

Integraal vorming begeleiden

Om vorming begeleiden in kaart te brengen, is voor mij een inzichtelijk kader dat van de 4 kwadranten van Ken Wilber. Zoals elk fenomeen (volgens Wilber, xxxx) kan vorming worden begrepen vanuit twee dimensies:

- A. intern – extern: leren heeft een inwendigheid, d.i. wat mensen (samen) beleven, en een uitwendigheid, d.i. wat ze doen, zeggen, hoe ze zich organiseren;
- B. individueel – collectief: leren is èn een individueel proces (tussen de oren) èn een collectief proces in relatie met anderen (tussen de neuzen).

Met deze twee tweedelingen kunnen vier kwadranten worden uitgetekend. In die vier kwadranten zit een evolutie:

1. Aan de basis ligt leren als gedragsverandering. Een doelstelling van vorming is dat mensen hun gedrag veranderen. Vorming dient hier een omgeving aan te bieden waarin mensen kunnen uitdagingen aangaan, experimenteren, succeservaringen hebben, waardering krijgen voor hun proberen en slagen.
2. Gedragsverandering kan ook maar als het systeem dat toelaat. Als er “aparte” ruimte en tijd beschikbaar is. Als er regels en afspraken gelden die “anders” zijn. Als er werkvormen zijn die anders zijn. In andere werelden kunnen dezelfde mensen heel anders zijn.
3. Leren gaat verder dan gedragsverandering. Het impliceert ook aandacht geven aan gewaarwordingen, nieuwe ervaringen opdoen en betekenissen creëren. Als mensen hun wereld op een nieuwe manier begrijpen en ervaren, dan veranderen ze, en mogelijk ook hun gedrag, de manier waarop ze op die wereld ingrijpen.
4. Leren is ook een relationeel gebeuren van wederzijdsheid: leerling en meester lopen hand in hand. Een proces waarin mensen met elkaar in dialoog gaan, zichzelf tonen en zich mogelijk in elkaars verhalen herkennen. Een energetisch gebeuren. “We hebben de ontmoeting met de ander nodig om de volgende stap te kunnen zetten.”

Hoe complexer en meer diepgaand het leerproces hoe meer elke van deze vier perspectieven van belang is.

5. Om uiteindelijk uit komen bij een integrale benadering waarbij gedrag, structuur, betekenisgeving en relatie bijdragen tot persoonlijke ontwikkeling opgevat als een proces van “worden wie je bent”, jezelf ontdekken. De vormingswerker neemt hier de rol op van een verloskundige.

constructivisme (3) de mens is een actief, bewust & betekenisgevend wezen	individueel	behaviorisme (1) menselijk gedrag wordt bepaald door de (verwachte) effecten
intern	de mens wordt wie hij is “integralisme” (5)	extern
de mens is een relationeel wezen dat in interactie met anderen zijn wereld opbouwt constructionisme (4)	collectief	menselijk gedrag wordt (onbewust) bepaald door (sociale) structuren & systemen structuralisme (2)

Vorming begeleiden:

- (1) zet mensen aan de slag (**handelen**) binnen hun zone van nabije ontwikkeling,
 - (2) biedt een **minimale structuur** aan waarbinnen ze zoveel mogelijk verantwoordelijkheid kunnen opnemen voor hun eigen leerproces – in de mate ze dit zelf kunnen en willen,
 - (3) nodigt uit tot **bewustwording**, het creëren van nieuwe inzichten,
 - (4) schept een **leercultuur**, een veilig klimaat waarin leren iets is dat samen gebeurt.
- Elk van deze kwadranten dragen tot elkaar bij: handelen creëert nieuwe ervaringen, structuur biedt veiligheid, veiligheid maakt dat mensen durven experimenteren, enzovoort.
- (5) Elk van deze vier aspecten zijn als vier treden die toelaten om binnen vorming ruimte te creëren voor ontwikkeling, opgevat als een proces van **bevrijding** en menswording.

Binnen deze kwadranten kunnen leervoorwaarden worden ondergebracht, d.i. elementen waar de begeleider aandacht aan kan schenken in het ontwerpen en begeleiden van leerprocessen.

bewustwording	individueel	handelen
intern	bevrijding	extern
leercultuur	collectief	minimale structuur

Hieronder komt uitgebreider aan bod wat elk van de vijf bewegingen kan inhouden. De punten staan ruwweg in een zekere, vooronderstelde volgorde van "expertschap" naar "meesterschap". En dit binnen elk van de vijf bewegingen als over de bewegingen heen.

1. Ruimte voor handelen

- Kiezen voor activerende werkvormen en zo deelnemers kansen geven om iets anders te doen dan elders
- Cursisten uitdagen binnen hun zone van nabije ontwikkeling door hen opdrachten te geven
 - Uitnodigen tot experimenteren
 - Uitnodigen tot inoefenen; kunde ontwikkelen
 - Uitnodigen tot verwerven van meesterschap: kunst
- Cursisten vanuit een waarderende, enthousiaste, bemoedigende, geïnteresseerde houding (a) bevestigen in wat ze hoe doen, en (b) uitnodigen om te oefenen met gedragsalternatieven.
- Feedback geven zonder terughoudendheid: snel en direct. En ook op de juiste manier en op het juiste moment.
- Waarderen...
 - Waarderen van inspanning
 - Waarderen van gedrag
 - Waarderen van resultaat
- "Regisseren": Enkel doen wat nodig is. Niets doen wat anderen kunnen. Cursisten een rol en verantwoordelijkheid geven in de vorming. In de voorbereiding. In de uitvoering.

2. Minimale structuur bieden ("het web uitzetten")

- Zorg voor inkleding van de ruimte, muziek, ...
- Indeling van tijd en ruimte: aandacht voor schikking van stoelen en tafels, de aankleding van het lokaal, pauzes, voldoende licht en zuurstof, ...

- Leerafspraken maken, zoals “alles is bespreekbaar + bewaak je eigen grenzen en respecteer die van anderen”; “iedereen kan van iedereen leren”; “het hier-en-nu telt ook”
- Kiezen en ontwerpen van geschikte werkvormen
- Fasering, afwisseling, opbouw van werkvormen
- Grenzen aangeven. Afspraken, regels van het spel bewaken. Hercontracten: afspraken opnieuw ter sprake brengen en mogelijk herbekijken.
- Het web uitdunnen waar wenselijk. Structuur minimaal maken. Balanceren tussen instrueren & delegeren: hoe groter de leermaturiteit van de groep, de zelfzekerheid en de beschikbare tijd, hoe minder sturing nodig kan zijn.

3. Ruimte voor bewustwording

3.1. Inhoud aanbrengen

- Enthousiast je verhaal, je boodschap brengen.
- Stellingen, kernboodschappen (durven) herhalen.
- Ervaringen en beschouwingen van deelnemers verbinden aan hun thema en/of de leerinhoud (zoals een model of een boodschap die je wil meegeven) en/of de leerdoelstellingen.
- Duiden, interpretaties aanbrengen die tegelijk een verschil maken en aansluiten bij het begrippenkader en perspectief van de deelnemers. Wegwijzers aanbrengen, bijv. oneliners die aansluiten.
- Pas duiden als er verwondering, perplexiteit, verlangen is.
- In staat zijn om je eigen interpretatie en oordeel los te laten (mentale flexibiliteit).

3.2. Ruimte voor reflectie en reflexiviteit

- Kunst van begeleidende vragen stellen waardoor deelnemers bewust worden van het antwoord in en uit zichzelf – in interactie (verloskunde; maieutiek).
- Uitnodigen tot zelfreflectie, zoals kritisch zelfonderzoek (“shadow work”) naar blokkades, rationalisaties, veralgemeningen en simplificaties; en verkenning van innerlijke stemmen (“voice dialogue”) en vooronderstellingen.
- Uitnodigen om te observeren, aandacht te geven aan het:
 - lichamenlijk-kinesthetische, waaronder lichamelijke coördinatie en het psycho-seksuele; bijv. “embodied reading” waarbij aan mensen wordt gevraagd een tekst te lezen en hun lichaamsgevoel hierbij in het oog te houden;
 - emotionele, waaronder positieve en negatieve emoties, hoge en lage energie;
 - cognitieve, hoe men betekenis geeft aan gebeurtenissen;

- o imaginaire, hoe men zich een positieve toekomst kan en wil voorstellen;
 - o relationele: bijv. afhankelijkheid, onafhankelijkheid, interafhankelijkheid;
 - o ethische: van plicht naar verantwoordelijkheid naar mededogen;
 - o esthetische: van grof naar subtiel (bijv. de schoonheid in lelijkheid; of van "mooie kleuren" naar "hoe kleuren mooi zijn");
 - o spirituele: natuurmystiek, cultuurmystiek, getuige-bewustzijn en nondualiteit; uitnodigen tot meditatie.
- Meditatief "aarden" vanuit de ademhaling: landen en rusten in de groep, thuiskomen en aanwezig zijn; "wees in de staat die je bij anderen wil bewerkstelligen."

3.3. Leervragen verkennen en opnemen

- Relevantie en toepasbaarheid laten ervaren, laten ontdekken of zelf aangeven.
- Verbinden met de negatieve motivatie ("moeilijk moeilijk") en de positieve motivatie (hoop, uitzicht in hoe het anders kan).
- Luisteren naar wat deelnemers nodig hebben (voorafgaand aan en tijdens vorming). Zien, aanvoelen wat het thema is achter de leervraag, en het verlangen achter het thema.
- Achter verzet, spanning, frustratie het thema van de groep, het verlangen om te leren verkennen. Gewaar-zijn welke thema's er liggen, spelen in de groep achter weerstand, het "ge-ja-maar".
- Jezelf kennen, bewust zijn van je eigen thema's: je eigen verlangens, behoeften en angsten. Want gevoelens die aansluiten bij jouw thema's, zeggen niet noodzakelijk iets over de groep.

4. Leercultuur

4.1. Veiligheid en verbinding (holding environment van Winnicott; containment van Bion)

- Parafaseren en communicatief erkennen.
- Empathisch reageren.
- Ervoor zorgen dat iedereen betrokken is, dat iedereen "toegang" blijft krijgen tot het geheel.
- Hartelijk en openhartig met deelnemers omgaan.
- Een aanvaardende, positieve houding aannemen die zelfacceptatie van deelnemers faciliteert waardoor energie loskomt en ze in beweging komen. Een veilige ruimte laat gevoelens van onmacht, discomfort, spanning toe.
- Goed begonnen is half gewonnen: betekenisvol, persoonlijk en creatief openen. De toon zetten vanaf de eerste noot.

4.2. Hanteren van verschil

- Uitnodigen om met elkaar in dialoog te gaan en een daarin een voorbeeld zijn.
- Bemiddelen bij meningsverschillen.
- Uitnodigen om elkaars perspectief te verkennen, in elkaars schoenen te staan.
- Confronteren om mensen te raken en zo in beweging te brengen.

4.3. Procesinterveniëren

- Vertrouwen: "als je het proces volgt, kom je er altijd uit".
- Expliciteren wat hier en nu in de groep het geval is, indien te verbinden aan het thema en de focus van de groep. Het parallelle proces benoemen: wat zegt het hier-en-nu (in de groep) over het daar-en-dan (leefwereld van betrokkene)?

4.4. Co-creatie

- Vertrouwen uitstralen in het co-creatief vermogen van de groep ("mensen leren van en met elkaar").
- "Dansen": integeren van leiden en volgen, sturend werken en co-creërend, participatief werken; dienen door te leiden. Krishnamurti: "de wijze houdt zichzelf op de achtergrond, maar in werkelijkheid staat hij vooraan".
- Energetisch proces van "flow"-in-interactie creëren.

5. Ruimte voor ontwikkeling

- "Redelijk intuïtief" beslissingen nemen. Je laten leiden door je gevoel om verstand-ige stappen te zetten. Een wisselwerking laten ontstaan tussen zachte energie (het hoe voelen in de buik) en de sterke energie (het hoe aanpakken met het hoofd).
- Hart en hoofd, voelen en denken verbinden vanuit Leegte. Aandacht naar binnen laten gaan op het ritme van je ademhaling tot in het stille centrum waar het leeg is. En van daaruit verbonden zijn met het grote veld en in vertrouwen wachten op wat zich aandient.
- Didactiek van de liefde ("je liefde aanzetten"):
 - verbonden zijn, er zijn voor de andere, verbinding met deelnemers voelen in je lichaam (hoofd, hart, middenrif, zonnevlecht); één zijn in relatie (zie ook 4.1.)
 - aanwezig zijn, aandacht geven en aanvaarden van wat zich aandient; ("problemen verliezen hun belemmerende werking als we het verzet ertegen wegnemen"); geïnspireerd zijn door wat zich in het moment aandient (serendipiteit), om zo intuïtie te volgen, en zo te improviseren; en ook: werken met stilte;

- o nederig zijn, een houding van niet-weten, en zo intellectueel flexibel zijn en samen met deelnemers te zoeken naar wat waardevol is, wat werkt; (zie ook 4.4);
- o toegewijd zijn, moedig zijn en op angst toestappen, en geduldig volhouden; "tough love"; discomfort bij jezelf en bij deelnemers niet uit de weg gaan; het ongemak verdragen, de groep dragen; meegaan in de mist en van daaruit helderheid krijgen.
- Zich verbinden met je roeping, missie, wat je in dit leven te doen hebt.
- Zich opgenomen voelen in en willen bijdragen aan een breder proces van evolutie.
Amen.

Bronnen

Dekkens, A. (2006). Trainen op topniveau.

Larock, Y. Begeleiden van vorming.

Van den Nieuwenhof, R. & De Weerd, S. Didactiek van de Liefde

Wilber, K. Integrale psychologie.