

Posicom

readers - ouderavonden - trainingen - bemiddeling - begeleiding

**Gespecialiseerd in het aanpakken van pesten en
in het optimaliseren van groepsprocessen**

Van een

Iedereen heeft

moeilijke groep

recht

naar een

op een

prettige groep

respectvolle

behandeling!

2^e reader uit de serie: “orthocommunicatie”.

Auteur : Theo Klungers

Uitgegeven door: Posicom

Eerste druk: juli 2004 / laatste update: 4 september 2005

Copyright vanaf 2004 Theo Klungers

Prij: € 8,95 (download)

Website: www.posicom.nl

E-mail: posicom@wxs.nl

Telefoon: 0294-430110.

colofon

Posicom

Posicom houdt zich bezig met het aanpakken van pesten en het optimaliseren van groepsprocessen.

Daaruit vloeien de volgende activiteiten voort:

uitgeven readers - ouderavonden – workshops – groepsbegeleiding - individuele begeleiding

Posicom is per 1 augustus 1996 opgericht door Theo Klungers.

adres: Heemraadweg 309, 1382 GX Weesp.

Tel.: 0294 - 430 110.

E-mail: posicom@wxs.nl

Website: www.posicom.nl

Giro: 75 35 783

Kamer van Koophandel: 32063590

Lid van de N.V.N.L.P.

De auteur van deze reader: Theo Klungers

Werkervaring

Theo Klungers is sinds 1981 leerkracht en heeft jarenlang gewerkt in het Speciaal Onderwijs, het Voorgezet Speciaal Onderwijs te Amsterdam en in het basisonderwijs. In de avonden werkte hij ook vele jaren in het volwassenen onderwijs. Hij heeft verschillende functies bekleed zoals groepsleerkracht, coördinator avondschool & huiswerkgroepen, I.B.-er en vanuit een noodsituatie ook enkele jaren adjunct-directeur / locatieleider.

Huidige situatie

Theo Klungers werkt (met plezier) als leerkracht parttime op een school in Weesp in verschillende groepen. Hij verzorgt op deze school tevens sociale vaardigheidstrainingen en is coördinator van de werkgroep “sociaal-emotionele ontwikkeling”, de zogenaamde SEO-commissie. Verder is hij docent “pesten” en communicatietrainer bij een opleiding tot kinder- & jeugdtherapeut. Hij is meervoudig communicatietrainer, meervoudig coach, meervoudig therapeut, agressietrainer, mediator en meervoudig SOVA-trainer. Hij heeft zich gespecialiseerd in het aanpakken van pesten en in het optimaliseren van groepsprocessen.

Readers orthocommunicatie

De serie “orthocommunicatie” bestaat nu uit drie readers. Reader vier is in aantocht.

1. **“Van pesten naar een wijgevoel”** De reader is vooral bestemd voor groepsleerkrachten, ouders en therapeuten.
2. **“Van een moeilijke groep naar een prettige groep”** De reader is vooral bestemd voor groepsleerkrachten, I.B.-ers en directie.
3. **“Pedagogische verhalen.”** Een reader met verhalen, met als centraal thema in de verhalen van zelfacceptatie en het accepteren van dat iedereen anders is en dat dit gegeven heel normaal is.
4. **“Pesten en therapeutische aanpakmogelijkheden”** Deze reader is uitsluitend bestemd voor goed opgeleide (kinder- en/of jeugd) therapeuten, psychologen, orthopedagogen, enz. Deze reader gaat uit van een één op één behandelingsituatie van een cliënt in de leeftijd tussen zes en zestig+ en de therapeut.

Visie

Iedereen heeft recht op een respectvolle behandeling.

Meer info.....

Voor meer informatie kunt u surfen naar www.posicom.nl en via het responseformulier kunt u een folder aanvragen die u per e-mail wordt toegezonden.

Copyright vanaf 2004 Theo Klungers

Alle rechten voorbehouden. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Posicom / Theo Klungers mag niets van deze uitgave worden vervaelvoudigd, bewerkt en / of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, magnetische media of op welke wijze ook. De bijlagen uit hst. 12 mogen gekopieerd worden voor eigen gebruik in de groep.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Blz.	Titel / onderwerp
	2	colofon
	3	inhoudsopgave
1.0.	5	verantwoording
2.0.	5	inleiding
3.0.	7	uitgangspunten
4.0.	7	begripsbepaling moeilijke groep / prettige groep
5.0.	8	voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groep
5.1.	8	inleiding
5.2.	8	uw persoonlijke doelstellingen
5.3.	10	stresspreventie
5.4.	15	rampenscenario
5.5.	18	duo-collega
5.6.	19	collega
5.7.	19	I.B.-er
5.8.	20	directeur
5.9.	22	intervisiegroep
5.10.	24	ouders
6.0.	27	agressiebeheersing in school
7.0.	30	prettig communiceren met elkaar
7.1.	30	inleiding
7.2.	30	commitment in de groep
7.3	31	metacommunicatie
7.4.	33	de grondwet van onze groep
7.5	34	de uitpraatkring
7.6	37	de overlegkring
7.7	38	de B.O.J.E.G.-methode
7.7.1.	38	inleiding
7.7.2.	38	Baas Over Je Eigen Gedrag
7.8.	42	het gebruik van pedagogische verhalen
7.9	45	communicatietips te gebruiken tijdens “alle” lessen
7.9.1.	45	straffen
7.9.2	46	benoemen goed gedrag
7.9.3.	46	leerkracht-stop-dank-je-wel-methode
7.9.4	48	dank je wel en complimenten geven
7.9.5	48	feedback geven en ontvangen
7.9.6.	51	murmelen en knikken
7.9.7.	51	goed samenvatten
7.9.8.	51	probleemoplossende vragen bij groepsproblemen
7.9.9.	52	kijk er eens anders tegenaan <ul style="list-style-type: none"> • in de huid kruipen van.... • informatiewijfel • doorbreking verwachtingspatronen • gedachtelezen

		<ul style="list-style-type: none"> • vooronderstellingen m.b.t. oorzaak en gevolg • eisen dat iemand anders weet wat jij denkt • overtuigingen als waarheden deponeren
7.9.10.	53	Enkele te vermijden valkuilen met woorden.... <ul style="list-style-type: none"> • maar.... • niet • waarom? • altijd / nooit / niemand
7.9.11.	54	non-verbale communicatie is er altijd
7.9.12.	55	non-verbale communicatie d.m.v. tekens
7.9.13.	55	afstemming non-verbale communicatie en verbale communicatie
7.9.14	57	het-goed-gevoel-oproep-systeem
7.9.15	58	prettige herinneringen naar boven halen
8.0.	58	andere sfeerbevooroderende groepsactiviteiten
8.1.	58	inleiding
8.2.	58	observatie van de beste sfeer
8.3.	58	spelen en spelletjes
9.0.	59	sociaal-emotionele vaardigheidsprogramma's / trainingen / spelen
9.1.	59	inleiding
9.2.	59	Cito Volginstrument Sociaal Emotionele Ontwikkeling
9.3.	60	Leefstijl
9.4.	61	Kanjertraining
9.5.	61	Jij en ik
9.6.	61	Klets
9.7.	62	PAD
9.8.	62	SOVA in de klas
9.9.	62	No Blame
9.10.	63	Beter omgaan met jezelf en de ander
9.11.	63	Act-it-Out
9.12.	64	Ho, tot hier en niet verder...
9.13.	64	De vreedzame school
9.14.	65	Rots en Water
--	65	oproep aan scholen en uitgevers van programma's / trainingen voor soc.-emot- vaardigheden
10.0.	67	opleiding tot sfeerverbeteraar
10.1.	67	inleiding voor midden- en bovenbouw primair onderwijs en secundair onderwijs
10.2.	67	werkblad / notatieblad
10.3.	68	certificering
10.4.	68	sfeerverbeteraar onderbouw primair onderwijs
11.0.	69	tenslotte
12.0.	70	bronvermelding & met dank aan....
12.1.	70	bronvermelding
12.2.	71	met dank aan.....
13.0.	72	bijlagen copyvrij: zie blz. 2.
13.1.	72	bijlage 1....ouderavondbrief (mag gekopieerd worden)
13.2.	73	bijlage 2....sfeerblad (mag gekopieerd worden)
13.4.	74	bijlage 4....certificaat "sfeerverbeteraar" (mag gekopieerd worden)
14.0	75	Posicomreaders en activiteiten

1.0 Verantwoording

Deze reader is tot stand gekomen na jarenlange praktijkervaring in het (speciaal) basisonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. In het verleden heb ik groepen mogen overnemen, of aan het begin van het jaar toegewezen gekregen (in overleg uiteraard), die als “moeilijk” bekend stonden. Ik werk nog steeds parttime in het onderwijs en geef les aan verschillende groepen. Ik ben therapeut, internationaal gecertificeerd communicatietrainer en afstuderend voor mediator.

Net zoals bij de reader “*Van pesten naar een wijgevoel*” is er weer voor gekozen om de leerkracht **niet** te overspoelen met een aanpak die veel administratieve beslommeringen meebrengt. Het is vooral een **doe(n)**reader. Deze reader “*Van een moeilijke groep naar een prettige groep*” heeft drie hoofddoelen, namelijk om u als groepsleerkracht:

- technieken aan te reiken om daadwerkelijk **ontspannen** voor een moeilijke groep te staan;
- tips om het werken in een moeilijke groep voor te bereiden in overleg met collega’s en ouders;
- effectieve **orthocommunicatievaardigheden** aan te bieden t.b.v. uzelf en voor de aan u toevertrouwde kinderen in de groep;
- effectieve orthocommunicatietechnieken aan te bieden, die u kunt doorgeven en oefenen met de kinderen, waardoor hun communicatievaardigheden vergroot worden.

In de reader wordt beschreven **wat** u kunt doen om van een moeilijke groep een prettige groep te maken (u maakt de keuzes), en vooral ook **hoe** u dat kunt doen. Uiteraard kunt u al uw andere vaardigheden blijven inzetten. Het zou jammer zijn als u uw eigen vaardigheden ineens niet meer gaat gebruiken!

2.0 Inleiding

Door elkaar heen praten in de kring, praten door de uitleg, al ruzie hebben voordat de school begint, onbeschoft zijn tegen leerkrachten, toevallig passerende ouders, of medeleerlingen, of tijdens een uitje u het schaamrood bezorgen (terwijl u niet diegene bent die onbeschoft is), of kinderen die op hol slaan als er “iemand” in de klas komt. Kinderen die het zelfstandig werken *het* moment vinden om conflicten op te starten en uit te bouwen en daarop niet aangesproken wensen te worden, want u bent tenslotte hun vader / moeder niet. Vergeet daarbij ook niet het adaptief werken in de groep, waarbij u tijdens het helpen van een groepje kinderen gelijktijdig als politieagent functioneert t.o.v. de andere kinderen.

Om daarna – na schooltijd - nog in gesprek te komen met een ouder die vindt dat hun “droppie” weerbaar mag zijn en dit verwarren met respectloos gedrag, waarna in de vergadering een collega vindt dat uw groep een beetje druk is, hetgeen bij hem of haar natuurlijk niet zo zou zijn geweest en u ’s avonds nog het correctiewerk en de voorbereiding voor de volgende dag mag doen, uw accu steeds maar leger raakt, terwijl een eventuele partner, kinderen en vrienden zich bezorgd afvragen of alleen de school nog bestaat. Kortom: leerkracht, elke dag anders!

of

Na schooltijd komt uw kind thuis. De leerkracht is vandaag (weer) boos geweest. Uw kind brult: “Ik wil niet meer naar school” U probeert uw kind te stimuleren om er wat van te maken of u er zelf nog in gelooft of niet. U gaat naar school om de leerkracht te vertellen dat het nu toch echt anders moet worden, maar..... u ziet na verloop van tijd niets veranderen. U beseft dat de leerkracht gigantisch zijn of haar best doet, maar dat er wel iets moet gebeuren, maar wat?

of

Wellicht was u als directielid zeer verheugd toen uw leerkracht (tenslotte) aanbood om deze moeilijke groep te gaan draaien. U heeft beloofd alle steun te bieden die maar mogelijk is in het nieuwe schooljaar. Nu bemerkt u dat de leerkracht alle zeilen moet bijzetten om het schip in de vaart te houden. Uw leerkracht moet – zoals sowieso alle leerkrachten – een topprestatie leveren om de groep zinvol en pedagogisch te begeleiden. U bemerkt wellicht dat de leerkracht langzaam maar zeker richting overspannenheid afdrijft of richting een burn-out. Het zwemmen tegen de stroom in – hoe goed zij of hij ook zwemt – heeft alle krachten weggezogen. Langzaam maar zeker wordt het schip stuurloos.

of

U geniet van uw klas. U bemerkt echter wel dat uw buurvrouw of buurman het erg zwaar heeft met zijn of haar groep. Hoewel u misschien het gevoel probeert te onderdrukken, bent u maar wat blij dat deze beker aan u voorbij is gegaan. U hoort zelfs in de wandelgangen dat er collega's aan het roddelen slaan over de competenties van die leerkracht en wellicht doet u daar soms aan mee, waarvan u later dan spijt kan hebben. U kunt het besluit nemen om vanaf heden uw collega te gaan ondersteunen op een manier die bij uw collega past.

Herkent u zich enigszins in het bovenstaande? Dan kan het zinvol zijn verder te lezen en de oefeningen te doen. Uiteraard beslist u zelf hoe u met de informatie van de reader omgaat. Combineer uw al aanwezige deskundigheid ook rustig met de aangereikte tips in deze reader en gebruik alleen de tips die bij u passen en sta gelijktijdig open om nieuwe mogelijkheden zorgvuldig uit te proberen.

Deze reader beschrijft hoe u de bovenstaande problemen stapje voor stapje kunt tackelen. Daarbij staat centraal: het verkrijgen van wederzijds respect en de hier onderstaande uitgangspunten.

Succes!!!!

3.0 Uitgangspunten

- **Iedereen heeft recht op een respectvolle behandeling. U dus ook!**
- **De (ortho)communicatie in deze reader is gericht op het bevorderen van kameraadschap, transparantie en vragen durven stellen in alle openheid.**
- **De hele groep is medeverantwoordelijk voor het welzijn van een ander groepslid.**
- Veranderingen komen alleen tot stand bij actiebereidheid van uzelf.
- Samenwerking en wederzijds respect tussen ouders, collega's en leidinggevende is bepalend om te komen tot een goed pedagogisch klimaat in de klas.
- Hulp nodig? Vraag dan hulp. Hulp vragen is een onderdeel van professioneel gedrag.
- Een negatief gedrag of negatieve overtuiging wordt pas ingewisseld door de betreffende persoon als het nieuwe gedrag of de nieuwe overtuiging winst oplevert.
- Om over te gaan tot actie heeft u energie nodig om enthousiasme, daadkracht en humor uit te stralen.
- Wees alert op burn-outsignalen.
- Gedrag is niet de persoon.
- De "waarheid" wordt gezien door de eigen bril.
- Ieder mens heeft goede en minder goede eigenschappen. Het is de kunst om beide soorten eigenschappen een plek te geven, waardoor evenwicht ontstaat.
- Ieder mens maakt fouten, daarvan kan een mens leren.
- U kunt elk moment besluiten de medemens positief te benaderen.
- U kunt elk moment besluiten om uzelf positief te benaderen.
- **Neem tips van anderen (ook van deze reader) in overweging en pas alleen de tips toe die bij u passen.**

4.0. Begripsbepaling “de moeilijke groep” en “de prettige groep”

Onder de **moeilijke groep** wordt in deze reader verstaan als één of meer van de hieronder genoemde eigenschappen van toepassing is /zijn:

- een groep, waarin voortdurend een machtsstrijd bezig is tussen de groepsleden;
- een groep, waarbij de groepsleden elkaar niet helpen bij fouten, maar elkaar vernederen;
- een groep, waarin kinderen andere kinderen dagelijks verbaal of fysiek bedreigen (hieronder valt ook pesten);
- een groep, waar de kinderen niet in willen zitten;
- een groep met een slecht zelfbeeld (terecht of onterecht) bijvoorbeeld: “Iedereen vindt ons een rotgroep”;
- een groep, waarvan de groepsleden elkaar continue vijandig benaderen;
- een groep met een sterke lotsverbondenheid onderling, maar met een vijandsbeeld naar buiten toe richting leerlingen van andere groepen en / of leerkrachten;
- een groep bij wie de leerkracht gewoonlijk minimaal 3x iets moet zeggen om een gewenst gedrag te bereiken, of dit binnen een tijdsbestek van enkele minuten moet herhalen bij meerdere groepsleden.

Onder een **prettige groep** wordt in deze reader verstaan als er meerdere van de hieronder genoemde eigenschappen van toepassing zijn:

- onderlinge verbondenheid;
- als iemand een fout maakt, dan wordt daar niet om gelachen en wil men vaak wel even helpen;
- humor;
- ruzies worden uitgepraat en fysiek of verbaal geweld vindt “de groep” niet normaal;
- pesten is “not done”;
- de groepsleden vinden het leuk om in deze groep te zitten;
- juffen, meesters en veel ouders vinden “het” een leuke groep;
- kinderen vinden het normaal, dat als iemand de beurt heeft (of dat nu een kind of een leerkracht is) dat je niet stoort en ze proberen ook om niet te storen;
- bij een ongelukje (morsen met melk, iemand aanstoten, e.d.) wordt een echt gemeend “sorry” gezegd en - misschien na wat gemor - geaccepteerd;
- leerlingen doen niet vijandig als een ander kind of volwassene de groep in komt;
- de groepsleden respecteren elkaar als mens. Anders zijn mag!

In een prettige groep kunnen kinderen veilig veel leren!

5.0 Voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groep

5.1. Inleiding

Werken met een moeilijke groep heeft zeker leuke kanten. U kunt al uw kennis, kunde, vaardigheden en wijsheid, gekoppeld aan een luisterend oor, kwijt in zo'n groep. In een goede, collegiale school kunt u rekenen op collega's, want een moeilijke groep is een schoolprobleem en u verdient daarbij gewoonweg alle steun. Overigens las ik in het blad “Inzicht” een mooi ander woord voor “probleem” n.l. “ontwikkelingsgebied”.

Gigantisch belangrijk is **uw welbevinden**. Het is niet egoïstisch om ook uw eigen welbevinden serieus te nemen. Daaronder valt zeker ook stresspreventie, zoals beschreven in hoofdstuk 5.3. In dit hoofdstuk wordt ook uitgebreid ingegaan op het begrip 'rust', want hoe meer rust u kunt oproepen bij uzelf tijdens hectische momenten, des te beter kunt u uw groep weer in rustiger vaarwater krijgen. Voor de kinderen goed en voor u ook. Een echte win-win-situatie. **Cijfer uzelf dus niet weg!!** Ik zie dit te vaak gebeuren!

Alvorens echt aan de slag te gaan, is het wellicht zinvol om **uw doel** te bepalen. In het onderstaande hoofdstuk 5.2. wordt daar dieper op ingegaan.

5.2. Uw persoonlijke doelstelling

Bij een goede doelstelling gaat het om de volgende punten:

1. wat wilt u?
2. wat houdt u tegen?
3. wat heeft u nodig om uw doel te bereiken / Welk gedrag moet u vertonen?
4. in welke situaties en op welk moment wilt u uw doel bereiken?
5. hoe weet u dat uw doelstelling gehaald is? Wat is het bewijs?
6. ecologie en future page.

1.

U moet uw doelstelling in eigen hand hebben. Niet goed is: “Ik zorg ervoor dat Klaas rustig blijft in de klas.’ Bij deze doelstelling zou u een afstandsbediening moeten hebben om Klaas rustig te doen blijven. U kunt wel als doelstelling hebben: “Ik blijf rustig, ook als Klaas uit zijn bol gaat, in de verwachting dat hij daardoor ook rustiger wordt.

2.

Natuurlijk kunt u ervoor gekozen hebben rustig te blijven, als Klaas ontploft, maar het kan best zijn dat u nog door iets tegengehouden wordt om dit plan ten uitvoer te brengen. Wat u o.a. kan tegenhouden is:

- de weggedrongen overtuiging, dat Klaas zelf maar rustig moet blijven;
- of u bent bang, dat u de vaardigheden om rustig te blijven niet beheerst;
- of u bent bang voor kritiek van de directeur, die misschien vindt, dat je hem stevig op zijn kop moet geven.
- enz.

Ga in ieder geval na, wat u tegenhoudt en kijk of u die ‘tegenhoudpunten’ kunt tackelen.

3.

Welke middelen heeft u nodig om uw doel te bereiken. Dat kunt u van tevoren bedenken, zoals:

- vaardigheden om rust op te roepen;
- een goed humeur;
- vertrouwen dat u het kan;
- enz.

Welk gedrag is nodig om uw doel te bereiken. Zie dat maar eens als een film voor u. Wat zegt u? Hoe zegt u het? Hoe kijkt u erbij? Hoe is uw lichaamstaal? (wordt later in deze reader besproken) Wat doet u?

4.

Uiteraard wilt u Klaas niet 24 uur per dag uw rust aanbieden als hij ontploft en ook niet als hij met pa en ma op vakantie is. Het is dus belangrijk om de situatie en het moment in uw doelstelling vast te leggen.

5.

Controle en evaluatie van uw doel

U kunt bijvoorbeeld zeggen / opschrijven: ‘Ik heb mijn doel *rustig blijven als Klaas uit zijn bol gaat* gehaald, als ik *op een uitbarsting van hem* rustig reageer.

6.

Als u uw eigen gemaakte doelstelling overziet, voelt dat dan prettig, staat u ook gevoelsmatig achter uw doelstelling? Als dat niet zo is, ga dan heel eerlijk voor uzelf na, waarvoor de doelstelling nog niet past. Ga eens dagdromen en zie uzelf deze doelstelling uitvoeren. Voelt het dan nog goed? Is het realistisch?

5.3. Stresspreventie

Ontspannen blijven of ontspannen worden

Om uw werk goed en met plezier te kunnen beoefenen is het belangrijk dat u goed in uw vel zit. Naast dat het “goed in het vel zitten” handig is in de werksfeer, is dit uiteraard ook gewoonweg plezierig voor u als persoon.

Als u weet dat u een pittige groep gaat krijgen, is het wellicht zinvol om vooraf al enige ervaring te hebben met ontspanningstechnieken. Daarnaast is het uiteraard ontzettend belangrijk om stresssignalen te herkennen.

Vertel verder uw omgeving (vrienden, collega's en directie) dat u een klas krijgt, die het nodige van u zal vergen. Vraag hen of zij u een seintje willen geven als ze bij u signalen opvangen, die er op kunnen duiden dat u te gespannen wordt. Het is belangrijk dat collega's en vrienden u waarschuwen, omdat de persoon in kwestie – u dus – het vaak zelf te laat signaleert.

De onderstaande signalen kunnen duiden op te veel stress, hetgeen uiteindelijk kan leiden tot overspannenheid of een burn-out:

- als u bij uw werk aankomt, voelt u zich misselijk worden, of u wilt weggaan;
- er komt steeds minder uit uw vingers;
- karweitjes die u vroeger fluitend deed, kosten u nu veel moeite;
- steeds meer hoofdpijn krijgen;
- regelmatig spierpijn hebben, vooral bij de schouders en de nek;
- vaak ziek zijn in het weekend of aan het begin van een vakantie;
- regelmatig verkouden zijn;
- chronisch moe zijn;
- hartkloppingen hebben;
- laat in slaap komen en vaak weer vroeg wakker zijn;
- sneller geïrriteerd zijn dan vroeger;
- soms gaat u collega's ontwijken en zij u;
- voldoening in het werk zakt of is al weg / waar doe ik het voor (zingeving);
- het gevoel hebben, dat u geen invloed meer heeft op uw eigen werk.

Collega's en vrienden merken vaak nog het volgende op:

- uw (eventueel aangeboren) humor en relativeringsvermogen verdwijnt langzaam maar zeker;
- u maakt van een mug een olifant, terwijl u dat voor die tijd nauwelijks deed;
- u blijft op de bank hangen;
- u komt niet meer door uw (nakijk) werk heen, of er komt niets meer uit uw handen;
- u sprankelt niet meer;
- uw reacties op kleine problemen worden heftiger dan voorheen, hetgeen te maken heeft het feit, dat u in een (bijna) overspannen toestand de hoofd- en bijzaken steeds minder uit elkaar kunt houden.

Hoe kunt u makkelijker omgaan met stress zonder dat u uiteindelijk overspannen raakt of een burn-out krijgt?

Stress is op zich niet ongezond als het kortdurend is. Stress zorgt ervoor dat uw lichaam in gevaarlijke situaties snel en alert kan reageren. De adrenaline jaagt letterlijk door uw lijf.

Reuze handig als er uit het circus bij school een tijger is ontsnapt. Na de gevaarlijke situatie is men doodop. Deze stress is goed, omdat uw lichaam supersnel in gereedheid wordt gebracht

om te vluchten of te vechten. Na de gevaarlijke situatie herstelt het lichaam zich weer en gaat het adrenaline gehalte in uw bloed weer terug naar normale waarden. Na een tijd(je) voelt u zich weer ontspannen. Stress wordt pas ongezond als het lichaam van alarmfase niet meer terugschakelt naar de gewone fase, m.a.w. u blijft gespannen en gestrest. De bovengenoemde signalen kunnen aangeven dat uw lichaam in de alarmfase blijft. U ontspant zich niet meer en uw lichaam blijft in de vecht- of vluchtfase. Dit sloopt uiteindelijk een mens en maakt mensen overspannen en als daar ook nog eens alle energie aan besteed is, dan staat een burn-out voor de deur. Wat kunt u doen om deze uitermate ongezonde en onplezierige situatie voor te zijn? Mensen met ongezonde stress hebben vaak zelf als laatste van “alle” mensen in de gaten dat ze gestrest zijn. Vrienden of partners die dit aangaven werden vaak onterecht terecht gewezen met de woorden: “Ben ik gestrest? Hoe kom je erbij!!!” Het is belangrijk dat u opmerkingen over uw gestrest-zijn serieus “moet” nemen.

Daarnaast is het ook handig om de gevoelens van uw eigen lichaam te *kennen* en vooral ook te *erkennen*. De volgende vragen kunnen u helpen om na te gaan of u aan ongezonde stress lijdt.

1. Kunt u zich goed ontspannen en aan plezierige dingen denken?
2. Bent u nog steeds actief met activiteiten die u doet omdat u ze leuk vindt en niet omdat u ze leuk *moet* vinden van uzelf?
3. Lacht u veel van plezier en niet uit een soort hulpeloosheid of vanuit een zeker sarcasme?
4. Verzorgt u uw lichaam nog goed?
5. Bent u in het weekend nog fit? Veel mensen met stress hebben in het begin van het weekend hoofdpijn of nekpijn.
6. Start u uw vakanties fit? (zie verder punt 5)
7. Eet u regelmatig en gezond?
8. Kunt u het werk van u afzetten?
9. Bezoekt u nog vrienden of komen ze bij u en geniet u daar nog van?
10. Krijgt u een positief antwoord van uzelf op de volgende vragen:
 - waarom doe ik dit allemaal?
 - waartoe dient het?
 - Wat bezielt mij eigenlijk?

De laatste drie vragen zijn afkomstig uit het boekwerk van Arnold Lokhorst *Sparkling in het onderwijs / op weg naar flow-ervaringen*. Een m.i. uitstekend geschreven boek voor onderwijzers over het voorkomen van burn-out in het onderwijs. Zie verder achterin deze reader bij bronnen.

Als u deze vragen heel eerlijk met “ja” hebt beantwoord, dan is er waarschijnlijk weinig aan de hand. Als u verschillende vragen met “nee” hebt beantwoord, lees dan dit hoofdstuk verder uit.

Veel leerkrachten geven de punten 5 en 6 aan. Zij beginnen compleet uitgeput aan het weekend of de vakantie. Sommige mensen zijn hier al zo aan gewend geraakt, dat ze deze verschijnselen normaal zijn gaan vinden en ze niet meer als een alarmsignaal opvatten. Toch geeft het lichaam hiermee aan dat u roofoverval op uw lichaam aan het plegen bent! Op een bepaald moment is het op. Voorkomen is ook hier beter dan genezen.

Mensen met meer kans op stress door hun karakter...

Perfectionisten

Mensen met een perfectionistische inslag hebben als vakuil dat men doorschiet in het perfectionisme, waardoor men gestrest raakt als er iets mis gaat (in hun ogen). Perfectionisten zijn zeer risicovol op het gebied van het verkrijgen van stress.

Idealisten

Idealisten, en dat zijn onderwijzers vaak, lopen meer kans op stress als bepaalde situaties anders lopen dan ze in hun gedachten hadden. Als u bijvoorbeeld de moeilijke groep genomen heeft met het idee, dat deze kinderen na enkele dagen onder uw bezielende leiding liefdevol en hardwerkend met elkaar en u zullen omgaan en dat ouders en directie staan te applaudisseren voor uw inbreng en als na verloop van tijd blijkt het door u gemaakte verwachtingspatroon niet de realiteit is, kan dit een frustrerende situatie opleveren, compleet met stress.

Wat er dan vaak gebeurt is dat de betreffende leerkracht met de meest goede bedoelingen nog harder, op bijna dezelfde manier, gaat werken om het ideaalbeeld te bereiken. Als het dan nog niet lukt ontstaat er vaak frustratie. Een burn-out ligt dan op de loer. Vandaar dat het zo belangrijk is, dat u stresssignalen herkent en uw vrienden of collega's vraagt u te alarmeren als u zelf de signalen onvoldoende oppakt.

Gelukkig kunt u zelf veel doen om ontspannen te worden.

Het is een **vaardigheid** (ontspanningsvaardigheden) gecombineerd met de **overtuiging**, dat u zich kunt ontspannen of dat u zich dat kunt aanleren.

U kunt dus leren om lekker ontspannen met een moeilijke groep te starten en om ontspanning bij uzelf op te roepen als u eenmaal in de groep spanning voelt opkomen. Het is voor de duidelijkheid dus niet de bedoeling dat u ontspannen *overkomt*, maar dat u zich ontspannen *voelt* of dat u dit gevoel kunt oproepen op de momenten dat u dat wilt. Hieronder volgen enkele oefeningen. Het is handig om deze techniek al onder de knie te hebben, voordat u de moeilijke groep daadwerkelijk krijgt.

Ontspanningsoefening 1 met het aanspannen en ontspannen van de spieren

Leest u a.u.b. eerst even de hele oefening door.

Ga op een lekkere stoel zitten of op / in bed liggen en span uw spieren even aan en laat ze dan weer los. Begin bijvoorbeeld met uw voeten, span de spieren ongeveer 2 seconden aan en laat weer los. Herhaal dat enkele keren. Richt uw gedachte er ook op en zeg zachtjes tegen uzelf: "aanspannen – ontspannen." Ga daarna naar de spieren van uw benen. Span ook deze spieren ongeveer 2 seconden aan en laat daarna weer los. Herhaal dit ook weer enkele malen terwijl u in uzelf zegt: "aanspannen – ontspannen". Zo doet u ook met uw rugspieren, en daarna uw buikspieren, vervolgens uw schouder spieren, uw nekspieren tenslotte uw gezichtsspieren. Overdrijf het aanspannen niet zodanig dat het kramp veroorzaakt. Rustig aanspannen en lekker ontspannen.

Met deze oefening wordt u weer bewust van gespannen zijn en ontspannen zijn. Door tijdens de oefening steeds in uw hoofd (of hardop) aanspannen en ontspannen te zeggen, wordt het makkelijker om alleen aan de ontspanningsoefening te denken en al het andere te laten voor wat het is. Voor de perfectionisten onder ons: het is niet erg als het niet direct lukt of dat u tijdens de oefening (zo nu en dan) toch aan andere dingen moet denken. Adem bij het uitvoeren van deze ontspanningsoefening wel gewoon door. Ook voor deze vaardigheid aanleren geldt: oefening baart kunst.

Ontspanningsoefening 2 met de buikademhaling

Ontspanningsoefening 1 (hierboven) laat u ook ervaren, dat spieren gespannen en ontspannen kunnen zijn. Wellicht een open deur, maar veel mensen met stressverschijnselen lopen continue met gespannen spieren, denk daarbij vooral aan de schouder- en nekspieren.

Met oefening 2 kunt u de ervaring opdoen, dat d.m.v. een goede ademhaling snel ontspanning kan worden bereikt en op zich is deze methode simpel. Het zal u waarschijnlijk wel eens opgevallen zijn, dat gespannen mensen een hoge ademhaling hebben. Zij ademen vooral met hun borstkas. De buikademhaling is voor veel mensen een goede manier om zich snel te ontspannen. Toneelspelers gebruiken deze techniek ook vaak voordat ze het toneel opgaan. Moet u binnenkort een (rij)examen doen, dan kan deze oefening u ook de nodige rust geven. U kunt controleren of u de buikademhaling toepast door uw hand op uw buik te leggen en te voelen of uw buik op en neer gaat. Als dat nauwelijks het geval is, dan ademt u vooral met uw borstkas. U kunt de buikademhaling oefenen door uw hand nogmaals op uw buik te leggen en te proberen uw hand weg te duwen. Als dat gebeurt, dan bent u aan het buikademhalen. Hieronder de methode om buikademhaling toe te passen voor uw ontspanning. De stappen zijn:

1. ga gemakkelijk zitten of liggen;
2. leg uw hand op uw buik;
3. adem rustig in (als het goed is voelt u uw buik opkomen) en denk (met uw stemmetje in uw hoofd) “in” bij inademen en bij het uitademen denkt u “uit”;
4. houd zowel de in- als uitademing even vast;
5. herhaal dit net zolang als u wilt tot u zich ontspannen voelt.

Adem rustig, dus niet gehaast. Deze techniek is ook heel geschikt voor als u moeilijk in slaap komt.

Ontspanningsoefening 3 met een visualisatie

Bij deze visualisatie-oefening is het de bedoeling dat u een beeld oproept in uw gedachte waar u met plezier aan terug denkt. Dat kunt u als een film voor uzelf afdraaien, maar u kunt het ook als een foto voor u zien. Aan u de keuze. Hieronder begeleid ik u met de stappen.

1. roep het beeld (film / foto) op, dat u plezierig en ontspannen vond;
2. beleef de film of foto alsof u het nu meemaakt;
3. ervaar de lekkere geuren;
4. ervaar de kleuren;
5. ervaar de prettige geluiden;
6. ervaar (als u bijvoorbeeld de zee of bos heeft gekozen) de warmte van de zon;
7. ervaar de smaak van het zout (als u dat prettig vindt).

U hoeft de punten 1 t/m 7 niet gelijktijdig op te roepen, het mag best achter elkaar. Als u begint met nr. 1 – het oproepen van het beeld – is de volgorde verder niet belangrijk. U kunt ook gerust wat weglaten. Als u zich ontspannen voelt is het al goed.

Met de bovenstaande oefeningen heeft u gereedschap in handen om uzelf te ontspannen. U kunt ervoor kiezen om uw eventuele partner te vragen de stappen van een oefening heel rustig aan u voor te lezen. Voor sommige mensen werkt het goed om tijdens deze oefeningen weg te staren of om de ogen te sluiten. Gewoon uitproberen wat het beste bij u past.

Andere tips!

Ongezonde stress (verderop weer gewoon stress genoemd) kunt u verder voorkomen door:

- een goede tijdsplanning te maken van het werk en privé;
- te relativiseren (wat zou er gebeuren als ik dit nu eens niet deed);
- bij uzelf na te gaan van wie “iets” moet; is dat van uw baas, van uzelf, of van een stemmetje in uzelf (en dat stemmetje is dan je ouder, eventuele partner, enz.);
- doelen realistisch stellen door niet meer van uzelf te vergen, dan haalbaar is;

- uw eigen normen en waarden eens onder de loep te nemen, m.b.t. de verhouding werk en vrije tijd; is vrije tijd voor u een natuurlijk proces dat automatisch mag volgen na een arbeidsintensieve periode, of is vrije tijd voor u eigenlijk een soort spijbelen. Als u vrije tijd als een soort van spijbelen ziet en u werken als zeer belangrijk ervaart, bedenk dan dat u beter kunt werken, als u niet gestrest bent, dus vrije tijd is ook nog eens nuttig om uw werk goed te kunnen doen!!!;
- uw vrije tijd niet weer in te vullen met “moetdingen”, maar met activiteiten die u prettig vindt om te doen, bijvoorbeeld een bad nemen, toneel spelen, zingen, tuinieren, zolang u het maar leuk vindt om te doen;
- uw plezierige bezigheden ook in te plannen, m.a.w. laat uw sportavond, kooravond, toneelavond, boetseeravond, uitgaansavond of vlieg stuntavond niet afnemen, want het is uw avond;
- meer in het “nu” te leven; **concentreert u zich volledig op wat u nu doet**; mensen met stress zijn vaak tijdens een taak al aan het bedenken wat er nog meer moet gebeuren en dat werkt zonder meer stressverhogend;
- automatische rustmomenten in te bouwen, zeker in het onderwijs wordt veel doorgerend, pauzes worden niet genomen en op sommige scholen kan een leerkracht zich bijna schuldig voelen om een pauze te nemen, want alle collega’s rennen nog.....een directeur die stress onder zijn personeel wil voorkomen / verminderen kan al veel doen door zelf bewust pauze te nemen in de personeelsruimte, want hierdoor geeft hij / zij het goede voorbeeld en je hoort ook nog eens wat er leeft op de werkvloer, en daarbij komt nog dat je als directeur ook gewoon je rustmomenten nodig hebt;
- zo nu en dan tijdens een “stressles” – gedurende een minuut – rustig in en uit te ademen;
- veel water te drinken, water voert afvalstoffen af, spoelt uw lichaam schoon en spoelt stress voor een deel weg;
- gezond te eten (veel groenten en fruit, maar niet gelijktijdig);
- regelmatig te bewegen;
- voordat u met de groep begint al na te gaan of u alles zelf gaat nakijken, of dat u kinderen ook laat nakijken; bij sommige onderwijsbegeleidingsdiensten hebben ze een cursus over nakijken, dit kan u veel werk schelen;
- wat weerbaarder te worden – indien nodig – en zeg wat vaker (indien mogelijk op een vriendelijke wijze) “nee”, want veel mensen met stress geven hun grenzen onvoldoende aan.

Indien u zich gedurende enkele weken / maanden / jaren gestrest voelt, kunt u de bovenstaande tips uitproberen, maar **ga ook naar uw huisarts**, want wellicht bent u uitgeteld door een lichamelijke kwaal, zoals ijzeregebrek, enz.

Verder heb ik achterin deze reader bij “bronnen” enkele titels van boeken opgenomen, die de moeite waard zijn om te lezen en te gebruiken.

5.4 Voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groep.....rampenscenario

Met deze techniek is het de bedoeling dat u “alle rampen”, die u kunnen overkomen met de nieuwe groep eens de revue laat passeren. U kunt daarmee:

1. bepalen wat voor u acceptabel is in het gedrag van kinderen en welk gedrag niet en wat uw reactie daarop dan zal zijn;
2. welk gedrag u zelf wilt afhandelen;
3. bij welk gedrag u collega's gaat inschakelen;
4. bij welk gedrag u van de directie ondersteuning verlangt;
5. bij welk gedrag u de ouders inschakelt en wat u van hen verwacht;
6. bepalen wat u doet bij ouders die hun kind in negatief gedrag ondersteunen;
7. bepalen wat u concreet van uw collega's verwacht / vraagt als een kind zich niet gedraagt;
8. bepalen wat u doet als collega's geïrriteerd raken als ‘uw kinderen’ zich niet gedragen in de gang of op het plein;
9. bepalen op welke wijze u hulp vraagt als u zich stresserig voelt worden.
10. enz. (punten die voor u ook van belang zijn).

De bovenstaande punten zal ik hieronder verder uitdiepen. Maar eerst de techniek van “Stelt u zich eens voor.....”

Oefening van de techniek “Stelt u zich eens voor.....” / dagdromen

Om deze techniek te oefenen kunt u het beste een plek uitzoeken waar u zich prettig voelt. U mag erbij gaan zitten of liggen of een wandeling maken waarbij u niet zozeer op het verkeer hoeft te letten.

Hieronder volgen de stappen van de techniek voor het bepalen van welk gedrag voor u nog acceptabel is en welk gedrag niet meer en hoe uw reactie hierop is.

1. Zie het lokaal voor u.
2. U kunt kiezen of u het lokaal ziet als toeschouwer (dus u ziet uzelf) of dat u alles ziet behalve uzelf. Als u toeschouwer van uzelf bent, dan ervaart u alles minder vanuit uw gevoel. Bent u uzelf, dan ervaart u alles meer met gevoel. Aan u de keuze.
3. Laat een kind in uw gedachte (film in uw hoofd) een gedrag vertonen, dat u niet accepteert. Het is belangrijk om een kind in gedachte te nemen die niet in uw klas zit. Het gaat immers om een gedrag en niet om een bepaald kind. Zou u wel een bestaand kind van die moeilijke klas in uw gedachte nemen, dan is de kans groot dat u dit gedrag ook van hem of haar gaat verwachten en dit onbewust t.z.t. zal gaan uitstralen, hetgeen uiteraard NIET de bedoeling is.
4. Ga nu na hoe u op het onacceptabele gedrag gaat reageren. Neem een reactievorm die bij u past en waarbij u rustig blijft.
5. Voelt uw reactie goed?
6. Laat het kind in uw gedachte met negatief gedrag reageren.
7. U voert in gedachten het door u van tevoren bepaald beleid, inzake onacceptabel gedrag uit.
8. Voelt dit alles goed bij u en past het bij het schoolbeleid?
9. Ja....einde oefening, nee....wijzig dan punt 7 totdat het wel goed voelt en het past bij het schoolbeleid.

Ga overleggen met de directie als “iets” voor u goed voelt, maar niet past binnen het schoolbeleid of net andersom, want anders kan dit tot onnodige problemen leiden.

Oefening 1

Een voorbeeld van het bovenstaande.

U heeft bijvoorbeeld een kind in gedachten genomen, dat een heel lelijk woord zegt (u kunt vast zelf wel een heel lelijk woord verzinnen, waardoor u normaal heel boos wordt). U blijft echter rustig – in deze “film” en later ook in het echt – en reageert op gepaste wijze door hem of haar uit de groep te zetten. Het kind scheldt nog wat. U zegt rustig: “We praten er straks over....of meld je bij.....” Doordat u dit van tevoren bedacht heeft en later in het echt ook zo reageert omdat u dat zo besloten heeft, voelt het vaak toch goed. U bent namelijk heer en meester (mevrouw en juf) gebleven over de situatie.

Oefening 2

Nog een voorbeeld.

Hoe gaat u reageren op een klagende collega, die vindt dat sommige kinderen uit de klas op de gang te luidruchtig zijn en daar zelf niets van zegt, maar u er boos over aanspreekt?. Stelt u zich eens voor dat u zou willen dat hij er zelf iets van zegt. Hoe gaat u hiermee om. Neem een fictieve collega in gedachten of een “vervelende” oud-collega:

- 1. Zie de omgeving voor u.*
- 2. U kunt dan weer kiezen of u de omgeving ziet als toeschouwer (dus u ziet uzelf) of dat u zelf de leerkracht bent.*
- 3. Laat de leerkracht in uw gedachte komen die verhaal bij u komt halen. Ga weer na hoe u reageert op een voor u prettige wijze, dus een reactievorm die bij u past en waarbij u rustig blijft.*
- 4. Voelt uw reactie goed?*
- 5. De collega reageert negatief.*
- 6. U voert nu door wat u dan zou doen (bijvoorbeeld argumenteren met die collega, bespreekbaar maken elders of.....)*
- 7. Voelt dat alles goed bij u en past het bij het schoolbeleid?*
- 8. Ja.....einde oefening. Nee..... dan punt 6 veranderen, zodat het wel past bij het schoolbeleid en goed voelt.*

Oefening 3

U neemt een klas in uw gedachten, die ooit heel moeilijk is geweest of u neemt een fictieve klas in uw gedachten. Dus niet de groep die u krijgt, omdat u anders negatieve verwachtingspatronen m.b.t. die groep bij u inslijpt, hetgeen niet goed voor u en niet goed voor de groep is.

- 1. **Zie** de omgeving van deze groep voor u, bijvoorbeeld het lokaal. **Hoor** de geluiden die bij deze omgeving horen en eventueel **ruik** de omgeving van deze groep U kunt dan weer kiezen of u de omgeving ervaart als toeschouwer (dus u ziet uzelf) of dat u zelf de leerkracht bent.*
- 2. Laat de groep in uw gedachten bijvoorbeeld niet stil willen worden, Ga weer na hoe u reageert op een voor u prettige wijze, dus een reactievorm die bij u past en waarbij u rustig blijft.*
- 3. Voelt uw reactie goed?*
- 4. De groep blijft doen wat ze doet.*
- 5. U voert nu door wat u zou doen.*
- 6. Voelt dat alles goed? Past het bij het schoolbeleid?*

7. *Ja.....einde oefening. Nee..... dan punt 5 veranderen, zodat het daarna wel goed voelt bij punt 6 en het past bij het schoolbeleid*

Met deze manier van “dagdromen” kunt u negatief gedrag en uw reactie daarop, waarbij u een goed gevoel behoudt, in uw hoofd uitproberen. U weet vaak best wel wat voor soort negatieve reacties u kunt krijgen en u bent daardoor goed voorbereid. Het is belangrijk dat u in die oefeningen aan het einde steeds een goed gevoel overhoudt en dat het past in het schoolbeleid. Neem niet de echte kinderen van de groep in uw gedachte. Ik heb hiervoor al besproken waarom ik dat sterk afraad.

Ga voor uzelf goed na welk negatief gedrag uzelf afhandelt.

Voorbeeld 1...

Marcel gaat niet aan het werk. U zegt er wat van. Hij zegt (in uw ogen) brutaal: “Ach mens”. U kunt nu kiezen – en u heeft dat al van tevoren kunnen “dagdromen” of u de jongen zelf nog toespreekt (op de gang) of hem tijdelijk verwijdert en daarna een gesprek met hem aangaat.

Voorbeeld 2...

Marcel gaat niet aan het werk. U zegt er wat van. Hij zegt (in uw ogen) brutaal: “Ach mens”. U kunt nu kiezen – en u heeft dat al van tevoren kunnen “dagdromen” of u Marcel nu naar een collega stuurt of naar de directeur.

Voorbeeld 3...

Marcel gaat niet aan het werk. U zegt er wat van. Hij zegt (in uw ogen) brutaal: “Ach mens”. U kunt nu kiezen – en u heeft dat al van tevoren kunnen “dagdromen” of u Marcel nu naar een collega stuurt of naar de directeur en tevens de ouders op de hoogte stelt.

Voorbeeld 4...

Marcel gaat niet aan het werk. U zegt er wat van. Hij zegt (in uw ogen) brutaal: “Ach mens”. U kunt nu kiezen – en u heeft dat al van tevoren kunnen “dagdromen” of u Marcel nu naar een collega stuurt of naar de directeur en tevens de ouders op de hoogte stelt en Marcel pas weer toelaat tot de klas na een gesprek.

Uiteraard kunt u nog andere stappen bedenken en uitvoeren.

Het maakt het uitvoeren van deze maatregelen allemaal een stuk makkelijker als u ze van tevoren heeft “gedagdroomd” en de consequenties heeft besproken met alle betrokkenen (kinderen, ouders, collega’s, I.B.-er en de directie). Hieronder volgt een stappenplan.

Na het dagdromen heeft u – als het goed is, en anders kunt u het alsnog doen – het volgende op een rijtje staan:

1. Ik weet en omschrijf wat ik zelf afhandel;
2. Ik weet en omschrijf wanneer ik een kind op de gang zet, naar een collega of naar de directie stuur;
3. Ik weet en omschrijf wanneer ik wel en wanneer ik niet de ouders insein per telefoon, brief of een oudergesprek;

4. Ik weet wat ik doe bij herhaling van ongewenst gedrag en wat de gevolgen voor het kind zijn (uiteraard weet het kind ook vooraf de gevolgen van ongewenst gedrag);
5. Ik bespreek de bovenstaande punten met collega's en de directeur. Zij weten wanneer ik hun bijdrage en inzet vraag. Ze weten dat hun inzet, zeker in de beginperiode veelvuldig noodzakelijk kan zijn. Het is belangrijk dat iedereen er volledig mee akkoord gaat;
6. Het – inmiddels schoolstandpunt – wordt besproken in de m.z.r. en eventuele ouderraad.
7. Tijdens een ouderavond worden de bovenstaande punten besproken. Eventuele voorgestelde wijzigingen worden niet ter plekke toegezegd, maar meegenomen. Als blijkt dat u als leerkracht, uw collega's en de directeur het een goed voorstel vinden, kunt u het voorstel verwerken in het plan. Uiteraard wordt alles wat besproken is, plus hetgeen is meegenomen d.m.v. een nieuwsbrief aan de ouders medegedeeld;
8. In alle rust en in (eventuele)aanwezigheid van de directeur wordt het beleid van onacceptabel gedrag besproken met de kinderen;
9. Ongetwijfeld gaat een kind *tot-hier-en-niet-verder-gedrag* uitproberen. Dan niet gaan sjoemelen van weet je nog wat we hebben afgesproken, maar direct vriendelijk (als dat lukt), rustig en vastberaden het beleid uitvoeren. Naar de ouders toe moet dit al duidelijk zijn gemaakt op de ouderavond, dat dit kan gebeuren en dat dit niet betekent dat hun kind een vervelende klier is, maar dat hij of zij zich niet aan een schoolregel heeft gehouden en daarmee dus zelf het reactiegedrag van de leerkracht over zichzelf heeft afgeroepen. Na het nemen van de afgesproken maatregel legt de leerkracht rustig, vriendelijk en vastberaden aan de klas uit dat dit nu de consequentie was van het gedrag van het kind.
10. Na afronding van de 'procedure' is het ook echt afgerond en kan het kind weer met een schone lei beginnen. Dat moet ook naar de klas toe duidelijk zijn.

Na alles gelezen te hebben, denkt u wellicht dat ik uitga van de negatieve benadering. Nee dus!! Toch is het belangrijk voor uzelf en the kids dat ze weten waar de grens ligt en wat de consequenties zijn van onacceptabel gedrag!

5.5. Voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groepduo-collega

Het werken met een duo-collega in een moeilijke groep heeft voor- en nadelen.

Voordelen kunnen zijn:

- meer tijd om energie op te laden;
- leerlingen kunnen doorgesproken worden, je kunt elkaar feedback geven;
- je kunt bij elkaar komen kijken en nagaan welke leerlingen bij beide personen gelijk gedrag vertonen en welke leerlingen ander (beter of slechter) gedrag vertonen. Hierover kun je weer praten met elkaar;
- als twee leerkrachten hetzelfde zeggen werkt dat versterkend naar ouders, leerlingen, collega's en directie toe;
- je kunt elkaars gezag versterken;
- je kunt aan de leerlingen laten ervaren dat je van elkaars kwaliteiten gebruik maakt en dat je aan elkaar hulp vraagt. Als je dat als volkomen normaal dropt, zullen ze gaan ervaren dat hulp geven en ontvangen normaal is;
- en zo kunt u ongetwijfeld nog meer voordelen noemen.

Het is wel essentieel, dat je elkaar ligt. Een half woord van elkaar nodig hebben om elkaar te begrijpen is ontspannend. In het cursusjaar 2002 - 2003 hebben collega Huib en mijn

persoontje samen een leuke groep 8 gedraaid. Wij spraken en e-mailden elkaar regelmatig en er was ook nog een dag dat we samen op school rondliepen. We waren zo op elkaar ingespeeld, dat kinderen regelmatig tegen mij zeiden: “Dat heeft meester Huib ook gezegd.” Andersom gebeurde ook. Dit zorgt voor een ontspannen manier van lesgeven. Als je veel energie moet steken om met elkaar op één lijn te komen en als er dan ook nog sprake is van een moeilijke groep, kun je de vraag opwerpen of een samenwerking starten zinvol is.

Nadelen kunnen zijn:

- zoals hierboven al even genoemd, als je elkaar niet echt ligt, of als de natuurlijke werkwijze teveel van elkaar verschilt, zodat je wellicht teveel energie moet inzetten om de samenwerking te laten slagen;
- dat één van de collega’s het idee (terecht of onterecht) heeft, dat de ander minder streng is, of te streng, of te slordig, of een mieren***** is, enz;
- dat men elkaar de put in praat, bijvoorbeeld: “Het blijft een vervelende groep” en daardoor niet meer creatief en vol energie naar oplossingen zoekt en deze ook vindt;
- dat men elkaar afvalt naar ouders en collega’s toe.

Tevens is het essentieel, dat je pedagogisch met elkaar op één lijn zit, maar gelijktijdig dat je de kinderen leert dat ieder mens anders is, dus ook je collega en jij.

5.6. Voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groepcollega

U bent een collega van de leerkracht met een moeilijke groep. Hoe zou u uw collega zinvol kunnen ondersteunen?

- Door niet te roddelen over de moeilijke groep of collega.
- Door uzelf af te vragen aan het einde van de dag of u iets heeft betekend voor de betreffende collega.
- Door eens na schooltijd met de betreffende collega te gaan praten, terwijl u bijvoorbeeld samen schriften nakijkt. Laat vooral die collega praten. Gein maken mag uiteraard ook!
- Door regelmatig te vragen of u met iets kunt helpen.

5.7. Voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groepI.B.-er

- Plan zeker in de eerste periode tijd in om uw collega te begeleiden.
- Zorg voor een plan van aanpak m.b.t. kinderen die door een “leerkracht-stop-dank-je-wel-methode” heen gaan (zie voor uitleg hoofdstuk 7.9.3).
- Begeleid de leerkracht met oudergesprekken van gedragsmatige “moeilijke”leerlingen.
- Geef na een groepsobservatie vooral de goede momenten aan, die de leerkracht kan uitbouwen.
- Coach of laat de kinderen met gedragsproblemen coachen om te komen tot zinvol gedrag; Zie de B.O.J.E.G.-methode (hst.7.7.) en pedagogische verhalen (hst. 7.8.).
- Wees eerlijk en constructief.

5.8. Voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groep

.....directeur

U heeft iemand gevonden, die een moeilijke groep wil draaien? Gefeliciteerd!

- Hoewel niet iedere collega hetzelfde is, is het wel belangrijk, dat u regelmatig (1x per week???) informeert hoe het met die collega gaat.
- Informeer ook eens of die collega genoeg tijd overhoudt om zich weer op te laden met nieuwe energie.
- Vraag regelmatig of u de collega met praktische zaken kan helpen.
- Informeer eens regelmatig welke kinderen problemen opleveren, en of u daarbij kunt helpen.
- Informeer regelmatig hoe de ouders reageren.
- Indien de collega al een soort “buddy-collega” heeft, is dat dan iemand die door u is toegewezen, of heeft uw collega met de moeilijke klas deze collega zelf mogen uitkiezen?
- Is uw collega iemand die veel ruimte nodig heeft, of voelt die collega zich prettiger bij veel support / begeleiding? Wat gaat u doen, als de moeilijke klas te veel energie uit uw collega slurpt, wacht u tot uw collega zich ziek meldt, of maakt u vooraf al afspraken met de collega voor als er ongezonde stress of zelfs een burn-out dreigt?

Indien uw collega-groepsleerkracht bereid is om een moeilijke klas te begeleiden / over te nemen, wees dan alert op het werkplezier van uw collega.

- Maak afspraken over de opvang van “time-out-kinderen”, dus kinderen, die even de eigen klas uitgaan, omdat dit voor de bloeddruk van uw collega en het kind beter is.
- Spreek af of de “time-out-opvang” ook als straf moet worden ervaren door het kind of echt als een time-out voor kind en collega.
- Vraag regelmatig aan uw collega hoe het gaat, zonder suggesties te doen als: “Piet is moeilijk hè?” Vraag gewoon in de trant van: “Hoe gaat het met de klas?”
- Vang uw collega op als hij of zij er even doorheen zit, door de collega aan te horen (geef even geen tips, maar luisteren alleen kan voldoende zijn), maar ook gewoon door even mee te helpen met....(vult u zelf maar in).
- Bij een moeilijke groep gaan sommige directeuren de beslissingen nemen voor de groepsleerkracht. Bijvoorbeeld: “Ik neem hem wel even mee.” Goed bedoeld, maar het gezag van de groepsleerkracht wordt met dit soort interventies behoorlijk ondermijnd. Dit kan er toe bijdragen, dat de kinderen de leerkracht niet meer als hun “baas” ervaren. Andersom werkt juist gezagsverhogend. Bijvoorbeeld: “Zal ik hem meenemen juf? U beslist, want u bent de baas.” Laat de juf alle beslissingen nemen. Sommige kinderen zullen aan u vragen: “Maar u bent toch de baas?” Omdat deze vraag ongetwijfeld een keer gesteld wordt, kunt u alvast een goed antwoord bedenken. Ik heb zelf ooit meegemaakt, dat een kind het niet eens was met mijn beslissing. Terwijl we naar beneden liepen, kwamen we de directeur tegen. De jongen klaagde even over mij (moet kunnen) en vroeg aan de directeur om mijn beslissing terug te draaien. In vertrouwen vertelde de directeur, dat hij alleen de baas was op de gang, en de meesters en juffen in de klas.” Hiermee bevestigde de directeur het gezag van mij als leerkracht.

Van taakbelasting naar taakverlichting

Over het algemeen is binnen een school best bekend welke groep “moeilijk” is. Als er op school een leerkracht is, die het leuk vindt om met dit soort groepen aan de gang te gaan, is dat vaak een hele geruststelling voor collega’s en gaan ze vlot over tot de orde van de dag. Op zich niet raar, want in het onderwijs heb je het nu eenmaal druk (toch?).

Een leerkracht van een moeilijke klas moet m.i. vrijgesteld worden van klussen die een extra aanslag plegen op de noodzakelijke hersteltijd (nodig om energie op te laden) zoals:

- schooladministratie (niet te verwarren met de groepsadministratie);
- organiseren van kerst, pasen, feesten, e.d.;
- zitting hebben in allerlei raden;
- de computerclub;
- de schoolkrant, de ouderkrant, enz.
- allerlei buurtvergaderingen / contacten;

behalve als de betreffende leerkracht hier juist een stuk ontspanning uit haalt.

Als door de groep de leerkracht (te) zwaar belast wordt, kan tijdelijk twee handen in de klas (van een extra leerkracht of onderwijsassistent (e)een welkome aanvulling zijn. Je moet daarvoor wel de mensen en de formatie hebben. Extra formatie kan de directeur wellicht lospeuteren bij het bestuur, want niemand is erbij gebaat als de groepsleerkracht afhaakt!

Schoolcultuur

Voor iedereen is een gezonde schoolcultuur belangrijk, zeker voor een groepsleerkracht met een moeilijke groep. Deze persoon moet immers voor een deel zijn of haar energie putten uit deze bron.

In het onderstaande kader staan enkele elementen van een schoolcultuur die kunnen bijdragen tot een fijne werk-, leer-, en ontmoetingsplek voor iedereen. U als directeur bent - als het goed is - een enthousiast aanjager van een gezonde schoolcultuur.

In een gezonde schoolcultuur (m.i.) passen de volgende elementen:

- 1. bij die school willen horen als werknemer, kind, ouder, en ook als leidinggevende;**
 - 2. samen voor het schoolbeleid willen / kunnen en mogen staan;**
 - 3. iedereen is gelijkwaardig, maar gelukkig niet gelijk (anders = gewoon);**
 - 4. openheid in interne en externe communicatie;**
 - 5. zo oordeelvrij mogelijk hulp vragen, aanbieden, geven en ontvangen.**
- Kortom: respectvol omgaan met kinderen, werknemers en ouders.**

Uitwerking van de hiervoor genoemde punten.

1. Bij de school willen horen als werknemer, kind, ouder, en ook als leidinggevende.

Waarom wil iemand juist op deze school werken? Waarom is een kind trots om op deze school te zitten? Waarom kiest een ouder juist deze school? Waarom blijft u als directeur op deze school werken? Wat is er voor nodig om op deze school te blijven werken, of om trots te zijn of te blijven op deze school of om bewust te kiezen voor uw school? Als men op dit moment niet bij de school wil horen, wat is er dan voor nodig om dat verbonden-zijn-gevoel te krijgen en wat wil men er zelf voor doen. Uit eigen (Posicom)ervaring blijkt, dat directeuren vaak denken, dat leerkrachten en niet-onderwijzend personeel graag op de betreffende school werken, terwijl personeelsleden al aan het solliciteren zijn. Vaak heeft dat te maken met de manier van leidinggeven of het gebrek daaraan. Weet hoe de school(cultuur) ervaren wordt door uw personeel, bijvoorbeeld d.m.v. I.P.B. en functioneringsgesprekken. Er moet dan wel een sfeer zijn van vertrouwen, waardoor men eerlijk durft te zijn. Als dat niet meer zo is, kunt u beter iemand van de OBD (of natuurlijk Posicom) zo'n enquête laten afnemen en het verbeteringstraject laten begeleiden. Voor een leerkracht met een moeilijke

groep is het van belang dat hij of zij zich betrokken voelt bij de school en daaruit energie en inspiratie kan halen.

2. Samen voor het schoolbeleid willen / kunnen en mogen staan.

Voor de leerkracht met de moeilijke groep is het belangrijk dat alle maatregelen die men neemt ingebed liggen in het schoolbeleid. Uiteraard is het nodig, dat de beleidsmakers van de school voldoende binding met de personeelsleden, kinderen en ouders hebben, want dat zijn immers hun werknemers en klanten c.q. participanten.

3. Iedereen is gelijkwaardig, maar gelukkig niet gelijk.

Niemand kan alles, iedereen heeft zijn zwakke en sterke punten. Durf te ondersteunen en steun te geven. Wees er voor elkaar. Adem die sfeer uit in uw school.

4. Openheid in interne en externe communicatie.

Wees voor open en duidelijke communicatie. Doorbreek roddelcircuits. Leerkrachten met een moeilijke groep worden nog al eens geconfronteerd met roddelcircuits door medeleerkrachten of door ouders. Geef bij roddelende medeleerkrachten duidelijk aan, dat daarmee een leerkracht met een moeilijke groep niet geholpen wordt. Bij roddelende ouders duidelijk (via een ouderavond) aangeven hoe belangrijk zij zijn voor een goede werksfeer in de klas. **Vraag aan ouders wat zij persoonlijk (willen gaan) doen om bij te dragen aan een goede werksfeer.** Hamer er bij de groepsleerkracht met de moeilijke groep ook op zelf eerlijk alle zegeningen en verbetermomenten te benoemen. Uiteraard is men – zowel ouders als leerkrachten – alleen open en eerlijk als dat niet leidt tot roddel en achterklap. Wederzijds respect is zeer belangrijk.

5. Zo oordeelvrij mogelijk hulp vragen, aanbieden, geven en ontvangen.

Geef als directeur duidelijk aan, dat de groepsleerkracht met een moeilijke groep hulp mag (wellicht zelfs moet) vragen, als dat nodig is. Mensen durven veel makkelijker hulp te vragen aan personen, die zij ook al hebben geholpen. Het kan daarom zinvol zijn als u als directeur zo nu en dan hulp aan die leerkracht vraagt, zodat deze het ook makkelijker bij u doet.

5.9. Voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groepintervisiegroep

Neemt u – als leerkracht van een moeilijke groep - eens in overweging of u behoefte heeft aan een intervisiegroep. Een intervisiegroep is een andere groep dan de zogenaamde bouwvergaderinggroepen, waarin naast leerlingbespreking ook organisatorische zaken en ped./did. handelen besproken kunnen worden.

De intervisiegroep is in “onze” opzet bedoeld om u te ondersteunen in het lesgeven aan de moeilijke groep met behoud van uw gezondheid. Uiteraard kunt u een eigen invulling geven aan uw intervisiegroep. Hieronder plaats ik een aantal punten, die m.i. belangrijk zijn, maar laat niets u tegen houden zelf verbeterpunten aan te brengen. **Deze intervisiegroep is er voor u** en daarvan plukken de kinderen uiteraard ook de vruchten.

Op sommige scholen geeft men elkaar al feedback op het gehele onderwijsgebeuren en worden tips uitgewisseld in een collegiale sfeer. De manier van werken is daarbij als volgt:

1. de leerkracht brengt een probleem in;
2. het probleem wordt uitgediept, d.m.v. het stellen van verduidelijkingsvragen door de andere leden van de intervisiegroep;

3. er volgt een time-out waarbij de andere leden van de intervisiegroep tips gaan bedenken voor de betreffende leerkracht;
4. Na de time-out van enkele minuten worden de tips aan de betreffende leerkracht aangeboden zonder dat deze er op reageert;
5. De leerkracht pakt die tips eruit die voor hem of haar waardevol zijn.

Even een tussenstap. Tijdens mijn opleiding als therapeut was er naast supervisie, ook intervisie en verplichte leertherapie. Verplichte leertherapie is ervoor bedoeld om eventuele eigen pijnpunten of (licht) traumatische (jeugd) ervaringen bewust te worden en een plek te geven. Deze verplichte leertherapie moet ervoor zorgen dat een therapeut bij het behandelen van een cliënt niet zodanig geconfronteerd wordt met zijn eigen gevoelspunten, waardoor hij of zij de cliënt niet meer goed kan ondersteunen. Op zich zou zo'n leertherapie ook zinvol kunnen zijn voor leerkrachten in opleiding, want ook zij worden ongetwijfeld geconfronteerd met gebeurtenissen, die hen doen denken aan vervelende dingen van vroeger. Maar goed, dit terzijde.... Voor therapeuten die zich aansluiten bij een beroepsvereniging is intervisie ook tijdens het werkzame therapeutenleven verplicht. De bedoeling van een intervisiegroep is, dat de therapeut aangeeft waar hij of zij tegen aanloopt. Dit kan puur praktisch zijn van bijvoorbeeld: "Hoe kan ik mijn cliënt beter ondersteunen in het verwerken van een incestverleden" tot het proberen te achterhalen waardoor een bepaalde cliënt irritatie bij jou oproept en daar dan aan gaan werken.

Wat u soms overkomt kan een gegeven zijn, maar uw manier van reageren (= gedrag) is een keuze. Nu hoor ik sommige collega's alle brommen van keuze, keuze.....niets keuze, de ander zorgt ervoor dat ik zo reageer. Wel vervelend voor u, dat de ander in feite uw gedrag bepaalt.....of wilt u toch liever uw eigen manier van reageren bepalen, waarbij u een goed gevoel behoudt? Hieronder een paar voorbeelden om het bovenstaande te verduidelijken.

Voorbeeld 1

Dirk-Jan komt naar u toe met een opstel, dat u nauwelijks kunt lezen, terwijl Dirk-Jan best mooi kan schrijven. U reageert geïrriteerd en zegt: "Ga dat maar overdoen, ik kijk dit niet na." Uw reactie op zijn werk was in eerste instantie irritatie.

Voorbeeld 2

Dirk-Jan komt naar u toe met een opstel, dat u nauwelijks kunt lezen, terwijl Dirk-Jan best mooi kan schrijven. U reageert opgewekt en zegt: "Beste Dirk-Jan, nu heb je zo hard aan je opstel gewerkt, maar ik kan het niet lezen, maak het even over en laat het daarna maar aan me zien hoe mooi het is geworden." Uw reactie op zijn werk was in eerste instantie opgewekt.

Een bepaald gedrag vertonen is een supersnelle keuze die u bewust of onbewust maakt. Gedrag overkomt u en een kind niet. Het is een keuze, alleen weet iemand dat soms niet meer. Zie hoofdstuk 7.

Als u voor uzelf in een moeilijke groep zo vaak mogelijk gedrag kan kiezen, dat effectief is naar de groep toe en voor u een prettig gevoel oplevert, dan bent u voor uw eigen gezondheid en waarschijnlijk ook voor het welzijn van de groep goed bezig.

5.10. Voorbereidingen om te gaan werken met een moeilijke groepouders

Afspraken maken op een ouderavond

Als u een moeilijke groep overneemt ergens in het schooljaar of u krijgt met ingang van een nieuw cursusjaar een moeilijke groep, is het zinvol een ouderavond te houden.

De voorbereiding

De ouderavondbrief (uitnodiging)

Een goede voorbereiding van een ouderavond is ook hier het halve werk.

Het is zinvol een ouderavondbrief mee te geven aan de leerlingen, die de ouders moeten ondertekenen. Zie voor een conceptbrief bijlage 1 (hoofdstuk 12.1)

De brief moet aan een aantal voorwaarden voldoen:

1. het moet voor de ouders / verzorgers duidelijk zijn dat deze ouderavond zeer belangrijk is;
2. de brief moet zodanig zijn opgesteld, dat de tennis- of voetbalavond even niet voor gaat;
3. uit de brief moet duidelijk blijken, dat op deze avond verstrekkende beslissingen m.b.t. de groepsaanpak worden genomen;
4. de brief kan de onderstaande agenda bevatten:

1. opening (bijvoorbeeld door de directeur)
2. benoemen huidige situatie door de groepsleerkracht(en)
3. presenteren plan van aanpak door groepsleerkracht(en) en directeur
4. pauze
5. gelegenheid tot het stellen van verduidelijkingsvragen
6. vraagstelling of u als ouders / verzorgers akkoord gaat met het pakket van maatregelen
7. afspreken wat ouders thuis bij het ontbijt vertellen en de leerkracht op die ochtend in de klas.
8. afspreken evaluatie-avond
9. afsluiting van het officiële gedeelte van de bijeenkomst
10. gelegenheid om onder het genot van een hapje en een drankje na te praten

Hieronder volgen enkele kanttekeningen bij de agenda.

Het is niet zinvol verhalen af te steken over het verleden van de groep. Niet door ouders en niet door leerkrachten. Iedereen bekijkt zijn of haar (volledig gemeente) waarheid door de eigen bril. De kans is dan groot, dat de ouderavond verzandt in wat er in het verleden mis is gegaan en wat men wel of niet had moeten doen als school en als ouder. Het verleden is niet meer te wijzigen. Beter is het de blik te richten op de huidige situatie, de gewenste toekomstige situatie en wat nodig is om die situatie te bereiken.

Bij het stellen van verduidelijkingsvragen is het de bedoeling dat er alleen vragen gesteld worden en **niet** dat er een verhaal wordt afgestoken.

Spreek een duidelijke evaluatie-avond af (ongeveer na 8 weken) om het gevoerde beleid te verantwoorden.

Van de ouders wordt zeker in de eerste weken veel verwacht. Sommige ouders (van veelplegers) moeten misschien regelmatig op school komen opdraven, bijvoorbeeld als u er als school voor gekozen heeft om een ouder te laten komen, als een kind brutaal is of door een leerkracht-stop-dank-je-wel-methode is heengegaan. (zie hst. 7.9.3.) Breng dit met de nodige humor tijdens de ouderavond en vertel dat voor de betreffende ouder altijd koffie en thee klaar

staat. Dat de ouder op school geroepen wordt is immers een stevig signaal naar een kind toe, maar niet om de ouder te straffen, want ouders en leerkracht werken immers samen!

Sluit en start de avond met een mooi gedicht.

Afspraak met uw collega maken over wie wat doet, indien nodig

1. Als u met een duo-collega bent spreek af wie welk onderdeel van de avond voor zijn of haar rekening neemt.
2. Indien u directeur of I.B.-er bent, houdt u dan op de achtergrond. Het is belangrijk dat de groepsleerkracht zichzelf manifesteert aan de ouders. Vragen die de groepsleerkracht kan beantwoorden verwijst u naar de groepsleerkracht. In principe beantwoordt u pas vragen als de groepsleerkracht naar u verwijst of als het om schoolbeleid gaat.

De ouderavond zelf

1. Zorg voor koffie en thee en loop rond en praat hier en daar kort met de ouders en start de avond op tijd. Veel mensen vinden het “....kwartiertje” irritant. U laat daarmee ook zien, dat u zich aan afspraken houdt en structuur belangrijk vindt (handige eigenschappen bij moeilijke groepen).
2. Heet de mensen welkom. Maak a.u.b. niet de fout door te mopperen op de mensen die er niet zijn, want deze mensen horen het niet en u plaatst hierdoor onnodige irritatie in de groep. Heet dus de mensen welkom en neem de agenda door.
3. Op deze avond is het **essentieel dat u een wijgevoel creëert!** U beschrijft (zonder namen te noemen) wat er in de groep gebeurt, zowel positieve als negatieve dingen benoemen. Daarna vertelt u wat u hieraan wilt gaan doen (uw doelstellingen; zie hoofdstuk 6). Geef ook aan dat het de weg van de lange adem is. Gedragsveranderingen moeten inslijpen. Geef aan, dat sommige kinderen in het begin zullen klagen (veranderen doet vaak zeer) en dat de ouders niet moeten gaan meeklagen, maar het kind aanhoren en zelf aangeven, dat de leerkracht uiteindelijk een prettige groep van “ze” wil maken en dat je daar als ouder achter staat. Een meeknikkende I.B.-er of directeur is in deze fase erg handig. Geef bij de ouders aan, dat u de hulp van hen gewoonweg nodig heeft, want anders lukt het veranderingsproces van een moeilijke naar een prettige groep niet. Vertel de ouders dat de kinderen individueel allemaal leuk en aardig zijn. (Dit alleen zeggen als u het ook meent!)
4. Maak afspraken met de ouders en lees de afspraken voor. Vertel de ouders dat u de afspraken met de kinderen doorneemt. Vraag aan de ouders of ze al aan de kinderen willen vertellen (bij het ontbijt), dat de pappa's, mamma's en de leerkracht goede afspraken hebben gemaakt, waardoor de groep langzaam maar zeker steeds prettiger zal worden. Hiermee wordt aangegeven dat de ouders van een kind achter de afspraken staan en dat er een positief verwachtingspatroon (het wordt beter) bewerkstelligd wordt.
5. Sluit de avond af met een frisdrankje waardoor iedereen nog even kan napraten in een ongedwongen sfeer.

Na de ouderavond

1. De volgende schooldag worden in de kring de afspraken die samen met de ouders zijn gemaakt besproken met de kinderen. Nu heb je vaak toch nog wel een ouder die de afspraken maar flauwekul vindt en dat op de ouderavond niet zei, maar wel thuis tegen zijn of haar kind. Je kunt dan aangeven dat die afspraken gemaakt zijn waar zijn of haar vader of moeder bij was. In de kring vertel je ook (als je het meent) dat ze (de kinderen) leuke ouders hebben. De meeste kinderen vinden het leuk om dat te horen, waardoor het wijgevoel tussen ouders, kinderen en leerkracht weer verder wordt versterkt.

2. Bij voorkeur is de directeur bij dit kringgesprek aanwezig, die dan vooral zijn of haar leerkracht ondersteunt door veel “ja” te knikken. Verder hoeft de directeur eigenlijk niets te doen (vooral niet dreigen). Als een leerling iets aan u als directeur vraagt, dan duidelijk en vriendelijk aangeven, dat de leerkracht alles met de groep zal bespreken. U kunt na een tijdje aanwezig te zijn geweest de klas verlaten, bijvoorbeeld na de uitleg van de leerkracht-stop-dank-je-wel-methode en de “B.O.J.E.G. – methode”, die worden beschreven in hoofdstukken 7.9.3. en 7.7.
3. Suggesties van ouders, die gedaan zijn op de ouderavond worden besproken met alle betrokkenen van het schoolteam en indien zinvol en haalbaar ingevoegd in het pakket maatregelen ter verkrijging van een prettige groep. Ouders die suggesties hebben gedaan – of ze nu wel of niet zijn gehonoreerd – worden gebeld door de directeur of groepsleerkracht (voorkeur directeur) die hen uitlegt waarom hun suggestie wel of niet is opgenomen in het maatregelenpakket. Hierdoor bent u ‘gedwongen’ bewust wel of niet te kiezen voor een suggestie en een ouder krijgt tevens feed-back op zijn of haar gedane suggestie. Uiteraard gaat u niet opnieuw in discussie. Bedank de ouder wel voor zijn of haar inbreng.
4. De notulen van de ouderavond worden z.s.m. verspreid, ook onder de ouders die er niet waren (met een handtekeningstrookje!!!). Ouders die er niet waren (ondanks uw dringend verzoek) kunnen de afspraken niet meer terugdraaien. In de notulen kunt u ook vermelden welke suggesties van ouders zijn opgenomen in het maatregelenpakket.
5. Via een nieuwsbrief (wellicht een nieuwsbrief alleen voor die groep) houdt u de ouders op de hoogte m.b.t. de gemaakte afspraken. Voordat u die nieuwsbrief maakt bespreekt u de dingen die u in de brief wilt zetten met de kinderen. Commitment ook op dat punt versterkt weer het wijgevoel.

Enkele valkuilen op een ouderavond over een moeilijke groep kunnen de volgende opmerkingen zijn:

De schuin gedrukte zinnen zijn enkele antwoorden die u kunt geven.

1. “Dat de groep moeilijk is, komt door de vorige leerkracht.” *Geef daarover geen oordeel. Geef aan dat het u nu gaat om hoe de **toestand nu is** en over wat u samen met de ouders wilt bereiken.*
2. Ik heb er geen vertrouwen in. *Vraag: Waar heeft u geen vertrouwen in? Wat gaat u doen om het vertrouwen weer te krijgen? Dit klinkt u wellicht gek in de oren (“Wat gaat u doen...”) maar door deze opmerking legt u het verkrijgen van vertrouwen bij de persoon die het vertrouwen mist. Breng dit met een tinteling in uw ogen.*
3. Mijn kind....(wil uitgebreid vertellen over zijn of haar kind) *U geeft de ouder gelegenheid om een afspraak te maken na de ouderavond en gaat daarna door met de agenda.*
4. Mijn kind doet “zoiets” niet, dus als u daarvoor straf geeft of..... dan hoeft mijn kind dat niet te maken. *U geeft aan, dat u natuurlijk geen straf gaat geven aan iemand die onschuldig is en daarna refereert u aan de verantwoordelijkheden van ieder groepslid voor de goede gang van zaken in de groep, en dat een kind daarop kan worden aangesproken. Als een kind strafwerk krijgt moet het ook gemaakt worden. Met wat humor kunt u er nog aan toevoegen, dat u een bepaalde straf gegeven door ouders thuis ook niet onderuit haalt. Tevens geeft u aan, dat u vooral met positieve systemen methodieken gaat werken. Zie voor dit alles ook hoofdstuk 7.*

6.0. Agressiebeheersing in school

Een open deur wellicht.....maar een mens kan zich alleen prettig en open opstellen in een veilige – door hem of haar positief te beïnvloeden omgeving – waarin het zich geaccepteerd weet. Dit is het grondbeginsel voor een sociaal-emotioneel gezonde ontwikkeling. Projecten om groepsprocessen op gang te krijgen mislukken nog al eens, omdat er geen veiligheid is, terwijl een project vaak gebruikt wordt om de sfeer en psychische veiligheid te verbeteren. De onderstaande “methodes” zijn er op gericht om de fysieke veiligheid te vergroten. In hoofdstuk 7 staan allerlei tips om te komen tot een prettige sfeer in de goep.

Fysiek onveilig gedrag naar de ander voortgezet onderwijs

Geweld gebruiken is not done. Geen geweld tegen medeleerlingen en geen geweld tegen docenten. De situatie, dat een geweldpleger (zeker in het voortgezet onderwijs) “gewoon” een paar dagen later weer op school rondloopt is ontoelaatbaar. Geweld moet leiden tot duidelijke sancties, zoals schorsing en melding door de directie bij de politie, waarna bijvoorbeeld de wijk- of schoolagent gesprekken gaat voeren met de dader. Daarnaast (als de docent daaraan toe is en het ook wil) zou een gesprek met de dader kunnen plaatsvinden, waarin drie zaken centraal staan:

1. docent vertelt hoe hij de geweldpleging en de periode daarop ervaren heeft;
2. reactie van de dader;
3. gesprek over genoegdoening;
4. veiligheidsgevoel docent bewerkstelligen;
5. samen wel of niet doorgaan met elkaar op deze school.

De docent zou moeten kunnen bepalen of hij wel of niet met een bepaalde leerling door wil gaan, even los van de regelgeving.

Uit onderzoek blijkt, dat schooldirecties geweld in school nogal eens onder de pet willen houden, i.v.m. de goede naam van de school. Het is belangrijk, dat de school ook een goede naam heeft onder de eigen docenten. Onder de pet houden werkt überhaupt niet, want de geweldpleger krijgt alle kans om stoer te doen. Medeleerlingen krijgen geen duidelijk signaal, dat geweld absoluut ontoelaatbaar is, en als er intern over gesproken wordt in school zal een leerling of een ouder het toch doorvertellen op verjaardagpartijen of aan de krant.

Het is daarom beter om zelf de communicatie te verzorgen. Op deze manier houdt u invloed op de berichtgeving. Enkele communicatietips:

1. wat u naar buiten brengt moet eerlijk zijn;
2. vertel wat er is gebeurd, zonder namen te noemen;
3. vertel welke maatregelen voorlopig genomen zijn tegen de verdachte geweldpleger;
4. vertel hoe het slachtoffer wordt opgevangen;
5. geef de procedure aan hoe de zaak verder verloopt;
6. geef aan wanneer u gaat praten met elkaar om geweldsincidenten in te perken;
7. beloof eventueel om als punt 6 is afgerond te komen met een persbericht.

Geef tevens een nieuwsbrief uit (intern voor leerlingen en ouders) waarin de zaak wordt uitgelegd. Belangrijk is dat dit plaats vindt, voordat de pers het “geval” oppakt en de kabelkrant de ouders eerder informeert, dan de school. Voorkom dat!

Verzorg ook een memo voor de docenten. Zorg dat docenten die part-time werken dezelfde dag op de hoogte worden gesteld. Het is vervelend als een docent wordt aangesproken op een geweldsdelict op zijn of haar school en dat de docent daarvan nog niets weet.

Tips:

1. zorg voor een draaiboek op school “opvang slachtoffer”;
2. zorg voor een draaiboek op school “opvang ooggetuigen”;
3. zorg voor een draaiboek op school “opvang andere leerlingen”;
4. zorg voor een draaiboek op school “opvang personeel”;
5. zorg voor een draaiboek op school “melding geweld aan:....”;
6. zorg voor een draaiboek op school “juridisch kloppend schorsingsbeleid”;
7. zorg voor een draaiboek op school “communiceren met leerlingen en ouders”;
8. zorg voor een draaiboek op school “communiceren met eigen personeel”;
9. zorg voor een draaiboek op school “communiceren naar de pers ”;
10. zorg voor een draaiboek op school “communiceren naar de dader”;
11. zorg ook voor uw eigen opvang als directie en hulpverlener.

Voor elk punt geldt:

- wie regelt wat, wanneer en hoe?
- wie zorgt voor de inhoudelijke know-how?
- telefoonnummers en goede afspraken met interne en eventuele externe hulpverleners en wie dat in school coördineert.
- lopen conceptafspraken synchroon met de ARBO-wetgeving en juridische (schorsingsbeleid) wetgeving?
- wordt de zaak “veiligheid” in een schoolgids zo gecommuniceerd, dat de ouders zullen denken: “Die school heeft de zaken goed op een rij, ze creëren een veilige plek voor mijn kind. Op dit punt (veiligheid) wil ik mijn kind graag op deze school aanmelden.”

Basisschool

Basisscholen kunnen de bovenstaande punten – bij het maken van functioneel beleid – ook in ogenschouw nemen.

Lichamelijk geweld tegen medeleerlingen in het voortgezet onderwijs

Geweld in het voortgezet onderwijs tegen medeleerlingen moet m.i. altijd leiden tot:

- schorsing;
- gesprek met ouder(s);
- gesprek met wijk- of schoolagent;
- gesprek dader / slachtoffer, indien slachtoffer hiermee akkoord gaat.

Omschrijf wel goed wat u onder geweld verstaat. Dit moet voor de leerlingen ook heel duidelijk zijn. Is geweld al duwen, trekken, een “tikkie” of.... Beschrijf het.

Psychisch onveilig gedrag naar de ander

Pesten, intimideren, enz. zie hiervoor de aparte reader van Posicom “*Van pesten naar een wijgevoel.*” De inhoud van deze reader kunt u lezen op www.posicom.nl

Slachtofferhulp / daderhulp

Naast de geweldige impact dat het geweld heeft op het **slachtoffer**, is de reactie van de leidinggevende(n) essentieel voor het verwerkingsproces. Docenten die thuis zitten en niets van collega's of directie horen of zien (kaartje /e-mail, een bezoekje) worden in feite in de steek gelaten. Wees hier alert op. Spreek ook af wie contact houdt met het slachtoffer. Laat de contactpersoon ook regelmatig naar school terugkoppelen hoe het met het slachtoffer gaat. Laat de directie de ARBO-wetgeving naleven, biedt de mogelijkheid tot professionele hulp aan en wees gewoonweg menselijk belangstellend.

De **dader** moet worden gestraft. Dat is voor het slachtoffer vaak goed m.b.t. het verwerkingsproces. Als het mogelijk is moet de dader het ook weer goed kunnen maken.

Voorkom / reduceer geweld

Uiteraard is het voorkomen van geweld nog beter. Een prettige sfeer in school en in de groep, kan geweld voorkomen of eerder doen stoppen. Leerlingen en groepen leerlingen hebben naast hun leerkrachten hierin ook een verantwoordelijkheid. Hieronder een aantal manieren om een veilige sfeer in de groep te laten groeien en te komen tot een prettige groep.

Samenvattend:

- geweld is not-done en leidt altijd tot een straf- en hulpmaatregel;
- slachtoffer wordt geholpen, aan nazorg wordt gedaan;
- waar mogelijk maakt de dader het goed met het slachtoffer en vindt mediation plaats;
- verschillende draaiboeken, zoals hierboven beschreven kunnen hap-snap-crisisbeleid en communicatie voorkomen;
- wees er voor elkaar!!!

7.0. Prettig communiceren met elkaar!

7.1. Inleiding

De vorige hoofdstukken bevatten vooral “voorbereidende werkzaamheden” om te gaan werken met een moeilijke groep en hoofdstuk 6 gaat voornamelijk over fysieke veiligheid.

Dit hoofdstuk gaat over “orthocommuniceren” met een groep in communicatieproblemen. Uiteraard kunt u de tips ook toepassen bij goedlopende groepen. Ze werken dan preventief. Zie de tips ook als tips. Ze moeten bij u passen. Durf ook te experimenteren. Wat werkt wel bij u en de kinderen wat niet. Trouwens de (ortho)communicatietips werken ook bij volwassenen in groeps(team)verband. Denkt u maar aan moeizame personeelsvergaderingen, waarbij één of twee mensen steeds het woord voeren en de anderen “slechts” als publiek dienen. Met de onderstaande tips kunt u daar wat aan doen. Al was het alleen maar om uw eigen gedrag onder de loep te nemen en bewuste keuzes te maken.

7.2. Commitment in en van de groep

Van huidige situatie naar gewenste situatie.

Commitment in de groep is belangrijk.

- Herkennen ze de problemen van de groep?
- Kunnen ze de problemen in **gedrag** te benoemen?
- Weten de kinderen hoe “men” over de groep denkt?
- Wat wil ieder kind in de groep eigenlijk?
- Wat wilt u? Waar gaat de groep voor? Wat wordt hun missie?
- Wat gaat elk groepslid er persoonlijk aan bijdragen om het groepsdoel te halen? *
- Beloven we elkaar te ondersteunen om het doel te halen? *
- Gaan we ervoor?

* Bespreek en / of speel uit welk gedrag daarbij hoort!

Hinderpaal : oud-zeer

Er zijn kinderen die niet willen meewerken omdat bij hen nog **oud-zeer** uit het verleden zit. Het is goed om dat met de kinderen uit te praten. Belangrijk is, dat bij een eventueel uitpraten in de kring de volgende procedure kan worden gevolgd, bijvoorbeeld:

- bij het vertellen van wat er in het verleden gebeurd is worden geen namen genoemd, wel heel duidelijk het gevoel laten beschrijven;
- dan volgt de vraag: “Wat zou je willen?”;
- vervolgens de vraag: “Wat kun je zelf gaan doen om dit probleem (je rottig voelen over iets van vroeger) aan te pakken. Laat gerust andere kinderen meedenken over mogelijke oplossingen (met z’n allen zijn we een machtige denktank!);
- doe eventueel de B.O.J.E.G.-methode (zie verderop in deze reader). met kinderen die in slachtoffergedrag blijven hangen;
- laat uiteindelijk – na ongeveer een week - alle kinderen oud-zeer opschrijven, tekenen of..... en begraaft dit. Maak er een ceremonie van ter afsluiting van één of meerdere kringgesprekken en / of individuele gesprekken;
- vier feestelijk een nieuwe start.

leidersfiguur

Commitment is alleen haalbaar als het kind u als **leidersfiguur** vertrouwt. Ik merk dat consequent zijn in handhaving van de regels en je kwetsbaar opstellen de ideale mix is. Laat de kinderen ook merken wat uw sterke en zwakke punten zijn en vraag ze u te helpen bij uw zwakke punten. De kinderen zullen ervaren dat je als mens sterke en zwakke punten mag hebben.

Daarnaast is het van wezenlijk belang dat de kinderen ervaren dat u hen allemaal mag!!!!

Ouders zijn superbelangrijk bij het verkrijgen van commitment van de groep. Ouders die uw aanpak maar *zozo* vinden zijn een ramp voor uw aanpak. Vandaar dat een ouderavond vooraf essentieel is voor het slagen van het omvormen van een moeilijke groep naar een prettige groep. Het organiseren van een ouderavond staat beschreven in hoofdstuk 5.10. Een tegenwerkende ouder kost veel energie. De leerkracht mag van ouders en collega's verwachten dat ze gaan voor een prettige groep. Als kinderen ervaren dat de ouders achter hun leerkracht staan, is commitment van de kinderen ook eerder te verkrijgen. Soms zie je gebeuren dat van de dertig ouder(paren) er negenentwintig voor willen gaan en één ouderpaar niet wil meegaan in een aanpak. De directie (met of zonder leerkracht) kan dan in een oudergesprek nagaan waar het probleem zit. Blijven ouders en school het oneens spreek dit dan duidelijk uit (probleemerkenning) en kijk waar beide partijen het wel over eens zijn. Ga na hoe het andere (nog resterende probleem) opgelost kan worden. Is dit uiteindelijk niet mogelijk, ga dan met de ouder na of het wijs is op uw school te blijven. De school en ouder moeten tenslotte wel verder kunnen en ook een kind is niet gebaat als ouder en school tegenover elkaar staan. Maar probeer er eerst samen uit te komen. Echter staan school en ouders achter elkaar, dan heeft u een pracht basis. Als ouders dan feedback geven is dat alleen maar een winstpunt. Het is goed dat ze regelmatig aangeven wat er leeft bij hun kind. Een tip voor ouders: stap ook eens naar binnen om een compliment / waardering uit te spreken. Dit werkt zeer motiverend en energieverhogend!!!!

7.3. Metacommunicatie

Metacommunicatie is het praten over communicatie. In deze situatie betekent dat u met de groep praat over hoe u en de kinderen met elkaar gaan praten en luisteren tijdens overleg of bij het oplossen van conflicten. Doel: iedereen moet in volledige veiligheid kunnen zeggen wat hij of zij vindt (van bepaald gedrag) en voorstellen kunnen doen om de sfeer te verbeteren.

Om goed te kunnen luisteren en praten met elkaar zijn een aantal afspraken nodig, waar weer commitment over bestaat. Het is dus belangrijk dat de kinderen het belang van goede communicatie inzien en / of de nadelen van slechte communicatie ervaren.

Oefening 1

- 1. Laat de kinderen vertellen over hoe ze al pratend een ruzie hebben opgelost.*
- 2. Ga vanaf de ruzie tot de oplossing uitpluizen wat ze deden tot de ruzie was opgelost.*
- 3. Wat valt op? Welke technieken werden gebruikt?*
- 4. Wat voor gevoel gaf het je dat de ruzie goed was opgelost?*
- 5. Weet je hoe het voor de ander voelde dat alles goed was opgelost?*

De adder onder het gras is, dat de kinderen die de sfeer in de groep regelmatig verpesten willen gaan vertellen, dat ze de ander "gewoon op hun.....sloegen. Zeker in een bovenbouwgroep kunnen enkelen van deze (vaak) jongens zitten. In plaats van het gedrag af te keuren, wat vaak weerstand oproept, kunt u met de groep nagaan wat er gebeurt als je

geweld gebruikt, bijvoorbeeld over twee jaar, als je veertien bent. Ongetwijfeld komen er antwoorden als last krijgen met de politie, stadionverboden, enz. U kunt aangeven dat het altijd handig is dat je je kunt verdedigen, maar dat ze nu de kans krijgen om een nieuwe methode (dingen goed uitpraten) aangereikt krijgen om problemen op te lossen. Weerstand ontstaat vaak als men het idee heeft van vroeger deed ik het niet goed. Het werkt beter als de kinderen (terecht) het idee krijgen, dat ze niets hoeven af te leren, **maar dat ze iets nieuws erbij leren**. Zeker als de al bekende methode van elkaar meppen binnenkort kan leiden tot problemen met de politie. Dan is het toch handig om andere vaardigheden van problemen oplossen toe te kunnen passen, zoals uitpraten.

Om goed met elkaar te praten, is het handig om goed te kunnen luisteren (actief luisteren).

Oefening 2.

Laat kinderen in tweetallen bij elkaar zitten. De één is A de ander B. Kind A gaat iets vertellen over wat hij leuk vindt om te doen. Na ongeveer drie minuten geeft u een seintje van nog één minuut (dus afronden) en dan gaat na vier minuten kind B het verhaal terug vertellen. Daarna laat u de rollen wisselen.

U kunt de oefening met een kind voordoen. U kunt deze oefening dagelijks herhalen totdat ieder kind met de ander gesproken heeft. Naast het actief luisteren leren kinderen elkaar ook beter kennen.

Om te weten wat een ander bezielt, kun je vragen stellen.

Oefening 3.

Zie oefening 2. Als aanvulling gaat de persoon B (die alles van A terug verteld heeft) vragen stellen. Geen opmerkingen maken, maar puur vragen stellen om meer te weten te komen.

Bedenk – eventueel vooraf - welke vragen gesteld kunnen worden.

Enkele vragen kunnen zijn...

1. Waarvoor is deze hobby (dit probleem / deze uitdaging, enz) voor jou zo belangrijk?
2. Kun je er nog wat meer over vertellen?
3. (Als iemand heel veel heeft verteld) Waar gaat het nu precies om?
4. Wat zou je willen / kunnen veranderen om het te verbeteren?

Leer kinderen geen opmerkingen te maken, maar vragen te stellen. (Misschien ook handig bij uw personeelsvergaderingen?)

Een verstoorder heeft altijd voorrang. Als iemand door een ander heen praat, is dat blijkbaar zo belangrijk, dat diegene voor gaat. Staat wellicht haaks op uw gebruikelijke manier van reageren, want een ander hoort niet de persoon te praten die aan de beurt is. Probeer u het maar eens uit. U zult wellicht bemerken dat wanneer de “doorheenprater” steeds direct de beurt krijgt het bij de andere kinderen gaat irriteren. Vaak wordt na een paar keer de groepsdruk groot genoeg om de “doorheenprater” te doen stoppen.

Zeker in de bovenbouw kan het goed werken om een ‘doorheenprater’, die tevens een leidersfiguur is, een kring te laten voorzitten. U kunt het voorzitten van de kring daarna laten rouleren.

Oefening 4

U gaat een kring leiden met ongeveer 1/3 deel van de groep. De andere kinderen laat u opschrijven van wat u goed en fout doet. Geef van tevoren aan, dat u dingen goed en fout zal doen. Moedig ze aan zoveel mogelijk punten op te schrijven. Eén voorwaarde is dat als een kind drie verbeterpunten noemt, hij ook drie goede punten moet noemen.

De bedoeling is dat de kinderen leren wat goed voorzitten inhoudt en ze maken een begin met het goed geven van feedback. Het is voor de kinderen leuk, dat u ze een compliment geeft over een genoemd verbeterpunt, waarvan u niet wist dat u dat “fout” deed. “Dank je wel mensen, ik wist niet eens dat ik dat deed. Zo heb ik weer wat van jullie geleerd.” Als u zich kwetsbaar en leerbaar opstelt, durven de kinderen dat ook eerder. Tevens geeft u het signaal mee, dat fouten maken zinvol is om goed te kunnen leren.

Het is belangrijk dat:

1. kinderen het nut van overleggen en uitpraten ervaren;
2. actief leren luisteren;
3. geen opmerkingen maken, maar vragen stellen;
4. het goed voorzitten van een kring (bovenbouw).

Nog een opmerking bij punt 3. Als een kind een opmerking maakt, kunt u het kind verzoeken deze opmerking om te zetten in een open vraag.

7.4. De grondwet van onze groep

Hieronder heb ik de hoofdregels staan, die ik altijd in de klas gebruikte. Voordat deze regels tot stand kwamen liet ik kinderen regels in tweetallen maken. Dat ging als volgt:

Opdracht 1

Bedenk in tweetallen (en één drietal bij een oneven getal) of per groep vier afspraken voor de klas, waarbij jullie het idee hebben dat als iedereen zich aan die afspraken houdt het gezellig in de klas wordt. Bespreek goed in je groepje de voor- en nadelen. Schrijf de regels op een papier. Deze worden later in de klas opgehangen. Jullie moeten kunnen uitleggen waarom jullie regels bijdragen tot een gezellige sfeer. Kinderen mogen geen opmerkingen maken, maar uitsluitend vragen stellen om te snappen hoe bepaalde regels bedoeld zijn.

Opdracht 2

We gaan allemaal in de kring zitten. We gaan bekijken welke regels bij elkaar passen.

Op deze manier kunnen er hoofdregels ontstaan. Wellicht zoals hieronder. Bestaat er commitment over de regels? Zijn er nadelen? Zijn de nadelen te verhelpen? Als dat niet zo is, zijn de nadelen dan groter of kleiner dan de voordelen? Bij problemen kunt u de procedure van de uitpraatkring volgen. Zie het volgende hoofdstuk.

De hoofdregels (voorbeeld)

1. De ander en ik hebben recht op een respectvolle behandeling.
2. Als ik wat wil gebruiken van een ander dan vraag ik dat.
3. Ik geef de ander de kans om zijn of haar werk goed te doen.

7.5. De uitpraatkring

In elke groep ontstaan conflicten. Dat is een gegeven. Het is belangrijk dat kinderen dat beseffen. Conflicten goed oplossen kan via de uitpraatkring. U kunt ervoor kiezen de kring zelf voor te zitten of dat te laten doen door een gekozen ‘uitpraatkringvoorzitter m/v’ Het voordeel van een uitpraatkringvoorzitter is:

- dat de door de kinderen gekozen voorzitter automatisch gezag heeft;
- u zelf mee kunt discussiëren als deelnemer;
- u meer gelegenheid heeft om te observeren.

Profielchets voorzitter m/v:

Vanuit welke motieven gaan de kinderen een voorzitter kiezen.

Oprichting

Maak in groepjes van twee (en één drietal bij een oneven aantal) een lijst van wat een voorzitter van een “uitpraatkring” moet kunnen. Jullie hebben tien minuten. Straks worden alle lijsten bij elkaar gelegd en besproken.

Na ongeveer tien minuten komt het inventariseren. Maak een onderscheid tussen persoonlijkheidskenmerken (met het werkwoord zijn) en gedragskenmerken (met o.a. het werkwoord doen). Waarschijnlijk komt uit de groepen naar voren:

Persoonlijkheidskenmerken uitpraatkringvoorzitter:

- moet eerlijk zijn;
- moet rustig zijn;
- moet niet bang zijn (leidersfiguur in de klas).

Gedragskenmerken uitpraatkringvoorzitter:

- moet iedereen evenveel de beurt geven;
- moet goed kunnen luisteren;
- moet kalm blijven bij drukte;
- moet openstaan voor feedback (deze moet u zelf waarschijnlijk inbrengen);
- Moet kunnen relativeren (deze moet u zelf waarschijnlijk inbrengen).

Daarna vindt de verkiezing plaats. Doe dit er direct achteraan, anders bestaat de kans dat in een pauze verkiezingsgekonkel ontstaat. U kunt er ook voor kiezen om twee gelijkwaardige voorzitters te kiezen, een jongen en een meisje. Ze kunnen dan om de beurt de kring leiden.

Geef als leerkracht aan, dat u de klassenvoorzitter coacht op het gebied van:

- eerlijke beurten geven;
- gesprekken terug laten koppelen (komt verderop aan bod)

Fase 1: verkiezingen

Stap 1:

- Wie stelt zich verkiesbaar? Deze kinderen doen mee.

Stap 2

- De eerste verkiezingsronde, waarbij de eerste drie doorgaan naar de tweede ronde.

Stap 3

- In deze verkiezingsronde valt één persoon af.

Stap 4

- De laatste ronde. Eén persoon wint. Bij het staken van de stemmen met de kinderen bespreken hoe dit op te lossen of u kunt zelf ook meestemmen.

Zo kunt u een jongen en een meisje laten kiezen.

Fase 2: bedankt

De kinderen die geen voorzitter geworden zijn, maar zich wel verkiesbaar hebben gesteld worden door de leerkracht bedankt. De anderen worden bedankt voor het stemmen.

Fase 3: groepsprofiel

Na het kiezen van de voorzitter(s) volgt het profiel van de groep. M.a.w. wat mag de voorzitter verwachten aan hulp van de groep. Eigenlijk worden hiermee de kringregels voor een deel bepaald. Gelijktijdig is niet alleen de voorzitter verantwoordelijk voor het goede verloop van een uitpraatkring, maar ook de groepsleden.

Opdracht 2

In tweetalen / drietal gaan de kinderen opschrijven hoe individuele leden in de groep zich horen te gedragen tijdens de uitpraatkring. De beide voorzitters of voorzitter maken / maakt ook een lijst. Dit alles wordt weer klassikaal besproken.

Opdracht 3

Als iemand zich niet houdt aan de afspraken, wat mag de groep dan doen? Weer bespreken in tweetalen / drietal, opschrijven en daarna klassikaal bespreken en keuzes maken uit de maatregelen.

Fase 4: de eerste kring nieuwe vorm

Na de pauze vindt een feestelijke opening plaats van de kring. U gaat naast de voorzitter zitten en coacht hem / haar ter plekke. Ga zelf na of dat niet irritant overkomt. Vraag voordat u in de kring gaat zitten of de voorzitter uw coaching op prijs stelt. Niet zo vragen dat iedereen het hoort.

Opdracht 4

Besprek in de kring een klein / luchtig probleempje van uzelf. Lees a.u.b. eerst de uitpraatkringprocedure hieronder.

Kies voor een luchtig onderwerp. Het gaat immers om het oefenen.

Onderwerpen voor een uitpraatkring kunnen zijn:

- ruzies;
- zeer uit het verleden (oud-zeer);
- omgaan met elkaar (Hoe zullen we omgaan met elkaar?);

Doelen:

- kinderen (onderling) en leerkracht hebben kennen elkaars standpunten;
- afspraken voor de toekomst zijn gemaakt;
- sfeer verbeteren.

Procedure uitpraatkring

De procedure, hieronder beschreven, wordt ook bij mediation toegepast. Als u daar heel veel over wilt weten verwijst ik u graag naar *handboek Mediation ISBN: 90-5409-365-X en/of www.handboek-meditation.nl*

Stap 1: onderwerp inbrengen

- Iemand brengt een onderwerp in om uit te praten.

Stap 2: tijdstip bepalen

- Leerkracht bepaalt, wanneer erover gesproken wordt.

Stap 3: afspraken herhalen

- In de kring krijgt de voorzitter het woord. Deze herhaalt de afgesproken regels en geeft het woord aan de onderwerpinbrenger.

Stap 4: onderwerp inbrengen

- De onderwerpinbrenger beschrijft het probleem (bijvoorbeeld een ruzie) **zonder namen te noemen**. Mijn ervaringen met een probleembeschrijving zonder het noemen van namen werkt uitstekend. Bijna niemand voelt zich aangevallen. Vaak meldt diegene over wie het gaat zichzelf. De onderwerpinbrenger beschrijft het gevoel wat hij had bij dat probleem. Ik vond dat....., want..... Als het gevoel niet wordt benoemd, dan vraagt de leerkracht er even naar.

Stap 5: reageren

- Wie er wil reageren mag reageren. Als dat een direct betrokkenen is, vertelt deze persoon, ook zonder namen te noemen, zijn verhaal, inclusief het gevoel daarbij. Het grappige is, dat in deze fase soms door de direct betrokkenen gezegd wordt: “Noem maar namen, hoor.” Dan is dat geen probleem meer. De engel is eruit.
- **Voordat de één op de ander reageert, moet de persoon eerst herhalen wat de voorganger zei**. Dat kan als volgt: “Volgens mij zei jij dat.....Klopt dat? Of er volgt een correctie van de vorige spreker of deze beaamt de samenvatting. (zie verder 7.9.7.) Het herhalen van wat de voorganger zei, is zeer belangrijk, omdat:
 - kinderen hierdoor gedwongen worden goed te luisteren naar hun voorganger en daardoor minder “ja-maar” zinnen bedenken;
 - een verkeerd beeld door de voorganger gecorrigeerd kan worden;
 - de voorganger zich goed begrepen voelt.

Stap 6: de denktank

- De groep en betrokkenen als denktank. Hoe kan het probleem voorkomen worden in de toekomst. Alle concept-oplossingen worden – zonder voorbehoud – op het bord genoteerd. Kinderen mogen geen opmerkingen plaatsen t.a.v. andermans ideeën, ze mogen wel verduidelijkingsvragen stellen (Wat bedoel je met.....).

stap 7: oplossing(en) kiezen / afspraken maken

- De direct betrokkenen kiezen een oplossing, waarbij nagegaan moet worden of de oplossing:
 - niet indruist tegen een groepsregel en / of schoolregel;
 - een ander persoon in de groep (teveel) benadeelt;
 - organisatorisch haalbaar is / praktisch is.

Stap 8: afronden probleem en oplossing

- Indien zinvol wordt probleem met oplossing genoteerd.

Stap 9: metacommunicatie

Ga met de groep na:

- of alle stappen (1 t/m 8) goed doorlopen zijn (punt voor punt benoemen);
- of de terugkoppeling naar de vorige spreker “lekker” verliep;
- wat we in de gespreksvoering al heel goed doen en nog kunnen verbeteren;
- aangeven van welke (ook al zij dat er eerst weinig) momenten u geniet. Hiermee eindigen!!!!

Dit alles lijkt gigantisch veel tijd te vergen. Dat valt echter mee. Zeker als kinderen en u gewend raken aan deze manier van gesprekken voeren. Leer kinderen dus (als u ermee eens bent uiteraard):

- het betoog van de vorige spreker samen te vatten;
- opmerkingen om te zetten in vragen;
- zo weinig mogelijk namen benoemen;
- verder wel concreet situaties beschrijven, inclusief het gevoel daarbij;
- meedenken m.b.t. oplossingen.

Ook kleuters kunnen al op deze manier leren denken. In de onderbouw- en middenbouw zit u zelf de vergaderingen voor, behalve als u als middenbouwleerkracht weet dat een kind uitstekend kan voorzitten.

Het kind met o.a. storend gedrag

Stel, dat een kind zich steeds niet aan de regels van de kring houdt. Wat dan?

- Bespreek dit (zonder namen te noemen, maar alleen het gedrag) in de groep. Wat doen we **als groep** de volgende keer?
- Met het kind op de gang bespreken, als het een incident is.
- B.O.J.E.G.-methode (zie hieronder hst. 7.7.)

7.6. De overlegkring

Als er weinig meer uit te praten valt, omdat de groep lekker draait, uiteraard met ups en downs, dan kunt u de uitpraatkring gaan ombouwen tot overlegkring. Een probleem inbrengen wordt dan een voorstel inbrengen. Het gevoel hoeft niet steeds meer benoemd te worden en wellicht is het herhalen van wat de voorganger gezegd heeft minder nodig.

7.7. De B.O.J.E.G.-methode

7.7.1. Inleiding

Het doel van de Baas-Over-Je-Eigen-Gedrag-methode (B.O.J.E.G.-methode) is om kinderen bewust te maken, dat gedrag hen niet overkomt (zoals een driftbui), maar dat ze daar (on)bewust supersnel voor kiezen. Dit geeft hen dus ook de mogelijkheid en de macht om voor ander gedrag te kiezen of bewust het gedrag voort te zetten, want je bent tenslotte **Baas Over Je Eigen Gedrag!** Je bent dus verantwoordelijk voor je eigen gedrag en niemand anders. Als een kind éénmaal in de gaten heeft, dat hij of zij gedrag kan sturen, levert dat ook veel zelfvertrouwen en een beter zelfbeeld op.

Kinderen **duidelijk maken hoe gedrag werkt**, helpt ook om ervoor te zorgen, dat ze willen aanvaarden, dat ze hun eigen gedrag kunnen sturen. Immers als je dat niet gelooft, stel je je als slachtoffer op t.a.v. het eigen gedrag. Het effect van: “Ik kon er echt niets aan doen. Toen ik over zijn voeten struikelde, werd ik zo kwaad, dat ik hem sloeg.”, werkt dan niet meer.

Daarnaast moet het kind de **vaardigheden in huis hebben of leren**, waardoor het kind zijn of haar gedrag kan beïnvloeden.

Wat is gedrag?

Gedrag is communicatie (hoe beroerd of goed het wellicht voor de ander ook is). Naar **buiten toe gericht** gedrag kan de ander ervaren, zoals boos doen, aardig doen, verdrietig doen, lawaai maken, lachen. Alles wat een mens doet is gedrag en dus communicatie.

Je hebt ook naar **binnen toe gericht gedrag**, zoals jezelf complimenten geven, mopperen op jezelf, jezelf vertellen dat je weinig waard bent, neuriën in jezelf, faalangst bij jezelf oproepen of zelfvertrouwen versterken. Oplettende mensen kunnen vaak de ‘binnencommunicatie’-gedrag aflezen aan je lichaamstaal.

De door Posicom ontwikkelde B.O.J.E.G.-methode kent drie varianten, namelijk:

1. B.O.J.E.G.-standaard;
2. B.O.J.E.G.-plus;
3. B.O.J.E.G.-therapie

De methode B.O.J.E.G.-**standaard** is bruikbaar voor leerkrachten en ouders. In deze reader wordt alleen de “B.O.J.E.G.-**standaard**” beschreven.

7.7.2. Baas Over Je Eigen Gedrag

Hieronder wordt de Posicom methode “Baas Over Je Eigen Gedrag” besproken. Deze B.O.J.E.G.-methode bevat een viertal stappen en heeft als **doel mensen bewust te maken van het feit dat men zelf kiest voor gedrag en het zelf kan (bij)sturen, dus in principe ook zelf verantwoordelijk is voor zijn of haar gedrag. Uiteraard dient u er wel rekening mee te houden dat kinderen met ADHD, autisme en andere aanverwante problemen veel meer moeite moeten doen om hun eigen gedrag te sturen!!!!!!**

Stappen van de B.O.J.E.G.-methode (Baas Over Je Eigen Gedrag):

1. signaleer verliesgedrag;
2. genereer zoveel mogelijk winstgedragingen, zonder verliesgedrag;
3. kies voor een winstgedrag;
4. doen.

Uitleg over de bovenstaande 4 stappen van de B.O.J.E.G.-methode:

1. signaleer verliesgedrag

- Voordat een groep of een individu (kind of volwassene) gedrag kan veranderen moet de groep of persoon in kwestie wel eerst in de gaten hebben, dat het huidige gedrag ellende veroorzaakt. Het kind of de groep moet overtuigd zijn van het feit dat het huidige gedrag meer nadelen dan voordelen heeft. Hoe meer voordelen echter aan het verliesgedrag gekoppeld is, bijvoorbeeld bij schreeuwen in de klas krijg je straf (= verliesgedrag) maar ook een bewonderende blik van een klasgenoot (=een voordeel bij het verliesgedrag) des te minder is men geneigd het gedrag te wijzigen.

Stel, dat het kind “cool gevonden worden” heel belangrijk vindt. Dan kunt u als leerkracht doorvragen, wat voor gevoel “cool zijn” oplevert. Na een antwoord komt de hamvraag: “Kun je dat gevoel ook op een andere manier krijgen, zonder te schreeuwen door de klas (dus zonder het verliesgedrag te doen)? Als het kind dat kan, kunt u vriendelijk zeggen: “Wat houd je dan tegen om het zo te doen?” Over het antwoord valt weer te praten.

De kans is echter groot, dat het kind het verliesgedrag niet durft los te laten, vanwege de winstgevende componenten in het verliesgedrag (= het cool zijn). Het kind is bang, dat het stoppen van het stoorgedrag leidt tot “imagobeschadiging” van zijn “cool zijn”. Bespreek met het kind hoe hij in winstgedrag cool kan zijn, of cool kan zijn op andere momenten.

- Daarnaast is het nodig dat een kind / groep door heeft: “Hé, dit is verliesgedrag.” Het kind is vaak al met verliesgedrag begonnen (bijvoorbeeld in de klas) zonder het direct in de gaten te hebben. Direct bij het starten van het schreeuwen, moet het kind het verliesgedrag herkennen. Nog beter is om het kind te leren vlak voordat hij gaat schreeuwen al door te hebben dat het verliesgedrag eraan dreigt te komen. Door het kind te vragen, wat er in het lichaam gebeurt, **vlak voordat** hij begint te schreeuwen, kan het kind leren dit lichaamssignaal te herkennen en te benutten om over te schakelen naar winstgedrag.

Voorbeeld van signaleer verliesgedrag....

Erik snapt een som niet en schreeuwt door de klas “Ik snap het niet hoor!” De juf wordt boos en zegt: “Niet schreeuwen door de klas.” De juf helpt Erik niet. (verliesgedrag) Het wordt anders als het verliesgedrag soms leidt tot winstgedrag, bijvoorbeeld dat de juf ineens wel een keer gaat helpen of dat andere kinderen het schreeuwen door de klas wel cool vinden.

2. genereer zoveel mogelijk winstgedragingen, zonder verliesgedrag

- Vraag het kind, wat het allemaal kan doen om (in ons voorbeeld) geholpen te worden met rekenen. Het kind zal een aantal oplossingen bedenken. Als dat niet direct lukt, geef het kind dan een paar dagen bedenktijd. Niet direct zelf met ideeën komen.
- Bespreek ook het verborgen winstelement bij het verliesgedrag. In ons voorbeeld is dat ondanks de straf op het schreeuwen, dat het kind als beloning van anderen “cool

gevonden worden” krijgt. Met het kind moet ook besproken worden wat cool voor hem inhoudt en hoe we hem voor de klas cool kunnen houden, zonder dat hij hoeft te schreeuwen.

Voorbeeld van het genereren van winstgedrag

Leerkracht: “Erik, je wilt dus graag geholpen worden, als je het rekenen niet snapt?”

Erik:”ja.” “Leerkracht: “Dat snap ik.”(begrip tonen, daarna een ik boodschap) “Ik kan andere mensen niet goed helpen in de klas als er geschreeuwd wordt en dan word ik boos.”

Erik: “O, wordt u daarom boos.” Leerkracht: “Wat zou je kunnen doen, als je een som niet snapt en je wilt geholpen worden.” Erik komt na enig denkwerk met een paar voorstellen, zoals: Eerst aan zijn vriend Gerben om uitleg vragen, of de som overslaan en doorgaan met een volgende opgave, of iets anders gaan doen van de weektaak. Leerkracht: “Zo, je hebt aardig wat bedacht.”

3. kies voor een winstgedrag

Als het kind of de groep meerdere mogelijkheden heeft onderzocht m.b.t. winstgedrag, dan kan de keuze gemaakt worden voor een bepaald winstgedrag. Het gevoel daarbij moet goed zijn.

Voorbeeld m.b.t. het kiezen van een winstgedrag.

Stel dat Erik tot de conclusie komt, dat zijn vinger opsteken de manier is. Speel deze methode dan met hem uit. Hierdoor slijpt de vaardigheid in. Bespreek ook de vele voordelen van het nieuw gekozen gedrag. Bespreek ook de eventuele nadelen. Het voordeel kan zijn dat iedereen aardig op hem blijft reageren en dat hij vlotter geholpen wordt.

Belangrijk is dat het gedrag een goed gevoel oplevert. De vraag kan zijn: “Voelt het zo goed voor je?” Bij “ja” door naar stap 4. Bij “nee” terug naar stap 3.

Het nadeel van het nieuwe gedrag kan zijn, dat hij niet meer cool gevonden wordt (in zijn beleving) Bespreek dit met het kind.

*Leerkracht: “Je gaf volgens mij aan, dat je ook door de klas schreeuwde, omdat je dat eigenlijk wel cool vond. Klopt dat?” Erik grinnikend: “Ja, dat is waar.” Leerkracht: “Zal jij je ook **net zo cool voelen als toen je** door de klas schreeuwde **als** jij je vinger voortaan opsteekt?” Erik: “Nee, niet echt!” Leerkracht: “Hoe kan jij je cool voelen en toch je vinger opsteken?” Erik: “Misschien kan ik op andere momenten cool zijn door.....”*

4. doen

Als er voor een gedrag gekozen is, kan het uitgevoerd worden.

Voorbeeld van het “doen”

Als tot een winstgedrag besloten is, kan Erik dit uiteindelijk zelf gekozen gedrag uitvoeren.

Een kind is vaak gemotiveerd, als hij echt achter het nieuwe gedrag staat en dit nieuwe gedrag winst voor hem oplevert. In ons voorbeeld blijft de juf vriendelijk tegen hem en wordt hij vlotter geholpen. Dit nieuwe gedrag houdt alleen stand als het gewijzigde gedrag voorlopig stevig beloond wordt op het moment dat Erik zijn vinger opsteekt. Bijvoorbeeld door een duim omhoog te doen, een knipoog, een beloningsplaatje, enz.

Aandachtspunten bij de B.O.J.E.G.-methode (standaard)

- Ga goed na waar het **voordeel** bij het verliesgedrag zit.
- Zorg voor een prettige sfeer. Streef naar win-win-situatie.
- Koppel identiteit los van gedrag. De persoon is niet het gedrag.
- Als een kind zegt: “Ik doe dit, omdat de ander dat..... “ Maak het kind dan duidelijk dat het verantwoordelijk is voor het eigen gedrag. *1
- Bij het genereren van winstgedrag (punt 2 in de B.O.J.E.G.-methode) is het vaak ook zinvol om het gedrag te oefenen. Het heeft als voordeel, dat iedereen of een persoon na de oefening begrijpt wat er bedoeld wordt. Oefenen geeft positieve energie en zelfvertrouwen.
- Ga na of de nieuwe regel tijdens de oefening een goed gevoel oproept. Staat men achter de regel. Waarom wel of niet.
- Met het genereren van zinvol gedrag kunnen, na toestemming van de betrokkenen, ook andere kinderen ingeschakeld worden om te ondersteunen. Het ondersteunen houdt dan bijvoorbeeld in, dat ze het kind waarschuwen, als het in oud-verliesgedrag stapt (bijvoorbeeld schreeuwen door de klas). Laat het kind rustig brainstormen hoe de anderen hem of haar kunnen helpen.
- Soms weet en voelt het kind welk gedrag zinvol is, maar mist het nog de vaardigheid om het juiste gedrag te doen. U kunt het kind helpen door te oefenen of maatjes aan te stellen om met hem of haar te oefenen.

*1 Bij een conflictsituatie kunnen kinderen zich zo met het conflict vereenzelvigen, dat ze gevoelsmatig maar één kant op kunnen, namelijk hun vijand bestrijden. De ander is het probleem. Hierdoor kan het kind blokkeren in het zoeken naar winstgedrag. Een manier is, zoals eerder beschreven in hoofdstuk 7.5, het actief luisteren. Men uit dan zijn gevoelens. Een andere manier (met dank aan: Petra Janzweerd) is, dat je het probleem als een soort voorwerp op een afstand plaatst en daarover gaat praten in de zin van: “Daar ligt het probleem (desnoods opgeschreven op een papiertje, neergelegd op de grond). Tja, Wat veroorzaakt dat probleem allemaal? Hoe vind je dat? Als het probleem zelf alles zou moeten oplossen, wat zou het probleem dan moeten doen? of.....Vervelend dat het probleem ervoor zorgt, dat jij niet meer met Jan speelt. Eigenlijk wordt het probleem via deze werkwijze de gemeenschappelijke vijand van de ruziënde kinderen. De kinderen hebben geen probleem, nee, er is een probleem en dat zorgt ervoor dat twee kinderen (of de groep) ruzie hebben. Als dit besproken is, is vaak de emotionele lading van het conflict af en kan weer gezocht worden naar winstgedrag. Dus, welk gedrag is nodig om het probleem op te lossen. Petra Janzweerd

7.8. Het gebruik van pedagogische verhalen

Verhalen of opmerkingen (in verhalen) kunnen een grote impact hebben op mensen. Als een collega u iets vertelt, kunt u daardoor gemotiveerd raken, boos worden, u “huppelig” voelen, enz. Een goed verhaal of een goede opmerking in een verhaal kan het gedrag beïnvloeden.

Oefening “impact van een verhaal”

1. *Wilt u voor uzelf eens nagaan, welk verhaal, boek of opmerking op u veel impact heeft gehad? Neemt u a.u.b. een (opmerking uit een) verhaal dat u energie gaf en u motiveerde iets te doen. In mijn jeugd las ik de verhalen van professor Hiddes. Hij was uitvinder. Dat sprak me zeer aan, want ik knutselde zelf ook heel wat af. De professor had de overtuiging, dat iedereen gelijkwaardig was. Dit kwam tot uiting toen een oud dametje opkeek tegen hoge heren. Zijn opmerking was: “Ach, ook zij (de hoge heren) zijn naakt geboren.” In zijn ogen was iedereen. *Terugkomend bij de oefening; welk verhaal of opmerking heeft veel invloed op u gehad?..... Klaar? .Ga verder naar punt 2.**
2. *Laat u het verhaal maar als een film door uw hoofd gaan, met beeld en geluid. Neem de tijd en beleef het verhaal opnieuw.....Klaar? Ga verder naar punt 3.*
3. *Wat voor impact heeft dat verhaal nu nog op uw dagelijks handelen?.....Klaar? Ga verder naar punt 4.*
4. *Welke zin, gedachte, beeld, geluid, of....was voor u de kern van het verhaal?.....Klaar? Dan weet u nu voor uzelf hoe groot of klein voor u de impact van een verhaal is. Als de impact voor u groot is geweest, wilt u wellicht de kracht van het verhaal ook gebruiken in uw groep om positieve groepsprocessen op gang te brengen.*

Hieronder beschrijf ik hoe u een goed verhaal kunt maken. Verhalen kunnen kinderen aan het denken zetten over ander gedrag, kunnen (rouw)pijn en faalangst doen verdwijnen of verminderen.

Met de onderstaande gegevens kunt u zelf een pedagogisch verhaal voor uw groep maken, **of bewust kiezen voor een bepaald leesboek.**

Het toepassen van een verhaal als pedagogisch hulpmiddel om groepsprocessen positief te beïnvloeden kan vanaf groep 1 van het (speciaal) basisonderwijs t/m het voortgezet (speciaal) onderwijs.

Wat heeft u nodig om een pedagogisch hulpverhaal voor de groep te maken?

1. Een probleem van de groep.
2. Doel van het verbeteringsproces bepalen, bij voorkeur in overleg met de groep.
3. De verborgen contracten in de groep*.
4. De algemene interesses van de groep, bijvoorbeeld sport, hobby's, kamp, e.d...
5. Enkele hoofdpersonen voor het verhaal, die verschillende huidige gedragseigenschappen die de groepsleden in zich hebben.
6. Raadgever voor het verhaal; niet moraliserend, maar cool.

* = Onder verborgen contracten wordt verstaan, hoe men eigenlijk denkt over de ander, zonder dit uit te spreken. Dit beïnvloedt (on)bewust een groot deel van de groepsprocessen. Bewust en onbewust handelt men vanuit deze contracten.

Een voorbeeld:

1. **Een probleem van de groep.** De groep let erg op elkaar. Als “iemand” iets doet, bijvoorbeeld kauwgum eten, reageert een deel van de groep door te gaan schelden. U

vermoedt dat sommige kinderen echt reageren vanuit een rechtvaardigheidsgevoel, sommigen om de kauwgumeter in de problemen te brengen en anderen uit sensatiezucht, vanwege de ophef over deze situatie. Een paar kinderen reageren niet. Na zo'n actie blijven veel kinderen mopperen op elkaar. Kinderen geven aan de sfeer niet gezellig te vinden.

2. **Doel van het verbeteringsproces bepalen, bij voorkeur in overleg met de groep.** Het doel voor deze groep kan zijn, dat de sfeer gezelliger wordt, waarbij in het verhaal besproken wordt hoe je dat met elkaar doet.
3. **De verborgen contracten in de groep.** Hoe denken de kinderen in het algemeen over elkaar en over de groep als geheel. Stel dat de kinderen het idee hebben van: *wij mogen elkaar niet*, dan is het zinvol dat de kinderen in het verhaal leren dat je kunt komen van elkaar niet mogen, tot waardering krijgen voor elkaar.
4. **De algemene interesses van de groep, bijvoorbeeld sport, hobby's, kamp, e.d...** Stel dat veel kinderen uit de groep dol zijn op zwemmen, dan kan zwemmen een belangrijke functie in het verhaal bekleden. Gelijktijdig wordt in het verhaal verwerkt, dat het heel normaal is dat er ook kinderen in de groep zijn, die niet graag zwemmen. Dus de interesse van de groep gebruiken, met daarbij het normaal laten zijn van de uitzondering.
5. **Enkele hoofdpersonen voor het verhaal, die verschillende huidige gedragseigenschappen van de groepsleden in zich hebben.** Stel u heeft een leerling, die steeds begint te schelden op de kauwgumeter, waarbij een deel van de groep volgt (meelopers). U kunt dan de eigenschap schelden "verpakken" in een hoofdpersoon. Geef deze persoon ook een aantal aardige karaktereigenschappen en laat hem door het schelden in moeilijkheden komen, die hij zelf wel weer weet op te lossen. Zo kunt u de meelopers het meeloopprobleem geven, enz. Om de kinderen bij een zelfgemaakt verhaal niet direct het idee te geven van dit gaat over mij, waardoor weerstand zou kunnen ontstaan, is het wellicht handig om van geslacht te wisselen. Met andere woorden, is het kind dat veel scheldt een jongen, maak er in het verhaal een meisje van.
6. **Raadgever voor het verhaal; niet moraliserend, maar cool.** Een raadgever kan in een verhaal een extern figuur zijn, bijvoorbeeld, een vriend, een te gekke oom of tante, superman, oma, enz. De raadgever kan ook het wijze stemmetje in het hoofd van de hoofdrolspeler zijn. Zeker bij oudere kinderen (10+) kies ik voor de interne stem. Belangrijk is dat het stemmetje liefdevol communiceert met de hoofdpersoon. Dit verhoogt bij kinderen in de groep, die hetzelfde probleem hebben als de hoofdrolspeler, het zelfbeeld. Dus geen stemmetje van de duivel en de engel, maar een stemmetje die het beste met de hoofdrolspeler voor heeft en hem een aantal opties geeft. Dus niet één advies, maar een aantal mogelijkheden, waaruit de hoofdpersoon kan kiezen. U kunt "het stemmetje" de hoofdpersoon vaardigheden laten aanreiken, waardoor hij respectvol met andere kinderen kan communiceren. Het is belangrijk, dat het stemmetje (of de externe raadgever) niet alleen aangeeft welke vaardigheid ingezet kan worden, maar ook *hoe* hij dat kan doen.

Een voorbeeld van een **start** van een verhaal, n.a.v. van de bovenstaande gegevens.

De loeiende sirene van een ambulance wekt Chiel, voordat de wekker hem wakker kan maken. Lodderig bestudeert hij zijn "wekvijsand" en ziet dat het kwart over zeven is. In de kamer naast hem heerst stilte. Soepel springt hij uit bed. Daar zijn zus blijkbaar nog slaapt, maakt hij van de gelegenheid gebruik om als eerste de badkamer te bezetten.

Een half uur later racet Chiel op zijn fiets naar school. Bij het naderen van de school komt hij steeds meer kinderen tegen. Hij passeert ze en komt als één van de eerste aan bij het fietsenhok. Dit keer zet hij zijn felblauwe tweewieler goed neer. Gisteren had de juf een preek gehouden. De strekking van haar betoog was, dat als iedereen zijn fiets goed neerzet er ruimte genoeg is voor alle kinderen die fietsend naar school komen. Juf kennende zal ze straks wel controleren of de fietsen goed zijn weggezet. Ze heeft tenslotte pleinwacht vandaag. Met een energieke zwaai opent zich de pleindeur. De juf komt naar buiten met een kop koffie in haar hand. “Morgen Chiel”, roept ze vrolijk. “Morgen juf”, beantwoordt Chiel haar groet. Hij voelt zich meteen wat vrolijker. Best een tof mens, maar ze kan soms zo zeuren over regeltjes. Dat is vast een juf- en meesterkwaal, bedenkt de jongen.

“Triiiiiiiiiing”, klinkt de schoolbel. Met een vuurrood gezicht, sprint Marieke met haar fiets naar het fietsenhok en zet hem vlug op slot buiten het rek. Amber brult: “Marieke, je moet je fiets goed neerzetten!” Woest kijkt Marieke naar haar klasgenoot. Wedden dat de juf het ook gehoord heeft. “Marieke, zet je fiets goed neer. We hebben het daar gisteren uitgebreid over gehad.” Mopperend loopt Marieke weer naar haar fiets. Die truffel van een Amber verradt iedereen.

Chiel grinnikt. Die Amber, denkt hij. Wil ze Marieke waarschuwen voor de juf en dan hoort de juf het ook.

De juf gaat met een bloedspuwende kleuter door de pleindeur naar binnen. Marieke stevent op Amber af. “Waarom verraad je mij?” sist ze het beduusde meisje toe. Andere kinderen gaan zich ermee bemoeien. Ze duwen Amber bijna de bosjes in en schelden haar uit. Amber doet nog een poging om uit te leggen, dat ze juist wou helpen, maar de sfeer is inmiddels zo gespannen, dan niemand meer naar iemand luistert.

Met stevige stappen spurt de juf naar buiten. Haar gezicht staat op onweer. “Kinderen van groep 8, de bel is al een half uur geleden gegaan. Waar blijven jullie! Lopen!” “Nou juf, een half uur is overdreven.”, zegt Daan. Daan ziet vervolgens de juf heel gemeen naar hem kijken. Hij beseft dat zwijgen op dit moment de beste optie is.

Een mopperende juf en een chagrijnige groep 8 betreden de school. Ze horen de kleuters uit groep 1 al vrolijk zingend de nieuwe dag begroeten. Boos gaan de kinderen zitten. Juf slurpt aan haar koffie en kijkt de groep rond. Ze zucht..... “Juf, ik vind het niet leuk meer”, dreint Casper. Een paar kinderen willen hun gal richting Casper spuwen. Op dat moment, geeft juf het stilteteken. Een gespannen stilte neemt bezit van het klaslokaal. “Iedereen rekenen”, zegt juf. “Straks praten we wel verder.” De kinderen kennen juf lang genoeg om te weten, dat ze deze belofte ook waar zal maken. Eerst maar rekenen, dan kan iedereen vast afkoelen.

Amber komt niet aan rekenen toe. Ze denkt na. Regelmatig reageren kinderen boos op haar als ze zich ergens mee bemoeit. Vervelend. Zeker als ik het doe om iemand te waarschuwen. Ze zucht.....Misschien moet ik het anders gaan doen.....Ze kijkt in haar rekenboek en begint som 1 te maken. Ze wil nu eenmaal graag iemand waarschuwen, voordat er problemen ontstaan. Maar juist daardoor komt ze in de problemen. Hoe kan ik het anders doen? denkt Amber. Ze kauwt op haar potlood..... Na enkele minuten recht Amber haar rug.....

Tot zover het verhaal.....

Amber kan nu een aantal opties bedenken. De andere kinderen uit het verhaal kunt u ook een aantal opties laten bedenken over hoe zij kunnen reageren op Amber, omdat ze merken dat de sfeer in de klas steeds beroerder wordt. **In het verhaal neemt iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid.** Als u zelf een verhaal maakt, kunt u tussendoor nog van alles laten gebeuren. Bijvoorbeeld: een kind dat binnenkomt, een vogel die naar binnen vliegt, enz, enz. Voor kinderen moet een verhaal vooral leuk en spannend zijn.

Uiteraard kunt u de **omgeving van het verhaal wijzigen**. Bijvoorbeeld dat de groep geen klas met kinderen is, maar een groep ridders in een kasteel met dezelfde type problemen. Voor kleuters kunt u het verhaal in een dierenbos laten afspelen, kabouters en reuzen inschaken, enz.

Na het vertellen van het verhaal kunt u het verhaal bespreken, of er juist voor kiezen om het niet te bespreken. Met het bespreken van het verhaal haalt u het verhaal meer naar het verstand. Door het niet te bespreken blijft het verhaal meer in het gevoelsgebied.

Met de bovengenoemde zes punten in uw gedachte kunt u uiteraard ook op zoek gaan naar een geschikt [voorleesboek](#). Vooraf kunt u bij de kinderen informeren welke schrijvers bij hen populair zijn.

7.9. communicatietips te gebruiken tijdens “alle” lessen

7.9.1. Straffen

Straffen (strafwerk, bij het hek staan in de pauze, e.d.) voelt voor het kind als een vervelende gebeurtenis, ook al kan het kind soms of vaak wel begrijpen dat het straf kreeg. Straf kan negatief gedrag doen stoppen en vanuit dat oogpunt ook pedagogisch juist zijn, **mits de straf duidelijk gegeven wordt op niveau van gedrag en niet op identiteit.**

Voorbeeld

Simone slaat Jasperine. De regel op school is, dat bij een probleem waar jezelf niet uitkomt, je altijd naar de leerkracht gaat. Op geweld (slaan in dit geval) staan de volgende maatregelen:

- 1. tien minuten nablijven;*
- 2. ouder wordt telefonisch op de hoogte gebracht;*
- 3. met de leerkracht en het “slachtoffer” de zaak uitpraten.*

Het is van wezenlijk belang dat Simone beseft, dat ze wordt aangesproken op haar gedrag en niet op haar identiteit. Dus het feit dat je iemand een klap geeft klopt niet (gedrag = doen), ook al ben je best aardig (identiteit = gekoppeld aan het werkwoord “zijn”).

*Simone zegt **welgemeend** “Sorry”. De leerkracht springt hier meteen op in door haar hiervoor te complimenteren en vraagt daarbij hoe ze (Simone) het nu verder gaat oplossen met Jasperine. Jasperine mag eventueel wat suggesties geven.....*

7.9.2. Benoemen goed gedrag

Indien de leerkracht daarna zo snel mogelijk positief gedrag beloont, stimuleert de leerkracht het kind met positief gedrag door te gaan.

Vervolg voorbeeld

.....Als Simone nu met een oplossing komt of met een idee van Jasperine instemt, krijgt het kind opnieuw een compliment. Uiteraard kan Jasperine voor haar medewerking ook een compliment krijgen.

7.9.3. leerkracht-stop-dank-je-wel-methode

De leerkracht-stop-dank-je-wel-methode is ontwikkeld door Posicom en heeft zowel het direct afstoppen van negatief gedrag als direct het stimuleren van positief gedrag in zich. De methode is simpel en effectief gebleken en werkt zoals hieronder beschreven. Het één en ander wordt toegelicht met behulp van een voorbeeld.

1. Leerling Miranda vertoont gedrag dat ik niet wil (bijvoorbeeld praten tijdens een toets).
2. Ik zeg bijvoorbeeld: “Stil zijn tijdens de toets, Miranda” (ik zeg dus het gedrag dat ik wens, dus niet het gedrag dat ik *niet wens*, m.a.w. het gewenste gedrag wordt positief geformuleerd).
Als ze stopt met praten, doe ik uiteraard de vervolgprocedure niet meer.
3. Ze gaat wel door met praten en ik geef haar een seintje (**voorteken**, zodat de leerling zich erop in kan stellen) met bijvoorbeeld de woorden: “Pas op, ik zeg het nu twee keer” (of iets anders, maar in principe altijd hetzelfde voorteken geven).
4. Dan zeg ik: (en ik klik dan gelijktijdig ook met de duim en vinger en wijs naar de persoon in kwestie) **”Stop”** en herhaal het gewenste gedrag, dus “Stil zijn alsjeblieft”.

Er zijn nu twee mogelijkheden:

Miranda gaat door.....

5a..Miranda weet dan, dat als ze nog maar één woordje zegt, ze 10 minuten moet nablijven en dat de ouders van deze overtreding in kennis worden gesteld. Ze gaat toch door met praten. Zoals van tevoren al is afgesproken, moet ze nablijven en worden haar ouders op de hoogte gesteld dat hun dochter door een “stop’ is heengegaan.

Of

Miranda stopt....

5b. Miranda stopt (met kletsen) en dit positieve gedrag wordt direct beloond met een bedankje door te zeggen: “**Dank je wel.**”

Toelichting op deze leerkracht-stop-dank-je-wel-methode

Punt 1

U ervaart een situatie die u wilt doen stoppen (het kletsen). Het voordeel is, dat u zelf kunt bepalen wanneer voor u zo'n soort situatie van toepassing is.

Punt 2

U geeft op een gewone vriendelijke manier aan, welk gedrag u wenst. Het werkt altijd (nou ja bijna altijd) beter om het gewenste gedrag te benoemen (eventueel gekoppeld aan een 'ik-boodschap'). Een kind weet dan meteen hoe u het hebben wilt.

Bij punt 2 kun je ook gebruik maken van een "ik-boodschap". Gordon geeft in zijn boekwerk "Bewust omgaan met kinderen" aan, dat een "Ik-boodschap" uit drie componenten bestaat, namelijk:

- a. omschrijving van het probleem(gedrag) door de leerkracht;
- b. gevolg van dat gedrag voor de leerkracht (dus niet voor het kind!);
- c. gevoel dat het gevolg van het gedrag is voor de leerkracht.

Voorbeeld

Piet, als jij zo hard praat (a) kan ik me niet concentreren om Jan te helpen(b), en dan voel ik me vervelend(c).

Ik werk zelf vaak met een variant van de "Ik-boodschap". Deze gaat als volgt:

- a. omschrijving van het probleem(gedrag) door de leerkracht;
- b. gevolg van dat gedrag voor de leerkracht (dus niet voor het kind!);
- c. verzoek;
- d. bedankje als het kind de voor mij gewenste gedrag gaat vertonen.

Voorbeeld

Piet, als jij zo hard praat (a) kan ik me niet concentreren om Jan te helpen(b). Zou je wat zachter willen praten?(c) Als Piet zachter gaat praten.....Dank je wel.(d)

Zoals de kritische lezer wellicht heeft bemerkt, sla ik het omschrijven van mijn gevoel over. Ik voer het benoemen van het gevoel pas in, als ik denk, dat dit essentieel is om de leerling van gedachte te doen veranderen.

Punt 3 en punt 4

Stelt u zich voor dat het kind door blijft praten, dan kan een directe "stop" nog een "ja-maar" uitlokken, zodat u vanuit consequent gedrag "verplicht bent" om de overtreding van door de stop heengaan te bestraffen. Mijn ervaring is, dat wanneer eerst duidelijk gezegd wordt, dat de leerkracht stop gaat zeggen en wat de consequentie is van door een stop heengaan, dat het kind netjes stopt, als je daarna duidelijk en gewoon vriendelijk "stop" zegt.

Punt 5

Op het moment, dat een kind toch door een "stop" heen gaat, wordt de afgesproken consequentie uitgevoerd door u als leerkracht. Het is daarom heel belangrijk, dat u bij de overtreding van "de stop" een maatregel bedenkt, die u zonder problemen met uw eigen geweten en de schoolregels uitvoert. Bij mij is de afspraak 10 minuten nablijven om hierover te praten. Het is zinvol dit duidelijk te bespreken met de ouders op de ouderavond.

Het voordeel van een duidelijke procedure is, dat de ouders nooit kunnen zeggen van mijn kind wist het niet, of ze hoorde het niet, of..... In de leerkracht-stop-bedank-methode wordt:

- het kind gewezen op het gewenste gedrag;
- krijgt, als het door gaat, nog een voorteken (“Pas op”);
- en nog het woordje “stop” te horen, voordat het kind bijvoorbeeld moet nablijven.

Geen kind of ouder kan dan meer zeggen dat het niet eerlijk was, dat hij of zij moest nablijven en u staat hierdoor sterker in uw schoenen. De andere kinderen vinden het niet vreemd, zelfs rechtvaardig, dat iemand na zoveel kansen om te stoppen, uiteindelijk moet nablijven als het toch door is gegaan. En deze commitment van de klas is zinvol om negatief gedrag te doen stoppen.

Gelukkig zie je ook bij een moeilijke groep, dat het kind stopt met het stoorgedrag (kletsen door de klas in ons voorbeeld) op het moment bij punt 2 of punt 4 of 5. Dan niet licht sarcastisch reageren met: “Eindelijk, je weet het wel”, maar reageer met een bedankje. Ik zeg altijd “Dank je wel!” en ga dan door met de les. Het “dank je wel” is voor een kind een positieve versterker om steeds vaker te stoppen bij punt 2, 3 of 4, want het levert een beloning op in de vorm van uw “eeuwige” dankbaarheid.

Ik heb de ‘leerkrachtstopmethode’ ooit min of meer per ongeluk ontwikkeld toen ik als leerkracht werkte in het speciaal onderwijs. Verschillende jongens vonden het vaak prachtig om even te boksen. Om ervoor te zorgen dat ik niet bont en blauw zou worden, had ik duidelijk afgesproken, dat als ik “stop” zou zeggen, dat ze dan direct moesten stoppen. Zou iemand dan nog één stompje geven dan mocht dat kind de volgende dag niet meedoen. Dat werkte zo goed, dat hiermee de leerkracht-stop-methode snel ontwikkeld was. Later heb ik het “bedanken” voor het feit, dat men het door mij ongewenste gedrag stopte eraan toegevoegd. Een positief gedrag (het stoppen) direct belonen met een bedankje werkt immers als een stimulans om een volgende keer weer het gewenste stopgedrag te vertonen. Vandaar dat het bedankje is toegevoegd aan de methode tot leerkracht-stop-dank-je-wel-methode. Het leuke is, dat kinderen zelf ook steeds vaker klasgenoten en de leerkracht gaan bedanken, indien zij vinden dat een ander iets voor hen doet of juist laat.

Deze “leerkracht-stop-dank-je-wel-methode” niet verwarren met de “stopmethode” voor kinderen uit de reader “van pesten naar een wijgevoel”.

7.9.4. Dank je wel en complimenten geven

Het lijkt zo simpel. “Dank je wel” tegen een leerling zeggen en complimenten geven op het moment dat een leerling goed gedrag vertoont. Bij observaties – ook als ik mezelf observeer met een camera – blijkt, dat er veel momenten die zich lenen voor een compliment of een bedankje niet gebruikt worden. Dat is jammer, want een compliment bij positief gedrag versterkt dit gedrag en zet aan tot het herhalen van het gewenste gedrag. Als u wilt kunt u zichzelf voornemen zoveel mogelijk te bedanken en te complimenteren. Durft u uzelf een uur te laten filmen? U kunt dan nagaan of u elk bedankmoment benut en hoe de kids daarop reageren.

7.9.5. Feedback geven en ontvangen

Een persoon of uw moeilijke groep kan ontzettend veel hebben aan goede feedback. Echter m.b.t. een goede manier feedback geven en ontvangen wil nog wel eens misgaan, zowel bij de gever als bij de ontvanger. Vaak wordt door de ontvanger feedback gezien als een middel van de feedbackgever om kritiek te spuien en om de eigen mening of manier van werken op te dringen. En vaak is dit ook zo. Feedback wordt vaak zeer belabberd gegeven met als doel dat de ontvanger doet wat de gever zegt. Een gezonde reactie van de ontvanger is dan ook weerstand.

Een goed werkend feed-backmodel staat hieronder beschreven.

Het sandwich-feedbackmodel

Het sandwich-feedbackmodel bestaat uit drie lagen.

1. Je vertelt "iets", wat de ander goed deed.
2. Je vertelt op welk punt "iets" verbeterd kan worden.
3. Je eindigt weer met "iets" wat goed ging.

Dus: *goed - verbeterpunt - goed.*

Een voorbeeld

In de school kan de regel zijn, dat je na de pauze rustig naar binnen loopt. Je ziet bijvoorbeeld als leerkracht, dat ze het eerste stukje goed lopen, daarna hoor je de kinderen rennen en als je in de klas komt zie je drie kinderen netjes lezen, zoals is afgesproken. U kunt dan in de klas aangeven, dat de kinderen in het eerste gedeelte van de gang (bijvoorbeeld tot de tussendeuren) rustig liepen. "Daar ben ik heel tevreden over." (punt 1 van het feedbackmodel) Bij het tweede stuk hoorde ik kinderen rennen, dus dat moeten we nog verbeteren." (punt 2) Daarna zag ik enkele kinderen lezen, zoals was afgesproken." (punt 3)

1. Je vertelt (als leerkracht) "iets", wat de kinderen goed deden.

Liepen het eerste stuk rustig in de gang.

2. Je vertelt op welk punt "iets" verbeterd kan worden.

Het rustig lopen in het tweede gedeelte van de gang.

3. Je eindigt weer met "iets" wat goed ging.

Enkele kinderen waren al aan het lezen toen ik binnenkwam

Of

Je oefent het verbeterpunt

Met de groep ga je naar de gang en oefent nogmaals het rustig lopen Als dat goed gaat, bedank je de klas.

Oefenen zinvol gedrag (het verbeterpunt)

Wat mij regelmatig opvalt (ook in de bovenbouw, maar zeker in de onderbouw) is dat een regel van de week (aandachtspunt van de week) wel met de kinderen doorgesproken wordt, maar niet geoefend en ervaren wordt. Het lijfelijk oefenen (het lukt!) en ervaren (spanning, leuk, goed gevoel) is essentieel voor het inslijpen van nieuwe zinvolle regels, naast het verkregen commitment.

Voorbeeld

Als ik een nieuwe groep krijg, vertel ik naast de leerkracht-stop-dank-je-wel-regel, ook altijd, dat als ik mijn hand omhoog doe, ik iets wil zeggen en iedereen stil moet zijn, omdat het natuurlijk niet de bedoeling is, dat ik ga schreeuwen, want dan stoor ik de burens.

Als je nu merkt dat je buurman of buurvrouw het niet in de gaten heeft, mag je die persoon zachtjes aanstoten.

Natuurlijk moeten we dat ook oefenen. Om dit goed te oefenen doe we eerst tegenovergesteld gedrag, dus net doen of je elkaar helpt met rekenen. Ik steek dan mijn hand omhoog (de eerste keer let iedereen zo scherp op dat het direct stil is) en geef daarover een compliment. Ik

spreek af dat we dat deze dag nog een paar keer oefenen. In de lagere groepen is dit oefenspelletje al leuk om het oefenen zelf. In midden- en bovenbouw kun je gewoon uitleggen dat je dit oefent, net zoals je oefent op turnen, voetballen e.d. om iets goed onder de knie te krijgen.

Kortom: oefen verbeterpunten.

Tips

1. Geef alleen feedback als daartoe bij de feedbackontvanger **voldoende draagkracht** is. Dat betekent, dat de feedback de ontvanger echt helpt en niet (verder) in de put brengt. Als de draagkracht nog te broos is, geef dan voorlopig alleen eerst complimenten, totdat het zelfvertrouwen van de betreffende persoon gegroeid is.
2. Maak duidelijke **afspraken waarover feedback gegeven wordt**. Dus niet alleen de feedbackgever bepaalt het doel maar ook de persoon of groep. Het doel moet dus duidelijk zijn. Dit kan in de groep bijvoorbeeld n.a.v. **een regel van de week / maand**. Spreek vooraf duidelijk af waaraan te merken valt, op welke momenten de regel werkt (succesmoment) en wanneer de regel niet werkt (verbeterpunt).
3. **Goede feedback is uitsluitend het beschrijven van gedrag**, want dat is het enige wat u van een persoon kunt horen en zien. Beschrijf het gedrag, of laat het zien d.m.v. video-interactie. Alle andere feedback is interpreterend en wekt vaak irritatie en weerstand op.
4. Ik hoor wel eens mensen zeggen dat ze objectief observeren en feedback geven. Onzin, **feedback is altijd subjectief**. Het is wel handig dat te blijven beseffen.
5. Feedback geven heeft alleen succes als de persoon of groep zich veilig voelt bij de feedbackgever. Dit betekent dat:
 - er wederzijds respect nodig is;
 - gemaakte fouten leermomenten en geen strafmomenten zijn;
 - feedbackgever en feedbackontvanger er beiden anders tegenaan mogen en kunnen kijken;
 - feedback vertrouwelijk is en dus later niet wordt doorgeroddeld.
6. **Vraag als feedbackgever feedback over uw feedback**. Kan de feedbackontvanger er wat mee? Dit werkt trouwens alleen als er sprake is van wederzijds respect en de persoon in kwestie merkt dat de feedbackgever (nu even feedbackontvanger) oprecht wil leren om in de toekomst nog beter feedback te kunnen geven.

Feedback ontvangen

Het is echter ook zo, dat ontvangers van feedback al op hun achterste benen kunnen staan zonder dat er nog maar feedback gegeven is. Als dat bij u zo is, ga dan eens na hoe u over uzelf denkt en wat uw gedachten zijn over 'iets fout doen.' Als u onzeker van uzelf bent, kan feedback bedreigend zijn en bij u de gedachte oproepen van: "Zie je wel, ik kan het niet." Als u vindt, dat fouten maken eigenlijk niet mag, en u vindt dat u eigenlijk perfect moet zijn, dan kan feedback voor u een aanval zijn op uw eigen beeld van perfectionisme. Bent u een persoon met een goed zelfbeeld en u beseft (en kan daar gelukkig mee leven) dat u dingen

goed en fout doet, en daarbij fouten kan zien als verbeter-/leerpunten, dan kan feedback bij u overkomen als een welkome aanvulling om alles weer wat beter te maken. Mensen die feedback als zinvol ervaren en daar geen slapeloze nachten aan over houden zijn vaak mensen die:

- een goed zelfbeeld hebben;
- graag leren van hun fouten;
- uit de feedback de punten halen die bij hen passen en de punten die niet bij hen passen laten voor wat ze zijn.

Voor een groep (kinderen) geldt dat feedback als zinvol wordt ervaren als:

- men voelt dat de leerkracht de groep mag;
- die groep intuïtief aanvoelt dat de feedback gegeven wordt om hen verder te helpen en niet omdat de leerkracht een frustratie (hoe begrijpelijk wellicht soms ook) voelt opkomen en dat even in de groep dropt;
- dat men kan meepraten over het verbeterpunt van de feedback;
- het te oefenen verbeterpunt haalbaar is.

7.9.6. Murmelen en knikken

Als mensen met elkaar praten en u kijkt daar op een afstand naar, dan ziet u waarschijnlijk de gesprekspartner veel knikken. Komt u dichterbij, dan hoort u wellicht ook woorden en klanken als: mmmm, tja, oh, tjonge, enz. Dit is een natuurlijk communicatieproces, de luisteraar laat merken het gesprek te volgen en mee te leven. Vaak staat het hoofd van de luisteraar een beetje schuin. De prater voelt dat er naar hem of haar geluisterd wordt. Door dit natuurlijke proces van murmelen en knikken doelbewust toe te passen tijdens uw gesprekken, laat u uw gesprekspartner - onbewust - merken, dat u belangstelling heeft voor zijn of haar verhaal. Het signaal hierachter is: uw verhaal is belangrijk, u bent belangrijk.

7.9.7. Goed samenvatten

Als u met een kind of de klas in gesprek bent, vat dan eens regelmatig samen van wat hij of zij zei. U kunt het samenvatten het beste beginnen met de zin: “.....**dus als ik het goed begrijp zeg je / zeggen jullie.....(en dan de inhoud van het gesprek)**. Begin *niet* met de woorden “Je zegt / jullie zeiden....”, want dat kan irritatie opwekken in de trant van: “Dat zei ik helemaal niet!” of “Dat zeiden we helemaal niet!”

De zin: “.....**dus als ik het goed begrijp zeg je / zeggen jullie.....(en dan de inhoud van het gesprek)**, komt niet te stellig over en geeft de ander de gelegenheid om te zeggen: “Nee, ik zei / wij zeiden...”

Gelijktijdig kunt u nagaan of het kind of de groep ook durft te protesteren bij een verkeerde samenvatting of dat u bemerkt dat een kind of de groep niet durft te protesteren. Als u bemerkt, dat een kind / de groep u (nog) niet durft te corrigeren, geef dan twee versies, bijvoorbeeld:....”Zei je / zeiden jullie nu....of.....Het kind / de groep zal dan één van de twee versies bevestigen of zelfs daar nog verbetering in aanbrengen. **Bedank** het kind / de groep voor de verbetering! Het kind / de groep gaat dan eerder dit gedrag herhalen.

7.9.8. Probleemoplossende vragen bij groepsproblemen

Er zijn een serie startvragen waardoor snel duidelijk is, waar het om gaat (in de groep), wat voor gevoel daarbij leeft, wat men wil en hoe men dat wil. Deze startvragen zijn ideaal als er sensatie, verwarring, verontwaardiging en onrust in de groep is door een bepaalde voor u nog onduidelijke gebeurtenis.

De vragen staan hieronder.

1. Waar hebben we het nu precies over?
2. Vertel er eens wat meer over?. Iemand praat ook verder als je na een stiltemoment zegt:...**want**.... of**dus**....
3. Waarvoor is dit (onderwerp) belangrijk voor jullie?
4. Wat willen jullie nu? (meer opties mogelijk)
5. Wat stellen jullie voor om dat doel te bereiken? /...het probleem op te lossen?
6. Welke oplossingen van punt 5 zijn haalbaar en voldoen aan de schoolregels?
7. Wie doet wat, waar, wanneer en hoe?
8. Tevreden zo, of

Let op: bij vraag 5 is men vaak geneigd om te vertellen wat men **niet** wil.

Laat de ander rustig uitpraten en vraag dan wat men **wel** wil.

Door te zeggen wat hij of zij wel wil, wordt de gesprekspartner aangezet om mee te denken over oplossingen.

Vat regelmatig samen.

7.9.9. Kijk er eens anders tegenaan.

Met dezelfde feiten kunt u toch gevoelsmatig anders tegen zaken aankijken.

Een voorbeeld uit de krant: “1/3 deel van de Weespers voelt zich wel eens onveilig” Je kunt na deze opmerking gevoelens van vreugde of verdriet krijgen. Van “Goh, wat erg 1/3 voelt zich wel eens onveilig” tot vreugdegevoelens in de zin van: “Zo, dat is mooi; 2/3 deel van de Weespers voelt zich (vaak) veilig” Hetzelfde gegeven kan verschillende gevoelens oproepen.

of

Op één van de ouderavonden die ik gaf, viel even het geluid uit. Dit is een feit. De “geluidsman” van de betreffende school bleek dit achteraf heel erg te vinden en bood zijn excuses aan. Hij had dus een vervelend gevoel. Voor mij was het helemaal geen ramp, want dit kan gebeuren. Na enkele minuten had de geluidsman de oorzaak al gevonden en hersteld en kon ik al weer verder. Ik was dus tevreden.

In een groep met problemen ligt een groot deel van de oorzaak in het interpreteren (gevoelsmatig) van een feit. Een bepaalde gebeurtenis wordt in een negatief daglicht getrokken. (zie ook de valkuilen hierna).

Hoe kun je een bepaald gevoel laten heronderzoeken?

Feit: Marokkaan M.H. heeft een diefstal gepleegd.

Kind komt op school met de opmerkingen: “Alle Marokkanen.....

- **In de huid kruipen van...**

“Stel je eens voor, dat jij Marokkaan bent en jij hebt nog nooit gestolen en je leest dit in de krant. Zou jij dan denken: “alle Marokkanen....” Of denk je dan iets anders?

Of....die andere juf is een trut (even los van dit woord) Stel dat de juf dagelijks afgehaald wordt door een verliefde partner.....dan kan de opmerking gemaakt worden: “O...ik heb nog nooit aan jufs partner gemerkt dat hij of zij haar een trut vindt.

- **Informatietwijfel**
“Hoe weet jij, dat je informatie klopt?”
- **Doorbreking verwachtingspatroon:**
‘Een schooldirecteur is nu eenmaal streng’ Heb jij onze of een andere directeur wel eens gezien, terwijl hij niet streng was?’
- **Gedachtelezen** kan een groepsdiscussie ook behoorlijk verzieken. Voorbeeld: “Juf, Peter is er nu niet, maar ik weet zeker dat hij Geert ook heel vervelend vindt.” “Heeft hij dat gezegd?”, kun je als leerkracht vragen. “Nee, maar ik weet het gewoon.” De tegenvraag kan zijn: “Zou hij er ook anders over kunnen denken?” of de opmerking: “Alleen Peter, weet wat hij denkt. Als hij er weer is, vragen we het aan hem.
- **Veronderstelling m.b.t. oorzaak en gevolg (in relaties)**
Als Anne echt mijn vriendin was, zou ze vanmiddag niet met Fatima gaan spelen, maar met mij. Tegenvraag: “...dus als iemand dit doet, dan betekent dat
- **Eisen dat iemand weet, wat jij denkt**
Vraag juf: “Heb jij hem al verteld, dat je het vervelend vindt, dat hij je steeds ongevraagd helpt?” Antwoord: “Nee, dat moet hij toch weten!” De tegenvraag kan zijn: “Wat denk ik dan nu?” Dit met wat humor brengen. In huwelijken komt dit vaak voor: “Als hij van mij houdt, dan weet hij heus wel.....” En de arme partner maar gokken, want als hij het niet weet, houdt hij dus blijkbaar niet van de ander...oepe.
- **Overtuigingen als waarheden deponeren**
“Dit moet nu eenmaal.” of “Dit kan niet anders” of “Mensen die er zo over denken horen hier niet.” De tegenvragen kunnen zijn: “Wat zou er gebeuren als we het niet doen, of juist wel doen of anders doen? Dus mensen die anders dan jij denken die.....(verder niet invullen). Er komt geheid een reactie. Ook vragen naar de persoon werkt. Bijvoorbeeld: “Van wie moet het? Of “Wie zegt dat het niet anders kan?” “Zal er nog nooit iemand geweest zijn die dit soort problemen anders oploste?”

7.9.10 Enkele te vermijden valkuilen met woorden...

- Het woordje "**maar**" is veelal dodelijk in een gesprek. Al het goede wat u daarvoor heeft gezegd, vernietigt u met het woordje "maar".
Een voorbeeld: “Je hebt vanmorgen stil gewerkt, maar ’s middags stoorde je veel.”
Het woordje “maar zorgt ervoor dat het tweede gedeelte van de zin belangrijker lijkt dan het eerste deel. Het woordje “maar” is wat dat betreft ook besmet. Hoe vaak begint iemand niet met iets aardigs, om u daarna de grond in te boren met “maar”.
De meeste mensen zullen zich aangevallen voelen bij het woordje "maar".
Beter is om als voegwoorden te gebruiken: "en daarnaast", want met deze woorden blijven de voorafgaande zinnen in tact. Voorbeeld: “Je hebt vanmorgen stil gewerkt, en daarnaast ’ stoorde je ’s middags veel.” De eerste en de tweede zin zijn nu even sterk en dat roept minder weerstand op. Trouwens het is nog beter om concrete voorbeelden van het stoorgedrag en het stille gedrag te geven. Zie verder hoofdstuk 9.5. over feedback geven.
Bij trainingen vragen mensen wel eens: "Maakt dat echt zoveel uit of je nu *maar* of *en daarnaast* gebruikt? Mijn antwoord is altijd:" Probeer het eens een paar keer uit en ervaar hoe mensen reageren."

- Het volgende stukje gaat over het woordje "**niet**".
Denkt u nu eens **niet** aan een tijger in de draaimolen op de kermis. Waarschijnlijk bent u er pas aan gaan denken, toen ik u las om er niet aan te denken. Hetzelfde gebeurt in een gesprek als gezegd wordt om maar niet meer aan een vervelende gebeurtenis te denken. De betreffende persoon denkt dan juist wel aan die gebeurtenis. Het woordje "niet" zorgt er dus voor dat men er wel aan denkt. U kunt een kind ook prima repetitievrees laten krijgen door te zeggen: "Word jij maar NIET zenuwachtig hoor!" Heel goed bedoeld weliswaar, maar het kind, dat nog niet zenuwachtig was, wordt het nu wel, want er is toch wel iets met die repetitie, anders had de leerkracht deze opmerking vast niet gemaakt! Ook zijn er regels die allemaal vertellen, wat je **niet** mag doen. Kinderen worden regelmatig op "goede" ideeën gebracht wat ze dus juist **wel** kunnen gaan doen. Niet voetballen hoor! En het kind denkt: "Joepie, ik ga voetballen." Of het gaat zeuren dat het juist wel wil voetballen, op het idee gebracht door u!
- Een ander woord dat bij een vraagstelling ook meteen de sfeer kan bederven is "**waarom**". "Waarom" vraagt namelijk naar een verantwoording (Waarom deed je dat?). Wilt u het gesprek met minder dichtklappen en irritatie vervolgen, dan kunt u beter vragen "**waarvoor**". Het woordje 'waarvoor' vraagt naar het motief en roept niet ter verantwoording en roept daardoor minder spanning op. Probeer u het maar eens uit!
- Woorden als "**nooit**" en "**altijd**" of "**niemand**" moeten bij u de alarmbellen doen rinkelen. Voorbeelden als: Iedereen vindt dat? Hij zeurt altijd! Niemand wil met hem spelen....Deze woorden geven een absolutisme aan. Een wedervraag / opmerking kan zijn: nooit?, altijd?, niemand? Als zo'n woord vragend gesteld wordt, geeft iemand bijna altijd toe, dat er uitzonderingen zijn. Hevige verontwaardiging kan daardoor getemperd worden en in de juiste proporties worden teruggebracht. Zeker pubers gebruiken de bovenstaande woorden veel. Bij conflicten wordt heel vaak gezegd: "Iedereen" vindt dat. De tegenvraag kan zijn: "Heb je het dan aan iedereen gevraagd?" of "Hoe weet je dat zo zeker?"

7.9.11 Non-verbale communicatie is er altijd

De meeste communicatie (meer dan 55%) is non-verbale communicatie (lichaamstaal mimiek). Een kind "leest" feilloos spanning af van uw lichaam en wordt daardoor ook gespannen, drukker en prikkelbaarder. Niet voor niets wordt in deze reader veel nadruk gelegd op het bewerkstelligen van uw eigen rust. Een kind ziet ook uw vrolijke ogen als u hem of haar aankijkt, waardoor het blijer wordt, een kind ziet u al aan uw lichaamshouding dat bijvoorbeeld u en de computer elkaar niet begrijpen en komt u daarom maar even helpen.

7.9.12 Non-verbale communicatie d.m.v. tekens

Hoe meer u in de groep non-verbaal dingen regelt, des te minder u zelf stoort. U kent het wel. Uw ogen wat groter laten worden, als iemand door u heen kletst, een bemoedigende glimlach voor een faalangstig kind, verheugd kijken als een ziek geweest kind weer aanwezig is, enz. Vele non-verbale tekens kunnen de kinderen automatisch coderen (op kinderen met autisme na). Ze zien best dat u helemaal glimt van blijdschap, dat u niet boos bent.

Bepaalde non-verbale tekens zijn ook aangeleerd en horen bij één persoon. Ik bemerkte dat zelf toen ik een tijdje geleden op een (bijna) vreemde school korte tijd een klas overnam. Eén kind zat te wippen op zijn stoel en ik maakte het teken van “goed gaan zitten, niet wippen”, een teken dat op mijn eigen school prima begrepen zou worden, hier vroeg de leerling beleefd wat ik bedoelde. Deze tekens voor allerlei zaken zijn handig. Een kind weet direct wat je bedoelt en je stoort de rest van de groep niet.

Non-verbale communicatie met behulp van ruimtelijke ankers

Ruimtelijke ankers zijn plekken (in de klas) die u gebruikt om de leerlingen iets duidelijk te maken. Ze weten direct wat de bedoeling is. Hoe sterk deze ankers werken, wil ik u laten zien met het volgende voorbeeld.

Op een dag gaf ik een lastige rekenles aan een groep 8. Ik liep even heen en weer om te bedenken hoe ik mijn uitleg duidelijker kon doen, want sommige kinderen begrepen de les nog niet helemaal. Op hetzelfde moment legden de meeste kinderen hun pen neer en keken me verwachtingsvol aan. Ik begreep wel dat deze blikken weinig te maken hadden met de rekenles en vroeg wat er aan de hand was. “Je gaat toch vertellen”, zei één van de leerlingen vergenoegend. Op mijn vraag hoe ze daar bij kwamen, zeiden ze: “Je ging heen en weer lopen.” Ze vertelden me daarna dat ik dit loopje altijd deed als ik een zelfverzonnen verhaal ging vertellen. Voor de kinderen was deze manier van lopen het non-verbale teken dat ik zou gaan vertellen.

Een ruimtelijk anker is ook zo iets. Enkele voorbeelden:

- Gaan zitten op een daarvoor bestemde stoel als u individuele hulp gaat geven. Het gebruik van deze stoel (of krukje) betekent “niet storen”.
- Bij de deurpost gaan staan (hele klas overzien) kan betekenen dat u het even gehad heeft en dat stoorgedrag absoluut te ontraden valt.
- Tegen een bepaalde kast hangen, kan betekenen dat u zich heel ontspannen voelt.
- enz.

De kinderen krijgen op deze manier signalen door die voor hen duidelijk zijn. Uiteraard kunt u ze bespreken met de groep. Het is wel belangrijk, dat u hetzelfde plekje niet voor iets anders gebruikt, anders werkt het signaal daarna niet zo goed meer. Dus niet ineens bij de deurpost gaan staan, als u zich ontspannen voelt, want dit plekje was gereserveerd voor: “Ik heb het even gehad.”

7.9.13 afstemming non-verbale communicatie en verbale communicatie

Het lukt mensen niet om niet te communiceren. Zelfs mensen die elkaar niet kunnen luchten of zien en besloten hebben absoluut niets tegen elkaar te zeggen communiceren via lichaamstaal met elkaar. Als u ernaar zou kijken, zou u aan de lichaamstaal kunnen aflezen, dat men elkaar echt niet mag. Maar ook als men elkaar mag is dat via de lichaamstaal goed te zien. Men neemt vaak dezelfde houding aan.

Oefening:

Observeert u de komende dagen eens mensen waarvan u zeker weet dat ze elkaar mogen en observeer ook mensen die elkaar niet mogen. Observeert u dan:

- *de manier van praten (toon en volume);*
- *lichaamshouding;*
- *mimiek;*
- *uitstraling van de ogen.*

Wat valt u op?

Iets anders..... De indruk die men van iemand krijgt, dus ook de indruk die de leerlingen van u krijgen wordt in eerste instantie voor 7% bepaald door woorden, 38% door intonatie (=dus hoe u het zegt) en maar liefst 55% fysiologie (lichaamstaal).

Stelt u zich eens voor dat u boos bent, maar dat niet wilt laten blijken en u als leerkracht aangeeft, dat u helemaal niet boos bent (7% woorden) en wellicht dit nog heel ‘vriendelijk’ weet te brengen (38% tonaliteit), dan moet u wel een heel goede acteur zijn om uw lichaamstaal (55%) af te stemmen op wat u zegt. Dit lukt bijna niet. Het gevolg zal zijn dat de kinderen bewust of onbewust ervaren dat er iets niet klopt. Dit veroorzaakt ook onrust. U kunt dit zelf ervaren door eens naar een soap te gaan kijken. Als u ziet dat de acteur toneel speelt (het komt niet echt over) dan heeft u dat in de gaten doordat de woorden die gezegd worden niet overeenkomen met lichaamshouding en / of tonaliteit. Een goede acteur weet woorden, tonaliteit en fysiologie op elkaar af te stemmen.

Elk kind (mens) groeit bij een welgemeend compliment.

Elk mens groeit bij de innerlijke beleving van “**Ik mag er zijn.**”

Complimenten aan een kind geven via een knipoogje, een vriendelijk woord helpt een kind verder in zijn of haar ontwikkeling. Wat kunt u doen, als het kind al tijdens het bloed onder uw nagels weghaalt? Een compliment geven, als een soort trucje om positief gedrag ‘los te peuteren’ werkt vaak niet. Woorden, tonaliteit en lichaamshouding zijn vaak niet op elkaar afgestemd. En....u speelt op dat moment toneel, dus helemaal zuiver is het ook niet, toch?

Toch kunt u vanuit uw professionaliteit aanvoelen dat ook dat kind recht heeft op een aardig woord, een vriendelijke blik. Wellicht bent u de enige die hem die dag vriendelijk benadert. Wat kunt u doen om hem of haar met een goed gevoel een compliment te geven, nadat het kind na een ochtend etteren ineens goed gedrag vertoont, terwijl uw lichaam en geest zich wellicht nog aan het opwinden zijn over het ettergedrag. De onderstaande methode werkt goed. Probeer u het eens bij uzelf uit. Geef uzelf de kans de methode een paar keer uit te testen, want fietsen leren ging ook eerst moeizaam.

7.9.14 Het goed-gevoel-oproep-systeem

Doel van de methode: een goed gevoel bij uzelf oproepen, om daarna met dat goede gevoel een welgemeend compliment te geven aan een kind, dat zich nu goed gedraagt, terwijl u zich nog boos voelt, omdat het kind kort daarvoor nog liep te klieren.

1. Inventariseer uw huidige gevoel (in ons voorbeeld nog boosheid).
2. Ga na welk gevoel u nodig heeft voor het geven van een terechte compliment (bijvoorbeeld waardering voor zijn of haar huidige goed gedrag).
3. Ga na door in uw verleden te gaan, wanneer u hem of haar eerder waardeerde. Als u het kind nooit eerder waardeerde roep dan een ander moment op dat u iets van een ander mens waardeerde.
4. Maak het gevoel van die waardering sterker en / of groter, totdat u bemerkt dat het gevoel er echt is. U glundert er bij wijze van spreken van.
5. Geef nu, met dat sterke gevoel van waardering, het compliment aan het kind. Woorden, tonaliteit en lichaamshouding zijn nu op elkaar afgestemd, zodat het kind het compliment ook als een compliment ervaart. En u heeft geen toneel hoeven spelen, want het gevoel is er echt. Het grappige is, dat als het kind u weer glunderend aankijkt, dit weer een versterking is voor uw goede gevoel t.o.v. het kind.

Op dezelfde manier kunt u ook rust bij uzelf oproepen op stressvolle momenten. Zeker als u heeft leren ontspannen (zie hiervoor ook hoofdstuk 5.3.) kunt u met deze methode ook rust oproepen.

Voorbeeld

Leerkracht Bart merkt dat zijn groep erg onrustig is. Hij voelt de irritatie bij zichzelf toenemen. Uit ervaring weet hij, dat de groep hierdoor nog onrustiger zal worden (door de irritatie-lichaamshouding van Bart).

Hij besluit voor zichzelf “ontspanning” op te roepen en doet dat als volgt:

1. *hij inventariseert zijn huidige gevoel (= irritatie);*
2. *hij gaat na welk gevoel hij nodig heeft (= ontspanning);*
3. *hij zoekt op wanneer hij ontspannen was en roept dat gevoel op;*
4. *hij maakt dat gevoel van ontspanning sterker;*
5. *hij gaat nu met het ontspannen gevoel weer de klas ‘besturen’.*

Zie verder ook de B.O.J.E.G.-methode (hoofdstuk 7.6.

Het vergt wat oefening maar het is ook mogelijk gelijktijdig of vlak achter elkaar twee of meer gevoelens op te roepen. Bijvoorbeeld; ontspanning en duidelijkheid.

Voor uzelf en de groep is het prettig om duidelijk te zijn. Uw mondelinge boodschap moet overeenkomen met tonaliteit en lichaamshouding. Deze methode kan u daarmee helpen. Aan u weer de keuze.

7.9.15. Prettige herinneringen naar boven halen

Op mijn school doe ik o.a. de ADV van leerkrachten. Zo gaf ik op een dag, enkele weken voor de zomervakantie, les aan een niet al te makkelijk bekend staande groep acht. De kinderen hadden er duidelijk geen zin meer in. De groep overziend, bedacht ik, dat ik ze al verschillende jaren les had gegeven als hun juffen ADV hadden. Met plezier. Ik keek de mopperende pre-pubers aan en begon te vertellen hoe leuk ik het vond om ze les te geven. Natuurlijk niet altijd leuk, maar meestal wel. Wat ik toen zag gebeuren was prachtig. De één na de ander begon te glunderen en herinneringen op te halen. Ze wisten zelfs nog leuke dingen over mij te vertellen, hetgeen uiteraard weer goed is voor mijn ego. Nog belangrijker echter, ze vertelden ook allerlei leuke dingen over elkaar. Nadat we in een kwartier tijd acht schooljaren doorlopen hadden, verliep de rest van de dag in een gemoedelijke sfeer. Ik heb daarna in een paar andere klassen ook leuke herinneringen opgehaald. Het werkt. De kinderen komen in een goede stemming.

8.0 andere sfeerbevoorgerende activiteiten

8.1. Inleiding

De onderstaande tips vallen wellicht een beetje buiten deze orthocommunicatiereader, maar kunnen wel helpen de sfeer te verbeteren.

8.2. Observatie van de beste sfeer

- Gaat u voor uzelf eens na wanneer de **sfeer beter is dan anders**. Is dat bijvoorbeeld tijdens instructie, zelfstandig werken, handenarbeid of.... Stel dat de kinderen tijdens instructie onrustig en vervelend doen, maar tijdens het rekenen in groepjes wel hard werken (wellicht met de nodige ruis....) Dan kan het zinvol zijn het werken in groepjes uit te bouwen. Probeer dus steeds de succesvolste werkvormen uit te breiden. U kunt ze dan ook weer complimenten geven.
- Bespreek eens in de **overlegkring** wanneer men het prettigst werkt.

8.3. Groepsspelen & spelletjes Posicom krijgt voor deze "reclame" geen vergoeding o.i.d.

- Er zijn spelen (groepsactiviteiten) te koop, zoals de "Energize" ISBN 90-75749-28-7
- Heel leuk lijken mij (zelf nog niet geprobeerd – augustus 2005) de **coöperatieve** spelen. Dit zijn gezelschapsspelletjes waarbij geen winnaars en verliezers zijn. Iedereen in het spel moet samenwerken om te winnen. Meer info: www.zonnespel.nl

9.0 Sociaal – emotionele vaardigheidsprogramma's / trainingen

9.1. Inleiding

Posicom biedt workshops en groepsbegeleiding aan die kunnen helpen de pedagogische sfeer in de groep / school verder te optimaliseren.

Daarnaast zijn er op de markt ook andere goede methodes met allerlei lesactiviteiten vaak voor de groepen 1 t/m 8 of voor het voortgezet onderwijs. Hieronder staan enkele programma's / trainingen beschreven.

De beschrijvingen hieronder zijn door de uitgevers en / of trainers zelf aangereikt.

Vaak bestaat de mogelijkheid om een programma in te zien bij een onderwijsbegeleidingsdienst. Een proefpakket aanvragen bij de uitgever van een methode behoort ook vaak tot de mogelijkheden. Het vergelijken van de verschillende pakketten is zeker aan te raden!

De volgorde van het bespreken van de verschillende programma's is willekeurig en zegt niets over de kwaliteit van een programma.

9.2. Volginstrument Sociaal Emotionele Ontwikkeling (VISEON) Citogroep

www.viseon.nl

De Citogroep heeft een cursusaanbod met betrekking tot Viseon:





http://www.citogroep.nl/po/deskbev/Observeren/eind_fr.htm.

De COTAN (Commissie Testaangelegenheden Nederland) van het NIP (Nederlands Instituut voor Psychologen) is de instantie die in Nederland bepaalt of testen onvoldoende, twijfelachtig, voldoende of goed zijn. VISEON is het enige sociaal-emotionele volginstrument dat door de COTAN goedgekeurd (september 2004) is.

VISEON bestaat uit twee vragenlijsten: een vragenlijst voor de leerkracht (de leerkrachtlijst) en een vragenlijst voor de leerling (de leerlinglijst). De leerkrachtlijst bevat 44 vragen en wordt door de leerkracht voor de leerlingen van groep 3 tot en met 8 van zijn of haar groep ingevuld. Leerlingen uit groep 5 tot en met 8 kunnen hun eigen leerlinglijst, 42 vragen, invullen. Dit alles op de computer.

De vragen van de **leerkrachtlijst** zijn gebaseerd op de dimensies: Zorgvuldige vs onzorgvuldige werkhouding, Aangenaam vs onaangenaam gedrag, Emotionele stabiliteit vs instabiliteit en Sociaal vs teruggetrokken gedrag.

Enkele voorbeelden uit de leerkrachtlijst:

- | | | | |
|---|----------------------------|---|---------------------------------------|
| 1 | Is niet snel afgeleid |  | Is snel afgeleid |
| 2 | Is een rustig kind |  | Is een druk kind |
| 3 | Komt heel zeker over |  | Komt heel onzeker over |
| 4 | Legt gemakkelijk contacten |  | Laat contacten maken aan anderen over |

De leerkracht bepaalt eerst welke uitspraak van toepassing is op de betreffende leerling, bijv. "Is niet snel afgeleid" en geeft dan aan of dit helemaal waar is (aanklikken van het meest linkse alternatief) of gedeeltelijk waar is (aanklikken van het alternatief daarnaast, dus de tweede van links). Dit alles wordt uitgebreid uitgelegd in de instructie bij de lijst waar u hieronder een voorbeeld van ziet.

De scores op **de leerlinglijst** zijn gebaseerd op de zelfobservaties van leerlingen omtrent het (eigen) sociaal-emotioneel functioneren.

De vragen van de **leerlinglijst** zijn onderverdeeld in vijf dimensies: Werkhouding, Zelfvertrouwen, Relatie met de leerkracht, Relatie met de medeleerlingen en Schoolbeeld.

De vragen zijn opgesteld in vraagvorm, waarbij de leerling telkens moet aangeven of iets van toepassing is ("Dat is zo"), vaak van toepassing is ("Dat is vaak zo"), soms van toepassing is ("Dat is soms zo") of niet van toepassing is ("Dat is niet zo"). Enkele voorbeelden van items:

- 1 Ik kan mijn aandacht goed bij mijn werk houden
- 2 Ik denk dat de meeste kinderen uit mijn groep beter kunnen leren dan ik
- 3 Ik luister goed naar wat de juf of meester van mij vraagt
- 4 Ik voel mij er in de groep een beetje buiten staan

Na de test

Uiteraard wordt ook aan de stappen analyseren en handelen aandacht besteed. Bij het analyseren wordt de rapportage op de vragenlijsten verder onder de loep genomen en wordt zo mogelijk naar de overeenstemming tussen leerkracht- en leerlinglijst gekeken.

Voor informatie over de wijze waarop leerkrachten verder aandacht kunnen besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van een leerling, wordt verwezen naar de website www.sociaalemotioneel.nl. Deze website is door de SLO ontwikkeld en bevat een databank die door de SLO onderhouden wordt. De inhoud van die databank komt voort uit vragen uit de praktijk. De databank bevat achtergrondinformatie, tips, lessuggesties en bronverwijzingen en richt zich zowel op het stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling als op het omgaan met sociaal-emotionele problemen.

9.3. Methode: Leefstijl

Website: www.leefstijl.nl

Leerkrachttraining: ja (verplicht)

Duur: twee dagen

Lessen van de methode worden verzorgd door: leerkrachten / docenten met licentie verkregen vanuit de tweedaagse training.

Bestemd voor: basisonderwijs en een versie voortgezet onderwijs.

Doel van de methode is om:

- kinderen bewust te maken van hun eigen gedrag;
 - kinderen te leren zichzelf en de ander te respecteren;
 - kinderen het vermogen te laten ontwikkelen zich in te leven in andere mensen;
 - vaardigheden te ontwikkelen om met elkaar om te gaan;
 - taalontwikkeling en uitdrukkingsvermogen te ontwikkelen;
 - zelfstandig gedrag aan te moedigen binnen een netwerk van steun (ouders, verzorgers, familie, vrienden e n school);
 - gezondheidsvaardigheden aan te leren.
-

9.4. Methode: Kanjertraining

website: : www.kanjertraining.nl

De Kanjertraining is een praktische en respectvolle training. Bedoeld voor kinderen die niet lekker in hun vel zitten. Er komen existentiële onderwerpen aan de orde; hoe leer ik met positieve en negatieve kritiek om te gaan, met complimenten, met conflicten. De training weet grote groepen kinderen te bereiken: pestkoppen, uitslovers, sociaal faalangstigen, depressieve, drukke, hoogbegaafde en autistische kinderen. De trainingsinhoud is bepaald door ouders, kinderen en leerkrachten.

Regelmatig krijgen we de vraag een klas sociaal “weer op de rails te zetten”. Wij hebben onze handen vol aan deze opdrachten, hoewel wij daar nooit reclame voor maakten. Ondertussen zijn door ons verschillende trainers opgeleid. Deze trainers zijn in staat om moeilijke groepen weer tot rust te krijgen en doen dat in samenwerking met de leerkracht.

De trainers worden ingezet in de midden- en bovenbouw van het basisonderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs. De tijdsinvestering is 50 uur voor het aanpakken van een moeilijke groep. Uurtarief is Euro 60,- per uur, exclusief reiskosten (geen extra kosten voor BTW).

9.5. Methode: JIJ EN IK

website: www.ajodakt.nl

uitgever: Ajodakt BV

Een methode voor sociaal gedrag, waarden en normen, emotionele ontwikkeling

Leerkrachttraining: neen

Aantal cursus en / of trainingsuren: nvt

Lessen van de methode worden verzorgd door: leerkrachten

Bestemd voor: basisonderwijs

Doel van de methode is het bevorderen van sociaal gedrag, moreel besef en een gezonde emotionele ontwikkeling.

De methode bestaat uit:

- 2 praktijkboeken (A en B) voor groep 1/2 en 3/4
- 4 handleidingen en 4 lees-/werkboeken 'Op avontuur met de JIJENIK-club' voor groep 5 t/m 8

Beschrijving inhoud: JIJ EN IK verbindt d.m.v. kant-en-klare lessen de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen met waarden en normen. Voorts zijn er links naar sociale redzaamheid en gezond gedrag.

9.6. Methode: Klets – opkomen voor jezelf zonder anderen te kwetsen

Naam van de website: n.v.t.

Leerkrachttraining: neen

Aantal cursus- en / of trainingsuren: n.v.t.

Lessen van de methode worden verzorgd door: leerkrachten

Bestemd voor: basisonderwijs

Doel van de methode is om systematisch de weerbaarheid van leerlingen te verhogen door leren op te komen voor zichzelf zonder anderen te kwetsen.

De methode bestaat uit draaiboeken voor leerlingen van groep 2 t/m 8. Elk draaiboek bevat 12 lessen waarin de thema's leeftijdsspecifiek worden aangeboden. Het bestaat steeds uit:

- een werkboek voor de leerkracht;
- kopieerbladen met opdrachten voor de leerlingen;
- ouderbrieven.

Beschrijving inhoud:

De ander: iedereen is speciaal - reageren op verschillen - plezier door verschillen

Ik: zelfvertrouwen - ja- en nee gevoelens - denken, voelen en doen

Ik en de ander: ruzie – pesten – samenwerken

De ander en ik: afgewezen worden – weerbaar zijn – hulp vragen .

9.7. Methode: PAD (Programma Alternatieve Denkstrategieën)

website: www.seminarium.nl

Leerkrachttraining: verplicht

Aantal cursus- en / of trainingsuren: 20 (intake, voorlichting, 2 cursusdagen, terugkombijeenkomst)

Lessen van de methode worden verzorgd door: leerkrachten

Bestemd voor: basisonderwijs/speciaal onderwijs / speciaal voortgezet onderwijs Z.M.L.K.

Doel van de methode is om:

- sociale vaardigheden en sociaal inzicht van de leerlingen bevorderen;
- onderwijskundige en opvoedkundige processen die zich in de groep voordoen beter laten verlopen.

De methode bestaat uit:

- 7 mappen met 138 hiërarchisch opgebouwde lessen;
- versie voor het zml-onderwijs: 3 mappen met 103 lessen;
- handpoppen (jonge en een oude schildpad);
- plastic emotiekaartjes met een houdertje;
- meer dan 50 kaarten met emotiegezichten (A-4 formaat).

PAD is een preventief schoolprogramma voor de bevordering van sociale competentie. Door middel van klassikale lessen bespreekt de leerkracht de vier hoofdonderwerpen binnen het programma:

- zelfbeeld (Lessen over complimenten en positieve aandacht voor klasgenootjes);
- zelfcontrole (Op constructieve wijze leren omgaan met heftige gevoelens met o.a. het stoplichtmodel: stop-denk-doe);
- emoties (Gevoelens herkennen bij jezelf en de ander, gevoelens benoemen en gevoelens uiten);
- probleemoplossen (Met behulp van een stappenmodel sociale problemen oplossen).

Een bijzonder kenmerk van PAD is dat de leraar en de leerling naast de lessen allerlei technieken en hulpmiddelen krijgen aangeboden om het geleerde buiten de lessen toe te passen.

9.8. Methode: SOVA in de klas

website: www.edu-actief.nl

Leerkrachttraining: neen

Aantal cursus- en / of trainingsuren: n.v.t.

Lessen van de methode worden verzorgd door de (groeps)leerkracht

Bestemd voor de groepen 1 t/m 8.

Doel van de methode is om leerlingen met speciale onderwijsbehoeften zo goed mogelijk te ondersteunen.

Thema's: kennismaking, aardig zijn, gevoelens, plannetjes maken, ruzie oplossen, voorkomen en goed reageren op plagen.

De methode bestaat uit 7 mappen. Iedere map bevat alle materialen die nodig zijn om de lessen te kunnen geven, zoals een algemene handleiding, lesbeschrijvingen, flapovers, stokpoppen, spelmateriaal, beeldverhalen. De mappen 1 t/m 4 bevatten nog een cd-rom.

9.9. Methode: No Blame (Anti-pestmethode)

website: <http://www.noblame.nl>

Leerkrachttraining: ja

Aantal cursus- en / of trainingsuren: 1 dag.

Doelgroep:

Leerkrachten en onderwijs ondersteunend personeel in basis- voortgezet- en hoger onderwijs.

Opzet:

De cursus is zo opgezet dat cursisten de vaardigheden ontwikkelen om leerlingen te helpen sociaal gedrag te ontwikkelen. Het is bij de No Blame methode niet de bedoeling dat leerlingen daar aparte cursussen voor doen. De No Blame methode onderscheidt zich door de beperkte tijdsinvestering en administratie die de toepassing ervan vergt. De cursus geldt als bijscholing voor leerkrachten en bestaat uit de introductie en het aanleren van de methode.

Aan de orde komt onder andere:

- het inventariseren en definiëren van anti sociaalgedrag aan de hand van voorbeelden;
- het definiëren van de uitgangspunten;
- het bekijken van ondersteunend videomateriaal;
- introductie van de No-Blame methode;
- voorbeelden van toepassingen van de No-Blame methode;
- integreren in de schoolpraktijk.

9.10. Methode: Beter omgaan met jezelf en de ander

website: <http://www.cps.nl>

Leerkrachttraining: neen maar uiteraard kan het CPS, indien gewenst, wel een training verzorgen!

Doelgroep: primair onderwijs, inclusief S.B.O.

Ontwikkeld door: CPS auteur Hessel de Boer e.a.

Inhoud methode:

De methode *Beter omgaan met jezelf en de ander* gaat ervan uit dat sociaal-emotionele vorming een wezenlijk onderdeel is van de ontwikkeling van ieder kind. De methode is in de eerste plaats preventief gericht maar bevat ook gedragscorrigerende elementen.

Doelstellingen van het programma zijn:

1. het creëren van een open pedagogisch klimaat,
2. het opbouwen en stimuleren van een positief zelfbeeld,
3. het leren uiten en verwoorden van eigen gevoelens en gedachten; ook als deze negatief zijn,
4. het vergroten van het inlevend vermogen; dit zorgt voor een betere omgang met zowel volwassenen als andere kinderen.

Beter omgaan met jezelf en de ander is een complete methode, bestemd voor alle acht groepen van de basisschool. Onderdelen zijn:

- Introductiebrochure
- Docentenhandleiding
- 96 lessen + verdiepingssuggesties (verdeeld over een onder-, midden- en bovenbouwmap)
- 6 Themaposters

De nieuwe editie (verschenen voorjaar 2003) is uitgebreider, rijk geïllustreerd, preventief én curatief. Bovendien zijn er meer lessen en werkmateriaal en zijn de lessen geclusterd per groep. Bovendien zijn er meer lessen en werkmateriaal en zijn de lessen geclusterd per groep.

De methode kan besteld worden bij CPS, infodesk@cps.nl, tel. 033 453 43 44.

9.11. Spel: Act-it-out

Act-it-Out, "Training sociale vaardigheden in spelvorm".

Website: www.actitout.nl

Doelgroep: Alle therapeutische, (ortho)pedagogische en didactische situaties waar behoefte is aan het groepsgewijs oefenen met sociale vaardigheden. Leeftijd vanaf ongeveer 14 jaar.

Ontwikkeld door: Rob Rintjema. Hij is werkzaam binnen de jongerenhulpverlening als trainer sociale vaardigheden.

Het spel:

Act-it-Out is een bordspel, gericht op het oefenen van sociale vaardigheden.

Het spel is ontwikkeld binnen de jongerenhulpverlening, maar kan ingezet worden binnen elke situatie waar behoefte is aan een eenvoudige maar effectieve methode om sociale vaardigheden te oefenen.

Bij Act-it-Out is het mogelijk om zonder specifieke kennis van trainingsmethodieken, en zonder veel voorbereiding, met een groep te oefenen. De theoretische onderbouwing van het spel is bewust eenvoudig en beknopt gehouden. De rol van trainer eist geen bijzondere kennis of vaardigheden. Ook het spelelement is eenvoudig van opzet, een korte uitleg volstaat, en er kan snel overgegaan worden tot oefenen. Het spel kan gemakkelijk worden afgestemd op de vragen en behoeften binnen diverse doelgroepen. Hierbij kan gedacht

worden aan zowel therapeutische, (ortho)pedagogische en didactische situaties.

Bij Act-it-Out wordt in spelvorm een aantal sociale vaardigheden getraind. Aan de hand van opdrachtkaarten met reeds omschreven, herkenbare sociale situaties kunnen de deelnemers direct in een rollenspel oefenen. Hierbij kan, indien gewenst, gebruik worden gemaakt van kaarten met aandachtspunten. Deze kaarten zijn bedoeld als hulpmiddel. Toepassing van deze aandachtspunten leidt tot, in de meeste situaties, adequate omgang met anderen. Uiteraard kan iemand ook op zijn eigen manier de vaardigheden toepassen. De groep bepaalt dan of er sprake is van adequaat reageren in de betreffende situatie. Leren van elkaar is zowel doel als middel.

9.12 .Ho, tot hier en niet verder...

website: : www.uiteigenbeweging.nl

" Ho, tot hier en niet verder....!" –

De Enige die altijd bij je is om voor jezelf te zorgen, ben JIJZELF!

De methode "Ho tot hier en niet verder" richt zich op het ondersteunen van kinderen/jeugdigen en hun ouders/opvoeders om de psychosociale weerbaarheid te vergroten. Zij is door Joeske Kool in de praktijk ontwikkeld en uitgebouwd op basis van het werken met kinderen die te maken hebben met problemen ten gevolge van sociale incompetentie, misbruik/geweld, pesten, sociale angst of bewegingsangst.

Er wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de veiligheid binnen relaties en het liefdevol respect tonen in het omgaan met zichzelf en de ander.

Specifiek aan deze methode is:

- *Het vergroten van de psychosociale weerbaarheid door het bevorderen van de ik-ontwikkeling en ik-versterking met als uitgangspunt bewegen en de bewegingsexpressie.*
- *Een aanbod dat zowel preventief, pedagogisch, als curatief werkt.*
- *Het vanuit een contextuele benadering gelijktijdig ondersteunen van de kinderen én hun ouders of opvoeders.*

Deze training, gebaseerd op beweging en spel, levert een opvallend goed resultaat en sluit beter aan bij kinderen dan de meer bekende cognitieve benadering. Het betrekken van de ouders bij het aanbod is van cruciaal belang voor het ondersteunen en de 'borging' van de verkregen vaardigheden en een verdere positieve ontwikkeling.

De methode is beschreven in het gelijknamige boek en werkboeken, uitgegeven bij ACCO (ISBN 90-334-4558-1).

Middels de 1-jarige (voortgezette) opleiding wordt men opgeleid tot gespecialiseerd trainer in de methode "Ho, tot hier en niet verder...!".

9.13 De Vreedzame School

Website: www.devreedzameschool.nl

jaar van uitgave

2002 (herziene versie in 2006)

doelgroep

Regulier en speciaal basisonderwijs, van voorschool tot en met groep 8.

doel

Programma mikt op verandering van het school- en klassenklimaat waarin samenwerking en verantwoordelijkheid van de leerlingen zelf centraal staat. Doelen: - de school als een democratische gemeenschap; - conflicten beter oplossen; - minder geweld, zowel fysiek als verbaal; - meer verantwoordelijkheid bij kinderen; - verbetering van het groepsklimaat (betere relaties binnen de groep, respect en waardering voor verschillen).

inhoud

Combinatie van een lessenserie, teamtraining en opleiden van leerlingmediatoren. Lessenserie met ongeveer 36 lessen (voor elke groep een les per week). De lessen zijn opgedeeld in eenheden: - onze klas; - conflicten zelf oplossen; - communicatie; - gevoelens; - mediatie; - samen en toch anders.

ondersteuning van buitenaf

Training van leerkrachten, klassenbezoeken, training van mediators is nodig (2-jarig invoeringsprogramma).

materiaal

Bij deelname aan het programma hoort de aanschaf van de lesmappen en in de onderbouw een aantal prentenboeken.

kosten

Niet standaard: het programma is gekoppeld aan ondersteuning van een (gecertificeerde) onderwijsbegeleidingsdienst. Na een *intake* wordt berekening van kosten gemaakt.

informatie

Eduniek Utrecht, Leo Pauw (projectleider), of Linda Compaan (secretariaat), telefoon (030) 263 52 29, e-mail Leo.Pauw@sac.nl. Website: www.devreedzameschool.nl

9.14 Rots en Water

Zie voor meer informatie: www.rotsenwater.nl

Het Rots en Water-programma beweegt zich op het snijvlak van sociale vaardigheidstraining, sport en bewegingsonderwijs. Het kan beschouwd worden als een weerbaarheidsprogramma, maar dan een dat zich onderscheidt van andere programma's door zijn meervoudige doelstelling en het brede pedagogisch perspectief waarbinnen de training van weerbaarheid een wezenlijke, natuurlijke functie vervult. De ontwikkeling van de fysieke weerbaarheid is niet alleen doel op zich maar is vooral ook middel om mentale en sociale vaardigheden te ontwikkelen. Het mensbeeld dat in Rots en Water wordt geschetst omvat de sociale identiteit (Hoe gaan we met elkaar om?), de psychologische identiteit (wie ben ik ?) en de spirituele identiteit (Hoe zijn wij met elkaar verbonden?)

Het programma bedient zich van een psycho-fysieke didactiek hetgeen wil zeggen dat, startend vanuit een fysieke invalshoek, mentale en sociale vaardigheden worden aangereikt en verworven. Het programma is derhalve zeer fysiek en wordt ondersteund d.m.v. korte groepsgesprekken, waarin ruimte is voor zelfreflectie, en het maken van korte opdrachten.

Vier rode draden

Het Rots en Water programma kent 4 thema's n.l. zelfbeheersing, zelfreflectie, zelfvertrouwen en specifiek voor meisjes is een vierde thema toegevoegd: in actie kunnen en durven komen. Deze thema's worden in het programma door 4 rode draden met elkaar verbonden:

1) Het leren gronden (stevig en ontspannen staan), centreren (adem in de buik) en richten van de aandacht/focus.(uiterlijk focus, later transformerend naar een innerlijk doel) Het centrum (in Japan benoemd met hara, in China met tantien) wordt ervaren en ontwikkeld als een centrum van kracht en een centrum van rust.

Iemand die gecentreerd is en gegrond ervaart een stevige, fysieke basis die elke handeling, en het tot handelen overgaan, vergemakkelijkt.

2) De ontwikkeling van de gouden driehoek: lichaamsbewustzijn-emotioneel bewustzijn-zelfbewustzijn. Emoties drukken zich in het lichaam uit in de vorm van spierspanningen in samenspel met de werking van diverse hormonen . Zonder lichaam is er geen bewustzijn van emoties mogelijk.

Zonder lichaamsbesef is er geen emotioneel besef en geen zelfbesef mogelijk.

De ontwikkeling van meer lichaamsbewustzijn kan daarom leiden tot meer inzicht en ervaring van de eigen reactiepatronen, hetgeen een kans biedt tot verdieping van het emotioneel bewustzijn en zelfbewustzijn. Dit concept ligt in feite ten grondslag aan elke zelfverdedigingsport waar aandacht is voor de ontwikkeling van mentale kracht en innerlijke kracht. De ervaring van een kalme, sterke fysieke basis maakt het makkelijker om met anderen contact te maken, vast te houden aan een eigen standpunt, en gevoelens en emoties op beheerste manier tot uitdrukking te brengen.

3) De ontwikkeling van fysieke communicatievormen als basis voor de ontwikkeling van andere, meer verbaal georiënteerde, vormen van communicatie. In eerste instantie wordt ervaren dat het mogelijk is vast te houden aan een sterke, kalme basis

4) Het Rots & Waterconcept. De harde, onwrikbare rotshouding versus de beweeglijke, verbindende waterhouding. Dit concept kan op verschillende niveaus worden ontwikkeld en toegepast: op fysiek niveau en op mentaal- en sociaal niveau. Op fysiek niveau betekent dit dat een aanval gepareerd kan worden door hard aangespannen spieren (rots) maar vaak zelfs nog effectiever kan worden opgevangen door een beweeglijk meegaan met de energie van de aanvaller (wateraspect)

Zo is het ook mogelijk binnen een gesprek te kiezen voor een rotsopstelling of een wateropstelling en ditzelfde geldt voor de manier waarop men relaties met anderen onderhoudt. Op spiritueel niveau tenslotte vallen de tegenstellingen tussen rots en water weg. Daar ontstaat het inzicht en ervaart men dat beide wegen en kwaliteiten, zowel de rots- als de waterkwaliteit, noodzakelijk zijn om tot zelfverwezenlijking te komen en dat mensen in diepste wezen met elkaar verbonden zijn en een gezamenlijke weg afleggen. Dit betekent dat het vasthouden aan een eigen mening, eigen gevoel, eigen richting wel degelijk grote positieve waarde kan hebben. Levenskunst is het vinden van een balans tussen rots- en waterkwaliteiten, tussen samengaan met anderen en het vinden van een eigen weg, vasthoudend aan eigen overtuigingen en gevoel.

Rots en Water is een zeer succesvol en effectief programma. Het is ontwikkeld op een scholengemeenschap in Schagen en wordt in Nederland en andere landen zoals Australië, Nieuw Zeeland, België, Duitsland op honderden scholen en andere instellingen toegepast.

Lezenswaard:

Het Rots en Water Perspectief – F. Ykema (ISBN 90 6665 458 9) In dit boek wordt de methodiek van psycho-fysieke training beschreven en wordt het Rots en Water Programma theoretisch onderbouwd.
Rots en Water Praktijkboek – F. Ykema (ISBN 90 665 459 7) Dit praktijkboek bevat dertien gedetailleerd beschreven lessen met talrijke, instructieve foto's en lesbrieven.

Freek Ykema

directeur Gadaku Institute/Rots en Water instituut
auteur/presentator van het Rots en Water programma

10.0. opleiding tot sfeerverbeteraar

10.1. Inleiding voor midden- en bovenbouw basisonderwijs en V.O.

Een opleiding voor U? Nee, voor de kinderen uit uw groep. Hoe werkt dat? In de vorige hoofdstukken heeft u tips aangereikt gekregen om de sfeer in de groep te verbeteren. Daarmee kunt u, als u dat wilt, aan de slag. Vele tips kunt u aan de kinderen leren.

10.2. werkblad / notatieblad sfeerverbeteraar

Met werkblad / notatieblad 13.2 (vrij om te kopiëren) kunt u de kinderen aan het begin van de schooldag:

- hun sfeerverbeterdoel laten noteren (kolom 1);
- Laten beschrijven hoe de leerlingen het doel gaan verwezenlijken (kolom 2);

Aan het einde van de schooldag kunt u laten beschrijven of het doel (gedeeltelijk) gehaald is, en wat een volgende keer eventueel anders kan.

Mijn naam is:

dag:	Vandaag ga ik de sfeer in de groep verbeteren door:	Hier leg ik uit hoe ik dat ga doen:	Wat is gelukt? Wat ga ik de volgende schooldag anders doen?

Mijn naam is: Peter

dag:	Vandaag ga ik de sfeer in de groep verbeteren door:	Hier leg ik uit hoe ik dat ga doen.	Wat is gelukt? Wat ga ik de volgende schooldag anders doen?
maandag 5 september	“sorry” te zeggen, als ik iemand aanstoot.	Als ik iemand per ongeluk aanstoot, kijk ik diegene aan en zeg op een vriendelijke toon “sorry”.	Ging eigenlijk best goed. Ik vergat het één keertje. Morgen doe ik deze oefening nog een keer en probeer het dan geen één keer te vergeten.
dinsdag 6 september	zie maandag	Zie maandag	Ging alle keren goed. Ik ben trots op mezelf!
woensdag 7 september	als iemand de klas binnenkomt te glimlachen tegen die persoon.	Ik hoor de deur open gaan, kijk op, maak oogcontact en glimlach en ga daarna weer door met mijn werk.	Voor de pauze ging het goed. Na de pauze riep ik: “Wat moet je hier.”Ik was het vergeten. 's Middags ging het van de drie keer ook drie keer goed. Morgen ga ik door dit ook nog doen.

Hierboven een voorbeeld van een ingevuld blad. Op deze manier is iedereen adaptief met zijn of haar eigen gedrag bezig.

U kunt 's ochtends de eerste 10 minuten beginnen met het invullen van dit blad. Het is leuk en nuttig als de kinderen elkaar in tweetallen helpen. Het evalueren aan het einde van de dag kan weer in dezelfde tweetallen. Leer de kinderen dan wel hoe ze op een goede manier feedback

aan elkaar kunnen geven. Zie hst. 7.9.5. U kunt de kinderen één keer per week een communicatietip aanleren en oefenen. U kunt er dan ook voor kiezen, dat de kinderen **op de dag** dat de tip wordt aangeboden allemaal deze communicatietechniek oefenen. Maar dat hoeft niet. U kunt dat ook alleen de kinderen laten doen die dat willen. Veel communicatietips staan in hst. 7 en 8. Laat de kinderen **hun doel positief formuleren** (zie hst. 5.2.). Regelmatig zullen aanvullende (communicatie) tips verschijnen in deze reader.

10.3. certificering sfeerverbeteraar

U kunt op een aantal manieren certificeren.

- Samen met de groep, maakt u een lijst waarop staat welke gedragingen een kind moet tonen om het certificaat te halen.
- Een andere manier is, om met het individuele kind zijn werkblad / notatieblad door te nemen en na te gaan of het kind zijn individuele doelen voor een groot deel heeft gehaald.
- Tussentijdse evaluatie kan ook motiverend werken om er een schepje bovenop te doen.
- Laat de kinderen regelmatig onderling evalueren. (zie tevens hst. 7.9.5.).
- Certificering gehaald? Plaats het op uw schoolwebsite!

10.4. sfeerverbeteraar onderbouw

Kinderen in de onderbouw kunt u motiveren en activeren tot zinvol gedrag door het (maken en) voorlezen van pedagogische verhalen en deze uit te spelen m.b.v. poppen, of m.b.v. drama.

In de loop van het cursusjaar wordt het hoofdstuk over “sfeerverbeteraar” nog verder aangevuld! Mensen die deze reader besteld en betaald hebben kunnen de update van de reader gratis verkrijgen vanaf januari 2006 Als u dat wilt, mail dan de combinatie van uw **naam & factuurnummer** met in het onderwerp geschreven “**update reader**” naar posicom@wxs.nl

11.0. tenslotte

U heeft gekozen om een groep te leiden van een moeilijke groep naar een prettige groep. Dat verdient bewondering. U heeft recht op ondersteuning van ouders en collega's. Gebruik uw wijsheid om hulp te vragen waar nodig. Wees eerlijk en humorvol. Zie gedrag als een soms wat onhandige vorm van communicatie. Ontdek vooral het kind achter het gedrag en vertel dat aan het kind. Gebruik alle tips en mogelijkheden die u in staat stellen de kinderen te helpen **en om uzelf te blijven**.

Tips:

- *Als u de reader (voor een deel) gelezen heeft, kan het zinvol zijn om uw doelstellingen (zie hst. 5.2.) nog eens onder de loep te nemen. Zijn ze nog hetzelfde of heeft u wellicht ideeën opgedaan, die het wijzigen van doelen, middelen en uitvoering zinvol maken?*
- *Neem gerust telefonisch contact met Posicom op, als u vragen heeft over een bepaalde aanpak uit de reader. Op uw eigen normale telefoonkosten na, is deze service gratis.*

Succes!

U bent een

topper!

want u doet het toch maar.....

met de hulp van uw collega's

de ouders

en de leerlingen!

12.0 Bronvermelding

12.1. bronvermelding

Het gebruik van de bronnen

De onderstaande bronnen zijn als volgt gebruikt:

- nagaan of er contra-indicaties waren / zijn voor de oorspronkelijke Posicom-technieken, -vaardigheden en theorie;
- als inspiratiebron;
- daar waar in deze reader letterlijk uit een bron geciteerd is, wordt de bron bij het citaat vermeld.

Titel	Schrijver(s)	Uitgever & ISBN-nummer
Opgebrand? Uitgeblust? Moedeloos?	Sigrid Schulze	De driehoek Amsterdam 90-6030-607-4
Rust Meer dan 100 manieren om snel te ontspannen	Paul Wilson	De arbeiderspers 90-6305-014-3
Op weg naar flow ervaring – Sparkling in het onderwijs	Arnold Lokhorst	H. Nelissen BV 90-244-1488-1
NLP en gezondheid	Yoka Brouwer	Ankh-Hermes BV Deventer 90- 202-6008-1
Onthaasten	Stephan Rechtschaffen	De Boekerij BV 90-225-2432-9
Ik ben zo moe	A.C.M. Hermans	Boom A'dam 90-5352-570 X
Omgaan met Burnout	Carien Karsten	Elimar BV Rijswijk 90-389-09462
Uit je Burnout	Carien Karsten	Elimar BV Rijswijk 90-389-1150-5
Behandelstrategieën bij burnout	C.A.L. Hoogduin & W.B. Schaufeli & C.P.D.R. Schaap & A.B. Bakker	Bohn Stafleu van Loghum 90-313-3559-2
Interactiewijzer	R. Verstegen & H.P.B. Lodewijks	Van Gorcum 90-232-3252-6
Gedragsveranderingen binnen en buiten de klas	Drs. K.J. Krab & Drs. T.J. Engelsens-Snaterse & Drs. B.R. de Boer-Boosman	CPS 90-6508-263-8
Creatieve oplossingen bij gedragsproblemen op school	Michael Durrant	Garant 90-441-1202-3
Gedrags- en werkhoudingsproblemen	Harry Janssens (ed.)	SON-opleidingen Eindhoven 90-75871-01-5
Aan de slag met gedrag	Harry Janssens	SON-opleidingen Eindhoven 90-75871-04 -X
	Michael Durrant	Garant 90-441-1202-3
Observeren in de basisschool	D.J. Janson	Hbuitgevers 90 5574 203-1
Hoe ga je om met kinderen op school?	G. Woltjer & H. Janssens	Wolters Noordhoff 90-01-957110
De groep De kunst met groepen te werken	Guus van Lente	Het Spectrum 90-274-6270-4
Onderwijzen is opvoeden	Prof. Dr. W. ter Horst	Uitgeverij Kok 90-435-0556-0
Pedagogische adviezen voor speciale kinderen	Trix van Lieshout	Bon Stafleu Van Loghum 90-313-3727-7
ADHD Niet alleen maar druk gedragsproblemen	Herman van Tinteren	Tirion 90-4390-062-1
	S.J. Redemeijer	Uitgeverij Sassenhein 90-70582-716
Sociaal-emotionele problematiek in opvoeding en onderwijs	S.J. Redemeijer	Uitgeverij Sassenhein 90-70582-21-X
Tussen leren en socialiseren	Trees Pels	Van Gorcum 90-232-3785-4
Bewust omgaan met kinderen	Dr. Thomas Gordon	Tirion 90-5121-092-2
Luisteren naar kinderen	Dr. Thomas Gordon	Tirion 90-5121-082-5
Opvoeden tot zelfdiscipline	Dr. Thomas Gordon	Tirion 90-5121-301-8
Succesvol in teambuilding	Graham Willcocks & Steve Morris	Deltas 90-243-7111-2
Lichaamstaal Praktijkboek voor de leraar	Victor van Geel	Intro 90-5574-119-1
Handboek Groepsdynamica	Jan Remmerswaal	H. Nelissen 90-244-1339-7

Het psychologisch contract in organisaties	Peter Makin & Cary Cooper & Charles Cox	Academic Service 90-5261-206-4
Sociale denkpatronen	Lucas Derks	Servire 90-215-3743-5
NLP in Nederland	Jaap Hollander & Lucas Derks & Anneke Meijer	Servire 90-6325-349-4
Essenties van NLP	Jaap Hollander & Lucas Derks	Servire 90-215-9821 3
NLSPel	Henriëtte Mol	Telefoon: 040-2544005
Inzicht in beter communiceren	Henk Hoenderdos	90-74533-06-X
Toepassing van veranderingstechnieken	Henk Hoenderdos	90-74533-05-1
Conflicthantering & onderhandelen	E.J. Ritsema van Eck & P.Huguenin	Bohn Stafleu van Loghum 90-313-1369-6
Onderhandelen	W.F.G. Mastenbroek	Het Spectrum / Marka 90-274-2937-5
Moeilijke gesprekken	Douglas Stone & Bruce Patton & Sheila Heen	Het Spectrum 90-274-6518-5
Geweld op school	J.D. van der Ploeg & T.Mooy (red)	Lemniscaat 90-5637-133-9
Waar halen ze het lef vandaan Omggaan met agressief gedrag	Klaas Groot	Schouten en Nelissen 90-5871-192-7
Geweldloze communicatie	Marshall B. Rosenberg	Lemniscaat 90-5637-121-5
Emotioneel vaardig worden	Claude Steiner & Paul Perry	De arbeiderspers 90-295-3730-2
Sociale vaardigheidstrainingen voor kinderen.	Redactie: Annematt Colott& Tineke Snaterse & Ellen Mackaay - Cramer	
Cursusmateriaal v/d opleiding tot NLP-therapeut / coach	Verschillende auteurs	BGL-opleidingen en SON-opleidingen
Cursusmateriaal v/d opleiding hypnotherapie/psychotherapie	Verschillende auteurs	BGL-opleidingen
Cursusmateriaal v/d opleiding internationaal gecertificeerd communicatietrainer	Verschillende auteurs	SON-opleidingen
Handboek Mediation	Verschillende auteurs	www.handboek-mediation.nl 90-5409-365-X
NMI Syllabus Basiskennis Mediator	Prof. Mr. A.F.M. Brenninkmeijer	Nederlands Mediation Instituut
Opleiding tot Mediator	Verschillende auteurs	BGL-opleidingen Hoofddorp
Mediation in praktijk	Hugo Prein	Boom Amsterdam 90-8506-019-2
Help conflicten	Friedrich Glas	Vrij Geestesleven 90 6038 461 X

12.2. met dank aan.....

- mevr. Linda de Bruin – Roelfszema (leerkracht)
- mevr. Marcelle Vroege (leerkracht)
- mevr. Miarca de Ruiten – Smit (leerkracht)
- mevr. Tiny Zevering (leerkracht / directeur)

Geachte ouder(s) / verzorgers,

Zoals u de afgelopen periode wel ervaren zult hebben, is de sfeer in de groep van uw kind op dit moment niet optimaal. Ons team vindt een goed pedagogisch klimaat belangrijk. Gelukkig staan we hierin niet alleen en weten dat ook vele ouders dit zeer belangrijk vinden. Om bij de groep een wijgevoel te laten ontstaan zijn een aantal maatregelen noodzakelijk. Enerzijds glasheldere afspraken om groepsafbrekend gedrag (zoals elkaar kleineren) te doen stoppen, anderzijds om groepsopbouwend te belonen. Wat we willen bereiken, is dat ieder kind weer met plezier naar school gaat.

Om het bovenstaande te bereiken hebben we de hulp van **elke** ouder nodig!!!!!!
We nodigen u dan ook **zeer dringend** uit om te komen op de ouderavond van [datum en tijd invullen] op locatie:.....

We vinden het heel belangrijk dat alle ouders er zijn, zeker één ouder per kind.

Voor deze avond is de agenda als volgt:

1. opening door (nog in te vullen door school)
2. benoemen huidige situatie door de groepsleerkracht(en)
3. presenteren plan van aanpak door groepsleerkracht(en) en directeur
4. pauze
5. gelegenheid tot het stellen van verduidelijkingsvragen
6. vraagstelling of u als ouders / verzorgers akkoord gaat met het pakket van maatregelen
7. afspreken wat ouders thuis bij het ontbijt vertellen en de leerkracht ‘s ochtends in de klas.
8. afspreken evaluatie-avond
9. afsluiting van het officiële gedeelte van de bijeenkomst
10. gelegenheid om onder het genot van een hapje en een drankje na te praten

We zien uit naar uw komst!!!!

Het team.

Invulstrookje graag terug voor [invullen dag / datum]

0..De ouder(s) / verzorger(s) van [naam kind] komt / komen met 0 / 1 / 2 * personen naar de ouderavond over *het verbeteren van de sfeer in de groep*.

* = doorhalen wat **niet** van toepassing is.

Handtekening ouder:

Mijn naam is:

dag:	Vandaag ga ik de sfeer in de groep verbeteren door:	Hier leg ik uit hoe ik dat ga doen.	Wat is gelukt? Wat ga ik de volgende schooldag anders doen?
dag:	Vandaag ga ik de sfeer in de groep verbeteren door:	Hier leg ik uit hoe ik dat ga doen:	Wat is gelukt? Wat ga ik morgen of maandag anders doen?
dag:	Vandaag ga ik de sfeer in de groep verbeteren door:	Hier leg ik uit hoe ik dat ga doen:	Wat is gelukt? Wat ga ik morgen of maandag anders doen?

Certificaat

van de opleiding tot

sfeerverbeteraar

Groepslid

Van (schoolstempel)

heeft bewezen de sfeer in de groep te kunnen verbeteren.

Dit certificaat is behaald op:

Handtekening(en) & namen groepsleerkracht(en):

Handtekening & naam directeur:

Handtekening & naam sfeerverbeteraar:



14.0. Posicomreaders & (spoedeisende) activiteiten

- **readers**

- “Van pesten naar een wijgevoel”
- “Van een moeilijke groep naar een prettige groep”
- “Prettig(er) affectief & effectief (ortho)communiceren”

- **ouderavonden**

- ouderavond over pesten en groepsprocessen
- ouderavond over gedrag & prettig communiceren met je kind

- **teamworkshop op locatie**

- *geheel op maat* n.a.v. uw wensen m.b.t. orthocommunicatie in de school en in de groepen
- vanaf augustus 2007 een workshop over methodes sociaal-emotionele ontwikkeling

- **spoedadvies en groepsbegeleiding.**

- advies m.b.t. moeilijke groepen bij **spoedsituaties**. Posicom houdt een dag in de week vrij voor spoedsituaties
- mediation bij pesten en ruzies in de groep
- **groepsbegeleiding met garantie!**
- start anti-pestproject

- **schoolbegeleiding bij communicatieproblemen**

Posicom kan u begeleiden bij communicatieproblemen tussen leraren, tussen leerlingen, tussen leraren en leerlingen, tussen ouders en leraren en tussen schoolgeledingen en team.

Medewerking gevraagd voor..... & Tips

- Betreft: methodes en trainingen voor sociaal-emotionele ontwikkeling

Verzoek: leerkrachten / docenten, die ervaring hebben met methodes voor sociaal-emotionele ontwikkeling of trainingen kunnen deze doorspelen via het responseformulier van www.posicom.nl. Ook graag van de methodes en trainingen die zijn genoemd in hoofdstuk 9.

Uitgevers en trainers kunnen hun methode gratis laten opnemen in deze reader.

- Betreft: uw tip / opmerking / verbetering....

Uw commentaar en tips m.b.t. deze reader zijn natuurlijk van harte welkom via het **responseformulier** van www.posicom.nl

Zie voor informatie over deze readers en of activiteiten: www.posicom.nl