

Wat is ontwikkelingskunde?

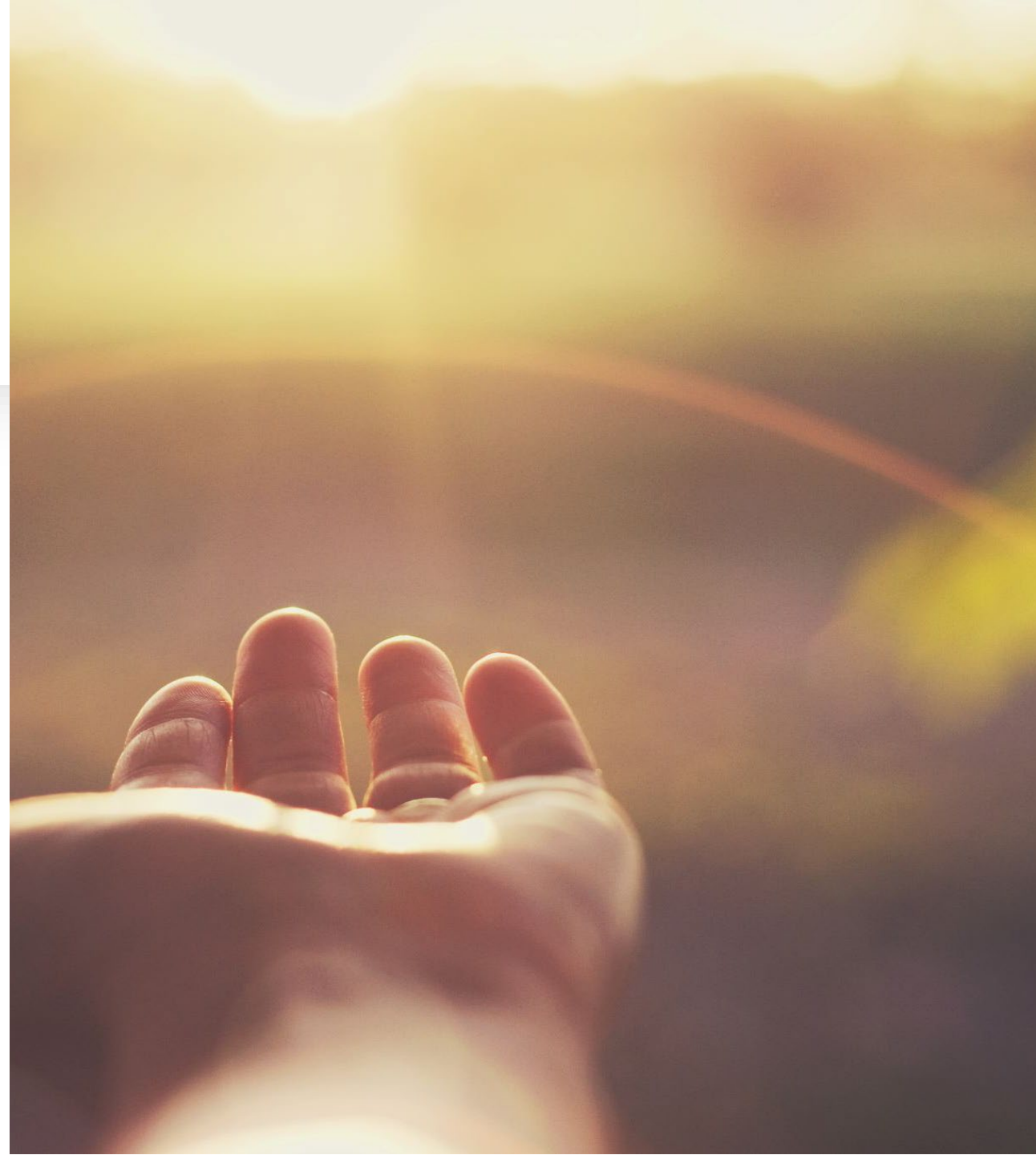
- Ontwikkeling is **geen lineair proces**, maar een spiraal: verkennen – verdiepen – verschuiven – verankeren.
- Ontwikkeling begint bij **veiligheid**.
- De kracht ligt niet in het geven van antwoorden, maar in het **stellen van dienende vragen**.
- Het bordspel van Adrienne als **reflectie-instrument**



Kracht van ontwikkelen

**Vertragen van het denkproces en het
openen van betekenis**

Handelen → voelen → inzicht → actie



De vier niveaus van ontwikkelingskunde



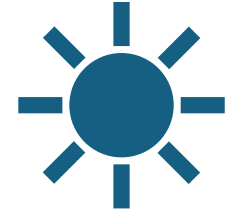
Cognitief: begrijpen
en kaderen



Experimenteel: doen
en ervaren



Persoonlijk: jezelf
kennen en meenemen



Contextueel: leren
binnen de omgeving

🌸 *Zonder veiligheid kan geen van deze niveaus tot bloei komen.*

Veiligheid als fundament



Wat heb je
nodig om je
veilig te voelen?

Wanneer voel jij
je uitgedaagd?

Wat heb je
nodig van jezelf
om te leren?

Wat verwacht je
van de
begeleider?

Veiligheid ontstaat niet spontaan. Ze groeit door ritme, structuur en aandacht.



Check-in

Hoe zit je er
vandaag bij?

Welk weerbericht
past bij jouw
binnenkant?

Welke schoenen
draag je vandaag
en waarom?



Kern: *Dienende vragen* vs. ‘hamburgerantwoorden’

Dienende vragen

Vragen die *de ander helpen denken*, in plaats van te *denken voor de ander*.

“Wat zie je als volgende kleine stap?”

“Wat gebeurt er bij je als je dit zegt?”

“Wat wil er in jou gehoord worden op dit moment?”

Hamburgerantwoorden

Snelle, hapklare oplossingen. Ze vullen het denken van de ander in:

- “Je zou best dit doen.”
- “Ah, dan moet je dat proberen.”
- “Ja, dat herken ik, bij mij werkte X.”



Eigenaarschap uitnodigen

Terugbrengen naar het “ik”

Bepalen van tempo

Vragen i.p.v. antwoorden

Delen van verantwoordelijkheid



Begeleiden is niet trekken, maar uitnodigen.

Reflectie als startpunt – voorbij de aannames



Als mens leren we van nature door **spiegelen, proberen en bijsturen**



Reflectie helpt ons om **aannames te herkennen en los te laten**



Aannames = invullen voor de ander → belemmert leren en eigenaarschap



Ontwikkelingskunde nodigt uit tot **vertragen en onderzoeken**



Dienende vragen openen ruimte voor inzicht en zelfsturing



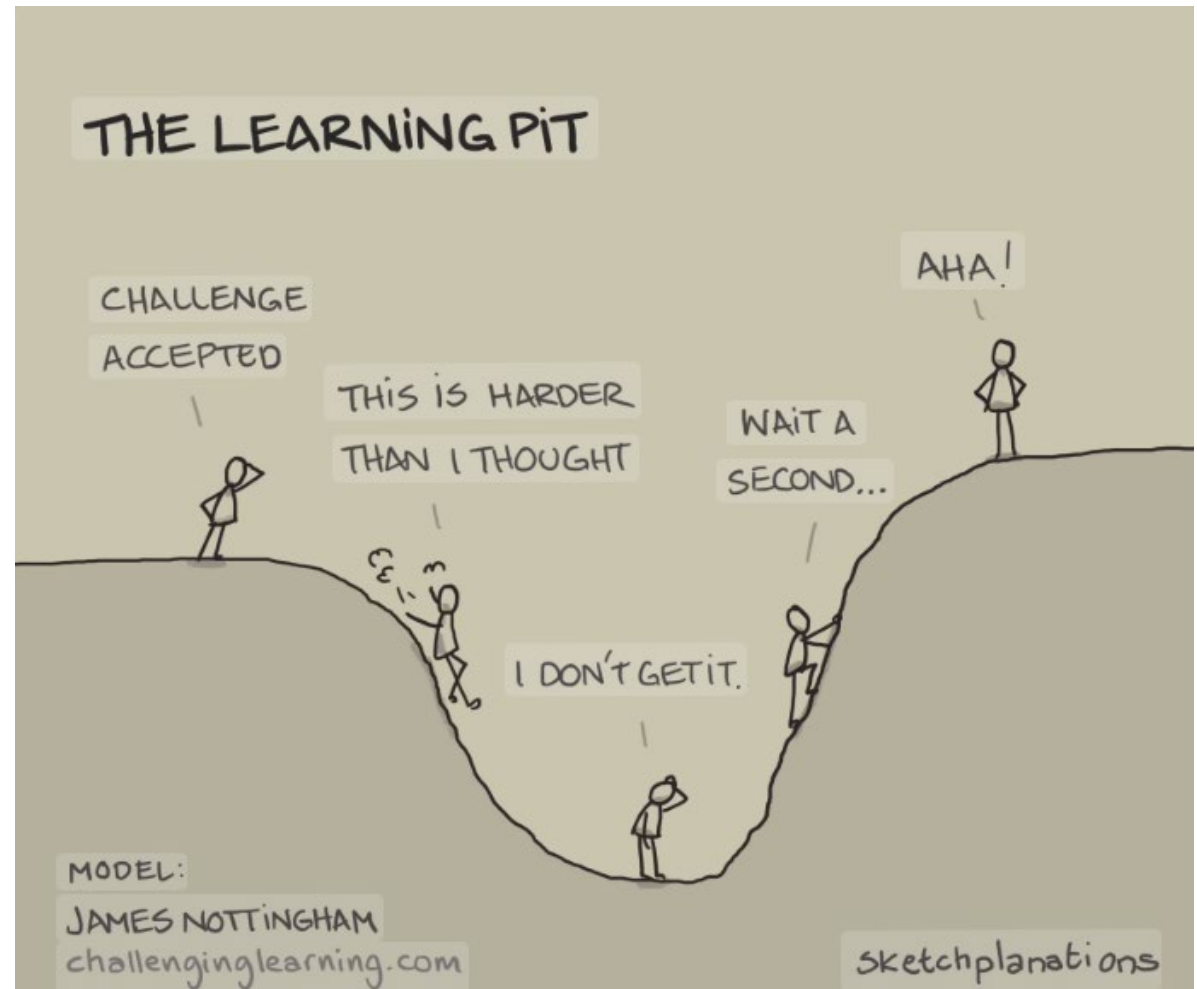
Professionele groei begint bij het durven **niet-weten**



Video ter illustratie

De learning pit

- Ontwikkeling is geen rechte lijn.
- We bewegen van weten → niet-weten → inzicht.



Mens – team – organisatie

Drie niveaus van groei:

- **Mens:** persoonlijke veiligheid en zelfinzicht
- **Team:** vertrouwen, ritme, samenspel
- **Organisatie:** cultuur waarin leren mag bestaan

🌸 *Ontwikkeling gebeurt waar deze drie elkaar raken.*





Het bordspel: ontwikkelingskunde in beweging

- **Ervaren:** verkennen van de situatie – Wat gebeurde er?

Van gebeurtenis naar bewust gedrag

- **Analyseren:** verdiepen – Waarom gebeurde dit?

Van gevoel naar inzicht

- **Bewustwording** – wat verandert er in je blik? Wat zegt dit over mij?

Van gedrag naar zelfinzicht

- **Afwegen:** wat betekent dit voor mijn handelen?

Van inzicht naar richting

- **Concretiseren:** verankeren – wat neem je mee?

Van richting naar actie



Praktijkvoorbeeld: “Mijn cliënt houdt zich nooit aan afspraken — hoe krijg ik hem zover dat hij dat wel doet?”

Fase 1 – Ervaren

De coach beschrijft de situatie concreet:

- “Hij komt vaak te laat of zegt af.” , “ik heb er hem al meermaals over aangesproken”

👉 De centrale vraag:

“Hoe kan ik ervoor zorgen dat hij zich aan afspraken houdt?”

→ Dit is nog een **controle-vraag**, gericht op de ander.

Fase 2 – Analyseren

Door de context te onderzoeken blijkt:

- De cliënt heeft veel stress en onduidelijkheid over zijn traject <-> De coach voelt tijdsdruk en wil ‘resultaat boeken’.

👉 De centrale vraag verschuift naar:

“Wat maakt dat ik zo sterk de behoefte heb om dit te controleren?”

→ Van de ander naar mijzelf en de context.

Praktijkvoorbeeld: “Mijn cliënt houdt zich nooit aan afspraken — hoe krijg ik hem zover dat hij dat wel doet?”

Fase 3 – Bewustwording

De coach ontdekt:

- “Ik merk dat ik onrustig word als iemand zich niet aan afspraken houdt.”
- “Ik wil professioneel overkomen.”
- 👉 *Nieuwe centrale vraag:*
“Wat zegt dit over mijn behoefte aan erkenning of controle?”
→ *Hier ontstaat zelfinzicht.*

Fase 4 – Afwegen

De coach reflecteert:

- “Ik wil graag betrouwbaar zijn, maar misschien verwar ik dat met perfectie.”
- “Misschien is het belangrijker om af te stemmen dan om af te dwingen.”

👉 *Nieuwe centrale vraag:*

“Hoe kan ik duidelijkheid bieden én ruimte laten?”

→ *Er komt balans tussen zorg en loslaten.*

Praktijkvoorbeeld: “Mijn cliënt houdt zich nooit aan afspraken — hoe krijg ik hem zover dat hij dat wel doet?”

Fase 5 – Concretiseren

De coach formuleert een voornemen:

“Ik wil bij de start van elk gesprek eerst peilen naar de haalbaarheid van onze afspraken, in plaats van ze op te leggen.”

👉 *De vraag wordt uiteindelijk een statement:*

“Ik neem voortaan verantwoordelijkheid voor helderheid, niet voor controle.” :

Kern: De kracht van een verschuivende vraag is dat ze zich verplaatst van *de buitenwereld* (de ander, het probleem) naar *de binnenwereld* (mijn handelen, mijn betekenisgeving).

Afsluiting



 *Ontwikkeling vraagt tijd, aandacht en ritme.*



Jij hoeft de uitkomst niet te kennen — jij bouwt de ruimte waarin leren kan ontstaan.