

Action Learning Case Studies

Een kernactiviteit van het Centrum voor Civic Driven Change is verkennend actieonderzoek naar hoe sociale veranderingsprocessen die worden geïnitieerd en gedreven door mensen zelf, kunnen bijdragen aan een betere en eerlijke wereld. Startpunt van Civic Driven Change is dat mensen als samenwerkingspartners en initiatiefnemers gezien worden in het streven naar een sociale en prettige samenleving. De uitdaging is niet om programma's en projecten te ontwikkelen en mensen te mobiliseren daarin te participeren, maar om manieren te vinden om mensen te assisteren bij het bereiken van hun eigen verandering. Mensen zijn deskundig en weten wat er nodig is om hun leefomgeving beter te maken.

Een van de methoden die we daarvoor gebruiken zijn zogenoemde 'Action Learning Case Studies' (ALCS).

1. Methodiek

De methode van 'Action Learning Case Studies' (ALCS) is gebaseerd op de methodiek van 'action learning'. In deze methode, waarvan Reg Revans een belangrijke grondlegger is, geldt het principe 'geen leren zonder actie; geen actie zonder leren'¹. Methodisch uitgangspunt is de leerproces waarbij aandacht wordt besteed aan handelen, reflectie, leren en het toepassen van de leerervaringen bij het plannen van vervolgvacatiteiten op individueel niveau en op het niveau van de organisatie. Het gaat er daarbij om deze vier aspecten zoveel mogelijk met elkaar te verbinden.

In een ALCS staan de ervaringen en de kennis van de deelnemers centraal. Deelnemers zijn betrokken bij de verzameling van onderzoeksgegevens over zichzelf en gebruiken de gegevens voor analyse en reflectie om de leerervaringen vervolgens in te zetten bij toekomstige actie.

De kern van een ALCS is een workshop van één dag. De methode die gebruikt wordt tijdens deze dag is 'verhalen vertellen'. Voorafgaand aan en na afloop van de workshop kunnen er aanvullende interviews en/of focusgroep discussies gehouden worden en kan een analyse van documentatie plaatsvinden. Na afloop van de activiteiten wordt een rapport geschreven.

2. De workshop

a. *Het verhaal*

Het centrale element tijdens de workshop is 'het verhaal' over het veranderingsproces dat door de groep geïnitieerd of begeleid is. Het verhaal kan gaan over een succesvolle of minder succesvolle interventie of activiteit van de groep.

In principe is er niet één persoon het meest geschikt om het verhaal te vertellen, omdat het verhaal 'herschreven' wordt met behulp van de luisteraars. Iedereen helpt met het aanvullen en reconstrueren van het verhaal nadat het verteld is. Omdat dit een oefening is die gebaseerd is op ervaringen zal de verteller bij voorkeur iemand zijn die nauw betrokken is geweest bij het verhaal. Het verhaal komt uit het hart en wordt verteld op een feitelijke manier. Analyse

¹ Zie verder Revans, R., 1982 e.v.

en interpretatie vinden pas in een later stadium plaats. De verteller hoeft zich niet in detail voor te bereiden: laat het verhaal zichzelf vertellen.

b. Deelnemers

De deelnemers aan de workshop zijn mensen die een directe betrokkenheid hebben bij het verhaal vanuit verschillende invalshoeken. De deelnemers luisteren naar het verhaal en worden vervolgens uitgenodigd om andere gezichtspunten aan het verhaal toe te voegen. Daarna zal de groep gezamenlijk het verhaal analyseren. Het selecteren en uitnodigen van deelnemers zal gezamenlijk met de groep/organisatie gedaan worden.

De grootte van de groep is afhankelijk van het project/de organisatie. Maar om iedereen ook werkelijk actief te kunnen laten meedoen is het wenselijk dat de groep niet groter is dan ongeveer 20 personen.

Context-medewerkers begeleiden het proces samen met medewerkers van de betreffende organisatie.

3. Meer informatie

Als u nog vragen heeft of graag verdere toelichting wilt, kunt u contact opnemen met Marieke Sterenborg per e-mail mst@developmenttraining.org of per telefoon 030-27 37 500.