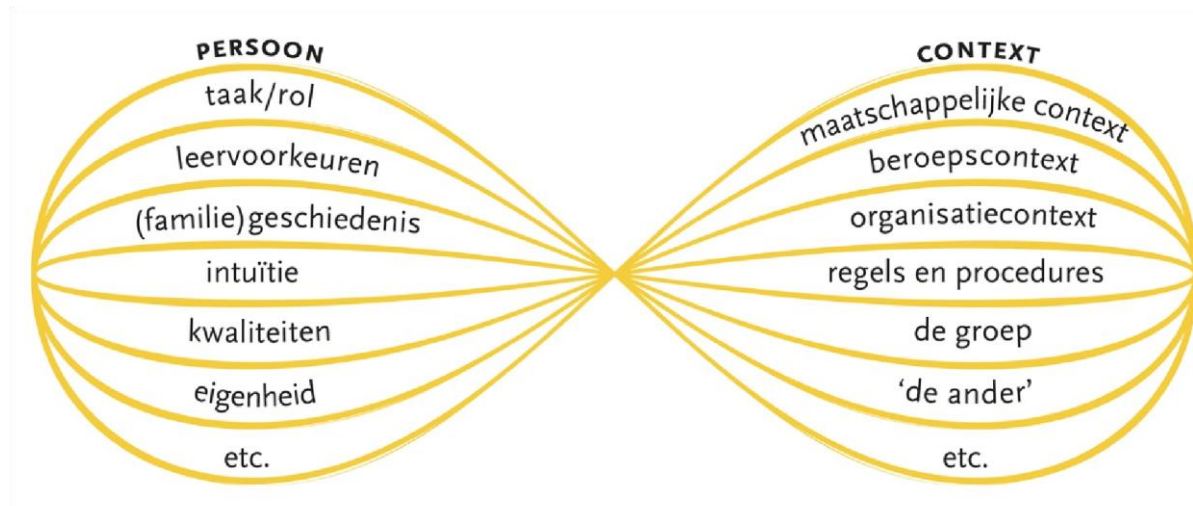


Q en A over het model: "Persoon en context in wisselwerking"

Wiepke de Heij, auteur van *Persoonsgericht en waarderend trainen*.



Figuur i.1 *Persoon en context in wisselwerking*

© Heij, W. de (2022). *Persoonsgericht en waarderend trainen, 7V's voor inspiratie en houvast*. Amsterdam: Boom.

1. Wat laat dit model zien?

In dit model staat de continue wisselwerking tussen persoon en context centraal. We worden gevoed, gekleurd en gevormd door onze omgeving. Tegelijkertijd beïnvloeden wij onze omgeving, en kijken wij met onze eigen gekleurde bril naar onze omgeving. Het onderzoeken van betekenisvolle situaties is een krachtige manier om op verschillende lagen deze wisselwerking "uit te pluizen". Dit uitzoeken geeft je deelnemer zicht en grip op het eigen leer- en verandervermogen.

2. Hoe kun je met dit model werken?

Je kunt je deelnemer uitnodigen om een situatie te onderzoeken die hem bezighoudt, geraakt heeft of uitdaagt. In een training over "grenzen aangeven" kun je bijvoorbeeld vragen naar wanneer "grenzen" aan de orde is voor je deelnemer. Wanneer lukt het je goed om grenzen aan te geven? En wanneer lukt het je (nog) niet? Geef je deelnemers de regie in handen. Welk laagje is zinvol om te onderzoeken? Welke factoren spelen in deze situatie een rol? Zo help je je deelnemer te reflecteren. Vanuit dit inzicht kan je deelnemer bekijken welke invloed hij wel (en niet!) heeft. Dat geeft een realistische kijk op een situatie. Jouw deelnemer blijft niet hangen in het "beschuldigen" van anderen, en verzandt ook niet in zelfkritiek. Zo kun je ook met je eigen inhoud van je training beter aansluiten op de leervragen van je deelnemers. In het boek geef ik ook tools hoe je leerbehoeften goed kunt uitvragen in een groep.

3. Waar moet je op letten bij het gebruiken van dit model?

Met jouw vragen geef jij richting aan het zelfonderzoek van je deelnemer. Het is van belang om je deelnemer zelf de regie te laten houden. Welk laagje is voor de deelnemer zinvol om te onderzoeken? Zorg dat het stuur van het zelfonderzoek én het wel of niet delen hiervan in handen van je deelnemer blijft. Daarnaast neem je als trainer of professioneel begeleider je eigen opvattingen, gevoeligheden en aannames over je deelnemer, over de situatie enzovoorts, mee. Daarom is het van belang om je bewust te worden hoe dit doorklinkt in jouw grondhouding en vraagstelling. Dat is een doorgaand leerproces, ook voor ervaren trainers en begeleiders.

4. Hoe kom je dit model tegen in het boek?

Bij de 4^e V "Verbreden" staat de kunst van het onderzoeken van het samenspel van persoon en context centraal. Hier gaat het over manieren om de context van je deelnemer, soms letterlijk, in beeld te krijgen. Dit is belangrijk voor het leerproces van je deelnemer, omdat hij nieuw geleerd gedrag in een andere context "hoog moet leren houden". En dat valt niet altijd mee!

Daarnaast neemt je deelnemer ook zijn eigen manier van kijken en leren mee en is hij gevormd door zijn omgeving. Het is heel waardevol voor een deelnemer om aandacht te krijgen en te geven voor het eigen verhaal en verhaal van anderen. In mijn boek vind je veel praktijkverhalen, tools en reflectievragen die je helpen hier handen en voeten aan te geven.

Tot slot verbreed je ook je eigen vizier; hoe ga je om met een opdrachtgever, organisatiedynamiek en bijvoorbeeld de invloed van de maatschappelijke context?

Wil je meer lezen over persoonsgericht en waarderend trainen? Lees meer en/ of bestel het boek. [@caro link naar pagina 5.2 over persoonsgericht en waarderend trainen](#)