



## Matrix leertraject - cyclus 9

Learning that Lasts a Lifetime

### Leiden en coachen in verbinding

## BOUWEN AAN HOOGKWALITATIEVE RELATIEPRAKTIJKEN

We leven in een snel veranderende, multi-culturele en multi-generationale wereld. Professioneel (bege)leiderschap in een dergelijke complexe omgeving vereist de sociaal-emotionele intelligentie en de vaardigheden om menselijke interacties en samenwerkingsprocessen ruimte te geven, te faciliteren en te ondersteunen. Iedere werkpraktijk is tegelijk een relationele praktijk: wat we doen, doen we doorgaans in relatie met anderen of voor anderen. De kwaliteit van HOE mensen zich tot elkaar verhouden en met elkaar omgaan, leren, innoveren en werken, bepaalt in grote mate hun individuele én gezamenlijke kracht. En het is precies daarop dat Matrix focust: het opbouwen van hoogkwalitatieve relationele praktijken in diverse contexten.

Vanaf de eerste dag van de opleiding richten we ons op het creëren van een leergroep. Dit betekent dat de deelnemers als groep een veilig leerlabo vormen waar het (inter)persoonlijk- en teamfunctioneren kan worden getoetst. Het leren steunt in grote mate op de hier-en-nu interacties van de deelnemers met elkaar en met de programmastaf. Dit is een krachtige en duurzame vorm van leren die gebaseerd is op de inzichten van de T- training en Experiential Learning (K. Lewin, D. Kolb), Process Consultancy (E. Schein) en Action Learning (C. Argyris). Ervaringen en ervaringskennis worden gekoppeld aan - state of the art - inzichten uit de gedragswetenschappen. Bovendien ondersteunt Matrix de transfer van het geleerde naar de werkplek door te werken met concrete cases uit de praktijk van de deelnemers zelf.

Het Matrix leertraject richt zich tot een brede groep van professionals (leidinggevenden, consultants, trainers,...) die zich ten gronde willen verdiepen en bekwamen in de relationele dimensies van hun vak. De formele opleiding bestrijkt een periode van 10 maanden. Om voldoende diepgang en leereffecten te garanderen werken we hoofdzakelijk residentieel en beperken we ons tot een leergroep van maximaal 14 deelnemers. Deelnemers zetten doorgaans na deze periode het leertraject voort op eigen initiatief. De meeste leergroepen blijven verschillende jaren actief.

Deze intensieve leergroepservaring legt een stevig fundament voor verdere professionele en persoonlijke ontwikkeling.

## I WAT MAG U VERWACHTEN?

Het leerprogramma kenmerkt zich door haar dubbele doelstelling:

### **Professionele vervolmaking**

De opleiding is gericht op het verbeteren en aanscherpen van uw analyse- en interventievaardigheden. Wij werken vanuit concrete cases en streven naar een optimale integratie van praktijk (handelen) en theorie (reflectie).

### **Persoonlijke groei**

De effectiviteit van interventies wordt in grote mate bepaald door het persoonlijk optreden van de professional. Het leren in dit programma situeert zich daarom niet alleen op het niveau van professioneel weten en kunnen maar ook op het niveau van je persoonlijke ontwikkeling. De

opleiding streeft de integratie na van persoonlijke waarden, zelfbeleving, relationele kwaliteiten en professioneel handelen.

Deelname aan Matrix leidt tot:

- meer inzicht in je eigen gedrag en de effecten van je gedrag op anderen of het team;
- verbetering van je communicatieve en interpersoonlijke vaardigheden;
- versterkte vaardigheid in het geven en krijgen van constructieve feedback;
- verhoogde sensitiviteit voor sociaal-emotionele processen;
- grondige kennis van groepsontwikkeling en dynamieken:
  - besluitvorming
  - communicatie
  - participatie en betrokkenheid
  - ontwikkeling van vertrouwen en groepssamenhang
  - groepsnormen en cultuur
  - leiderschap en invloed
  - verantwoordelijkheid
- meer zelfleiderschap
- een verhoogde persoonlijke effectiviteit in het opbouwen van generatieve menselijke relaties en contexten.

## II DE FUNDAMENTEN VAN HET PROGRAMMA

### Zelfdiscipline en betrokkenheid

De opleiding steunt op zelfverantwoordelijkheid en inzet. Ieder lid van de groep draagt zijn deel van de verantwoordelijkheid en bepaalt daarmee het leervermogen en de draagkracht van de groep als geheel.

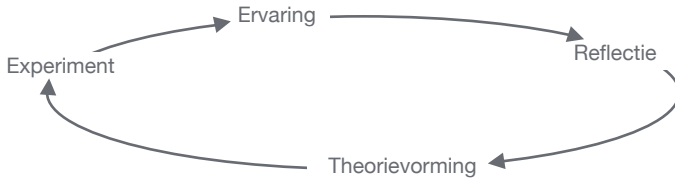
### Leren in verbinding

Leren is voor ons een sociaal proces. Je hebt anderen nodig om iets te leren. We hechten veel belang aan het scheppen, het bewaken en onderhouden van de condities om samen te kunnen leren. Centrale waarden hierbij zijn: wederzijds vertrouwen en respect, psychologische veiligheid, gelijkwaardigheid, bespreekbaarheid, directheid, open communicatie, feedback en discretie.



## Ervaring en experiment als vertrekpunt

De leercyclus van Kolb vormt de leidraad van het programma. Leren begint in dit model bij concrete ervaringen. We creëren (nieuwe) situaties, proberen dingen uit om daarna hierover te reflecteren. Dit levert nieuwe inzichten op die de eigen theorie wijzigen of verrijken. Hieruit vloeien nieuwe gedrags-alternatieven voort waarmee kan worden geëxperimenteerd. Deze nieuwe ervaringen leveren weer nieuwe inzichten op. De cyclus herbegint. Doorheen het leertraject volgen dergelijke leercirkels elkaar onophoudelijk op.



## Versterken van sterkten

De benadering en basishouding is appreciërend: gericht op het onderkennen van kwaliteiten en van wat goed gaat, mekaar bemoedigen en ondersteunen i.p.v. focussen op tekorten.

## III PROGRAMMAOPBOUW

Het programma bestaat uit drie delen

- deel 1 persoonlijk functioneren in een groep
- deel 2 effectiever begeleiden van mensen en groepen
- deel 3 persoonlijke integratie

### deel 1 persoonlijk functioneren in een groep

De belangrijkste leerdoelen van het eerste deel zijn:

- bewuster worden van wat ik doe/zeg en de effecten hiervan op anderen
- effectiever leren hanteren van mezelf als instrument in interacties met anderen
- leren over bevorderende en belemmerende condities in de opbouw van kwaliteitsvolle relaties en de eigen invloed hierop

### Startweek: leergroepsvorming

Deel 1 start met een vijfdaags residentieel seminarie. In deze startweek wordt gewerkt aan de nodige condities om samen te leren. Hier wordt de basis gelegd van een effectieve leergroep. De processen die zich van moment tot moment tussen de deelnemers afspelen, worden benut om te leren over relationele en groepsprocessen en effecten van eigen handelen. De begeleiders bewaken de condities en faciliteren het leerproces.

### Verdiepingsdagen

Kort na de startweek volgt een planningsdag. Op basis van vragen die bovendrijven na de ervaringen van de startweek, distilleren we die dag samen thema's om verder uit te diepen. Rond



ieder thema wordt op basis van persoonlijke leerbehoeften een projectgroepje samengesteld. Elke projectgroep verdiept zich in het gekozen thema en werkt rond dit thema een leersessie uit voor de andere deelnemers. Hierbij wordt aangemoedigd om eigen ervaringen en inzichten te verbinden met bestaande literatuur.

De leersessies worden gespreid over twee residentiële bijeenkomsten van telkens twee dagen. Voorbeelden van thema's die in vorige cycli aan bod kwamen:

- afstand versus betrokkenheid
- gelijkwaardigheid versus afhankelijkheid
- invloed uitoefenen en beïnvloed worden
- respect, acceptatie en vertrouwen
- macht en onmacht
- omgaan met weerstand en vooroordelen
- omgaan met ambiguïteit en onzekerheid

## **deel 2 effectiever begeleiden van personen en groepen**

De belangrijkste leerdoelen van het tweede deel zijn:

- versterken van eigen diagnose- en interventievaardigheden
- uitbreiden van eigen interventierepertoire door actief te experimenteren
- leren over condities, factoren en processen die van invloed zijn op het managen en faciliteren van tussenmenselijke en groepsdynamische praktijken

Deel 2 start met een driedaagse training rond advies- en begeleidingsvaardigheden. Aan de hand van cases uit de praktijk van de deelnemers worden interventiestijlen geanalyseerd en geëvalueerd, nieuwe interventies uitgetoetst en eigen competenties op dit vlak verder ontwikkeld.

Cases uit vorige cycli hadden onder meer te maken met:

- contacting en contracting
- vraagformulering en roluitklaring
- taak-, procedure-, en procesinterventies
- omgaan met diversiteit en verschillen
- werken met energie en betrokkenheid
- begeleiding van veranderingsprocessen
- omgaan met conflicten



De residentiële training rond interventievaardigheden wordt verder opgevolgd door 4 interviewsdagen waar deelnemers mekaar vooruit helpen en van elkaar leren vanuit concrete praktijkvraagstukken. In deze sessies streven we naar integratie van praktijk en theorie enerzijds, en integratie van professioneel en persoonlijk optreden anderzijds. Naargelang de leerbehoeften en leerstijlen van de groep zijn diverse werk- en leervormen mogelijk.

### **deel 3 persoonlijke integratie**

Het laatste stuk van het programma is een driedaagse waarbij de aandacht gaat naar de integratie van het geleerde in uw persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. Wij kijken samen terug naar het voorbije leertraject en kijken vooruit naar het vervolg van ieders groeiproces. Via een persoonlijk integratiewerk geeft iedere deelnemer op een creatieve en actieve wijze uitdrukking aan zijn/haar leerproces. Door onderlinge feedback en consultatie verfijnen deelnemers hun persoonlijk ontwikkelingsplan, rekening houdend met eigen sterkten/zwakten en het gewenste carrièreperspectief.

Verschillende aspecten kunnen aan bod komen. Welke nieuwe perspectieven creëer ik voor mezelf en hoe ga ik daar naartoe werken? Hoe verbind ik op een evenwichtige en dynamische manier mijn professioneel leven met mijn persoonlijk leven? Hoe behoud ik de energie en dynamiek in mijn werk? Samen wordt bekeken hoe het eigen leertraject verder kan gezet worden en wat hierbij de verdere rol kan zijn van de leergroep.

## **IV DE BEGELEIDINGSSTAF**

Het Matrix leerprogramma wordt begeleid door Roger Goris en Johan Poisquet.

**Roger GORIS** is licentiaat in de psychologie (KU-Leuven). Hij volgde zowel het postacademische CIGO programma als het HRM-programma aan de universiteit Hasselt. Hij verzorgt een deeltijdse onderwijsopdracht als docent aan de Sociale Hogeschool Heverlee en werkt daarnaast nog als zelfstandig consultant. In het werkveld is Roger vooral actief op vlak van organisatieontwikkeling en leiderschapsvraagstukken.

**Johan POISQUET** is doctor in de Sociale Wetenschappen (Tilburg University) en licentiaat in

de Economische Wetenschappen (KU-Leuven) met een postacademische vorming in Human Resource Management (U Hasselt). Hij werkt sinds 1991 bij het VIZO (nu: Agentschap Ondernemen) als bedrijfsadviseur. Hij is tevens als gastprofessor verbonden aan Universiteit Hasselt en coördinator van de PAV programma's HR Management en Matrix. Zijn ervaringen situeren zich vooral binnen het domein van mens- team- en organisatieontwikkeling.

## V ADVIESRAAD

De adviesraad werkt samen met de programmabegeleiders aan de continue uitbouw van een hoogwaardig, kwalitatief en klantgericht vormingsaanbod. De adviesraad fungeert als kritisch klankbord in de richting van voortdurende verbetering en vernieuwing van het Matrix leerprogramma.

**Felix Corthouts** is doctor in de Psychologie en meer dan 30 jaar hoogleraar (sinds kort emeritus) aan de Universiteit Hasselt, faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen. Als grondlegger en begeleider van de postacademische programma's HRM (UHasselt) en CIGO, consultancy in groepen en organisaties (UHasselt i.s.m. KULeuven) heeft hij een zeer ruime ervaring in het begeleiden van leerprocessen van professionals. Als externe consultant begeleidde hij tevens diverse veranderingsprocessen in bedrijven en social-profit organisaties.

**Sven De Weerd** is doctor in de psychologie, gastprofessor aan de UHasselt, gepassioneerd door (inter)menselijke ontwikkeling, vroeger als onderzoeker en nu als begeleider van relationele, inductieve leerprocessen (zie [www.metison.be](http://www.metison.be)).

**Filip Monbaliu** is coördinator van DEBUuT, een activiteitencoöperatie in Brussel. DEBUuT coacht gemotiveerde werkzoekenden met een project dat kan uitgroeien tot een zelfstandige activiteit. Filip is eveneens oud-deelnemer van het Matrix programma en bijzonder geboeid door de toepassing van een procesgerichte aanpak in de wereld van de Sociale Economie.

**Lieve Wens** is doctor in de Psychologie en maakt deel uit van de begeleidingsstaf van het CIGO-programma. Vanuit haar zelfstandige adviespraktijk People Development bvba heeft zij een ruime ervaring opgebouwd in het domein van mens- en organisatieontwikkeling.

## VI PRAKTISCHE INFORMATIE

### Instappesprek

Iedere kandidaat-deelnemer wordt uitgenodigd op een instappesprek. Dit gesprek biedt u de mogelijkheid om kennis te maken met de begeleiders en samen met hen uit te klaren of de Matrix-opleiding voor u een zinvolle investering is. De opleiding start vanaf 10 deelnemers (max.14 deelnemers).

### Inschrijven voor een instappesprek

Om u in te schrijven voor een instappesprek, volstaat een e-mail met uw contactgegevens (naam, bedrijf, contactadres, telefoonnummer) naar [marleen.cupers@uhasselt.be](mailto:marleen.cupers@uhasselt.be). We contacteren u dan voor een afspraak.

## **Data programma 2011-2012**

### **deel 1 persoonlijk functioneren in een groep**

Startweek: van donderdag 8 maart tem maandag 12 maart 2012

Planningsdag: 23 maart 2012

Verdiepingsdagen: 3 – 4 mei 2012 en 21-22 mei 2012

### **deel 2 effectiever (bege)leiden van personen en groepen**

Training in interventievaardigheden: 27 – 28 – 29 juni 2012

Topicdagen: 6-7 september 2012 en 18-19 oktober 2012

### **deel 3 persoonlijke integratie**

28-29-30 november 2012

We werken residentieel. Alle meerdaagse trainingen vinden plaats in het seminariecentrum Kasteel Mariagaarde te Hoepertingen. Zie ook: [www.kasteel-mariagaarde.be](http://www.kasteel-mariagaarde.be)

### **Deelnameprijs**

3.850 € (exclusief residentiële kosten)

Inschrijving is pas definitief na betaling van het deelnemingsbedrag.

### **Meer info**

Indien u meer informatie wenst kan u terecht bij:

Marleen Cupers, [marleen.cupers@uhasselt.be](mailto:marleen.cupers@uhasselt.be)

+ 32 (0)11 26 86 66