



[www.klaveracademie.nl](http://www.klaveracademie.nl)

#### Contact

Anserweg 23  
7963 RE Ruinen  
Telefoon 0522 - 47 05 78

[secretariaat@klaveracademie.nl](mailto:secretariaat@klaveracademie.nl)  
[www.klaveracademie.nl](http://www.klaveracademie.nl)

KvK: 06089507

Klaver Academie is bij het CRKBO (Centraal Register Kortdurend Beroepsonderwijs) geregistreerd.

#### Informatie en aanmelding

Je kunt je inschrijven via [www.klaveracademie.nl](http://www.klaveracademie.nl).

“Be the architect of change”



LEERGANG JAAR 2



## Omgaan met ouders

Op weg naar een succesvolle samenwerking met elke ouder jaar in jaar uit

*Succesvol samenwerken met ouders in het DNA van de schoolcultuur*



[www.klaveracademie.nl](http://www.klaveracademie.nl)

# LEERGANG

## Omgaan met ouders      Jaar 2 Op weg naar succesvol samenwerken met ouders



### INHOUD

<b>1</b>	<b>INTRODUCTIE</b>	
	<b>VAN HET TRAIN-DE-TRAINER-PROGRAMMA</b>	<b>5</b>
	Inleiding	5
	Het resultaat van de leergang	5
	De globale opzet van de leergang	6
	Instroomeisen	7
<b>2</b>	<b>DE LEERGANG NADER UITGEWERKT</b>	<b>10</b>
	De doelen	10
	Het programma	11
	Portfolio	15
	Hoe toetsen we?	17
	Het overzicht van de literatuur	17
	De studiebelasting	18
	Wanneer komt u in aanmerking voor het certificaat?	18
	Informeel leren	18
<b>3</b>	<b>DE DOCENTEN</b>	<b>19</b>

3

*De weg naar succesvol samenwerken met ouders is belangrijk om te gaan, want welk kind verdient het dat school en ouders niet succesvol samenwerken?*



4

## 1. INTRODUCTIE VAN HET TRAIN-DE-TRAINER-PROGRAMMA

### INLEIDING

**M**et dit uitgekende Train-de-trainer-programma, speciaal geschikt voor een groep van 5 tot 7 IKC's en/of scholen, ga je met je team op weg naar een succesvolle samenwerking met ouders, jaar in, jaar uit. Zo krijgt elke driehoek glans.

Het volledige traject beslaat 3 leergangen. Elke leergang heeft de vorm van een blended learning programma, een uitgekende combinatie van online en offline leren. Van elke IKC of elke school neemt de leidinggevende samen met 1 of 2 teamleden deel aan het Train-de-trainer-programma. Samen vormen zij binnen hun organisatie de Expertgroep Ouderbetrokkenheid en implementeren zij de Glans-techniek. Juist doordat je dit programma samen volgt, leer je van elkaars ervaring en deskundigheid. Tegelijkertijd inspireer je elkaar elke 2 maanden de teamsessies tot een succes te maken.

### HET RESULTAAT

Wanneer je met elke ouder succesvol samenwerkt dat...

- kinderen floreren;
- ieder kind het persoonlijke record behaalt;
- ouders ambassadeur zijn van het IKC of de school;
- het team met een missie en een professionele uitstraling met ouders samenwerkt.

## 2. DE GLOBALE OPZET VAN HET TRAIN-DE-TRAINER-PROGRAMMA

### De opzet van de vijf teamsessies

Elke leergang bestaat uit 5 teamsessies. In elke sessie staat een letter centraal.

- In sessie 1 de **G** van **Grondhouding**.
- In sessie 2 de **L** van de doorgaande **Lijn** door het IKC/de school en het jaar heen.
- In sessie 3 verwoord je je eigen **A** van **Ambitie**.
- In sessie 4 ontdek je de kracht van de **N** van het **Naast** elkaar succesvol samenwerken.
- In sessie 5 leer je de **S** van **Systeem** kennen.

Elke Train-de-trainer-sessie krijg je de kennis en kunde aangereikt om van de teamsessie een inspirerende bijeenkomst te maken. Je krijgt een training in motiverende werkvormen, passend juist bij die letter. En leert de do's en de don'ts van het implementeren van een nieuwe methode, in dit geval de **GLANS**-techniek. We bespreken zowel succesverhalen als hoofdpijndossiers uit de praktijk. Hiermee krijgt de inhoud handen en voeten en is het geleerde direct praktisch toepasbaar.



### 3. DE OPBOUW VAN DRIE LEERGANGEN

**Je kunt na iedere leergang kiezen hoe je verder wilt.**

#### **Leergang 1: Met welke ouders werk je al succesvol samen?**

Je maakt teambreed kennis met de essentie en de impact van de vijf letters. Je onderzoekt per letter waar het glanst in je organisatie. Je krijgt praktische handvatten en training in professionele communicatie om de samenwerkingsrelaties met ouders te versterken. Je maakt de team ambitie als meetbaar. Je sluit de leergang af met de wetenschap met welke ouders je succesvol samenwerkt én met een plan van aanpak om jullie ambitie te realiseren.

#### **Leergang 2: Met 85% - 90% van de ouders werk je succesvol samen**

In deze leergang is er uitgebreid aandacht voor ieders intra- en interpersoonlijke competentie, voor het verder professionaliseren van de communicatie. We richten ons met name op de G en de N. Het team krijgt de Glans-techniek in de vingers. Het expertteam bespreekt met de ouders de ambitie van de school. Succesvol samenwerken komt in het DNA van de schoolgemeenschap terecht, succesvol samenwerken met elkaar, de kinderen en hun ouders. Je sluit deze leergang af met een beleidsplan.

#### **Leergang 3: Succesvol samenwerken met de 'té dichtbij', de 'té ver weg' en de 'kwetsbare' ouder**

In deze leergang gaat de aandacht uit naar die ouders, die té dichtbij of té ver weg van de school staan. En naar de kinderen van kwetsbare ouders. Ouders ontdekken hoe belangrijk zij zijn en welke talenten hun kinderen hebben. Het team versterkt haar professionaliteit met de Transactionele Analyse en borgt de behaalde successen en de doorgevoerde veranderingen.

#### **Waarom kiezen voor deze weg?**

- De Glans-techniek werkt  
Ze is ontstaan uit de combinatie van wetenschappelijk onderzoek en de praktijkervaring met ruim 200 scholen.
- De Glans-techniek samen invoeren werkt  
Je inspireert elkaar. Je leert door successen te delen en te ontdekken hoe je de driehoek ouder-professional-kind laat glanzen.
- De Glans-techniek vergroot het werkplezier  
Slechte relaties met ouders staat in de top 3 van werkdrukfactoren. Goede relaties met ouders vergroot de veiligheid voor kinderen en het werkplezier voor de leraren.
- De Glans-techniek werkt tijdbesparend  
Je krijgt veel direct bruikbare tools. Vanaf les 1 zie je het resultaat in het IKC of in de school.

## PRAKTISCHE ZAKEN

- Aantal deelnemers: minimaal 9 en maximaal 21 personen.
- Elke leergang vraagt 15 uur van teamleden en 20 uur van de leidinggevende en de expertgroep.
- De leergang wordt in-company gegeven, op maat gemaakt in samenwerking met de opdrachtgever en een regiegroep.
- We organiseren bij 6 aanmeldingen de open variant. Neem contact op als je hierin interesse hebt, dat horen we graag!

## DE INSTROOMEISEN

- De directeur heeft tenminste 2 jaar werkervaring en is in bezit van een registratie.



# DE LEERGANG NADER UITGEWERKT

## DE DOELEN VAN DE TWEDE LEERGANG

### OMGAAN MET OUDERS

1. Je kunt reflecteren op de intra- en interpersoonlijke competentie van jezelf en van je teamleden.
2. Je kunt een relatie leggen tussen de grondhouding in de professionele communicatie met ouders en intra-persoonlijke competentie.
3. Je kunt de essentie van de psychologie van het ouderschap overbrengen naar je team en vertalen naar de manier waarop teamleden met ouders op een succesvolle manier samenwerken.
4. Je kunt vanuit de motivatiepsychologie met je team de motivatie van ouders als didactisch partners aanspreken en hoog houden;
5. Je kunt een effectieve doorgaande lijn ontwikkelen, die ouders veelvuldig uitnodigt betrokken te zijn, te worden en te blijven bij de schoolloopbaan van zijn/haar kind.
6. Je kent de stappen die nodig zijn om ambities te realiseren.
7. Je kunt met je team je visie op succesvol samenwerken met ouders vertalen in een inspirerende missie met bijbehorend gedrag. Je verzamelt feedback van ouders op deze missie.
8. Je weet hoe je een 'plek waar belangen samen komen' tussen team, ouders en kinderen kunt creëren. Je onderkent zowel het belang als de werking van deze plek.
9. Je kunt een relatie leggen tussen samenwerken met ouders vanuit onderwijsprofessionaliteit en interpersoonlijke competentie.
10. Je kunt met je team onderzoeken welke onderdelen van intra- en interpersoonlijke competentie om ontwikkeling vragen, opdat je met minimaal 85% van de ouders succesvol samenwerkt.
11. Je kent meerdere benaderingen als het gaat om talentontwikkeling bij kinderen en kunt een afweging maken welke het beste bij je organisatie past.
12. Je kunt reflecteren op het resultaat van je implementatietraject.
13. Je kunt intervisie in je team vormgeven en begeleiden.

## Een individueel intake- en kennismakingsgesprek

- Bepaling van de gewenste resultaten voor jezelf als leidinggevende en voor de je team als het gaat om succesvol samenwerken met ouders..
- Toelichting op het portfolio van het tweede jaar, met speciale aandacht voor de Glans-effectrapportage.
- Onderzoek naar jouw uitdaging als schoolleider om er voor te zorgen dat elk teamlid de Glans-techniek in de vingers krijgt.

## Train-de-trainer-bijeenkomst 1

### DE G VAN GRONDHOUDING INTRAPERSONLIJK STEEDS COMPETENTER

#### De bedoeling van deze bijeenkomst is dat je...

- weet hoe je stap voor stap toewerkt naar een transparante effectrapportage
- reflecteert op je intrapersonlijke competentie
- ontdekt wat nodig is om je grondhouding te laten glanzen
- een eigen praktijksituatie vanuit de G hebt onderzocht
- de teamsessie over de G hebt voorbereid.

## PROGRAMMA

- Welkom
  - Wederzijdse kennismaking
  - (Praktijk)vragen en gewenste uitkomsten
- Over het blended learning programma, de effectrapportage en grondhouding gesproken
  - De opbouw van het programma
  - Vragen
  - Afspraken
- Je grondhouding professionaliseren
  - Wat betekent intrapersonlijk competent
  - Reflectie op je mindset en innerlijke dialoog
  - De zelfassessment vragenlijst over je grondhouding
  - Het effect van de G in je praktijksituatie
- Train-de-trainer
  - Samen je eigen en elkaars grondhouding inschatten
  - 3 Basisbehoeften en 4 codes van professionele communicatie
  - Elke ouder hartelijk tegemoet treden doe je zo
- Voorbereiding teamsessie
  - Draaiboek in drie stappen
- Afsluiting
  - Evaluatie
  - Inzicht en actie

## Train-de-trainer-bijeenkomst 2

### DE L VAN LIJN AFSTEMMEN OP ELKAAR

#### De bedoeling van deze bijeenkomst is dat je...

- een krachtige en uitnodigende doorgaande lijn ontwerp voor je organisatie;
- ontdekt hoe je inspirerende complimenten geeft en succesvolle afspraken maakt met ouders;
- onderzoekt hoe je aan de verschillende ondersteuningsbehoeften van ouders tegemoet komt;
- een eigen praktijksituatie vanuit de L hebt onderzocht;
- de teamsessie over de L hebt voorbereid.

## PROGRAMMA

- Welkom
  - Terugblik afgelopen tijd; puzzels en parels
  - Vragen en gewenste uitkomsten
- Over de lijn door de school en het jaar heen gesproken
  - 10 succeskenmerken voor de L, vanuit wetenschappelijk onderzoek
  - Talentgesprekken, complimenten, zelfvertrouwen en de psychologie van het ouderschap
  - Maken van effectieve afspraken met ouders over didactische partnerschap
  - Welke ondersteuningsbehoeften kunnen ouders hebben
  - Het effect van de L in een praktijksituatie
- Train-de-trainer
  - Zo ontwikkel je als team kracht
  - Krachtige complimenten maken
  - Stappenplan; motiverende afspraken
- Voorbereiding teamsessie
  - Het draaiboek in drie stappen
- Afsluiting
  - Evaluatie
  - Inzicht en actie

### Train-de-trainer-bijeenkomst 3

## DE A VAN AMBITIE

### OP WEG NAAR 100%

#### De bedoeling van deze bijeenkomst is dat je...

- de weg van wens naar werkelijkheid kent;
- het belang en de werking van de plek van de gezamenlijkheid onderkent;
- ervaart hoe je van inspiratie naar gewenst resultaat komt;
- een eigen praktijksituatie vanuit de A hebt onderzocht;
- de teamsessie hebt voorbereid.

#### PROGRAMMA

- Welkom
  - Terugblik afgelopen tijd; puzzel en vooral parels
  - Vragen en gewenste uitkomsten
- Over ambitie gesproken
  - Welke betekenis heeft 'met elke ouder succesvol samenwerken' voor jou en je team
  - Mooie uitzichten en valkuilen op weg naar 100%
  - Welke gedrag hoort bij jullie ambitie
  - Het effect van de A in een praktijksituatie
- Train-de-trainer
  - Re- en proactief taalgebruik
  - Stappenplan 'Zo ontdek je het gemeenschappelijk belang'
  - In vijf stappen van inspiratie naar gewenst resultaat

- Voorbereiding teamsessie
  - Het draaiboek in drie stappen
- Afsluiting
  - Evaluatie
  - Inzicht en actie

### Train-de-trainer-bijeenkomst 4

## DE N VAN NAAST ELKAAR

### INTERPERSOONLIJK STEEDS COMPETENTER

#### De bedoeling van deze bijeenkomst is dat je...

- reflecteert op je interpersoonlijke competentie;
- bepaalt hoe je de talenten van kinderen in kaart brengt;
- weet hoe je grenzen (h)erkent, aangeeft en bewaakt;
- een eigen praktijksituatie vanuit de N hebt onderzocht;
- de teamsessie hebt voorbereid.

#### PROGRAMMA

- Welkom
  - Terugblik afgelopen tijd; puzzel en vooral parels
  - Vragen en gewenste uitkomsten
- Over de N van Naast elkaar gesproken
  - Wat zijn *essentials* van (didactisch) partnerschap
  - Zelfassessment : interpersoonlijke competentie
  - De relatie tussen uitnodigen en begrenzen
  - Het effect van de N in een praktijksituatie

- Train-de-trainer
  - Je eigen en elkaars interpersoonlijke competentie inschatten
  - Vijf manieren om je grenzen te bewaken
  - Hoe maak je onderscheid in wie je bent en wat je doet
  - Op een professionele manier omgaan met de emoties van ouders
- Voorbereiding teamsessie
  - Het draaiboek in drie stappen
- Afsluiting
  - Evaluatie
  - Inzicht en actie

### Train-de-trainer-bijeenkomst 5

## DE S VAN SYSTEEM

### KLEINE MOEITE GROOT EFFECT

#### De bedoeling van deze bijeenkomst is dat je...

- ontdekt welke intervisievaardigheden je meer en minder eigen zijn;
- weet met hoeveel procent van de ouders jullie in je organisatie succesvol samenwerkt;
- de meetlat waarmee je meet op maat hebt gemaakt
- traint in het begeleiden van intervisie;
- de behaalde resultaten en successen presenteert;
- de teamsessie hebt voorbereid.

#### PROGRAMMA

- Welkom
  - Terugblik en gewenst resultaat
  - Vragen en gewenste uitkomsten
- Over de S van systeem gesproken
  - Objectief en subjectief meten
  - Successen borgen door ze te vertalen in werkroutines
  - Teamleren en intervisie; de pot met goud openen
  - Het effect van de S in een praktijksituatie
- Train-de-trainer
  - Samen je eigen en elkaars intervisievaardigheden inschatten
  - Training in intervisievaardigheden
  - Begeleiden van intervisie
- Voorbereiding teamsessie
  - Het draaiboek in drie stappen
- Terug- en vooruitblik
- De effectrapportage
  - Presentatie per organisatie
  - Vieren van successen
- Feestelijke afsluiting met certificaat en cadeau

## OPZET PORTFOLIO

Het is de bedoeling om het resultaat van het onderzoek naar de kwaliteit van de relatie met ouders gedurende dit schooljaar vast te leggen in de vorm van een effectrapportage.

- Je meet met je team het percentage glanzende driehoeken om de twee maanden.
- Je analyseert de resultaten uit de ouderpanelgesprekken, die je dit jaar belegt.
- Je bepaalt met je team in welke mate de Glans-techniek in het DNA van de organisatie is opgenomen.
- Je sluit je portfolio af met een ontwerp om met elke ouder jaar in, jaar uit succesvol samen te werken.

Dit portfolio helpt je de opgedane inzichten tijdens de Train-de-trainer-bijeenkomsten te verwerken en de focus op succesvol samenwerken met ouders vast te houden. Tevens biedt het je de gelegenheid het Glans-implementatietraject op maat van je organisatie te maken.

### De input

De input voor het portfolio komt uit verschillende bronnen:

- Als eerste beschrijf je de gewenste en doorgemaakte ontwikkeling, de opgedane inzichten en belangrijke ervaringen tijdens de Train-de-trainer-bijeenkomsten, zowel je eigen ontwikkeling als onderwijskundig leider als de ontwikkelingen in je team. Mooi ook om de samenhang tussen beiden te beschrijven.
- De tweede rode draad bestaat uit de input vanuit de bestudeerde literatuur en van de Train-de-trainer-bijeenkomsten. Je verwerkt nieuwe inzichten, de uitgewisselde feedback en de reflecties in dit portfolio.
- Het is de bedoeling om parallel aan deze Train-de-trainer-bijeenkomsten tweemaandelijks een teamsessie van een half uur met je team te beleggen, waarin je met het team de Glans-techniek verder implementert. Je onderzoekt in de intakefase welke uitdaging je te overwinnen hebt om jullie ambitie waar te maken. In het portfolio leg je de voortgang vast, analyseer je zowel successen als uitdagingen, beschrijf je hoe je lastige situaties het hoofd biedt en welk resultaat je daarmee hebt geboekt.
- Het is de bedoeling dat je als het even kan elke twee maanden een ouderpanelgesprek belegt, waarin je ouders vraagt waar het goed gaat en beter kan in het succesvol samenwerken. Deze feedback gebruik je voor verbetering of je neemt het mee in het stappenplan om met minimaal 95% van de ouders succesvol samen te werken.

In het portfolio leg je de voortgang vast, analyseer je zowel de successen als de uitdagingen, beschrijf je hoe je deze uitdagingen tot een goed einde hebt gebracht en welk resultaat je daarmee geboekt hebt.

### De opzet

Wij raden aan in de voorbereiding op de train-de-trainersbijeenkomsten een globale opzet te maken voor de inrichting van je portfolio, zodat je op een effectieve en gemakkelijke manier de ontwikkelingen vast kunt leggen.

Je verzamelt:

- Fundamentele inzichten vanuit de bestudeerde literatuur.
- Casussen van succes en van wrijving.
- Relevante reflecties tijdens de Train-de-trainer-bijeenkomsten.
- Essentiële feedback die je gegeven en ontvangen hebt.
- Vragen waarmee je rondloopt en waarop je een antwoord hoopte te vinden of hebt gevonden.
- Reflecties op jezelf en je werk, waarmee je je ontwikkeling inzichtelijk maakt, zowel voor jezelf als ook voor de opleider.

Door het bijhouden van dit portfolio krijg je inzicht in je eigen ontwikkeling. Bovendien laat je bij de afsluiting van deze leergang zien, hoe en waarin je jezelf ontwikkeld hebt in dit deelthema.

### Tot slot

Tijdens elke trainingsbijeenkomst is er ruimte voor reflectie. Dat geeft je materiaal voor het portfolio. Het is zinvol om, ter voorbereiding op de Train-de-trainer-bijeenkomsten, tijd te besteden aan het verwerken van je praktijkervaringen die samenhangen met dit deelthema. Daarbij zijn de ontwikkeling van je manier van leiding geven en je ervaringen met het leiding geven aan veranderingen c.q. de implementatie van de Glans-techniek twee interessante thema's.





## HOE TOETSEN WE?

- Bij de intake formuleer je de uitdaging, waarvoor je je deze leergang gesteld ziet.
- Een verslag van de voortgang van deze opdracht in je organisatie en je eigen ontwikkeling als leider daarin is een onderdeel van het portfolio.
- Van iedere Train-de-trainer-bijeenkomst maak je op basis van je persoonlijke notities, de ontvangen feedback en de besproken theorie en literatuur een kort en puntig reflectieverslag in het portfolio.
- Gedurende de Train-de-trainer-bijeenkomst wordt je gevraagd kennis en inzicht actief in te zetten. De relatie tussen je praktijkervaring en de bestudeerde literatuur is ook een onderdeel van het portfolio.

In het afsluitend gesprek presenteer je je portfolio aan de opleider en word je portfolio beoordeeld op basis van hier boven beschreven criteria.

## VERPLICHTE LITERATUUR

- Cox, H., M. Harlaar, J. Hilhorst, P. de Vries (2010) Ouderbetrokkenheid in onderwijs en sport. CPS, Nijmegen.
- Hofman, A., B. Steijn, R. Hofman (2013) Educational Governance: Strategie, ontwikkeling en effecten. NWO Beleidsgericht Onderzoek Primair Onderwijs. Integratierapport. Gion, EUR, Risbo. Den Haag
- Klaver, M.A.L., School en ouder, schouder aan schouder,
- Marzano, R.J. (2000) A new era of school reform: Going where the research takes us. Aurora, CO: Mid-continent Research for Education and Learning.
- Onderwijsraad (2010) Ouders als partners. Den Haag.
- Smit, F., M. Wester, O. Craenen, K. Schut (2011) De visie van leraren, ouders en leerlingen op de kwaliteit van het onderwijs. Onderzoek naar de kwaliteitsaspecten van het onderwijs onder leraren, ouders en leerlingen. ITS in opdracht van NTR/Ruud de Moorcentrum, Utrecht.

## STUDIEBELASTING:

- Totaal aantal uren: 34 uur
  - Intakegesprek van 2 uur inclusief voorbereiding
  - Elke bijeenkomst heeft een studiebelasting van 6 uur (3 contacturen en 3 uur zelfstudie)
  - Portfolio-gesprek van 2 uur, inclusief voorbereiding

## WANNEER KOM JE IN AANMERKING VOOR HET CERTIFICAAT?

**Je dient daarvoor aan de volgende voorwaarden te hebben voldaan:**

- Bestudering van de bij het thema horende literatuur.
- Een portfolio van maximaal 6 pagina's A4, met daarin verwerkt:
  - reflectie op je ontwikkeling;
  - reflectie op het verloop van je praktijkopdracht in je school in combinatie met de door jou opgedane inzichten vanuit de bestudeerde literatuur;
  - het verslag van deze inzichten vanuit de Train-de-trainer-bijeenkomsten en de teamsessies.
- Aanwezigheid: 80%. Bij noodgedwongen afwezigheid krijg je de mogelijkheid door inhaalopdrachten je afwezigheid te compenseren.
- Het portfolio is met de opleider besproken én voldoende bevonden

## WE MAKEN DEZE TRAINING GRAAG OP MAAT (INFORMEEL LEREN)

### Individueel

Het traject begint met een intake, waarin kennismaken en de gewenste resultaten centraal staan. We ontwerpen het traject op basis van het traject [Ouderbetrokkenheid - Zo werk je succesvol samen!](#) Je bepaalt als directeur de doelen, terwijl je tegelijkertijd werkt aan het verslag voor het informeel leren. In deze setting verdiep je je inzicht in zowel jezelf als directeur, in het implementeren van een gewenste verandering en in het thema ouderbetrokkenheid.





## Drs. Marja A.L. Klaver

**O**oit wilde ik ontdekkingsreiziger worden, later kinderarts, toen piloot en tenslotte toneelspeler.

Bijzonder om te merken dat ik elementen van deze beroepen terug zie in mijn huidige professie. Ontdekkingsreiziger is een houding geworden. Stap voor stap blijft trainen en coaching een ontdekkingsreis; er valt zoveel te leren. Kinderarts ben ik niet geworden, wel heb ik oog voor 'opgelopen blessures'. Om een doel te verwezenlijken moeten die soms 'verzorgd' worden. De helikopterview van een piloot komt bij het bewaken van processen goed van pas. De toneelspeler brengt het spel in het groepswerk en de voice-dialogue in het individuele werk.

Sociaal pedagoog en andragoog. 1e graad bevoegdheid Psychologie. 1e graad bevoegdheid Sociaal Pedagogische en Andragogische wetenschappen. Bevoegd methodiekdocent SKW.

Ruim 25 jaar ervaring in het initiëren en begeleiden van veranderings- en leerprocessen op zowel individueel, team als organisatie niveau. Was 16 jaar werkzaam als stafdocent (Instituut voor sociaalpedagogische en andragogische wetenschappen Nijmegen, Saxion Hogeschool en Hogeschool Windesheim). Oprichter Klaver Coaching en training (1998) nu Klaver Academie, gedurende de afgelopen jaren actief als opleider, trainer, coach en adviseur van directeuren en leraren in het onderwijs.



## Katja Budde

**J**ezelf ontwikkelen vraagt inzicht in je patronen, in je mogelijkheden en wensen. En weten wat je vervolgens te doen staat. Iedereen ontwikkelt op zijn eigen manier en in zijn eigen tempo. Het resultaat is altijd dat iemand weet in welke richting hij verder wil en hoe hij daar sturing aan kan geven.

Ik neem scherp waar, benoem patronen, stel vragen en daag uit. Door op het juiste moment zachtmoedig te zijn of juist pittig door te pakken help ik stap voor stap om tot inzicht en concreet handelen te komen. Ik ben geboeid door de energie die vrijkomt wanneer iemand iets van zichzelf ontdekt. Of begrijpt wat hij graag wil. Wanneer alles lijkt samen te komen en logisch in elkaar past.

Sinds 1993 begeleid ik mensen in en naar werk en in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Ook coach en train ik individuen, groepen en professionals in communicatievaardigheden; netwerken en gesprekstechnieken. Ik ben opgeleid als dramadocent (Hogeschool voor de Kunsten, Utrecht) en dramatherapeut (Hogeschool Midden-Nederland Amersfoort) en heb opleidingen gevolgd op het gebied van systeemtheorie, kernkwaliteiten, familie- en organisatieopstellingen, geweldloze communicatie, contextuele benadering, oplossingsgericht coachen en bij het ltip.



### Monique Wijshoff

**C**ompassie, reflectie en beweging is wat Monique Wijshoff kenmerkt. Zij verbindt wat soms onmogelijk lijkt: liefde voor mensen en teams in organisaties met concrete resultaten. Door haar ervaringsgerichte en persoonlijke aanpak weet zij door te dringen tot wat mensen en organisaties ten diepste beweegt. Dat is wat haar zelf ook iedere keer weer raakt en tot uiting komt in haar nabijheid en passie. Reflectie en beweging zijn in haar ogen essentieel om te ontwikkelen en vooruit te komen, waarbij het in haar aanpak nadrukkelijk 'moet gaan waarover het moet gaan' in een uitnodigende bedding. Monique Wijshoff staat inmiddels voor 20 jaar ervaring als coach, trainer en ontwikkelaar van mensen en teams in organisaties.

Opleidingen: Academie voor lichamelijke opvoeding, NIMA A, Post HBO-opleiding (personeels)management. Diverse trainingen: kernkwaliteiten, effectief leidinggeven, onderhandelen en netwerken, Instrumenten voor hulp, Leertraject voor programmaleiderschap, ITIP Opleidingen voor energetisch werk, Phoenix Opleidingen voor systemisch werk.

### MISSIE KLAVER ACADEMIE

Wij inspireren schoolleiders om met hun team een professionele leergemeenschap te vormen, waarin iedereen het beste uit zichzelf haalt. We leggen het accent op de veranderkracht, die onder de waterlijn zit.

Met onze trainingen en opleidingen ontwikkel je je als persoon én als professional optimaal. Je zet excellente communicatie in als sleutel tot succes. Krachtige inter- en intrapersonlijke competenties vormen hiervan de basis.

#### Het resultaat?

Een team van professionals. Florerende kinderen. En ouders, die ambassadeurs zijn van de school.

