



Visie op leren

DE SCHOOL
VOOR TRANSITIE

Visie op leren van De School voor Transitie

Leren vindt plaats op de grens van het ongemak van het oude dat niet meer als passend wordt ervaren, en het ongemak van het nieuwe dat nog niet eigen gemaakt is. Het ervaren van dat ongemak stuwt iemand vooruit, maar het kan iemand ook tegenhouden. Leren is dan ook geen lineair traject van kennisoverdracht, maar een levendig, gelaagd proces dat plaatsvindt in de ontmoeting tussen mensen.

Binnen De School voor Transitie leiden we mensen op die vorm helpen geven aan transitie: professioneel begeleiders en leiders. Onze opleidingen en leertrajecten zijn gebouwd op een gedeeld fundament: een visie op leren. Met dit document maken we onze visie op leren expliciet. Zo kan ze verder dienen als toetssteen voor onze leerinterventies en richting geven aan de (door)ontwikkeling van ons eigen ambacht.

“Leren is een doorlopend proces en ongemak is onze leermeester.”

Leo Wilhelm

De visie op leren van De School voor Transitie is geworteld in het secure base gedachtegoed en sluit nauw aan bij de inzichten uit onder meer de boeken *Het ambacht van de secure base coach*, *Transitie mogelijk maken* en *Taal van Transitie*. Je roeping als leider in een wereld van verandering. Tegelijkertijd is ze een uitnodiging: tot dialoog, verdieping en misschien ook tot herkenning.

Binnen De School voor Transitie onderscheiden we voor al onze leerlijnen twee lagen in leren: de laag van je identiteit en de laag van je gedrag. Alleen in samenhang van die twee lagen kun je spreken over een duurzame leeropbrengst. In het leren onderkennen we een beweging van binnen naar buiten en weer terug. Deze beweging vindt plaats binnen drie contexten: die van het individu, van de leergroep en van de omgeving. Je leest hoe leren een dynamisch proces is van excelleren en daarmee beweegt op de grens van het bekende en het onbekende. Je ontdekt hoe het lichaam in de leeromgevingen wordt aangesproken en welke waarde dat heeft in leren. Ook zul je zien hoe cruciaal de rol van nabijheid van de begeleiders is bij leerprocessen. Leren heeft een doel en we staan stil bij de opbrengst van leerinterventies bij De School voor Transitie. Daarna verbinden we reflectie en feedback aan onze visie en we sluiten af met hoe we onze visie vertalen in didactische principes, hoe als het ware onze uitgangspunten handen en voeten krijgen.

Wat is een secure base?

Een secure base is een bron waardoor we ons welkom voelen en die ons inspireert en aanmoedigt om in verbinding de uitdagingen die het leven biedt aan te gaan.



1. TWEE LAGEN IN LEREN

Identiteit en gedrag; en de rol van leiderschap

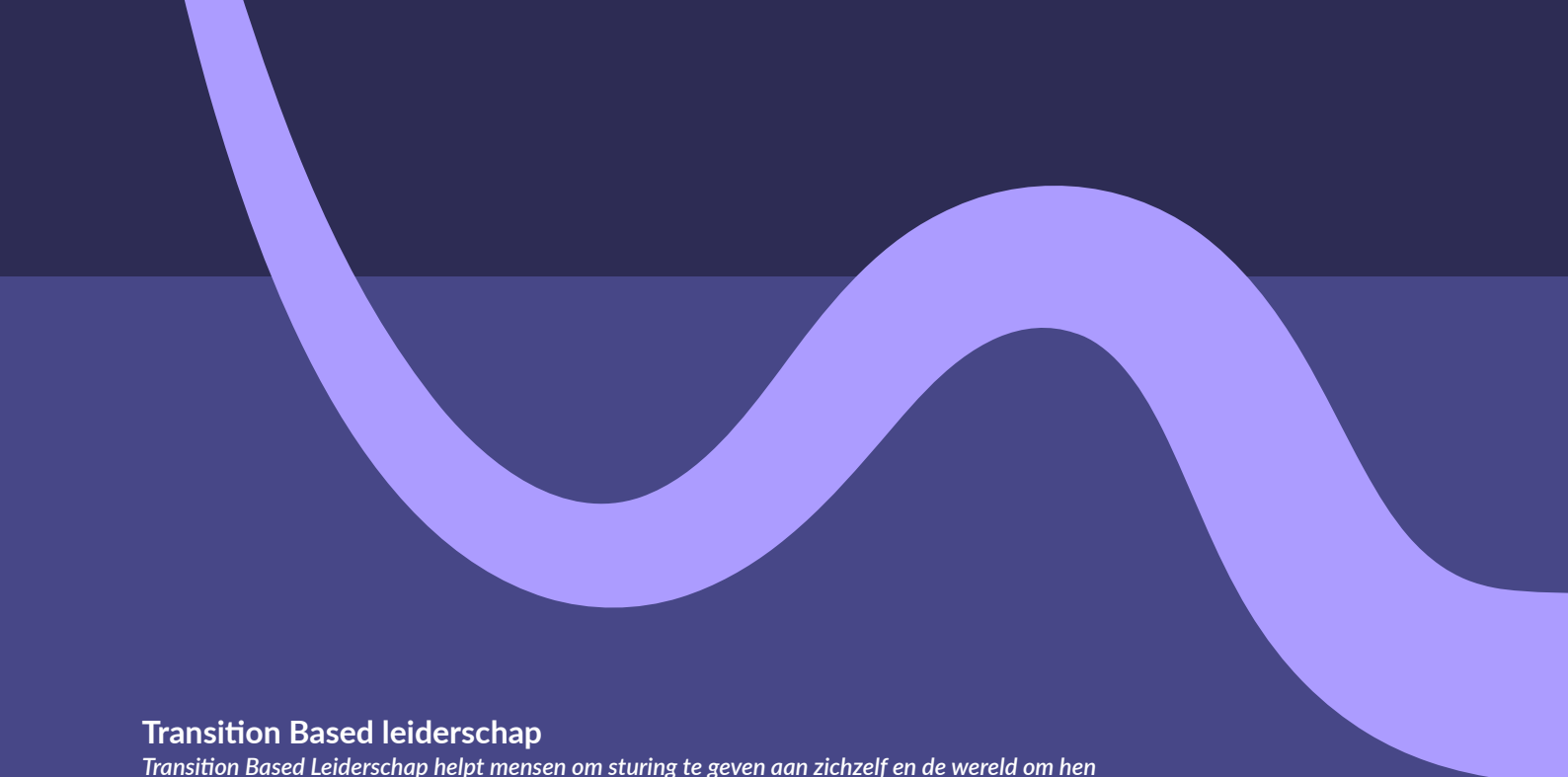
We onderscheiden in het leren twee onafscheidelijke lagen: identiteitsleren en gedragsleren.

Primaire laag: identiteitsleren

Leren begint bij identiteit. Wie ben je, hoe ben je geworden wie je bent, en wat betekent dat voor hoe je je leven vormgeeft? Leren vindt plaats in de ontmoeting tussen mensen en is verbonden aan ieders persoonlijke hechtingsgeschiedenis. Ervaringen die iemand in het verleden opdeed, in nabijheid van de ander, met oefenen met iets nieuws, met aanmoediging om risico's te nemen, met succes en falen, zijn van invloed op hoe je je in dit leerproces in het hier-en-nu beweegt.

Leren is een voortgaande cyclus van aangemoedigd worden erop uit te trekken, ervaringen opdoen, terugkeren naar de secure base voor nabijheid en veiligheid, en verankeren van het ontdekte. Leren is op deze wijze een helende ervaring die verbonden is met de emotionele cyclus van ervaren, ontladen en weer opladen. Hiermee raakt het aan je identiteit: je doet nieuwe ontdekkingen over wie je bent.





Transition Based leiderschap

Transition Based Leiderschap helpt mensen om sturing te geven aan zichzelf en de wereld om hen heen. Het gaat ervan uit dat iedereen een leider is. Leiderschap draait immers om invloed uitoefenen, en dat is wat ieder van ons doet. Of je nu een organisatie aanstuurt bij een koerswijziging, relaties naar een betekenisvoller niveau brengt, jezelf uitdaagt om veranderingen in je leven vorm te geven: steeds gaat leiderschap over het vermogen invloed te hebben op jezelf, en de context waarin je leeft en werkt.

In Transition Based Leiderschap onderzoek je wie jij bent, waarom je doet wat je doet en hoe je op anderen overkomt. Door die inzichten groeit jouw invloed, op jezelf én op de mensen en situaties om je heen. Leiderschap krijgt impact in nabijheid. In Transition Based Leiderschap leer je hoe je dat als leider vormgeeft, en hoe je mensen en teams nabij bent om daadwerkelijke transitie vorm te geven.

Secundaire laag: gedragleren

Wat je leert op het niveau van je identiteit, wordt zichtbaar in je gedrag. Hoe vertaalt dat wat je in je identiteit ontwikkelt, zich in het gedrag buiten de setting van de leerinterventie?

Hoe verbind je je met anderen, hoe communiceer je, werk je samen, geef je leiding, vorm je nabijheid?

Wat neemt de buitenwereld dus waar als effect van je identiteitsleren? Deze beweging van binnen naar buiten wordt zichtbaar in het person effect, de unieke manier waarop je overkomt en je je verbindt, zowel positief als negatief. Op je person effect kun je invloed uitoefenen. Wanneer je zicht krijgt op dit effect, wordt leren voelbaar en concreet, niet alleen voor jezelf, maar ook voor de mensen om je heen. Leren is dus niet alleen een innerlijke reis. Het krijgt pas werkelijk betekenis wanneer het zich toont in het contact met anderen, in de wereld waarin je leeft, werkt en liefhebt.

Leiderschap is de verbindende factor tussen deze lagen van identiteit en gedrag. Leiderschap is de schakel tussen wie je bent en hoe dat zichtbaar wordt in je gedrag, in je keuzes, relaties en daden. Elk mens is geroepen om leiderschap te nemen, om zichzelf in een context te plaatsen waarin hij of zij verantwoordelijkheid neemt voor de eigen keuzes, oorsprong en bestemming. Leiderschap betekent dat je jezelf leert kennen én laat zien. In die autonomie ontvouwt

zich richting en in verbinding met anderen ontstaat zo inspiratie. Het is een innerlijke beweging die vorm krijgt in de buitenwereld: hoe je jezelf én anderen meeneemt in leren, groeien en betekenis geven.

Leren is dus een actief en doorleefd proces. Oude ervaringen, opgeslagen in overtuigingen én in het lichaam, worden herschreven door nieuwe ervaringen. Leren is ook een neurobiologisch proces waarin je brein nieuwe verbindingen maakt. Zo ontstaat beweging in je identiteit, en wordt nieuw gedrag mogelijk waarmee je kunt oefenen. In het oefenen van nieuw gedrag ontstaan nieuwe ervaringen die betekenis geven aan identiteit. Leren is dus ook een proces van betekenisgeving waarin mensen steeds in verbinding hun levensverhaal en identiteit schrijven en herschrijven.

2. DRIE CONTEXTEN VAN LEREN

Van binnen naar buiten

Leren speelt zich niet alleen af binnen het individu. Het beweegt zich tussen mensen en binnen een bredere omgeving. We werken daarom met drie contexten van leren: individueel, collectief en sociaal-maatschappelijk. Deze contexten bouwen op elkaar voort en beïnvloeden elkaar voortdurend.

Individueel leren

Iedere deelnemer brengt een eigen levensverhaal mee. Door reflectie, ervaringsgerichte werkvormen en ontmoeting ontstaat ruimte om dat verhaal te ontdekken, te interpreteren en soms ook te herschrijven. Wie ben je dankzij de ervaringen op je levenslijn? Hoe ben je gevormd? Wat ontdek je over jezelf in verbinding met anderen? Leren op individueel niveau vraagt om nieuwe ervaringen waarin oude overtuigingen kunnen worden bijgesteld. Door te oefenen met ander gedrag ontstaan nieuwe handelingsperspectieven.

Collectief leren

Het individuele leren kan niet los gezien worden van de groep waartoe iemand behoort of verlangt te behoren. Omdat ons vermogen tot leren verbonden is aan onze hechtingsgeschiedenis, vormt de groep een integraal onderdeel van dat leren. Die sociale bedding is essentieel. De School voor Transitie gebruikt de leergroep expliciet

als ontdekkingsruimte, als plek waar zowel de veiligheid vergroot als de onveiligheid onderzocht kan worden. De leergroep als geheel wordt een secure base voor deelnemers.

Sociaal-maatschappelijk leren

Wat iemand leert, heeft impact op de wereld om hem heen. Daarom stimuleren we deelnemers om nieuw gedrag te oefenen in hun eigen context: werk, gezin, vriendenkring. Wat daar gebeurt, brengen zij weer terug in de leergroep. Zo ontstaat een lerende wisselwerking tussen binnen en buiten, tussen de veilige ruimte van De School voor Transitie waarin aanmoediging plaatsvindt, en de werkelijkheid daarbuiten. Identiteitsontwikkeling en gedragsverandering worden zo niet alleen persoonlijk, maar ook maatschappelijk relevant. Leren wordt zo niet alleen persoonlijk, maar krijgt ook betekenis in sociale en maatschappelijke contexten, omdat daar de veiligheid ook vergroot.

3. LEREN IS EXCELLEREN

Bewegen op de grens

We zien leren als een vorm van excelleren. Niet in de betekenis van 'de beste zijn' in vergelijking met anderen, maar van durven bewegen op de grens van wat je kent. Bij De School voor Transitie spreken we over het samengaan van 100% caring en 100% daring: een leeromgeving waarin veiligheid en zorgzaamheid hand in hand gaan met aanmoediging en experiment.



Leren vergt veiligheid én moed. Alleen als iemand zich voldoende gedragen voelt, ontstaat er ruimte om risico's te nemen, het onbekende aan te kijken en het vertrouwde los te laten. In onze opleidingen zorgen begeleiders bewust voor dit samengaan: betrouwbaar nabij, én uitnodigend om de grens van de comfortzone op te rekken, waarna de ervaringen weer thuisgebracht kunnen worden in de veiligheid van de leeromgeving.

Het venster van excelleren is een visueel en ervaringsgericht model waarin de dynamiek tussen comfort, uitdaging en stress wordt verkend.

- Te veel uitdaging zonder voldoende veiligheid door de begeleider komt over als dominantie en leidt bij de deelnemer tot een tegenbeweging van vechten, of tot verlamming of afsluiting. Dit verbreekt de verbinding.
- Wanneer de begeleider niet prikkelt om een beweging te maken, leidt dit tot stilstand en stagnatie bij de deelnemer. Dit geldt ongeacht of er veiligheid wordt geboden.
- Binnen het segment van excelleren is er voldoende spanning om te groeien, maar ook voldoende bedding om te landen. Hier ontstaat ook de psychologische veiligheid die nodig is om te leren.

Begeleiders gebruiken dit model om samen met deelnemers te onderzoeken waar zij zich bevinden, en wat nodig is om stappen te zetten. Leren wordt zo niet iets dat je 'moet kunnen', maar iets wat ontstaat in de ontmoeting en in het ervaren.

4. BELICHAAMD LEREN

Het lichaam als drager van transitie

Leren raakt niet alleen je hoofd, maar ook je lichaam. Je lijf bewaart ervaringen, ook die je je niet bewust herinnert. In onze benadering nemen we het lichaam daarom serieus als ingang tot verandering. We noemen dit belichaamd leren.

Het lichaam speelt een centrale rol in hoe iemand veiligheid, spanning en contact ervaart. In het lichaam worden herinneringen opgeslagen en signalen afgegeven. Denk aan spanning in je buik, een brok in je keel, kippenvel of juist afwezigheid van gevoel. Juist door contact te maken met deze signalen, kunnen nieuwe ontdekkingen gedaan worden.

We begeleiden deelnemers in het bewonen van hun lichaam. Dit doen we door in onze leerinterventies aandacht te hebben voor beweging, ademhaling, stilte en aanraking. Het lichaam wordt zo verkend als een secure base: een plek van waaruit je de wereld in beweegt, en waar je kunt terugkeren om bij jezelf te zijn.



5. DE BEGELEIDER ALS SECURE BASE

Aanwezigheid die uitnodigt tot leren

De begeleider speelt een centrale rol in het leerproces. Niet als alwetende expert, maar als secure base: een aanwezige die nabijheid biedt én ruimte geeft om te experimenteren. Iemand bij wie je je veilig genoeg voelt om te onderzoeken, uit te reiken en risico's te nemen. En een getuige voor zowel het verhaal van de deelnemer dat achter hem ligt, als de ontwikkeling die de deelnemer doormaakt.

Een secure base begeleider creëert een leerklimaat waarin zorgzaamheid (caring) en aanmoediging (daring) in balans zijn. Dat vereist meer dan kennis: het vraagt om houding, afstemming en zelfkennis. We volgen hierbij een aantal leidende principes:

- **Professionele nabijheid.** Leren vraagt om echte ontmoeting. Een begeleider is daarom nabij: aanwezig en beschikbaar, zowel in tijd als in aandacht, betrokken, luisterend en responsief (waarneembaar voor de deelnemer), zonder het leerproces van de ander over te nemen. Professionele nabijheid betekent: echt contact maken, zonder grensoverschrijding of over-identificatie.
- **In verbinding zijn met eigen secure bases.** Begeleiders kunnen pas veiligheid bieden als ze die ook zelf ervaren, en passende aanmoediging wanneer ze die zelf ook kunnen aannemen. Dat betekent: je bewust zijn van je eigen bronnen van inspiratie, steun en reflectie. Alleen wie zelf gevoed is, kan een ander dragen.
- **Vertrouwen in het proces.** Niet alles hoeft opgelost of meteen duidelijk te zijn. We vertrouwen erop dat ontwikkeling zich ontvouwt in de tijd, als de juiste voorwaarden aanwezig zijn. Dit vereist geduld, aanwezigheid en luisteren met open aandacht, met een focus op positieve ontwikkeling en groei – en dus bekrachtiging.
- **Veiligheid als voorwaarde voor leren.** Psychologische veiligheid is geen doel op zich, maar een voorwaarde om te kunnen leren. Dat betekent: ruimte om fouten te maken, vragen te stellen en ongemak te voelen zonder bang te zijn voor afwijzing. Veiligheid wordt ook gecreëerd en versterkt door juist risico te nemen in de verbinding met deelnemers: door spanning op te zoeken in de ontmoeting.
- **Autoriteit en wederkerigheid.** Begeleiders brengen richting en duidelijkheid. Tegelijk zijn ze in ontmoeting: ze leren ook zelf, stellen zich open, en maken hun eigen proces zichtbaar in de groep. Autoriteit laat zich bij ons zien als zorgvuldige leiding die uitnodigt tot dialoog en ontdekking aan beide kanten.
- **Aanspreken van autonomie.** Deelnemers blijven eigenaar van hun leerproces. De begeleider ondersteunt, maar neemt niets over. We moedigen deelnemers aan om zelf keuzes te maken, zelf verantwoordelijkheid te nemen en zelf betekenis te geven. In de interventies die we als begeleider doen, staat voorop dat ze de autonomie van de deelnemer versterken.
- **Risico durven nemen.** Leren betekent dat je iets doet wat je nog niet eerder deed. Begeleiders modelleren dit: ze laten zich raken, tonen kwetsbaarheid, en gaan in het contact met deelnemers voor in het zetten van nieuwe stappen. Begeleiders maken deelnemers deelgenoot van eigen innerlijke bewegingen door zichzelf te ondertitelen: "Ik ervaar nu ..., ik neem ... waar en daarom doe ik ..."
- **De begeleider als medereiziger.** Begeleiders zijn geen buitenstaanders, maar nemen actief deel aan de leeromgeving. Ze reflecteren, leren van en met elkaar en met deelnemers. Begeleiders zijn aanwezig in een sfeer van lerende leermeesters.
- **De begeleider als getuige.** Begeleiders erkennen het levensverhaal van de deelnemer en verkennen samen met de deelnemer welke betekenis hieraan ontleend kan worden. Begeleiders erkennen vervolgens ook de leeropbrengst van de deelnemer bij het aanbrengen van veranderingen.

6. WAT LEERT EEN DEELNEMER?

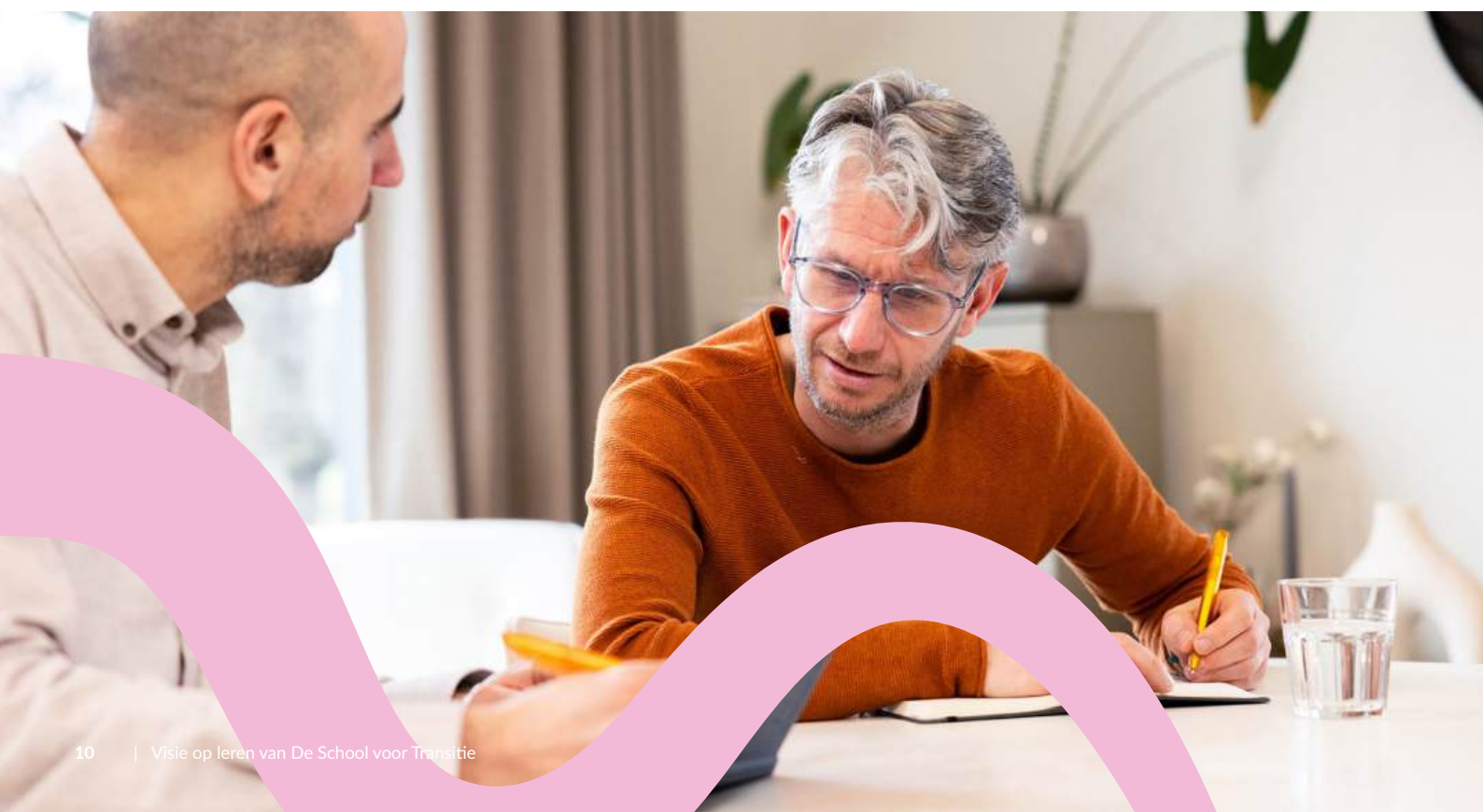
Resultaten worden zichtbaar in gedrag en verbinding

Onze leerinterventies hebben een duidelijk doel: mensen opleiden die vanuit contact met hun roeping richting geven aan hun leven én positief bijdragen aan hun omgeving.

Deelnemers ontwikkelen wat wij zelfleiderschap noemen: het vermogen om bewust keuzes te maken, gedrag bij te sturen en trouw te blijven aan wie zij in essentie zijn. Dit gaat verder dan persoonlijke groei alleen: het gaat om impact in relaties, in teams, in organisaties en in de maatschappij.

Drie kernuitkomsten van leren binnen De School voor Transitie

- **Identiteit en innerlijk kompas.** Deelnemers krijgen zicht op hun levensverhaal, kernwaarden en drijfveren. Ze ontdekken wat hun leven betekenis geeft, en wat zij daarin willen voortzetten, loslaten of opnieuw laten groeien.
- **Zelfleiderschap en gedragssturing.** Via hun innerlijke kompas ontwikkelen deelnemers het vermogen om hun gedrag bewust in te zetten. Ze nemen verantwoordelijkheid voor hoe zij zich verhouden tot anderen, ook in complexe of uitdagende situaties.
- **Caring en daring in de praktijk.** Deelnemers leren hoe ze vanuit verbondenheid zorg kunnen dragen voor zichzelf en anderen (caring), én hoe zij verandering en groei durven initiëren waar dat nodig is (daring).



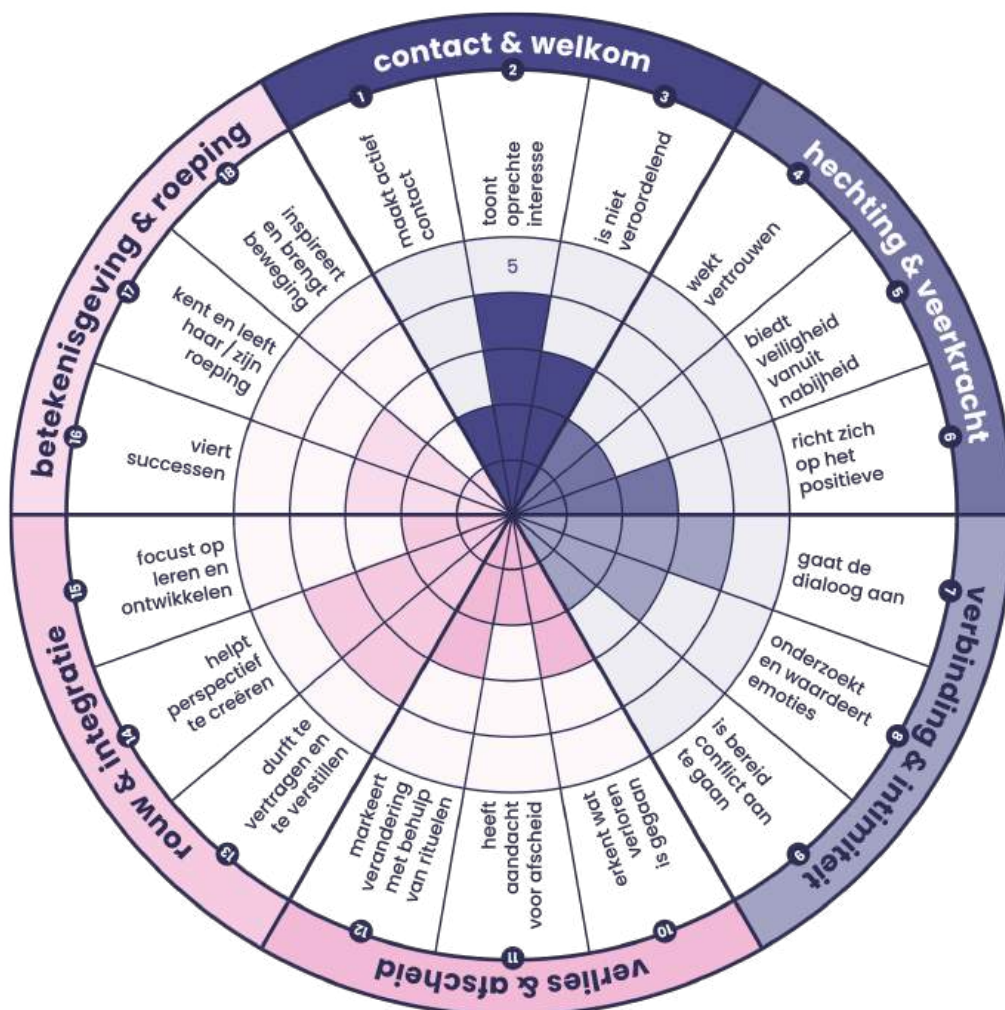
7. HOE MAKEN WE LEREN ZICHTBAAR? Reflectie en feedback als kompas

Leren is zowel een innerlijk als een intermenselijk proces. We vinden het belangrijk dat deelnemers concreet kunnen benoemen wat zij leren, en wat dat oplevert in hun gedrag. Daarom werken we met een reflectie- en feedbacktool die zicht geeft op ontwikkeling. Deze tool maakt zichtbaar wat iemand leert op de laag van identiteit, en hoe dat doorwerkt in gedrag. Zowel de deelnemer zelf als zijn of haar omgeving wordt hierin betrokken, door de tool in te vullen en erover in gesprek te gaan met elkaar. Zo ontstaat er een gedeeld beeld van de persoonlijke en professionele ontwikkeling die gaande is.

De tool helpt bij vragen als:

- Wat zie je bij jezelf veranderen in gedrag of houding?
- Wat herkennen anderen in jouw ontwikkeling?
- Wat is er nodig om de volgende stap te zetten?

Deze feedback is geen beoordeling, maar onderdeel van het leerproces. Je kunt de tool zien als een gesprekspartner: om samen te reflecteren, te spiegelen en te verdiepen. Zo maken we de verbinding tussen binnenwereld en buitenwereld – en dus het effect van identiteitsleren en gedragsleren – tastbaar en bespreekbaar.



8. VAN VISIE NAAR AANPAK

Onze didactiek

Onze visie op leren vormt het fundament van alles wat we doen. Maar een visie op zichzelf is nog geen aanpak. Daarom vertalen we deze visie in een didactiek: een manier van begeleiden, structureren en vormgeven die past bij hoe wij naar leren kijken. Didactiek is méér dan een verzameling werkvormen. Het is de manier waarop we betekenis geven aan leren in de praktijk. Hoe we ruimte maken voor ontmoeting, vertraging, reflectie én beweging. Hoe we zorgvuldig bouwen aan veiligheid en uitnodigen om het onbekende aan te gaan.

Essentiële didactische principes binnen De School voor Transitie

1. Veiligheid in dienst van leren

We creëren een leeromgeving waarin deelnemers zich uitgenodigd voelen om mee te doen, zichzelf te laten zien en risico's te nemen. Een uitnodigend welkom, betrouwbare en beschikbare begeleiders, en een duidelijk ritme geven houvast. Deelnemers worden gestimuleerd om in te stappen: niet als toeschouwer, maar als actieve deelnemer.

2. Leren door ervaring

In onze programma's staat ervaring centraal. Niet alleen praten over leren, maar leren door te doen, te voelen, te oefenen. Werkvormen spreken hoofd, hart en lijf aan. Cognitie, emotie en lichamelijk bewustzijn komen samen in het moment.

3. Reflectie als anker

Na de ervaring volgt altijd reflectie. Individueel én in de groep onderzoeken we: wat gebeurde er? Wat zegt dit over mij? Wat ben ik aan het leren? Reflectie verbindt de ervaring met het persoonlijke leerproces en maakt impliciete inzichten expliciet.

4. Handelen als vervolg

Leren vraagt om beweging. Ieder inzicht vraagt om actie. Deelnemers worden uitgenodigd om met inzichten iets te doen. Dit kan in de groep of in de eigen context, professioneel of persoonlijk. Tussen de opleidingsblokken oefenen ze met ander gedrag. Wat ze daarbij ervaren, nemen ze terug de groep in. Zo wordt het geleerde levend en verankerd.

5. Modelleren door begeleiders

Begeleiders zijn zelf onderdeel van het leerproces en gaan voor. Ze maken contact, geven woorden aan wat ze waarnemen, delen eigen ervaringen en durven risico te nemen in het contact. Ze laten zien wat het betekent om caring én daring te zijn, zodat deelnemers kunnen leren door observatie én herhaling. Ze doen werkvormen voor, zodat deelnemers dit kunnen modelleren.

6. Herhaling en verdieping

Nieuw gedrag moet worden herhaald, wil het bestendigen. We bouwen bewust herhaalmomenten in, soms in andere vormen, zodat inzichten kunnen landen en gedrag zich kan inslijpen. Leren vergt tijd én herhaling.

7. Creatieve en fysieke werkvormen

We gebruiken een breed palet aan werkvormen: van dialoog tot stilte, van beweging tot beeld, van schrijven tot systemische werkvormen. Zo sluiten we aan bij verschillende manieren van leren en spreken we meerdere lagen van bewustzijn aan.

8. Meerdaagse leereenheden

Onze programma's bestaan in veel gevallen uit blokken van minimaal twee dagen of meerdere blokken na elkaar. Dat biedt ruimte voor vertraging, verdieping en integratie. Deelnemers stappen even uit hun dagelijkse ritme, waardoor er echt contact kan ontstaan, met zichzelf, de ander en het leerproces.

9. Autoriteit en wederkerigheid in de relatie

Begeleiders nemen bewust positie in het leerproces. Ze brengen structuur, geven richting en zijn duidelijk over kaders. Dat noemen we autoriteit. Tegelijk zijn



ze in ontmoeting en dialoog: ze spiegelen, stellen zich open, en leren zelf ook. Die wisselwerking noemen we wederkerigheid. In de relatie met deelnemers zijn patronen van overdracht en tegenoverdracht onvermijdelijk.

- Overdracht betekent dat je (onbewust) gevoelens of verwachtingen projecteert op de ander, gebaseerd op eerdere ervaringen met bijvoorbeeld ouders, leraren of leidinggevendenden.
- Tegenoverdracht is het effect dat dit vervolgens oproept bij de ander: welke neiging ontstaat er: vechten, vluchten of bevriezen? En welke vorm krijgt dit: redden, afwijzen, zorgen of vermijden?

Het is al te gemakkelijk om te denken dat overdracht altijd bij de deelnemer begint en tegenoverdracht bij de begeleider. Overdracht en tegenoverdracht zijn in alle menselijke interacties aanwezig, en gaan vooral over geraaktheid. Daarin ligt ook juist de kracht voor begeleiders – en daarom is het ook van belang dat ze zicht hebben op hun eigen triggers en ook zelf huiswerk blijven doen. Door dynamieken van overdracht en tegenoverdracht te herkennen in de eigen geraaktheid en die van de deelnemer, kan de begeleider in professionele nabijheid gebruikmaken van deze dynamiek, zodat de relatie veilig blijft én bijdraagt aan het leerproces. Niet door ze te vermijden, maar door ze bespreekbaar en werkbaar te maken als bron van leren.

10. De structuur van leergroepen: leren in verschillende ritmes en relaties

Leren bij De School voor Transitie gebeurt altijd in relatie. Daarom besteden we veel aandacht aan de opbouw van de leeromgeving: de groepen waarin deelnemers leren, oefenen, reflecteren en met elkaar optrekken.

Elke leergroep heeft zijn eigen ritme en dynamiek, maar samen vormen ze een leerweefsel waarin deelnemers zich op verschillende manieren kunnen ontwikkelen.

- **De grote groep.** De grote opleidingsgroep is de basis waarin het programma plaatsvindt. Hier ontmoeten alle deelnemers elkaar, worden oefeningen begeleid en vinden centrale reflectiemomenten plaats. De grote groep biedt herkenning, ritme en collectieve bedding.
- **Intervisiegroepen.** In kleinere intervisiegroepen reflecteren deelnemers op persoonlijke leerervaringen. Ze oefenen in het geven en ontvangen van feedback en het verkennen van vraagstukken uit de praktijk. Deze groepen zijn zelfsturend, met begeleiding op afstand.
- **Buddy's.** Indien mogelijk vormt een deelnemer een buddyduo met een mededeelnemer. Buddy's volgen het programma samen, delen ervaringen tussendoor en moedigen elkaar aan in het leerproces. Dit zorgt voor persoonlijke verbinding en voortdurende uitwisseling.
- **Supervisiegroepen.** In sommige opleidingen worden supervisiegroepen gevormd, begeleid door een supervisor. Hierin is ruimte voor diepere reflectie op de eigen professionele rol, het omgaan met overdracht en tegenoverdracht, en de toepassing van het geleerde in de praktijk.

We hechten eraan dat groepen stabiel blijven. Als een groep samen start, rondt die zo veel als mogelijk ook samen af. Dat bevordert veiligheid, vertrouwen en de mogelijkheid om diepere lagen aan te raken. Wat buiten de groep geleerd wordt, brengen deelnemers bewust weer terug de groep in, zodat persoonlijke ontwikkeling gedeeld, verdiept en verankerd wordt.

9. TOT SLOT

Uitwerking in onze opleidingen

Deze visie ligt ten grondslag aan alle opleidingen van De School voor Transitie. Bij de evaluatie van bestaande opleidingen wordt de visie achteraf gebruikt om te toetsen; bij het ontwerp van nieuwe opleidingen wordt de visie vooraf gebruikt om te borgen dat aan alle voorwaarden voor duurzaam leren voldaan wordt.





**DE SCHOOL
VOOR TRANSITIE**