



DE KRACHT VAN VERBINDING

EEN WAAIER VOL VERBINDING

INHOUD

PROJECT LEERSTEUN

HOE GEBRUIK JE DEZE WAAIER

AAN DE SLAG MET KADERS

- **HANDELINGSGERICHT WERKEN**

WAT SPEELT ER BIJ MIJ EN JOU ALS PERSOON

- **CIRKEL VAN INVLOED EN BETROKKENHEID**
- **ZELFDETERMINATIETHEORIE**
- **IJSBERGTHEORIE**

DE RELATIE TUSSEN JOU EN MIJ

- **PIRAMIDE VAN LENCIONI**
- **SAMENWERKINGSRELATIES (OGW)**
- **BEGELEIDINGSSITUATIES (WIM MEIJER)**

METHODIEKEN

- **ERKENNEND LUISTEREN**
- **GROW –MODEL**
- **EZELSBRUGGETJES VERBINDEND COMMUNICEREN**

BRONNEN

EEN WAAIER VOL VERBINDING PROJECT DECREET LEERSTEUN

Het Decreet Leersteun vraagt dat leerlingen in het gewoon onderwijs maximale leeransen krijgen en dat scholen, CLB's en andere onderwijspartners daarvoor samenwerken om te komen tot een sterke brede basiszorg en verhoogde zorg.

De praktijk leert dat er in deze samenwerking nog veel groeikansen liggen.

Meer verbinding tussen partners, o.a. scholen en CLB's, zou er voor kunnen zorgen dat de expertise van de CLB-medewerker gemakkelijker tot bij de leerkrachten komt, zodat deze er concreet mee aan de slag kunnen gaan op de klasvloer.

Op zoek naar verbinding dus!



EEN WAAIER VOL VERBINDING

HOE GEBRUIK JE DEZE WAAIER?

Deze waaier bundelt tools die inzetten op verbinding. Het zijn kaders en methodieken die hun meerwaarde in de praktijk reeds bewezen hebben.

Deze waaier wil een hulpmiddel zijn in de samenwerking tussen CLB's en scholen. Neem hem ter hand als inspiratie of ga concreet op zoek naar een tool die passend is voor jou binnen een casus.

WAT ZEGT DE THEORIE?

Hier krijg je telkens een korte uitleg over het theoretisch kader.



AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!



Hier leggen we concreet de link tussen de theorie en je houding als CLB medewerker.

EEN WAAIER VOL VERBINDING

AAN DE SLAG MET KADERS



EEN WAAIER VOL VERBINDING

HANDELINGSGERICHT WERKEN

WAT ZEGT DE THEORIE?



Handelingsgericht werken (HGW) bestaat uit zeven uitgangspunten.

1. Doelgericht werken
2. Transactioneel kader (wisselwerking en afstemming)
3. Onderwijs- en opvoedingsbehoeften staan centraal
4. De leerkracht en de ouders doen ertoe
5. Positieve aspecten benutten
6. Constructief samenwerken
7. Systematisch en transparant

AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!



Voor de CLB-medewerker springt het uitgangspunt 'de leerkracht doet ertoe' in het oog.

Een belangrijke vraag hierbij is: 'Wat heeft de leerkracht nodig om de gewenste aanpak toe te passen?'

EEN WAAIER VOL VERBINDING

HANDELINGSGERICHT WERKEN

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Een aantal vragen die je kan stellen aan de leerkracht ter inspiratie

Kun je beschrijven hoe je de huidige situatie van de leerling ervaart?

Wat denk je dat deze leerling nodig heeft om beter te kunnen functioneren in de klas?

Hoe ervaar je de samenwerking met de ouders van deze leerling?

Op welke manier kunnen wij (het CLB) je beter ondersteunen in de communicatie met de ouders?

Zijn er specifieke leerstijlen of methoden die volgens jou goed werken voor deze leerling?

Welke aanpassingen heb je al gemaakt in je instructie om aan de behoeften van deze leerling te voldoen?

Welke doelen stel je voor de komende weken met betrekking tot deze leerling?

Kan je enkele successen delen die je hebt gehad met deze leerling?

Welke positieve eigenschappen of vaardigheden van de leerling zie je?

Hoe beïnvloedt de situatie met deze leerling jouw rol als leerkracht?

Wat zijn jouw sterke punten in het omgaan met deze situatie, en waar zie je ruimte voor groei?

Hoe kunnen we samen een actieplan opstellen dat zowel haalbaar als effectief is?

Hoe kan je het best de voortgang van de leerling monitoren?

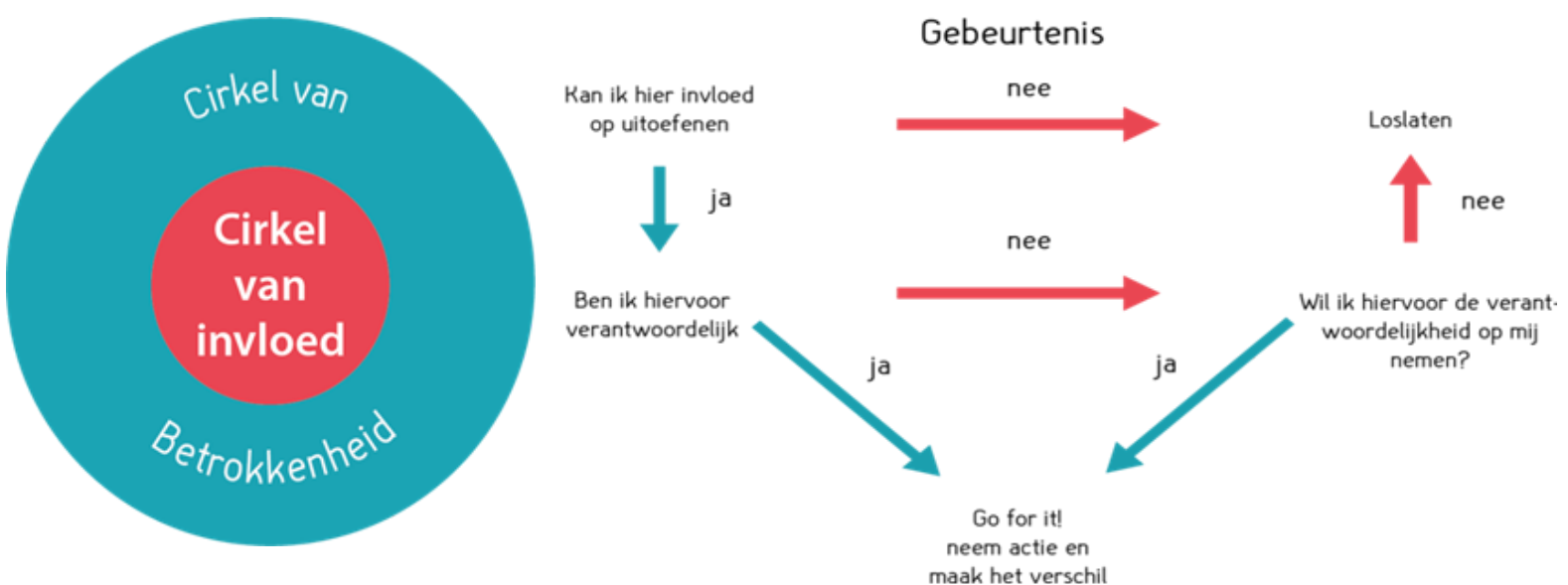
Welke criteria of signalen gebruik je om te bepalen of een aanpak werkt?

Welke collega's of andere professionals kan jij betrekken bij de ondersteuning van deze leerling?

CIRKEL VAN INVLOED EN BETROKKENHEID

STEPHEN COVEY

WAT ZEGT DE THEORIE?



In de Cirkel van Betrokkenheid bevinden zich alle aspecten uit je omgeving die een invloed hebben op jou maar waar jij géén invloed op hebt. Met andere woorden: je bent betrokken bij de situatie, maar je hebt er geen directe invloed op. Denk aan het weer, wat andere mensen denken,...

In de Cirkel van Invloed bevinden zich de aspecten waar jij wel invloed op kunt uitoefenen. Denk aan je eigen gedrag, welke vrienden je wil zien,...

AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!



Als CLB-medewerker is het belangrijk om je bewust te zijn van het verschil tussen beide cirkels, zowel voor jezelf als voor de leerkracht. Het proberen veranderen van zaken die buiten je cirkel van invloed liggen, leidt meestal tot frustratie en onbegrip. En dat willen we uiteraard vermijden. Focus dus samen met de leerkracht op aspecten binnen de Cirkel van Invloed!

EEN WAAIER VOL VERBINDING

CIRKEL VAN INVLOED EN BETROKKENHEID

STEPHEN COVEY

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Voorbeelden bij de Cirkel van Invloed:

Wanneer en hoe je als CLB-medewerker iets zegt tegen een leerkracht.
Je eigen gevoel, sterktes en valkuilen (h)erkennen.
De leerkracht kan de manier waarop hij lesgeeft, zelf aanpassen om een positieve leeromgeving te creëren.

Voorbeelden bij de Cirkel van Betrokkenheid:

Beleidsbeslissingen die het schoolbestuur neemt.
Wat ouders tegen hun kind zeggen waarvan jij en de leerkracht inschatten dat het de schoolprestaties en het welbevinden beïnvloedt.
Wat de leerkracht concreet doet met je tips.

Quote :

"Geef me de moed om te veranderen wat ik kan veranderen.
Geef me de wijsheid om te accepteren wat ik niet kan veranderen.
Geef me het inzicht om het verschil tussen beide te zien."

(Franciscus Van Assisi)

EEN WAAIER VOL VERBINDING

ZELFDETERMINATIETHEORIE

VAN RYAN EN DECI

WAT ZEGT DE THEORIE?



vrijwillig denken,
voelen en handelen
gevoel van keuze en
psychologische
vrijheid

Ik kan mezelf zijn.

Aelterman (2020)



warme, authentieke
band ervaren met
anderen

Ik + jij = wij



gewenste doelen
bereiken
succes ervaren

Ik kan mijn
vaardigheden
ontplooiën

<https://geefgoesting.pxl.be>

Binnen de ZDT staan de drie psychologische basisbehoeftes centraal: **A**utonomie, ver**B**ondenheid en **C**ompetentie of het ABC-model.

Deze drie behoeftes zijn universeel en dus zowel bij de CLB-medewerker als bij de leerkracht met wie je in verbinding gaat aanwezig.

Het is belangrijk om je eigen ABC en dat van leerkracht te voeden.

AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!



Probeer voor deze psychologische basisbehoeftes oog te hebben, zowel bij jezelf als bij de leerkracht door ernaar te polsen en ze positief te beïnvloeden.

EEN WAAIER VOL VERBINDING

ZELFDETERMINATIETHEORIE

VAN RYAN EN DECI

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele voorbeelden

In welke mate kan je jezelf zijn binnen je werk, je team, in je school, bij die specifieke leerkracht,...?

Wil de leerkracht graag veel of weinig autonomie bij het nemen van beslissingen bij deze vraag?

Hoe echt en warm voelt de band met je collega's, je directie, die leerkracht?

Ervaart de leerkracht voldoende verbondenheid met de collega's, de directie, jou als CLB'er?

Schep binnen je gesprek een veilig en warm klimaat voor de leerkracht.

In welke mate kan je jouw doelen bereiken en je kennis en vaardigheden verder ontplooien om in te zetten in je werk?

Voelt de leerkracht zich competent genoeg om met jouw advies of voorstel aan de slag te gaan?

EEN WAAIER VOL VERBINDING

IJSBERGDENKEN

MODEL VAN DAVID MC CLELLAND

WAT ZEGT DE THEORIE?

Ijsberg van McClelland



Het zichtbare gedrag van een persoon is slechts het topje van de ijsberg. Dit gedrag wordt veroorzaakt door hetgeen zich onder de zeespiegel bevindt. Dit zijn de normen en waarden, gevoelens, overtuigingen, percepties,... van een persoon. In samenwerkingen is het van belang om niet enkel naar het zichtbare gedrag te kijken, maar ook proberen zicht te krijgen op die onderliggende zaken zodat het gedrag beter begrepen of aangepast kan worden.



AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!



Als je aan de slag gaat met leerkrachten, wees je ervan bewust dat hun zichtbare gedrag slechts het topje van de ijsberg is. Vraag daarom door om enerzijds de leerkracht te begrijpen en anderzijds een gedragsverandering te bereiken.

Ook zicht hebben op je eigen ijsberg is steeds belangrijk.

EEN WAAIER VOL VERBINDING

IJSBERGDENKEN

MODEL VAN DAVID MC CLELLAND

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele voorbeelden

Roepende leerkracht

- Top van de ijsberg: De leerkracht die schreeuwt tegen een aantal leerlingen in de klas.
- Valkuil: Enkel focussen op het roepen.
- Aanpak: Bevraag de onderliggende lagen:
 - Gevoelens van frustratie
 - Idee dat een goede lkr alle leerstof ziet
 - Onmacht dat flinke lln tekort komen
- Actie:

Gesprek met de lkr: wat zijn noden van een flinke leerling, wat doet een goede lkr, welke leerstof moet minimaal gezien worden, wat heb je nodig om op een andere manier te reageren,...?

Motivatieproblemen bij een leerling

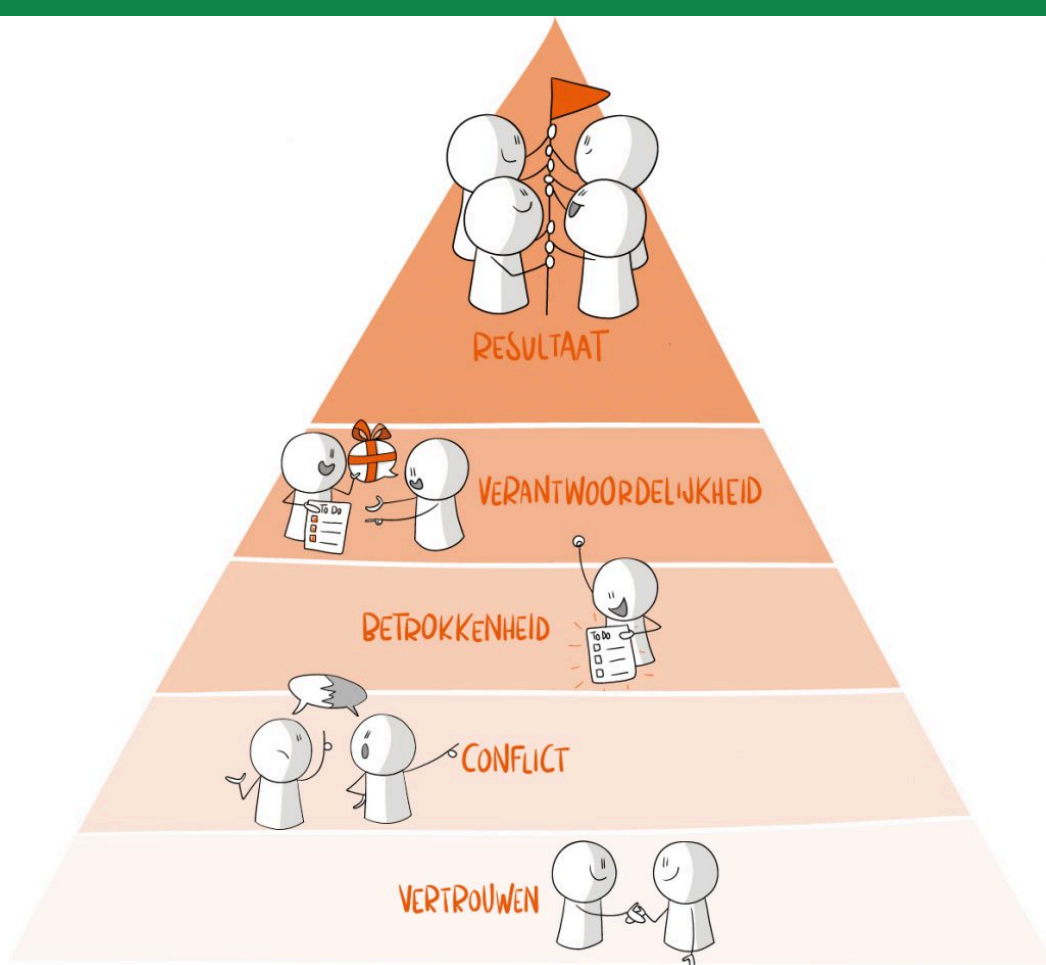
- Top van de ijsberg: De leerling toont weinig interesse in de lessen en doet niet mee.
- Valkuil: Leerling straffen en berispen op het niet gemotiveerd zijn.
- Aanpak: Onderzoek de onderliggende lagen van de leerling:
 - Gevoelens van onzekerheid
 - Het nut van de leerstof niet zien
 - Problemen met de leerkrachtstijl
- Acties:

◦ De leerkracht in gesprek laten gaan met de leerling om zijn interesses en zorgen te begrijpen.

◦ De leerkracht gaat na of het lesmateriaal en de manier van instructie geven relevanter en interessanter gemaakt kan worden.

PIRAMIDE VAN LENCIONI

WAT ZEGT DE THEORIE?



In de Piramide van Lencioni worden vijf algemene frustraties van “samenwerken” in kaart gebracht. Deze hebben een hiërarchische samenhang, wat betekent dat eerst aan de onderste frustratiebronnen moet gewerkt worden, alvorens men kan opklimmen tot de bovenste. De vijf items die kunnen leiden tot frustraties zijn vertrouwen, conflicten, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en resultaten.



AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!

Je kan dus als CLB medewerker in je samenwerking met leerkrachten niet direct op resultaten focussen, je moet beginnen bij de basis van alles en dat is vertrouwen. Dit geldt ook tussen leerkrachten onderling in hun team. Een basis van vertrouwen is essentieel om later verwachtingen te kunnen stellen, feedback te kunnen geven, e.d.



EEN WAAIER VOL VERBINDING

PIRAMIDE VAN LENCIONI

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele voorbeelden

Open en Transparante Communicatie:

- **Regelmatige Overlegmomenten:** Plan regelmatig overlegmomenten om updates te geven en feedback te ontvangen.
- **Duidelijke Verwachtingen:** Wees duidelijk over wat je verwacht en nodig hebt van de leerkracht en vraag ook naar hun verwachtingen.

Betrouwbaarheid en Consistentie:

- **Afspraak is Afspraak:** Kom je afspraken na en wees consistent in je communicatie en acties.
- **Transparantie bij Veranderingen:** Communiceer veranderingen of situaties zijn **tijdig** als er **onverwachte** er

OPLOSSINGSGERICHT WERKEN

WAT ZEGT DE THEORIE?

Het Brugse model voor oplossingsgericht werken beschrijft vier soorten van samenwerkingsrelaties.



De vrijblijvende relatie

De cliënt als 'Voorbijganger' of 'Bezoeker' heeft geen hulpvraag.

De zoekende relatie

De cliënt als 'Klager' of 'Zoeker' heeft een hulpvraag maar kan nog geen werkbare perspectieven omschrijven.

De consulterende relatie

De cliënt als 'Klant' of 'Koper' heeft een hulpvraag en een werkbaar perspectief voor ogen maar heeft geen of te weinig zicht op zijn eigen inzichten, competenties en hulpbronnen.

De co-expertrelatie

De cliënt als 'Co-expert' heeft een hulpvraag en een werkbaar perspectief voor ogen en beschikt over passende inzichten, competenties en hulpbronnen. Daardoor kan hij zijn eigen leven in handen nemen en zijn resources mobiliseren indien nodig.

AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!



Dit model kan vertaald worden naar de onderwijscontext. Als je als CLB-medewerker zicht hebt op het type samenwerkingsrelatie met een leerkracht op dat specifiek moment, dan geeft het je suggesties naar handelen en welke soorten vragen eerder wel helpend zijn en welke niet.

EEN WAAIER VOL VERBINDING

OPLOSSINGSGERICHT WERKEN

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele vragen ter inspiratie bij een vrijblijvende relatie

Ik heb begrepen dat je geen vraag hebt naar mij toe. Toch bedankt om tijd te maken voor dit overleg.

Wat kan ik hier en nu toch voor jou betekenen?

Stel dat je iets wil delen over je klas, wat zou dat zijn?

Wat zou een minimale verandering kunnen zijn?

Enkele vragen ter inspiratie bij een zoekende relatie

Zoals ik je hoor vertellen, komt het probleem vaak voor, dat lijkt me ... (invullen met woord dat leerkracht aangeeft vb: lastig, zwaar). Toch hou je vol.

Denk eens aan een moment dat leek op hoe jij het zou willen. Waar zou je een verandering in willen zien?

Wat heb je nodig om verder te kunnen?

OPLOSSINGSGERICHT WERKEN

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele vragen ter inspiratie bij een consulterende relatie

Als ik je hoor vertellen, merk ik dat je een duidelijke vraag hebt en een duidelijk doel. Je ziet alleen nog niet hoe. Klopt dit? Wat doe je op momenten dat het voor jou goed genoeg verloopt? Doe écht eens iets anders dan wat je tot nu gedaan hebt en wat niet werkte. Doe meer van wat werkt (en wat eerder heeft gewerkt).

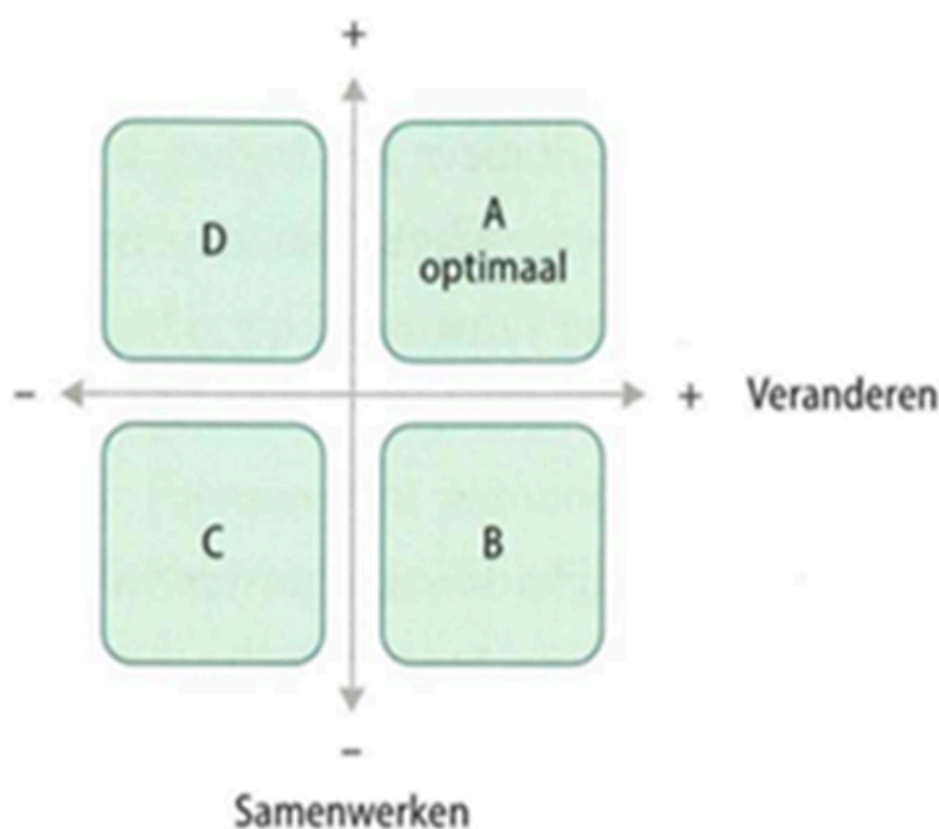
Enkele vragen ter inspiratie bij een co-expertrelatie

Ik merk dat je een duidelijk doel voor ogen hebt en weet wat je zelf hiervoor kan inzetten of welke mensen/hulpmiddelen je hiervoor kan raadplegen. Omschrijf ik het goed als ik zeg dat je iemand zoekt die je even beluistert en aan de zijlijn mee volgt? Hoe wist je dat je het zo moest doen? Was dit gesprek nuttig voor jou? Wat is je volgende SMARTI-doel? Welke andere uitdagingen wil je nog aangaan?

BEGELEIDINGSSITUATIES


WIM MEIJER

WAT ZEGT DE THEORIE?



Wim Meijer spreekt over vier ideaaltypische begeleidingssituaties binnen het consultatief werken. De types worden ingeschaald op basis van de mate waarin leerkrachten openstaan voor samenwerking en bereid zijn tot verandering. De indeling in vier ideaaltypische situaties is bedoeld om duidelijk te maken dat een CLB-medewerker met uiteenlopende situaties te maken krijgt en in staat moet zijn om zijn werkwijze naargelang aan te passen.

AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!



Het model van Wim Meijer geeft ook inzicht in verschillende relaties tussen CLB-medewerker en leerkracht. Hij benoemt het als begeleidingssituaties. Het vertrekt vanuit de mate om al dan niet tot samenwerking te willen komen als leerkracht en vanuit de mate om al dan niet te willen veranderen. Het geeft voor de CLB-praktijk zeker waardevolle inzichten en inspiratie.

EEN WAAIER VOL VERBINDING

BEGELEIDINGSSITUATIES

WIM MEIJER

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele vragen ter inspiratie bij de ideale situatie A

- Welke specifieke kennis of vaardigheden zou je graag willen opdoen om je onderwijspraktijk verder te verbeteren?
- Hoe kunnen we samen bepalen welke nieuwe methoden of strategieën het meest effectief zijn voor je klas?
- Kun je voorbeelden geven van succesvolle veranderingen die je al hebt doorgevoerd en hoe je deze hebt aangepakt?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de nieuwste inzichten en aanbevelingen optimaal worden geïntegreerd in je lespraktijk?

Enkele vragen ter inspiratie bij situatie B waar er bereidheid is tot verandering, maar weinig zin in samenwerking

- Kun je de problemen die je ervaart in je lespraktijk beschrijven en welke impact deze hebben op je werk?
- Welke barrières zie je voor samenwerking en hoe kunnen we die samen overwinnen?
- Hoe kunnen we klein beginnen met veranderingen die minimale inspanning vergen maar toch een positieve impact hebben?
- Welke vorm van ondersteuning of advies zou voor jou het meest nuttig zijn om deze problemen aan te pakken?

BEGELEIDINGSSITUATIES

WIM MEIJER

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele vragen ter inspiratie bij situatie C waar de leraar eerder onverschillig overkomt

- Wat zijn je huidige ervaringen en gedachten over je lespraktijk?
- Zijn er specifieke uitdagingen die je in je lessen tegenkomt, zelfs als je daar momenteel geen oplossingen voor zoekt?
- Hoe zie je de rol van externe expertise in het onderwijs en welke voordelen denk je dat dit zou kunnen bieden?
- Zijn er kleine, laagdrempelige verbeteringen die je overweegt, ook al ben je nu niet actief bezig met verandering?

Enkele vragen ter inspiratie bij situatie D waar er de wil is om samen te werken maar weinig bereidheid om te veranderen

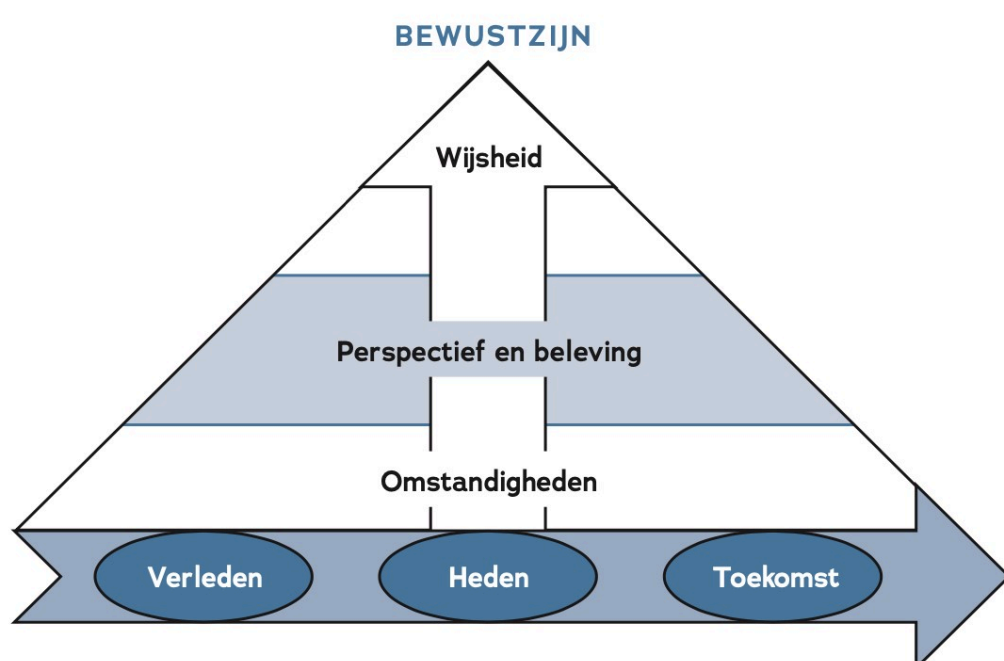
- Welke specifieke veranderingen zou je graag willen doorvoeren in je lespraktijk?
- Wat zijn volgens jou de grootste obstakels die de implementatie van veranderingen belemmeren?
- Hoe kunnen we je helpen om concrete stappen te zetten richting de gewenste veranderingen?
- Welke vorm van ondersteuning of expertise heb je nodig om de veranderingen effectief te realiseren?

ERKENNEND LUISTEREN

MAARTEN VAN DE BROEK

WAT ZEGT DE THEORIE?

HET BASISMODEL



Figuur 1 – het basismodel van erkennend luisteren met de verticale en de horizontale as.

De methode **'erkennend luisteren'** is een combinatie van een grondhouding en een set van luistervaardigheden en gesprekstechnieken die uit verschillende psychologische stromingen zijn samengebracht en herleid tot hun essentie om het verschil te maken in het contact met de ander.

AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!

Hier lichten we enkele inzichten i.v.m. het 'erkennend luisteren' toe:

- Wanneer je erkennend gaat luisteren, creëer je verbinding met mensen door te luisteren naar en erkenning te geven voor het perspectief en de beleving van de ander. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat je je zelf bewust bent van je eigen perspectief.
- Door erkenning te geven voor het perspectief en de beleving van de ander, creëer je veiligheid, rust en helderheid, waardoor er ruimte kan ontstaan voor zelfreflectie, creativiteit en wijsheid.
- Enkel wanneer mensen zich gehoord en gezien voelen in hun eigen perspectief en beleving, kunnen ze zich daarna openstellen en kan er ruimte ontstaan voor een ander perspectief en voor verandering.

EEN WAAIER VOL VERBINDING

ERKENNEND LUISTEREN

MAARTEN VAN DE BROEK

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele vragen ter inspiratie bij erkennend luisteren

- "Hoe voel je je bij de huidige situatie in je klas?"
- "Wat kan je me vertellen over hetgeen je ervaart bij deze leerling?"
- "Wat bedoel je precies als je zegt dat het gedrag van de leerling uitdagend is?"
- "Geef eens een voorbeeld van een moment waarop je je gefrustreerd voelde?"
- "Als ik het goed begrijp, voel je je vooral machteloos in deze situatie. Klopt dat?"
- "Het klinkt alsof je veel energie stopt in het ondersteunen van deze leerling."

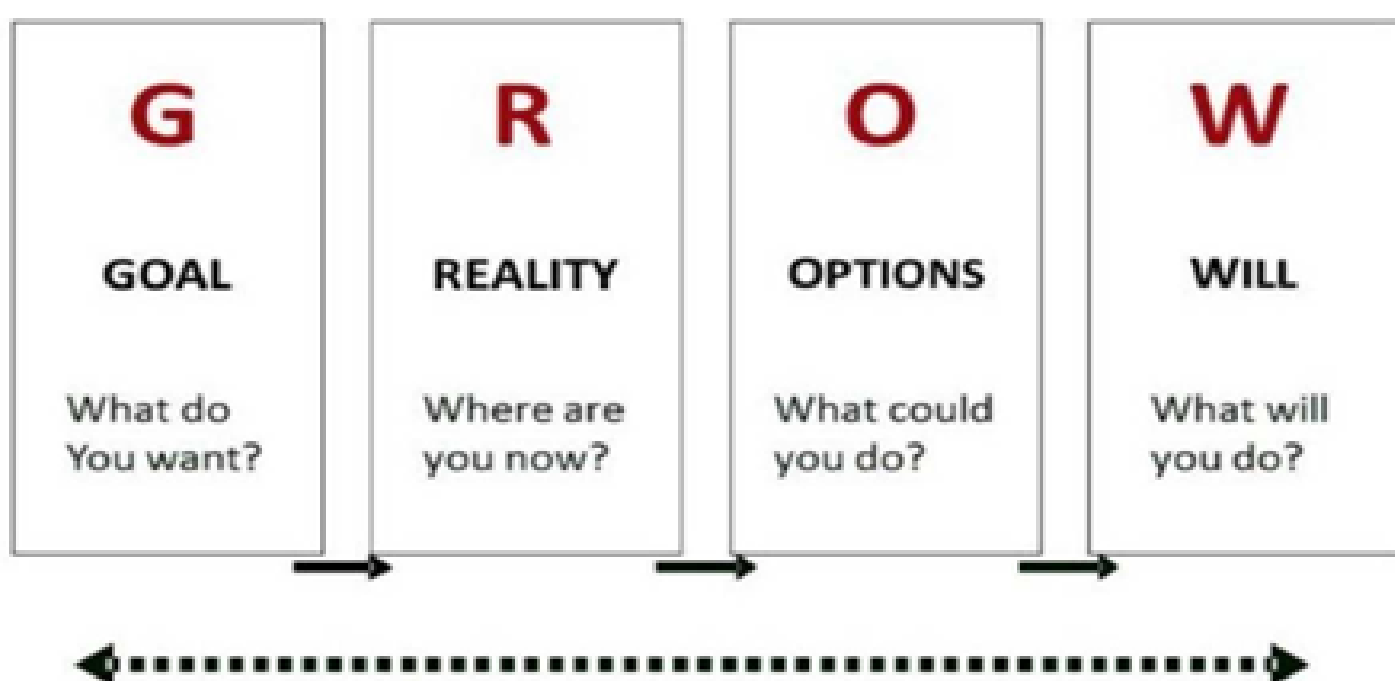
- "Ik hoor je zeggen dat je het gevoel hebt dat je niet genoeg ondersteuning krijgt. Wat betekent dat voor jou?"
- "Het lijkt erop dat je je zorgen maakt over de voortgang van deze leerling."
- "Wat heb je nodig om je beter ondersteund te voelen in deze situatie?"
- "Hoe beïnvloedt deze situatie je welzijn als leerkracht?"
- "Wat zijn de grootste uitdagingen die je ervaart bij het lesgeven aan deze leerling?"

EEN WAAIER VOL VERBINDING

HET GROW MODEL

VAN ALEXANDER, FINE EN WHITMORE

WAT ZEGT DE THEORIE?



Het **GROW**-model biedt een kader en structuur om coachende gesprekken aan te gaan. Het model bestaat uit vier delen:

- **Goal:** wat is het doel van het gesprek?
- **Reality:** waar sta je op dit moment?
- **Options:** wat zijn de kansen en mogelijkheden?
- **Will:** wat ga je concreet ondernemen?



AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!



Als je deze leidraad volgt bij een gesprek met een leerkracht, is de kans groot dat de leerkracht zich gehoord voelt, gesterkt is in de eigen oplossingsvaardigheden en met een concreet doel aan de slag gaat.

EEN WAAIER VOL VERBINDING

HET GROW MODEL

VAN ALEXANDER, FINE EN WHITMORE

HOE ZIET DAT ER DAN UIT IN DE PRAKTIJK?

Enkele voorbeelden

Goal (Doel)

Wat wil je bereiken met je aangepast klasmanagement in de komende periode?
Wat is je specifieke doel voor het omgaan met de gedragsproblemen van deze leerling?
Hoe ziet succes eruit voor jou in deze situatie?

Reality (Huidige Realiteit)

Wat is de huidige situatie in je klas?
Welke stappen heb je al ondernomen om het probleem aan te pakken?
Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waar je momenteel tegenaan loopt?
Hoe reageren de andere leerlingen op de huidige situatie?

Options (Opties)

Welke mogelijkheden zie je om de situatie te verbeteren?
Wat zijn de voor- en nadelen van deze opties?
Welke hulpbronnen en ondersteuning heb je tot je beschikking?
Heb je eerder soortgelijke situaties meegemaakt?
Wat werkte toen goed?

Will (Actiebereidheid)

Welke van de besproken opties ga je proberen?
Wat is je eerste stap en wanneer ga je die zetten?
Hoe weet je of je vooruitgang boekt?
Welke obstakels zou je kunnen tegenkomen en hoe ga je daarmee om?
Wat heb je nodig om gemotiveerd te blijven en je doel te bereiken?

VERBINDEND COMMUNICEREN

WAT ZEGT DE THEORIE?

Gesprekstechnieken die effectief zijn. Ze lijken evident en toch denken we niet altijd aan deze zaken in onze gesprekken. De afkortingen helpen bij het onthouden.



AAN DE SLAG ALS CLB MEDEWERKER!

HOE COMMUNICEER JIJ VERBINDEND?

1 Wees een OEN

Stel je Open, Eerlijk en Nieuwsgierig op.

2 Smeer NIVEA

Niet Invullen Voor Een Ander.

3 Denk aan ANNA

Altijd Navragen, Niets Aannemen.

4 Laat OMA thuis

Geef geen Opinions, Meninges en Adviezen.

5 Maak je DIK

Denk In Kwaliteiten.

6 Gebruik LSD

Luisteren, Samenvatten en Doorvragen.



Je kan dit kaartje als geheugensteuntje gebruiken.

EEN WAAIER VOL VERBINDING

Verbinden van hart tot hart

De diepere dimensie van verbinden

Alles wat we in deze waaier schrijven is maar van waarde als je dit niet enkel vanuit je hoofd probeert toe te passen.

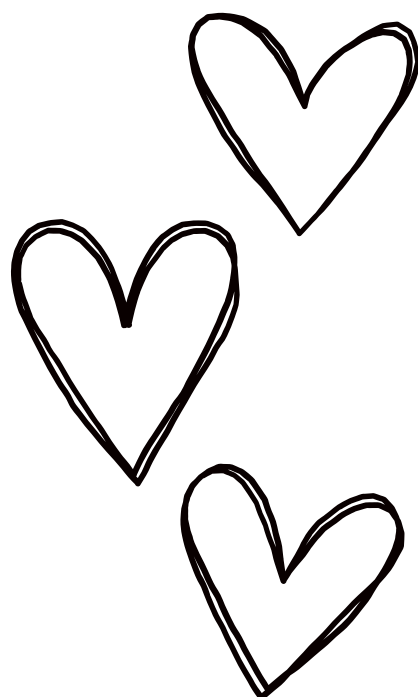
CLB-collega's verwoorden het zo:

'Échte verbinding ontstaat namelijk door (opr)echt te zijn en door te verbinden van hart tot hart.'

'Ook in ons werk zijn en blijven we mens. In de menselijkheid kan er veel moois ontstaan.

En belangrijk is:

achter elke leerling, ouder en leerkracht zit een mens.'



EEN WAAIER VOL VERBINDING

BRONNEN

www.handelingsgerichtwerken.be

<https://prodiagnostiek.be/handelingsgericht-samenwerken/>

<https://leanleadership.be/2023/03/25/de-cirkel-van-invloed-van-stephen-covey/>

Ontdek de Cirkel van Invloed. STOP met TIJDVERSPILLEN.

<https://www.abundantlife.nl/overig-aanbod/7-eigenschappen-van-effectief-leiderschap/cirkel-van-invloed>

Ryan, R. & Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press

Aelterman. (2020). <https://geefgoesting.pxl.be/kader/>
<https://kerntaak4.wordpress.com/de-ijsbergtheorie-mcclelland/>

Het ijsbergmodel van McClelland: kijk ook eens onder water. Streng Dijkerman & Partners.

<https://www.streng.nl/ijsbergmodel-mcclelland-kijk-onder-water/>

Nanco. (n.d.-b). *Lencioni en de vijf frustraties van teamwork – piramide van lencioni.*

Le Fevere de Ten Hove (2000). *Het Brugse Model voor Oplossingsgericht werken.*

Gybels, E. & Prenen, R. (2015). *Van klacht naar kracht: een schatkist voor oplossingsgericht begeleiden.* LannooCampus.

Meijer, W. (2019). *Consultatieve leerlingenbegeleiding: professionalisering en onderwijsverbetering.* Gompel&Svacina.

Meijer, W. (2023). *Praktische gids voor Consultatieve leerlingbegeleiding: Bouwstenen, hulpmiddelen en stappenplan.* Gompel&Svacina.

Van de Broek, M. (2024). *Erkennend luisteren. Begeleiden naar persoonlijke groei.* Lannoo Campus.

[https://www.imperial.ac.uk/personal-tutors-](https://www.imperial.ac.uk/personal-tutors-guide/developing-students/coaching/the-grow-model/)

[guide/developing-students/coaching/the-grow-model/](https://www.imperial.ac.uk/personal-tutors-guide/developing-students/coaching/the-grow-model/)
(2019). *Verbindend communiceren: 6 ezelsbruggetjes.* Klasse.