

Opbouw ontwikkeltraject

Het traject wordt gehouden in de periode januari tot en mei 2015 en bestaat uit 7 cursusdagen, een stage (van ten minste 2 dagdelen) en tweemaal een coaching on the job.

Voorafgaand aan het traject vindt een intakegesprek plaats die zijn gepland op 2 en 9 januari. Voor de intake wordt verwacht dat je van bovenstaande achtergrondinformatie kennis hebt genomen. Je wordt tevens verzocht aan de hand van concrete situaties kort aan te geven wat jou heeft geraakt in de bovengenoemde informatie, in wat je al ervaren hebt van de werkwijze en tenslotte wat jij verder wilt ontwikkelen. Voor het intakegesprek stuur je dat op.

De eerste vijf cursusdagen wordt gezamenlijk geoefend en wordt er op de achtergronden ingegaan. Dit deel vindt plaats op de vrijdagen 16 en 30 januari, 13 en 27 februari en 13 maart van 9.00 – 16.00 uur. Gedurende twee dagdelen zal met paarden worden gewerkt. In deze periode wordt er stage gelopen.

Elke deelnemer wordt in maart, april twee keer on the job gecoacht.

Tijdens de laatste twee cursusdagen, te weten op de vrijdagen 8 en 22 mei, wordt de opgedane ervaring verder verdiept en afgesloten wordt met een evaluatie van de eigen vaardigheden.

Begeleiding

Het traject wordt o.a. verzorgd door: Albert de Vries, Anne Machiel, Erna Trouw en Thijs Schiphorst.

Kosten en aanmelding

De kosten voor dit traject bedragen € 2.500,- excl. BTW, (incl. € 3.025,-) voorafgaand aan het traject te voldoen. Annulering is mogelijk tot 3 weken vóór aanvang. Daarna kan bij ontstentenis een vervangend iemand deelnemen.

Voor aanmelding kunt u een formulier per mail opvragen.

I: www.academievoorervarendleren.nl
E: info@academievoorervarendleren.nl
Bosboomstraat 27, 6813 KB Arnhem
T: 026-351 4098, M: 06-5142 6548
Rabobank: NL07RABO0 140513450
KvK: 57631956, BTW NL.8526.66.408.B01



Coachen op de vergaderwerkplaats

Een ontwikkeltraject

Verzorgen van een initiatiefrijke vergadercultuur

Er is geen activiteit in de organisatie die zo verschillend beoordeeld wordt als 'vergaderen'. Voor de één is het een geliefkoosde bezigheid, voor de ander een crime. Als storend wordt vaak ervaren dat veel, met moeite gemaakte afspraken, later niet nagekomen blijken te worden. Of er komen onderwerpen aan de orde, die slechts voor een enkeling interessant zijn. Er worden alleen mededelingen gedaan of informatie opgehaald. Er wordt niet 'met' elkaar gesproken. Er wordt vooral 'over' onderwerpen gesproken, veilig en weinig inspirerend.

De vergadering kan ook worden ingericht als 'werkplaats' voor ervaren leren. Vergaderen wordt dan interessant, spannend, verrassend. Je brengt je eigen vraagpunten in, vanuit je directe betrokkenheid. Je deelt wat jou bezighoudt met je collega's. Je collega betreft jou bij zijn vraagpunten. Het vergaderen werkt gemeenschapsvormend en versterkt de initiatiefkracht van alle deelnemers.

Speciaal voor (interne) begeleiders, coaches en leidinggevendenden hebben we een traject ontwikkeld voor het opzetten, begeleiden en voorzitten van (vergader) werkplaatsen voor ervaren leren.

Elementen die aan bod komen zijn:

Opstellen van een agenda voor de werkplaats

Met behulp van een werkblad de agenda opstellen en structureren

Typeren / onderscheiden agendapunten

Het onderscheid van agendapunten naar individuele initiatieven, waarbij de anderen gevraagd wordt mee te kijken en te adviseren, naar agendapunten waarover een gezamenlijk besluit noodzakelijk is en naar punten waarbij het over afstemming gaat

Binnen de tijd blijven

Hoe plan je de tijd per agendapunt goed in en hoe bewaak je de tijd tijdens de werkplaats?

Bespreekpunten concretiseren in situatiebeschrijvingen.

Agendapunten worden ingebracht aan de hand van concrete praktijkervaringen, met behulp van situatiebeschrijvingen

Het verwoorden van de handelingsimpuls

Een basiselement bij ervaren leren is het inleven in de cliënt, patiënt, bewoner of leerling. Deze kunnen een gedrag, een handicap of ziekte ten toon spreiden, die storend werkt, irriteert en niet wordt begrepen. In dat gedrag zit echter wel een wilsinzet, een handelingsimpuls. Het (h)erkennen en aansluiten bij die wilsinzet is de uitdaging. Dat vraagt een zich kunnen inleven in de ander en creatief JA kunnen zeggen. Met behulp van de drie methodieken, te weten ontwerpend verkennen, inlevend waarnemen en reflecterend benoemen, kan je je inleven en de wilsinzet en de positieve kracht van de ander gaan zien en exacte fantasie ontwikkelen om daarbij aan te sluiten.

Het schrijven van zorg- en handelingsplannen

Een inspirerend zorgplan vertrekt vanuit de potentie, die bij de cliënt gezien wordt. Het werken met en aansluiten op die potentie wordt tegelijkertijd gerelateerd aan iemands problematiek.

Vanuit ervaren leren zijn doelen in een zorgplan altijd in verbinding met de concrete omgeving. De begeleider maakt deel uit van die omgeving, dus ook

zijn handelen. Met de Goal Attainment Scaling (GAS-) methodiek worden verschillende situaties voor-gedacht, waardoor het makkelijker wordt om in de toekomstige situatie intuïtief te kunnen handelen.

Het adviseren vanuit ervaring

De deelnemers aan de werkplaats wordt gevraagd 'mee te kijken' en te adviseren naar de problematische situatie, die een collega inbrengt. Deze adviezen zijn vruchtbaar als ze gebaseerd zijn op eigen ervaringen en geschetst worden vanuit een concrete context.

Onderzoeken met respect voor de ervaring.

Het begeleiden van een vergaderwerkplaats impliceert tevens het begeleiden van de individuele ontwikkel- en onderzoekstrajecten. Zowel wat betreft de ontwikkeling van de algemene methodiek van ervaren leren als van de vakmethodiek. Als begeleider / coach / leidinggevende draag je er ook zorg dat de uitkomsten van het onderzoek gedeeld wordt met collega's en andere geïnteresseerden. Een uitdaging bij onderzoek op basis van ervaren leren is om begrippen op basis van die concrete ervaring te vormen en niet de ervaring geweld aan te doen door die in reeds bestaande begrippen te persen.

Achtergrond informatie

Voor een nadere oriëntatie verwijzen we naar onderstaande recente publicaties (zie de website www.academievoorervarendleren.nl):

Vries, A. de (red.), Wendy Kattenpoel, Anne Machiel & Marjan Rensink (2014): *Naar zelf denkende en zelfstandig handelende leerlingen én leerkrachten*. De Noorderkroon, Enschede / Academie voor Ervarend Leren, Arnhem. (te downloaden)

Derksen, K. & A. de Vries (2014): *Leidinggeven is werken met wat zich aandient*. O&O, tijdschrift voor HRD, jrg 27, nr. 3, blz. 8-13. (te downloaden)

Vries, A. de & Th. Schiphorst (2013): *GOH! Onbegrepen gedrag, bron van creativiteit*. Academie voor Ervarend Leren, Arnhem.

Vries, A. de (2013): *Versterken individuele besluitvaardigheid op de werkvloer*. OlmenEs, Appelscha. / Academie voor Ervarend Leren, Arnhem. (te downloaden)