

SCT Waarom ervaringsgericht leren?

Net zoals bij veel andere benaderingen waarin mensen worden opgeleid tot groepstherapeut, is het ook bij SCT een belangrijk criterium dat de professional zelf deelnemer is van een ervaringsgerichte trainingsgroep. Het verschil met veel andere modellen is dat binnen SCT de ervaringsgerichte trainingsgroepen een bindende voorwaarde zijn en blijven voor professionals die SCT willen toepassen in onderwijs, (team)coaching, advieswerk, organisatieontwikkeling en dergelijke.

Hoezo? Waarom ervaringsgericht trainen?

De belangrijkste reden is 'isomorfie': de wijze waarop het professionele systeem functioneert bepaalt in hoge mate de manier waarop we werken met onze klanten. Werken vanuit afstemming op het systeem en de mensen met een diep geworteld beeld van wat een veranderingsproces vraagt, vergroot de mogelijkheid dat we onze klanten, teams, medewerkers en studenten kunnen ondersteunen in de ontwikkeling richting hun doelen.

Als we de Systems-Centered Theorie werkelijk willen integreren in plaats van alleen de technieken en de protocollen leren, is doorgaande, ervaringsgerichte beoefening vanuit de deelnemers-rol noodzakelijk. Het maakt een wereld van verschil als we SCT toepassen vanuit een leidersrol en tegelijk een doorleefd besef hebben van wat het vraagt om deelnemer te zijn van een SCT groep ("practice what you preach").

Door deze isomorfie in de Systems-Centered Training beschermen we in feite onze klanten, in welke beroepsgroep dan ook. De SCT-protocollen zijn krachtig en hebben impact. Ze toepassen zinder de juiste context en zonder een diepgaand en doorleefd begrip van de toepassing en de begrenzing van elk protocol, brengt risico's met zich mee. Bijvoorbeeld aannames (mindreads) checken, terwijl de groep nog onvoldoende ontwikkeld is om dit niet persoonlijk te nemen kan onnodig stress genereren en de interactie eerder bemoeilijken dan ondersteunen.

Soms vragen mensen zich af waarom er binnen SCT zo'n sterke nadruk ligt op ervaringsgericht trainen als onderdeel van professionele ontwikkeling. Je hoort dan opmerkingen als: 'Het lijkt wel therapie'. Dit is een belangrijk punt. De persoonlijke ontwikkeling die veel deelnemers doormaken via het ervaringsgericht werken, is een bijproduct (isomorfie): het doel van Systems-Centered Training is de SCT methoden en protocollen zodanig integreren dat ze diepgeworteld raken in ons persoon systeem. Alleen van daaruit zullen we in staat zijn gegrond, afgestemd en kennis-gedreven onze professionele rollen op te pakken om bij te dragen aan de gewenste ontwikkeling in de systemen waarvan we deel uit maken.

Bepaalde kennis van Systems-Centered Theorie en methoden kan in de organisatie context worden toegepast zonder uitgebreide training. Bijvoorbeeld 'Functional Subgrouping' en het principe 'Rol-Doel-Context' zijn waardevolle gereedschappen. Verschillende professionals hebben interventies ontwikkeld gebaseerd op deze principes. Dat neemt niet weg dat de rijkdom en complexiteit van SCT pas ervaren kan worden via diepgaande, doorgaande training in het leren waarnemen van het systeem met de fasen van ontwikkeling en het (h)erkennen van de eigen persoonlijke reacties hierop als informatie over datzelfde systeem. Zeker voor leiders in organisaties is het van belang om hun persoonlijke (overlevings)rollen te (h)erkennen, zodat deze niet worden uitgeleefd, maar de energie die deze rollen bevatten juist kan worden vrijgemaakt om een constructieve bijdrage te leveren afgestemd op de huidige context.

Vertaald uit SCT Newsletter, Volume 24, Number 2, Winter 2017
Door Lotte Paans