaan met verschillende wensen, persoonlijkheden en emoties, en van daaruit komt tot een eigen unieke en rijke weg van leren.

In dit proces komen vele moeilijkheden naar voren, die men met elkaar moet overwinnen. De belangrijkste is de nieuwe uitgangspositie, waarin leren niet meer iets is dat van buitenaf wordt aangeboden en opgenomen, maar van binnenuit actief vormgegeven wordt.

Waarom Action Learning in de logopedie?

De keuze voor deze vorm van onderwijs wordt gevoed door het besef dat we binnen de logopedie nog zo veel kennis kunnen vergaren en overdragen, maar dat het therapeutisch proces iets is dat iedere logopedist zelf moet leren kennen en waar hij/zij zelf in moet groeien. Onderwijs daarin is moeilijk vorm te geven, daar de moeilijkheden en daarmee de leervragen voortkomen uit de directe praktijk, die in onderwijssituaties slechts tot op bepaalde hoogte en in bepaalde mate gesimuleerd kunnen worden. Het procesgerichte karakter van Action Learning brengt echter op spiegelende wijze juist deze procesmatige kant van het werken als therapeut naar boven. In de groep moet de deelnemer om leren gaan met het formuleren van doelstellingen, omgaan met eigen emoties, met verschillende persoonlijkheden in de groep, moet zichzelf durven presenteren, om leren gaan met kritiek, pro-actief zijn, enzovoort. Al die persoonlijke aspecten die men in het werk als therapeut met cliënten dagelijks tegenkomt. Daardoor is een leergroep binnen Action Learning een spiegel voor de ontwikkeling van de logopedist als therapeut en collega en geeft juist daarin de verdieping die in andere onderwijsvormen beperkter mogelijk zijn.

Eerste ervaringen

Om Action Learning uit te proberen en verder te kunnen ont-

wikkelen, werd gestart met een groep die gedurende ongeveer een schooljaar bij elkaar kwam. Deze eerste leergroep van zeven logopedisten kwam zes dagen bijeen met een gemiddelde tussentijd van zes weken onder begeleiding van een of twee procesbegeleiders. Doelstelling was het Action Learning proces te leren kennen en gebruiken voor de beantwoording van specifieke persoonlijke leervragen. De logopedisten die hieraan deelnamen werkten allen al langere tijd als logopedist en de meeste hadden al meerdere cursussen op het gebied van stotteren gevolgd.

De eerste dag stond in het teken van kennismaken, zowel met elkaar als met deze manier van werken, die bij uitstek procesgericht is. Daarnaast werd geïnventariseerd welke leervragen ieder had en welke vormen men als groep zou kunnen zoeken om deze beantwoord te krijgen. Voor deze groep therapeuten bleken vele vragen te liggen op het gebied van counseling; het omgaan en werken met weerstand bij verschillende typen cliënten. Daarom koos men er als groep voor om voor de tweede dag een gastdocent uit te nodigen, die specifiek op dit thema in kon gaan. Hier openbaarde zich direct de eerste valkuil binnen het Action learning proces. Door te kiezen voor een gastdocent, die door de procesbegeleiders werd ingehuurd, werd **de tweede dag** op ouderwetse manier in een schoolse situatie doorgebracht en ging de eigenlijke processtijd van de groep verloren. Hoe nuttig ook, hier werd duidelijk dat Action Learning echt iets anders is dan regulier onderwijs, en zowel procesbegeleiders als deelnemers stapten logischerwijs in deze valkuil.

Deze tendens ging door tot en met **de derde dag**. Op deze dag werd een gastdocent uitgenodigd met ervaring met sensorische integratie. Sensorische integratie is een nieuwe aanvullende stroming in de stottertherapie en alle deelnemers wilden hier meer over weten. Er waren bijzonder veel vragen en de docent besloot een werkvorm te kiezen waarin al deze vragen kort aan de orde kwamen. Een zeer leerzame dag, die echter ook het stramien van het consumerend leren volgde en bevestigde. Het gevolg was interessant. Hoewel de docent voortreffelijk werk had gedaan, waren de studenten ontevreden, want 'kennis vergaren konden ze tenslotte in cursussen of uit boeken ook.' De kostbare tijd die ze bij elkaar waren wilden ze juist gebruiken voor iets anders, maar zowel procesbegeleiders als studenten merkten dat ze terug bleven vallen in het oude stramien. Een zelflerend, zelfsturend en zelfregulerend systeem ontbrak nog.

Daarop werd supervisie aangevraagd door de groep en de procesbegeleiders. De supervisor gebruikte op **de vierde dag** de ervaringen van de eerste drie dagen als uitgangspunt voor het groepsproces. De ervaringen met het terugvallen in consumerend leren en de frustratie die daarbij hoort, werden teruggekoppeld naar de dagelijkse praktijk van stottertherapie. Wat in de groep gebeurt is een weerspiegeling van de problematiek waarmee de deelnemers in de praktijk kampen en waar eigen-

lijk hun belangrijkste leervragen liggen. Cliënten helpen van een consumerende houding te komen tot een actieve en zelfgestuurde gedragsverandering is tenslotte een van de kerntaken van de logopedist en de stottertherapeut en tegelijkertijd een belangrijk struikelblok in veel therapieën. Deze aanname maakt het groepsproces tot bron van leren van de groep.

Duidelijk werd dat uiterst terughoudende en tegelijkertijd krachtige procesbegeleiding nodig is om de deelnemers zelf actief hun eigen leren vorm te leren geven. Gedurende deze vierde dag werd onder meer een intervisiestructuur gebruikt, aan de hand waarvan de groep haar nieuwe leervragen kon formuleren en de geschikte werkvormen kon zoeken. Essentieel was de ontdekking, dat men in Action Learning alles kan doen wat men wil, zolang het zelfgestuurd en zelfgeruleerd is en het accent wordt gelegd op het onderlinge proces in de groep.

Een voorbeeld van een procesbegeleiding binnen Action Learning kan er zo uitzien:

P(rocesbegeleider): 'Wat zijn leervragen die nu naar voren komen (naar aanleiding van een intervisieronde).'

D(eelnemers): 'We hebben meer kennis nodig over sensorische integratie.'

P: 'Wat bedoelen jullie daar precies mee?'

D: 'Dat we met name willen weten welke kinderen wel en welke niet doorgestuurd zouden moeten worden naar een SI therapeut.'

P: 'Op welke manier kunnen jullie als groep ervoor zorgen dat die vraag beantwoord wordt?'

D: (twee van hen) 'Wij kunnen een SI therapeut vragen om ons een screeningsonderzoek te leren, en dat vervolgens overdragen aan de groep.'

P: 'Hoe en wanneer vindt die overdracht dan precies plaats?'

D: Besluiten de volgende bijeenkomst een uur uit te trekken voor de overdracht van deze kennis.

Hier ziet men de overeenkomst tussen Action Learning en probleemgestuurd onderwijs, zoals dat binnen het HBO gehanteerd wordt. Het grote onderscheid ligt echter in de aansturing; in het PGO worden de thema's aangedragen, in Action Learning bepalen de deelnemers geheel zelf de thema's die aan de orde komen.

Na de vierde dag bleek het voor deze groep goed om te werken vanuit intervisierondes, waarin het genereren van leervragen en het direct plannen van het vervolg van deze leervraag aan de orde komt. Wie heeft een voorstel, wie heeft een idee, wie voelt zich aangesproken dit op te pakken, wordt het teruggekoppeld naar de groep en zo ja op welke manier? Belangrijke peilers in de procesbegeleiding bleken het stimuleren van de openheid,

het scheppen van ruimte voor het direct uiten van gedachten en gevoelens door de deelnemers, alsmede het bewaken van de balans tussen geven en nemen. Dit laatste betekent dat elke deelnemer ervoor zorgt dat als je geeft aan de groep, je ook zorgt dat je voldoende van de groep terugkrijgt en als je neemt, je ook weer teruggeeft.

Dag vijf en zes waren intensieve en inspirerende dagen, waarin geoogst kon worden wat daarvoor vooral op procesmatig vlak geleerd was. Er werden presentaties gehouden, ontwerpen voor nieuwe therapievormen werden gedeeld en uitgewerkt met de groep, p.r.-materiaal werd gemaakt en informatie uit literatuurstudie werd uitgewisseld.

Uit deze twee dagen bleek hoeveel energie er in een groep ontstaat, als men kan omschakelen van consumerend naar zelfsturend leren.

Evaluatie door de deelnemers

Na afloop van deze zes dagen vulden de deelnemers een uitgebreide enquête in, waarin hen gevraagd werd naar beoordeling van de verschillende dagen, in hoeverre hun doelstellingen bereikt waren, beoordeling van de kwaliteit van het leren en beoordeling van de organisatie en de begeleiding. Alle enquêtes werden positief beantwoord en gemiddeld op de verschillende punten boven de acht gewaardeerd op een 10-punts schaal. Het doorgemaakte proces kwam daarin duidelijk naar voren. De scores voor kwaliteit van procesgericht leren en hoeveel de dag voor de deelnemer had opgeleverd, werd na de omslag op de vierde dag gemiddeld drie punten hoger beoordeeld.

Als kritische kanttekeningen werd aangegeven dat de structuur van Action Learning pas vrij laat helder werd, dat er eigenlijk een vaste procesbegeleider zou moeten zijn die bij alle dagen aanwezig is, dat er soms onvoldoende houvast was en dat er een te grote hoeveelheid onderwerpen naar voren dreigde te komen.

Als winst beschreven de deelnemers een groter gevoel van activiteit, van eigen verantwoordelijkheid voor veranderingsprocessen. Ze zien de parallel met het werken in de praktijk. Door zelf dit omslagproces van consumerend naar zelfsturend leren te hebben doorgemaakt, ontstaat de bewustwording van het proces dat ook cliënten gedurende hun therapie moeten gaan. Vijf van de zeven deelnemers geven aan minstens nog een jaar door te willen gaan met het Stuttering Action Learning Program. De andere twee geven aan door deze SALP-dagen voldoende impuls te hebben gekregen om zelfstandig verder te leren.

Evaluatie door de begeleiders

De begeleiders hebben zelf, tegelijk met de groep, het proces door moeten maken van ouderwets doceren naar terughoudend proces begeleiden. Voor de omslag hierin, na de derde dag, werd het begeleiden van de groep als vermoeiend ervaren, daarna als enerverend.

Het resultaat werd door de begeleiders ook voor henzelf als positief beoordeeld. Door de actieve deelname van de groep ontstaat een manier van samenwerken zoals (waarschijnlijk) iedere therapeut graag ervaart. Het geeft een versnelling in het leerproces van de deelnemers zoals een actief meewerkende houding ook een versnelling in het therapieproces van een cliënt teweegbrengt.

Ook als begeleider leer je hoe jouw eigen handelen en reageren bepalend is voor het proces en hoe moeilijk 'veranderen' is. De onveiligheid die een nieuwe manier van werken aanvankelijk met zich meebrengt is een ervaring die niet alleen voor de deelnemers, maar ook voor de begeleiders een duidelijke parallel naar de therapie en de ervaringen van de cliënt weerspiegelt.

Conclusies

Het Stuttering Action Learning Program heeft voor de deelnemers en de begeleiders van de eerste groep een duidelijk nieuwe leerervaring opgeleverd. De meerwaarde ligt vooral in het daadwerkelijk doormaken van de verandering in leerhouding en het werkelijk participeren in de eigen scholing.

Summary

In the Netherlands education is going through fundamental changes. Whereas it used to be distribution of knowledge by a teacher and consuming knowledge by the students, it now changes into active participation and cooperation between teachers and students. A group of speech pathologists worked together for six days over a time-span of ten months in which they experienced the difficulty in changing to new behaviour and the gain which the action learning way of education provides. The parallel between education and therapy processes is strained.

Keywords

Education, action learning, therapy process.

Auteurs

Eelco de Geus werkt als docent en trainer in zowel het post-HBO onderwijs als in het zakenleven. Hij is counsellor, NLP trainer en stottertherapeut.

Durdana Putker werkt als logopedist-stottertherapeut in Stottercentrum Zwolle en is als docent werkzaam in het post-HBO onderwijs.

Correspondentie

Durdana. Putker@planet.nl



Gebruikte literatuur bij de ontwikkeling van SALP

- Boszormenyi- Nagy, I. (1994) *Tussen geven en nemen*. De Toorts, Haarlem
- Casey, D.(1993). *Managing Learning in Organizations*.
- Cornelis, A. (1999) *De vertraagde tijd*. Essence.
- Covey, (1995) *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Contact, Amsterdam.
- Gozdz, K. (1995). *Communitybuilding in Business*. New Leaderspress
- Enderby, J.E., D.R. Phelan (1994). Action Learning as the foundation for cultural change. *The quality Magazine*, February 1994
- Hendriksen, J. (1990) *Intervisie bij werkproblemen*. Nelissen, Baarn
- Lakenveld, A. van , Tijmes, I. (2002) *Visies op supervisie*. Nelissen, Soest
- Mumford, A. (1997). *Action Learning at work*. Aldershot: Gower, Hampshire, England
- Ofman, D., (1992) *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Servire
- Ofman, D., (2001) *Kernachtig management van binnen uit*. Scriptum, Schiedam
- Pedler, M. (1997). *Action Learning in Practice*, Gower Publishing, Hampshire, England