

Note: Fokje Walma

Hieronder een gedeelte uit een handelingsonderzoek, waarin men onderzocht op welke manier kunnen veranderingen in het primaire proces daadwerkelijk worden doorgevoerd.

Delen van

Methodiek ontwikkelen voor praktijk en opleiding

Verslag van het project Fondsvorming Leefsituatiewerk

Frans Gieles & Jeanette Visser

Raad voor het Hoger Beroepsonderwijs, Postbus 123,
2501 CC 's-Gravenhage, 1988

&

Stichting Samenwerking Jeugdhulpverlening Utrecht,
Postbus 11008, 3505 BA Utrecht

Inhoud van het hier weergegeven gedeelte

Verslag van een handelingsonderzoek waarin door leefsituatiewerkers, docenten inrichtingswerk en onderzoekers methodiek voor het werk en voor de beroepsopleiding is ontwikkeld. Het proces van methodiekontwikkeling wordt beschreven en toegelicht met een deel van de inhoudelijke resultaten. De hier toegepaste en aanbevolen methode bleek bruikbaar voor methodiekontwikkeling, voor teambegeleiding en voor beroepsopleiding. De methode houdt in dat het verhaal over het handelen in de praktijk systematisch wordt verteld, geanalyseerd en kritisch wordt besproken in een cyclisch proces waarin methodiek ontwikkeld wordt.

Inhoud van het hier weergegeven gedeelte

§ 3. Overwegingen

a. Proces en product: moet het wiel steeds opnieuw uitgevonden worden?

De belangrijkste kwestie is die van *het uitvinden van het wiel*, zoals het in dit verslag steeds is genoemd. De vraag was: moet nu elk team steeds weer opnieuw zijn eigen methode (wiel)

uitvinden? Kan dat niet in één keer gebeuren? De Begeleidingscommissie voor Opleidingen voor het Inrichtingswerk formuleerde de vraag als: kan er een fonds van kennis worden gevormd waaruit groepsleiders en docenten kunnen putten?

Er is al gesteld: ja, dat kan. Teams kunnen hun eigen methodiek uitvinden en een fonds van kennis kan gevormd worden. Maar het probleem zit 'm in het putten uit dat fonds, ofwel in de overdraagbaarheid van die kennis. In dit project bleek de opgedane kennis moeilijk overdraagbaar te zijn naar collega's binnen en buiten het eigen team. Deelnemers in beide regio's hebben dit ervaren.

Voorlopig moeten we dan in ieder geval constateren dat het concept 'ontwikkel kennis en draag die over' niet zo simpel werkt. We moeten terug naar de vraagstelling, en met name naar het *type* kennis waar vraag naar is: weten te handelen.

Als je letterlijk kijkt naar de omschrijving van 'handelen', dan gebeurt handelen door *personen* die *kiezen* wat ze doen. Hierop doorredenerend lijkt de conclusie: 'dan is weten te handelen een *type* kennis die gebonden is aan personen' gerechtvaardigd.

Wat overgedragen kan worden is een arsenaal (fonds) aan mogelijk zinvolle interpretaties, doelen, werkwijzen enzovoorts. Wat niet overgedragen kan worden is *het kiezen uit dat arsenaal* door de persoon in de (werk)situatie. Dat zal die persoon, respectievelijk dat team, zelf moeten doen en zelf moeten verantwoorden.

Het kennisproduct van handelingsonderzoek is dan nooit "DE methodiek" die je alleen maar hoeft over te dragen, maar altijd en niet meer dan een arsenaal (fonds) van *mogelijke* methodisch bruikbare handelwijzen. Zo'n arsenaal is misschien over te dragen, maar het putten uit dat arsenaal, het kiezen van de mogelijk meest juiste handelwijze kan vermoedelijk niet worden overgedragen; dat zal de persoon zelf moeten doen. En óm dat zelf te kunnen doen, *moet deze eerst een proces doorlopen*, een vergelijkbaar proces als plaatsvond bij het uitvinden van de in het arsenaal of fonds verzamelde handelingsmogelijkheden.

Korter gezegd: we vermoeden dat je dit *product* niet kunt pakken zonder *zelf* een *proces* te hebben doorlopen. Dan pas worden de zaken "eigen gemaakt"