

REPÈRE S

ONDERSTEUNINGSDIENST
OPLEIDING
REPÈRES

Behoeften, analyses en

VOORUITZICHTEN

ONDERSTEUNINGSDIENST OPLEIDING

In het kader van het nieuwe decreet Gezondheidspromotie dat de Franse Gemeenschapscommissie lanceerde in het Brussels Gewest, werd Repères aangeduid als ONDERSTEUNINGSDIENST inzake algemene OPLEIDINGEN en bijscholing.

Repères zal de actoren en de belangrijkste diensten voor Gezondheidspromotie ondersteunen en begeleiden via een methodologische en/of wetenschappelijke ondersteuning en een opleidingsprogramma.

Als ondersteuningsdienst opleiding wil Repères de complementariteit, synergie en coherentie van het opleidingsaanbod in het domein van Gezondheidspromotie bevorderen.

INHOUDSTAFEL

*	4	INLEIDING
*	6	METHODOLOGISCHE AANPAK
*	9	EFFECT VAN DE ONTMOETINGEN
*	10	ANALYSE EN VRAGEN
*	17	CONCLUSIE VAN DE ANALYSE
*	18	CONCLUSIE EN VOORUITZICHTEN

Voorwoord

Zowel in haar opleidingsaanbod als in haar geschreven documenten legt vzw Repères de focus op genderinclusie. Daarom wilden we deze nota zo inclusief mogelijk maken. We hopen dat we daarin geslaagd zijn en wensen u veel leesplezier.

REPÈRES

Vzw Repères is sinds 1998 actief op het vlak van opleidingen in het domein van Gezondheidspromotie. De vzw is erkend door de Franse Gemeenschap en door AVIQ.

Ons aanbod bestaat uit basisopleidingen, vormingsworkshops rond praktijkuitwisseling, interventies op aanvraag en supervisies.

Onze opleidingen zijn bestemd voor al wie professioneel actief is op het vlak van welzijn, gezondheid, cultuur, huisvesting, armoede, enz., zowel in de eerste als in de tweede lijn.

Als ondersteuningsdienst opleiding voeren wij prospectie in de sector om de contouren van deze nieuwe dimensie te bepalen.

Daarover handelt deze nota die wij heel graag willen delen met de lezers.

Wij danken van harte alle personen en instellingen die bereid waren om onze vragen te beantwoorden. Dankzij hun antwoorden en weer nieuwe vragen die zij opriepen, konden wij onze analyses verfijnen. Het resultaat van al die ontmoetingen hebben wij vevat in deze nota waartoe zij een belangrijke bijdrage hebben geleverd.

INLEIDING

OVER DE ONTMOETINGEN

In de context van onze nieuwe taak als ondersteuningsdienst opleiding leek het ons belangrijk om op prospectie te gaan in de sector. Dat is onze filosofie en sluit aan bij onze waarden.

Geheel in lijn met de filosofie van Gezondheids promotie ziet de vzw Repères participatie als een wezenlijk onderdeel van haar aanpak. Van bij het begin wilden wij dat principe ook volgen bij de opmaak van deze nota.

Omdat de ondersteuningsdienst opleiding zich richt tot verschillende actoren van de sector, was het belangrijk om hen erbij te betrekken. Zo konden we heel wat actoren ontmoeten, sommige zelfs meer dan eens. Wat die ontmoetingen precies hebben opgeleverd, leest u in dit document. Ten eerste hebben we onze eigen opvattingen en ideeën over de opleidingen in het domein van de Gezondheids promotie onder de loep genomen. Ook daarover zullen we het in deze nota hebben.

Toen we van start gingen met de ontmoetingen, was het onze bedoeling om de contouren van onze nieuwe ondersteuningsfunctie te verduidelijken.

Daarbij leek het ons belangrijk om te peilen naar de verwachtingen en behoeften van de actoren en op die manier na te gaan wat de uitdagingen zijn inzake opleidingen in het domein van Gezondheids promotie.

In het eerste deel van deze nota zullen we onze methodologische aanpak nader omschrijven. Van bij het begin steunt die aanpak op een hypothese en op ideeën. Die zijn in de loop van onze ontmoetingen en de analyses die we ervan maakten, geëvolueerd.

De ontmoetingen hadden effect bij Repères, maar ook bij de meeste actoren die meermaals opmerkten dat onze vragen iets teweegbrachten in hun eigen institutionele realiteit.

Heel wat kwesties kwamen naar voor tijdens de ontmoetingen zelf en we kijken uit naar nog vele nieuwe en boeiende contacten op de weg

die we zijn ingeslagen.

Zoals we zullen zien, stond de verscheidenheid in de praktijken die aansluiten bij het opleidingsdomein (workshops rond praktijkuitwisseling, supervisies, intervisies, ...) centraal. Die verscheidenheid zal het voorwerp uitmaken van onze analyses.

Dankzij al die ontmoetingen en vooral de analyse die eruit voortvloeide, konden we de grote uitdagingen identificeren, maar ook de vooruitzichten voor de toekomst.

We hopen dat de lezer onze aanpak met evenveel plezier zal ontdekken als wij eraan hebben beleefd.

METHODOLOGISCH E AANPAK

VAN IDEE TOT VOORUITZICHTEN

REPERES WIL EEN
ANALYSE MAKEN OM DE
FUNCTIE VAN
ONDERSTEUNINGSDIENST
OPLEIDING TE ORIËNTEREN
VOLGENS ONS EIGEN
PROJECT, VOLGENS DE
PRIORITEITEN VAN HET
PLAN EN VOLGENS HET
DECREET VAN DE COCOF.

Daarvoor gingen we vooral praten met de aanbieders van opleidingen.

Stap 1: Identificatie van de aanbieders van opleidingen in het domein van Gezondheids promotie en van zij die deze opleidingen willen ontwikkelen.

We hebben de instellingen geselecteerd op basis van onze kennis van de sector van de Gezondheids promotie en van verwante sectoren. Bij gebrek aan een totaalbeeld van de activiteiten van de sector, zijn er waarschijnlijk nog teams die we niet hebben ontmoet, hoewel ook zij opleidingen in dit domein ontwikkelen of dat zouden kunnen doen.

Stap 2: Ontmoetingen met deze instellingen.

Tijdens deze ontmoetingen konden we:

hen onze ideeën en beginhypothesen voorleggen,

onze kennis van de aanbieders van opleidingen en van hun aanbod verbeteren,

de vragen identificeren die hun opleidingspraktijken oproepen,

nagaan wat ze verwachten van een ondersteuningsdienst opleiding en wat hun behoeften zijn.

De instellingen die we hebben



Tijdens 1 à 3 ontmoetingen per instelling, hebben we gepraat met in totaal 19 instellingen:

- Fédération de Maisons Médicales
- Observatoire SIDA et Sexualités
- Culture et Santé
- Question Santé
- Infor Drogues
- CBPS
- AMA
- RESO
- Modus Vivendi
- FARES
- Les Pissenlits
- SIDASOS
- GAMS
- Plateforme Prévention SIDA
- Réseau Femmes Genre et Promotion de la Santé
- FLCPF
- Univers Santé
- Prospectives Jeunesse
- Promosanté médecine générale

Structuur van onze ontmoetingen

Elke ontmoeting begon met een voorstelling van onze vzw:

- ons opleidingsaanbod
- onze specifieke kenmerken
- het feit dat wij werden aangesteld als ondersteuningsdienst opleiding
- onze prospectieve aanpak
- onze hypothesen en ideeën

Vervolgens vroegen we de instellingen om hun programma en/of project voor te stellen en welke plaats opleiding daarin inneemt. We vroegen hen hoe ze tewerk gaan, wat ze verwachten van een ondersteuningsdienst opleiding en wat hun behoeften zijn op dat vlak. Ook legden we hen onze ideeën en beginhypothesen voor.

HYPOTHESE EN IDEEËN

Centrale hypothese

Meer coherentie tussen de opleidingen in het domein van Gezondheids promotie zal de kwaliteit van de opleidingen *en dus* van de praktijken verbeteren.

Ideeën

- Opleiding leidt tot betere competenties, kwaliteit en praktijken van de deelnemers en, indirect, van hun teams en instellingen.
- Opleiding helpt sociale ongelijkheid in gezondheid te verminderen dankzij de implementatie van Gezondheids promotie in de praktijken van de professionals. Opleiding heeft in fine een demultiplicatief effect doordat het de sociale ongelijkheid in gezondheid voor het publiek vermindert.
- De kennis en de instrumenten bij de implementatie van de praktijken inzake Gezondheids promotie leiden tot niets als onvoldoende is nagedacht over de houding van de professionals.
- In tegenstelling tot kennis en theorieën moeten de positionering, de houding en de instrumenten zelf worden ervaren om ze zich eigen te kunnen maken.
- Opleiding heeft slechts een demultiplicatief effect als er sprake is van toe-eigening, doorgifte en implementatie van de verworven kennis.
- Er bestaat een continuüm doorheen het toe-eigenen, doorgeven en implementeren van de logica's van Gezondheids promotie die werden aangeleerd tijdens de opleidingen.
- De adequatie van de uitvoering van de praktijken en projecten in het domein van Gezondheids promotie hangt af van de coherentie van de werking van de instellingen met de logica en waarden van Gezondheids promotie.

Om onze hypothese te testen, gingen we na in hoeverre de verschillende aanbieders van opleidingen het eens zijn met onze ideeën. Zo konden we deze ook staven en verfijnen.



effect van de ontmoetingen

Bij elke ontmoeting legden we de instellingen eerst onze ideeën en hypothesen voor. De uitwisselingen die daarop volgden hielpen ons om ze te staven en verfijnen, maar zette onze gesprekspartners er ook toe aan om erover na te denken. Bij sommige van hen konden we rechtstreeks overgaan naar onze vragen.

Effecten voor de mensen, de teams, de instellingen die we hebben gesproken

We hebben vastgesteld dat onze ideeën/hypothesen vragen oproepen bij de mensen die we hebben gesproken. Zij werden aangemoedigd om:

- hun eigen kijk op de aard van de opleidingen die ze aanbieden te verduidelijken;
- na te denken over hun eigen opleidingsmodules en over de manier waarop die zijn opgebouwd;
- vaststellingen te doen, vragen te stellen en uitdagingen te identificeren voor de aanbieders van opleidingen. Ze gingen nadenken over hoe de effecten van de opleiding zich vertalen in de praktijken van de actoren en over de doelgroepen.
- De uitdaging van de articulatie tussen houding, kennis en instrumenten had bij de aanbieders van opleidingen verschillende effecten. Sommige van hen werkten aan een betere omschrijving van hun aanbod, situeerden zich in deze articulatie en herbekeken hun opleidingen in het licht van deze uitdaging.

Ze herbekeken ook hun houding als opleider tegenover de houding van de deelnemers, en de voorwaarden om al dan niet een opleiding te starten bij de analyse van de aanvragen.

Onze vragen zetten verschillende leden van de teams die we hebben gesproken ertoe aan om onze eigen opleidingsmodules te volgen.

Effect voor Repères

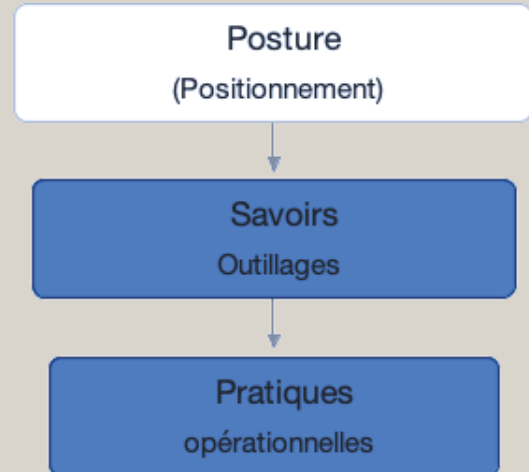
De ontmoetingen hadden ook effecten in onze instelling. Bijvoorbeeld:

- Betere kennis van de verscheidenheid van het opleidingsaanbod en van de aanbieders van opleidingen.
- Vaststelling van de verscheidenheid in de opvattingen en noties van opleiding.
- Het verband met de uitdaging om zich de concepten van Gezondheids promotie toe te eigenen, ze door te geven en ze uit te voeren.
- Onze werkzaamheden rond de uitdaging van toe-eigening en doorgifte met betrekking tot de opleidingen. Zo konden we onze vragen over de evaluatie van onze projecten preciseren.
- Verduidelijking van onze acties. We konden beter benoemen wat wij doen, maar dat ook beter voorstellen en dus doen begrijpen.
- Meting van de uitdagingen van opleiding voor de sector van Gezondheids promotie.
- Denkoefening binnen het Repères-team over transversale kwesties zoals: gender, weerstandsstrategieën, voorstellingen, machtsverhoudingen, onderdanigheid, privileges, overdraagbaarheid, doorgeven, toe-eigenen.
- Inschrijving van Repères en van haar specifieke kenmerken in de sector, waardoor onze opleidingspraktijken beter worden begrepen en gelegitimeerd bij andere aanbieders van opleidingen.
- Verspreiding van onze opleidingen in de sector.

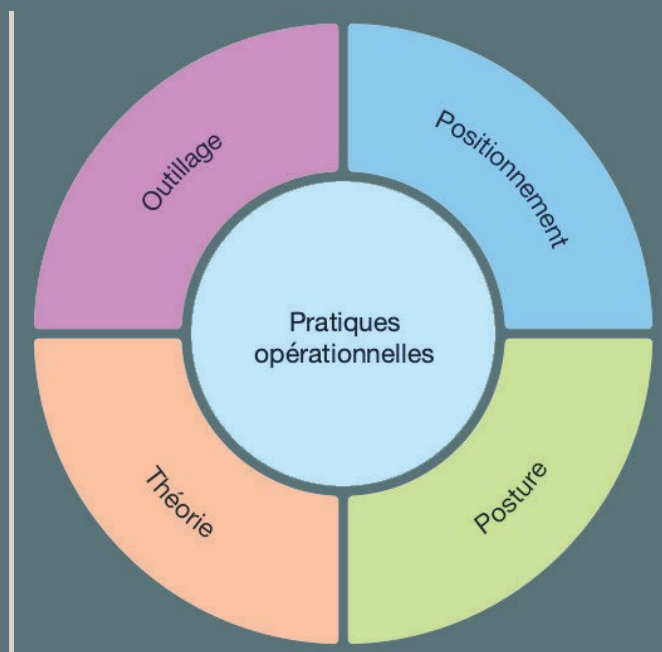
Analyse en vragen

HOUDING, KENNIS, INSTRUMENTEN: WELKE ARTICULATIE?

Volgens onze beginhypothese leiden kennis en instrumenten zonder een coherente positionering tot niets bij de uitvoering van de praktijken voor Gezondheidspromotie. Zonder een gepaste professionele houding missen de kennis en de instrumenten hun doel.



Op basis van de elementen die naar voor kwamen tijdens onze ontmoetingen, moeten we die hypothese verruimen. Het continuüm tussen enerzijds een opleiding tot positionering en houding en anderzijds theorie en instrumenten, moeten we eerder opvatten als een articulatie tussen verschillende systemen die elkaar aanvullen, zonder enige hiërarchisatie of priorisatie. Onze hypothese evolueerde dus naar een nieuwe visie waarin deze concepten eerder circulair en niet-gehiërarchiseerd op elkaar zijn afgestemd. Dat druist in tegen de gebruikelijke gang van zaken bij opleidingen, namelijk eerst kennis verwerven en vervolgens die kennis in de praktijk brengen.



WAT WORDT GEMOBILISEERD IN DE OPLEIDINGSSYSTEMEN

Tijdens onze ontmoetingen met de verschillende aanbieders van opleidingen vroegen we hen naar hun opvattingen over opleiding:

Op het vlak van inhoud

We stelden vast dat de opleiders in hun opleidingen vooral steunen op de determinant **kennis**.

Toch krijgen ze van de deelnemers vaak te horen dat ze niet altijd weten hoe ze die kennis moeten omzetten in de praktijk.

In heel wat opleidingssystemen wordt gesproken over de multifactoraliteit van de determinanten, terwijl ze zelf op slechts enkele determinanten steunen. De aanbieders van opleidingen lijken die paradox niet te zien.

Die vaststelling roept een vraag op: Gezondheidspromotie is multifactorieel. Hoe benaderen de opleidingssystemen de verscheidenheid van deze determinanten? Komen alle determinanten, de articulatie en de complementariteit ervan, duidelijk naar voor?

Op het vlak van methodes

De voorgestelde systemen worden zelden opgevat als een procesmatig parcours waarvan het resultaat opleiding is. Met andere woorden: omdat de systemen vooral focussen op het verhogen van kennis, zien ze de opleiding niet als een proceslogica, maar eerder als een resultaatlogica.

Het zou interessant zijn om na te denken over hoe we ons kunnen positioneren tegenover de niet-hiërarchisatie tussen wetenschap, kennis en houding. Over de coherentie in de opleidingssystemen tussen aanpak, filosofie en opties van de Gezondheidspromotie. In dezelfde gedachtegang zou moeten worden bekeken hoe de methodes voor het aanleren en begrijpen van deze logica's worden aangereikt.

Hoe moeten we de opleiding in het domein van Gezondheidspromotie opvatten als er geen hiërarchie is tussen wetenschap, kennis en houding?

Het lijkt ons heel belangrijk om te benadrukken dat de gekozen aanpak in de opleidingen coherent moet zijn met de praktijk op het terrein. De aanpak van de opleiding moet zelf worden gebaseerd op deze logica van niet-hiërarchisatie (want hoe kunnen we deelnemers opleiden tot participatieve praktijken zonder participatie in de praktijk te brengen?).

Een bijzondere vorm van kennisverwerving zien we in opleidingen van het academische type (masters of universitaire certificaten).

Hoe integreren we de noties van de studentencursussen als die kwestie tot uiting komt in de aanvullende opleidingen en bijscholingen van de professionals?

Hoe maken we de kennis die wordt verworven in deze meer theoretische opleidingen ter zake dienend als kennis op zich niet ter zake dient?

Hoe bouwen we de voorstellingen af en weer op als iedereen wordt bijgebeend door sociale, historische en culturele evidenties? Die vaststelling is bijzonder als het gaat om genderkwesties.

Het lijkt ons nuttig om even na te denken over de volgende aspecten:

- De presentatie van de opleidingen, de beschrijving ervan, de beschrijving van de methodes, de verwachte effecten voor de deelnemers:

Dit aspect heeft betrekking op de aard, het voorwerp en de complementariteit van de verschillende opleidingen, afhankelijk van de houding, de kennis en de instrumenten. De aanbieders van opleidingen delen eenzelfde verantwoordelijkheid: de complementariteiten opbouwen en uitwerken en erover communiceren.

- De articulatie van de wetenschap, de instrumenten en de kennis, de houding en de positionering ten aanzien van het basisidee dat stelt dat kennis zonder de gepaste houding niet ter zake dient. Houden de aanbieders van opleidingen rekening met deze dimensie en zo ja, op welke manier?

- De banden en de articulatie tussen de opleidingssystemen, de publicaties en de

OVER HET NUT VAN DEFINIËRING EN TOELICHTING

Tijdens onze ontmoetingen konden we vaststellen hoeveel verschillende benamingen er worden gehanteerd voor de opleidingspraktijken.

We hoorden termen als **kennisopleiding - theorie - tools, positioneringsopleiding - houding, bijscholing, intervisie, workshops rond praktijkuitwisseling, sensibilisering, begeleiding of supervisie ...** Daarbij komen nog de universitaire opleidingen (masters, seminars, certificaten).

We stelden vast dat voor al die verschillende systemen dezelfde 'algemene' term opleiding wordt gebruikt, terwijl hun voorwerp, methode en reikwijdte verschillend zijn. Dat leidt tot een zekere verwarring.

Deze verschillende logica's hebben een impact op de 'verwachtingen' van het verloop van de opleidingen, op de redenen waarom mensen zich ervoor inschrijven of de opleiding stopzetten. Eenzelfde impact zien we ook op de effecten die de aanbieders van de opleidingen ervan verwachten. Op het niveau van de sector is er ook een impact op de uitdagingen tussen de aanbieders (overlapping, zelfbehoud, subsidiëring, erkenning van expertfuncties, ...)

Uit de ontmoetingen is gebleken dat opleiding, ongeacht de manier waarop die wordt verstrekt, is gericht op

vorming, het versterken van de competenties van de werknemers. In het algemeen betreft het de vorming tot het beroep van interveniënt in de Gezondheidspromotie.

Andere praktijken zijn eerder gericht op de uitvoering van projecten en eventueel de implementatie van die projecten op het terrein. In die zin zijn het actiemiddelen bestemd voor het publiek.

Omdat die praktijken een 'opleidend' effect hebben, worden ze soms 'opleiding' genoemd hoewel ze niet die vorm aannemen. Moeten we ze dan eigenlijk wel 'opleiding' noemen?

Sommige opleidingssystemen ten slotte zijn een strategie om zich toegang te verschaffen tot instellingen en er projecten te voeren op langere termijn. Achter die strategie schuilt de hypothese dat het opleidingssysteem mogelijk een vraag naar begeleiding of projecten genereert. De 'opleiding' is dan een springplank om het publiek van de instellingen zelf te bereiken.

Er is dus nood aan een duidelijke definiëring van al deze verschillende concepten. Daarvoor moeten de complementariteiten en verschillen worden benadrukt en worden verduidelijkt 'wie wat doet'. Zo kan een dogmatisch standpunt worden ingenomen over het begrip 'opleiding' en worden de expressie en het begrip van de verschillen die de sector kenmerken vergemakkelijkt.

Voor elk van deze praktijken moeten we ons afvragen hoe we ze kunnen benoemen en beschrijven, maar ook in welke zin ze elkaar eventueel aanvullen.



og

DE OPLEIDINGSPRAKTIJEN EN - BEROEPEN

Om goed te begrijpen wat de opleidingspraktijken inhouden, moeten we eerst de term ‘opleiding’ verduidelijken. Bestaat er slechts één opleidingspraktijk of zijn er verschillende? ‘één’ opleidingsberoep of verschillende? En als er verschillende beroepen zijn, zijn die dan onderling compatibel? Met andere woorden: kunnen we én opleider zijn én supervisor? begeleider ...? ? én actief zijn op het terrein? Kunnen we al deze functies uitoefenen voor dezelfde begunstigden?

“Vertel ons wat we moeten doen, en hoe”

We hoorden vaak dat een aanvraag tot of inschrijving voor een opleidings-/informatiesysteem voortvloeit uit een vraag zoals: “Vertel ons wat we moeten doen, en hoe”. De aanbieders van opleidingen worden gevraagd naar een soort van operationele handleiding. Ze hebben het idee dat ze kennis moeten verstrekken, instrumenten waarmee de deelnemers ‘het goed kunnen doen’.

De manier waarop aan die vraag wordt beantwoord, zegt iets over de mogelijke verschillen in de positionering van de opleiders.

Sommigen grijpen de gelegenheid aan om een antwoord te bieden dat uitzicht geeft op een project, een interventie die finale en bestendige effecten zal hebben op het publiek.

Anderen antwoorden met een opleidingsaanbod dat erop gericht is de kennis en de ervaring met de instrumenten te versterken.

Na deze antwoorden, komt dikwijls de vraag naar een herhaling (“de opleiding was interessant, maar we weten nog altijd niet hoe we de dingen moeten aanpakken”). Als de deelnemers verklaren dat ze ‘zich niet uit de slag kunnen redden’, bestaat het risico dat de aanbieders al te snel een nieuwe opleiding voorstellen. Ze geven dan aan wat ze kunnen doen, in plaats van een project uit te werken dat aansluit bij de vragen.

Een andere optie is om de tijd te nemen om de vraag te analyseren. Dat is een voorafgaand proces dat diegene die meer toelichting, praktijk en dus een beter begrip van zijn eigen vraag wenst, helpt om de complexiteit ervan in te zien, het parcours dat tot de vraag heeft geleid, en dus de eventuele meervoudige dimensies van de vraag. Ze kunnen dan zelf uitmaken of ze al deze dimensies willen aanpakken

of slechts enkele. Dat proces kan een doel op zich zijn, of een voorafgaand proces dat de richting aangeeft of leidt tot het creëren, aanbieden van een opleidingssysteem.

“De voorstellingen afbouwen en weer opbouwen”

Deze uitdaging werd tijdens onze ontmoetingen meermaals aangehaald. Uit de vragen die hen worden voorgelegd, maken de aanbieders van opleidingen uit dat de gesprekspartners de multifactoriële dimensies van de gezondheidsuitdagingen slechts weinig begrijpen.

Volgens enkele aanbieders is net dat het voorwerp van de opleiding, de voorstellingen afbouwen, ervaringen delen of in bepaalde gevallen vertrekken bij de gezondheidsdeterminant “kennis” en vervolgens uitbreiden tot andere determinanten.

Anderen zien het als een *conditio sine qua non* voor de reconstructie van de bases, principes, opties of filosofie van de Gezondheidspromotie.

Omdat deze aanpak mogelijk confronterend kan zijn, wordt ook aangehaald dat afbouwen en opbouwen om te werken aan de houding, enkel mogelijk is als er een vertrouwensband bestaat met de opleiders en de groep.

Participatie, wetenschappelijke kennis en machtsverhoudingen

De opleiding die participatie ondersteunt, doet vragen rijzen over de positie tussen de actoren en het publiek. Is er coherentie tussen de praktijken in het domein van de Gezondheidspromotie en de opleidingspraktijken in dit domein? Of met andere woorden: tussen wat men zegt en wat men doet?

Participatie herwaardeert de kennis van het publiek, maar dreigt afbreuk te doen aan de legitimiteit van de wetenschappelijke kennis.

Omgekeerd kan kennis makkelijk worden beschouwd als primerend en kan ze datgene wat het publiek uit zichzelf weet ondermijnen. Die dimensie ligt vooral in het domein van de gezondheidszorg

moeilijk aangezien de opleidingen daar nauw verband houden met wat men weet over de anderen.

Participatie leidt soms tot de niet-differentiëring van de posities (een stem is een stem) en tracht zo de kwestie van de machtsverhoudingen te vermijden. Omgekeerd impliceert het doorgeven van wetenschappelijke kennis een verschil in positie (meester - leerling) en dus een zekere machtsverhouding.

De ene logica elimineert deze kwestie, de andere versterkt ze nog.

Vandaar: hoe ondersteunen we participatie met behoud van het verschil in positie en van de articulatie tussen kennis en competenties?

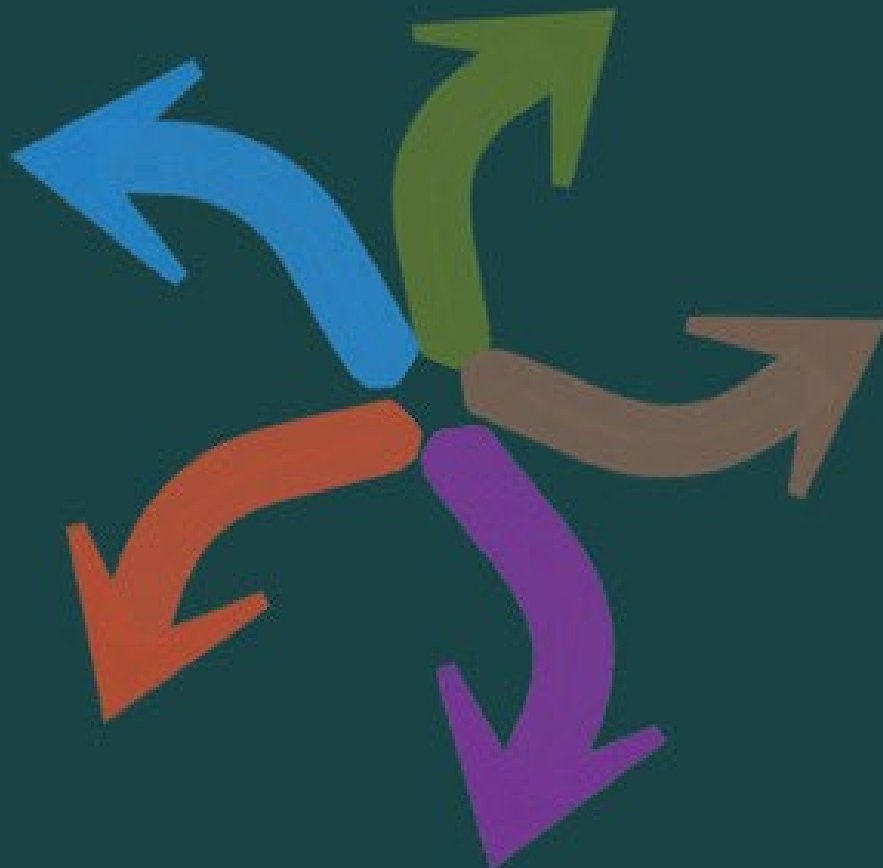
Hoe ondersteunen we de gelijke posities in een omgeving waarin er verschil is in plaats?



Afhankelijk van de opvatting en definitie van opleiding, in de mate dat de logica zich situeert op een as met op de beide uiteinden:

het doorgeven van de kennis en het verwerven van een houding, rijzen verschillende vragen over het beroep en de praktijken:

- Wat houdt het beroep van opleider precies in?
- Hoe wordt men opleider?
- Wat maakt de opleiders legitiem (zelfstudie, bijscholing)?
- Hoe behouden we het evenwicht tussen inhoud en positionering?
- Met welke systemen kunnen we een vertrouwensband opbouwen? Hoe zijn deze systemen opgebouwd en hoe worden ze toegepast?
- Hoe bouwen we een opleiding voor de opleiders?
- Welke harmonisatie is mogelijk in de opleidingsteams?



DOORGEVEN, TOE-EIGENEN EN IMPLEMENTEREN

Uit onze ontmoetingen kwam ook de kwestie van het doorgeven-toe-eigenen en implementeren naar voor.

Aanvankelijk dachten we dat in een opleidingstraject toe-eigening voorafgaat aan de mogelijkheid om de kennis door te geven aan de teams en de instellingen en dat het doorgeven van kennis op zijn beurt voorafgaat aan de implementatie van de logica's van Gezondheidspromotie binnen de teams, de instellingen, de netwerken en aan het publiek.

Maar wat maakt het doorgeven eigenlijk mogelijk? Wat bevordert de toe-eigening? Hoe moeten we de articulatie tussen toe-eigenen en doorgeven organiseren als deze beide dimensies worden beschouwd als een voorwaarde voor de implementatie van de logica's van Gezondheidspromotie in de praktijken? Zonder implementatie is de hypothese van het demultiplicatieve effect niet relevant.

Omdat we deze kwestie niet over het hoofd kunnen zien: wat zijn de hypothesen dienaangaande in de huidige opleidingsprocessen? Is toe-eigenen een voorwaarde voor doorgeven, of een proces dat eraan voorafgaat? Of nog: is het een noodzakelijke voorwaarde, maar een voorwaarde die op zich niet volstaat?

De kwestie 'doorgeven' moet worden geassocieerd met het proces dienaangaande. Maar hoe beschrijven we dat proces en de voorwaarden die ervoor moeten worden vervuld? Dat proces zou een opeenvolging zijn van deconstrueren, reconstrueren, experimenteren, in vraag stellen, bevragen, twijfelen, fouten maken, afstand nemen, enz.

De noodzakelijke voorwaarden zouden tijd, zekerheid, verbinding, vertrouwen, enz. zijn ten opzichte van de opleiders en ten opzichte van de groep, ...

Volstaat opleiding om kennis door te geven? Zo ja, welk type opleiding? Uit deze stand van zaken leren we twee impliciete dingen: opleiding zou volstaan om implementatie in de praktijken mogelijk te maken en kennis is bepalend om de praktijken in de Gezondheidspromotie te wijzigen en te ondersteunen.

We identificeerden ook twee andere aspecten van de uitdagingen van de opleiding: de thematische dimensie en de link met de initiële opleidingen.

Nadenken over de specifieke houding van de professionals tegenover een specifiek publiek vereist dat we rekening houden met de context van de problematiek van dat publiek (bijvoorbeeld relationele, affectieve en seksuele opvoeding in de scholen).

Sommigen vragen zich af in hoeverre de werknemers nog al dan niet kunnen steunen op hun initiële opleidingen. Ze hebben het gevoel dat de werknemers het niet meer legitiem of geoorloofd achten om de fundamentele noties van hun initiële opleiding nog te gebruiken.

Verschillende vaststellingen en vragen doen ons stilstaan bij bepaalde standpunten van de instellingen tegenover deze aspecten.

De effecten van de opleidingen worden bevorderd door de feedback die wordt gegeven in de teamvergaderingen. Zonder teamvergadering nemen de effecten van de opleiding snel af.

Is het in die zin relevant om de werknemers op te leiden buiten hun team, of is het beter om volledige teams op te leiden?

Wat te doen als de werking van de instellingen niet strookt met de logica's van Gezondheidspromotie of met de logica's die projecten voor Gezondheidspromotie mogelijk maken?

Hoe reageren als de opgeleide personen getuigen van hun moeilijkheden om de verworven kennis toe te passen vanwege institutionele remmen of als ze vanwege die kwestie supervisie of opleiding vragen voor het hele team?

Sommigen achtten het wenselijk om begeleiding te voorzien - ter plaatse, tussen of na de opleidingen - om toezicht te houden op de implementatie van de verworven kennis in de praktijken van de instellingen. Volgens dezelfde logica organiseerden anderen een opleidingsstelsel dat theorie afwisselt met concrete toepassing op het terrein, of dat tijdens het opleidingsproces 'heen en weer' springt tussen de praktijk op het terrein, de uitwisseling van praktijken en de bezinning over de toe-eigening van de logica's van Gezondheidspromotie.

Ook die voorstellen gaan terug op al eerder aangehaalde kwesties, namelijk de complementariteit van de verschillende praktijken (opleiding-begeleiding), de verschillende posities die moeten worden bekleed en de compatibiliteit tussen de praktijken.

Praktijken die gericht zijn op de uitvoering van projecten op het terrein bestemd voor de begunstigden, roepen vragen op over het vermogen van de instellingen en de interveniënten om te evolueren: hoe kan een project voor Gezondheidspromotie in een instelling worden ontwikkeld, met vrijwaring van de werknemers, als die de dingen steeds in vraag stellen? Hoe blijft het project zinvol voor de interveniënten, voor de instelling en voor het publiek? De vraag is dus in hoeverre de werknemers dingen kunnen veranderen in de instellingen en omgekeerd, in hoeverre de instellingen iets kunnen veranderen bij hun werknemers.

ASPECTEN DIE WE MOETEN ONTHOUDEN

We stuiten hier op de grenzen van de opleidingssystemen die trachten om de moeilijkheid van het ontwerpen en toepassen van de opleidingen te 'omzeilen'. Na een opleiding zouden de deelnemers in staat moeten zijn om de verworven kennis te implementeren in hun praktijken en in hun instellingen.

Als een bezinning/antwoord op deze vragen ontbreekt, menen sommigen dat exterioriteit nodig is om de verworven kennis nuttig te maken en te kunnen implementeren. Maar over welke exterioriteit gaat het dan? Opleiders? Begeleiders? Supervisors?

? Eens te meer komt de multipliciteit van de logica's naar voor: is opleiding een strategie? En wat is dan het verschil tussen de logica van de opleiding en de logica van de interveniënt (opleider), of van de begeleider en de supervisor?



CONCLUSIE VAN DE ANALYSE

WAT ONS DUIDELIJK

WAT HEBBEN WE KUNNEN VASTSTELLEN TIJDENS DEZE ANALYSE?

Tijdens onze ontmoetingen en de analyses ervan kwamen verschillende elementen aan het licht die relevant zijn voor het voorwerp van deze nota:

1 De bevestiging dat articulatie tussen houding, kennis en instrumenten nodig is, dat deze articulatie circulair is, niet-gehïerarchiseerd en dat de aanbieders van opleidingen zich er weinig van bewust zijn.

2 De noodzaak om de verschillende opleidingspraktijken van elkaar te onderscheiden en behoorlijk te definiëren. Definiëren helpt om de verschillen te nuanceren en makkelijker te begrijpen en vergemakkelijkt dus de constructie van eventuele complementariteiten.

3 Precisering, verduidelijking van de contouren van het voorwerp van de opleiding helpt de aanbieders om beter te communiceren met de actoren, zodat die beter begrijpen wat ze kunnen verwachten van de opleidingssystemen.

4 De noodzaak om de methodes en pedagogieën in de opleidingssystemen af te stemmen op de logica's van Gezondheidspromotie, met het doel om opleidingssystemen te ontwikkelen die het doorgeven, toe-eigenen en implementeren in de praktijken vergemakkelijken.

5 De uitdaging om de implementatie van de Gezondheidspromotie in de praktijken te bevorderen, houdt verband met de articulatie van de verschillende opleidingspraktijken (waarvan de definities nog moeten worden gepreciseerd), maar ook met de manier waarop de werking van de instellingen de ontwikkeling van projecten voor Gezondheidspromotie afremt of bevordert.

6 Over de verschillende componenten van de opleiding - toe-eigenen, doorgeven, kennis, houding, instrumenten - werd door de verschillende aanbieders van opleidingen niet collectief of transversaal nagedacht. Het gevolg is dat elke aanbieder zijn eigen strategieën ontwikkelt die 'een totaaloplossing' zouden moeten bieden. Dat bevestigt onze beginhypothese dat de opleidingssystemen beter op elkaar moeten worden afgestemd.

Conclusie

EN VOORUITZICHTEN ...

De elementen die we hebben verzameld en de analyses die we hebben gemaakt, hebben ons bij Repères duidelijk gemaakt wat onze functie als ondersteuningsdienst moet inhouden. Enerzijds moeten we ons baseren op de verwachtingen en behoeften die naar voor kwamen tijdens de ontmoetingen, op de analyses die we op basis van die gesprekken hebben gemaakt maar ook op de ervaring die we als vzw hebben opgedaan als opleidingsinstelling.

Waarom een ondersteuningsdienst opleiding?

Toen er sprake van was dat de functie van ondersteuningsdienst zou worden toevertrouwd aan onze vzw, leek het ons evident dat ontmoetingen op het terrein onontbeerlijk waren om de contouren van deze functie te kunnen schetsen. De vele ontmoetingen hebben ons geholpen om ons een beter beeld te vormen van de uitdagingen en de verwachtingen in deze 'nieuwe functie'. Die gaan verder dan de concrete vooruitzichten die we hierna beschrijven.

De bases van opleiding in het domein van de Gezondheids promotie

Al heel snel bleek dat de oprichting van een ondersteuningsdienst moet gepaard gaan met een denkoefening over de bases van de opleiding in het domein van de Gezondheids promotie. Een eerste vooruitzicht is dus de start van dat proces. Het lijkt ons noodzakelijk om daarbij op een transversale manier tewerk te gaan. Dat betekent onder meer: kijken wat de verschillende aanbieders van opleiding gemeenschappelijk hebben, maar hen ook doen nadenken over de complementariteit van de opleidingen en over de articulatie tussen houding, kennis en instrumenten.

De complementariteiten in het systeem van de Gezondheids promotie

Zoals reeds gezegd in onze analyse (zie pagina 12) moeten we een beter inzicht krijgen in de specifieke termen die worden gebruikt en in de articulaties tussen deze termen, om het doorgeven van de concepten van Gezondheids promotie en de toepassing ervan in de praktijk te ondersteunen en te bevorderen. Het betreft de termen opleiding, sensibilisering, seminarie, workshops rond praktijkuitwisseling, begeleiding, supervisie ...

Rest nog de vraag of de opleiding al deze uitdagingen die inherent zijn aan een

problematiek, een thema moet behandelen. Of moet eerder de articulatie van de verschillende opleidings- of andere systemen (begeleiding, interventie, project ...) worden bevorderd? Bij de organisatie van de opleidingspraktijken en de opleidingsberoepen moeten we rekening houden met de complementariteit en de bijzonderheden van deze beroepen en met de manier waarop we ze op elkaar kunnen afstemmen.

Adequatie tussen aanbod en behoeften

De aanbieders van opleidingen moeten beter kunnen identificeren wat hun publiek verwacht, zodat ze hun opleidingsprogramma daaraan kunnen aanpassen.

Ze moeten daarvoor enkele essentiële stappen doorlopen:

1. De analyse van de vraag versterken en ontwikkelen.
2. De behoeften van hun publiek meer transversaal bekijken.
3. Deze eerste twee stappen op elkaar afstemmen.

Met deze complementariteiten rekening houden om de kennis, de dialoog en de articulatie tussen de aanbieders van opleidingen te ondersteunen.

Opleiding en implementatie

Heel wat aanbieders van opleidingen hebben ons hun verwachtingen duidelijk gemaakt omtrent de moeilijkheid om de impact en de effecten van de opleiding te evalueren. Ze associëren die moeilijkheid met het feit dat de werking van de instellingen van de deelnemers een obstakel vormt voor de implementatie van de verworven kennis.

Met die moeilijkheid moeten we dus rekening houden, zowel in de denkoefening over de uitwerking van de opleidingssystemen als transversaal. Daarvoor moeten we nagaan in hoeverre de werking van de instellingen coherent

is met de concepten van Gezondheidspromotie.

Het lijkt ons bovendien opportuun om samen met de aanbieders van opleidingen een collectieve en participatieve denkoefening te starten over de relevantie, de grenzen en de uitvoerbaarheid van de evaluatie van de impact en effecten van een opleidingssysteem.

Ten slotte is participatie een van de strategieën van Gezondheidspromotie. Wij menen dat we de aanbieders van opleidingen moeten ondersteunen en versterken bij het ondernemen van de nodige stappen, zodat hun deelnemers deze strategie kunnen uittesten en reproduceren met hun publiek.

Delen

De opmaak van deze nota, en de verspreiding ervan bij diegenen die ertoe hebben bijgedragen (en die wij overigens van harte bedanken) heeft al geleid tot een beter en gedeeld inzicht in de uitdagingen van opleiding in het domein van Gezondheidspromotie. Bij ons, maar ook bij verschillende van onze gesprekspartners, heeft dat een enthousiasme gecreëerd, een behoefte om verder te gaan.

De verspreiding van deze nota is daarvoor een eerste stap en zal ons ongetwijfeld aanmoedigen om samen met de andere instellingen verder te bouwen, op basis van hun reacties, denkoefeningen en feedback en op basis van de vooruitzichten die we hiervoor hebben beschreven.



