



Voor de Goede Orde

Kort en Krachtig

**Vijf jaar nieuwsbrieven van
Scholare**

Scholare 2000-2010

Coaching, counseling, training, intervisie en SVIB in het voortgezet onderwijs

Nieuwsbrieven 2006-2010

Met deze nieuwsbrief bieden we u al 5 jaar korte artikeltjes m.b.t. onderwijs, begeleiding van docenten en begeleiding van docentbegeleiders.

Wellicht bent u één van de 500 abonnees van onze maandelijkse nieuwsbrief.

Wij, Nettie en Alfred, hebben hierin steeds geprobeerd kort, krachtig en actueel te zijn, vooral aansluitend bij de tijd van het schooljaar.

Elke maand in het onderwijs kent immers zo zijn eigenaardigheden.

Voor wie hebben wij onze stukjes geschreven?

Bij het schrijven richten we ons op teamleiders, docentbegeleiders en docenten.

We krijgen veel positieve reacties over de inhoud.

Dat bracht ons op het idee om een jubileumuitgave te maken van onze 85 inspiraties.

We hebben ze gebundeld, hier en daar samengevoegd, soms herschreven. Zie hier het resultaat.

We hopen dan ook oprecht dat u de komende tijd veel plezier beleeft aan het lezen hiervan.

Hopelijk vindt u hierin motivatie en inspiratie om uw lessen krachtiger in te vullen, uw docenten zinvol te begeleiden en wellicht uw team hierin aan te sturen.

Alfred van der Burgh

Nettie Kramer

www.scholare.nl

Inhoud:

<i>1. De opbouw van de les, vijf stappen</i>	<i>2</i>
<i>2. Start van het schooljaar</i>	<i>5</i>
<i>3. Fasen in de loopbaan van een docent</i>	<i>6</i>
<i>4. Handvatten voor de begeleiding van docenten</i>	<i>9</i>
<i>5. School Video Interactie Begeleiding</i>	<i>16</i>
<i>6. Oplossingsgericht begeleiden</i>	<i>18</i>
<i>7. Gestalt</i>	<i>20</i>
<i>8. Docent + Klas = Systeem</i>	<i>21</i>
<i>9. Tips voor effectief communiceren</i>	<i>23</i>
<i>10. Feedback</i>	<i>26</i>
<i>11. Pubers</i>	<i>30</i>
<i>12. Motivatie en leren</i>	<i>32</i>
<i>13. Sociale Vaardigheden</i>	<i>35</i>
<i>14. Vakantiereflectie</i>	<i>36</i>

Literatuurlijst:

Martie Slooter	Coachen op Contact
J.H.C. Vonk	Begeleiding van beginnende docenten (VU-uitgeverij)
Eveline Crone	Het Puberende brein
Frederike Bannink	Oplossingsgerichte Vragen, Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering
Gerjanne Dirksen	Help ik word slim (zie ook www.bclinstituut.nl). Het brein achter leren
Vansteenwegen	Helpen bij partnerrelatieproblemen
Rene Kneyber	Orde houden in het VMBO

1-De opbouw van de les, vijf stappen

Een goed begin...

De les begint bij de deur. Daar vindt je eerste contact plaats. Ontvangst door een enthousiast gastheer doet iedereen goed, ook uw leerlingen. Kleine bliken van aandacht:

“Nieuwe schoenen?”

“Het was weer niets met Ajax gisteravond”

“Wat zit je haar leuk”

Een klein beetje toneelspelen mag best, het is namelijk erg belangrijk voor leerlingen om gezien te worden.

Een open deur? Tja

Toch hebben docenten met ordeproblemen de neiging om juist in die eerste minuten van de les, bij het binnenkomen van hun leerlingen, weg te duiken. Ze zien op tegen deze les, tegen deze klas en stellen het moment van het eerste contact, het ‘echte begin’ van de les uit. Jammer, een gemiste kans om je rol als gastheer uit te buiten, leerlingen te sturen, duidelijk te maken wie de regie heeft en hopelijk ook voor jezelf een positief begin van je les te creëren.

Het is weer gelukt, je leerlingen zijn binnen

Spullen voor zich Veel aandacht voor elkaar. Voor de groep en voor de leerlingen is dit een belangrijk sociaal gebeuren!

Toch gaat er nu een les beginnen en dat geef jij als docent aan, niet te vroeg en niet te laat. Wel duidelijk en zelfverzekerd, vanuit een centrale plaats in het lokaal, een energievretend moment voor jou als docent. Met stevige stem en houding, verbaal en non-verbaal laat je geen twijfel: “Ik neem de leiding, ik bepaal wat er het komende uur gaat gebeuren.”

Hier enkele tips voor een stevige start:

1. Zorg voor een *centrale positie* in de klas
2. Maak jezelf *groot* (ga staan)
3. Wacht niet af, straal uit dat het gaat lukken, jij bepaalt!
4. Gebruik *grote gebaren*, verhef eventueel je stem
5. Geef een *duidelijk startsignaal* (bv. deur dichtdoen, “OK, we gaan beginnen!”), in je handen klappen, op het bord tikken). Kies wat bij jou past.
6. Herhaal jezelf hooguit één keer, niet meer. Als je boodschap duidelijk is, is hij duidelijk!
7. Straal *enthousiasme* uit m.b.v. activerende gebaren (mouwen opstropen, in je handen wrijven), vriendelijk kijken.
8. Praat niet door leerlingen heen, wacht tot je helemaal het woord hebt.
9. Daarna kom je met *relevante informatie* (wat gaan we doen deze les...., hoe gaan we dat doen?) Kijk ondertussen goed rond.
10. *Maak oogcontact* en blijf doorpraten *op groepsniveau*. Laat je niet afleiden.

11. Eventuele vragen *verbreden* (d.w.z. de hele klas erbij betrekken door bijv. te zeggen: "Deze opmerking is voor iedereen interessant" of "Dit is een interessante vraag en daar geef ik straks antwoord op").
12. Noteer de volgorde van je lesonderdelen kort op de zijkant van het bord of schrijf het al pratende op. Het middenstuk van het bord kun je dan gebruiken voor herhalen van de vorige les of voor kernbegrippen die deze les aan de orde komen.

Wat verwacht je van je leerlingen aan zichtbaar gedrag? Benoem daarbij met name het gewenste gedrag en ga uit van positieve verwachtingen.

Bedenk ook alvast op welke manier je de eerste overtreder van jouw regels gaat corrigeren.

Als coach is het zinvol om aandacht te besteden aan deze punten tijdens de nabespreking van de les. Er is namelijk geen toverregel voor, geen vergulde wonderpil, was het maar waar, wel een paar aanwijzingen zoals hierboven beschreven.

De les kan beginnen...

Je leerlingen zijn binnen (*gastheer*), jij hebt de aandacht (*presentator*) en dan?

Nu pak je de volgende rol, die van *didacticus*.

Hebben ze het opgegeven huiswerk gemaakt? Ga je dat controleren? Wat gebeurt er als je dat niet doet?

Je kunt de vorige les samenvatten, nieuwe stof uitleggen, de studieplanner doornemen, kortom: jij aan het woord of leerlingen aan het werk?

Hoe gaat de komende les er uit zien? Zet een globaal spoorboekje op het bord.

Vertel je leerlingen niet alleen wat ze gaan doen, maar ook hoe. Benoem het gewenste gedrag.

"Ik ga nu even iets vertellen over ..., iedereen let daarbij op, neem de voorbeelden over. Er wordt nu niet gepraat."

Of: "Jullie kunnen nu aan de slag met bladzijde 37 en 38, lees eerst het stukje boven aan de bladzijde, gebruik eventueel ... als hulpmiddel als je er zelf niet uitkomt. Wanneer je hiermee klaar bent, kun je alvast ... Je mag overleggen met degene die naast je zit. Ik wil niet dat je je daarbij omdraait of door de klas roept. Als je er helemaal niet uitkomt, kun je hier naar toe komen. Is er iets niet duidelijk?"

Daarmee controleer je of iedereen je boodschap heeft begrepen en doet wat jij hebt gezegd. Zo niet dan kun je onmiddellijk reageren, helpend of corrigerend.

Juist docenten die moeite hebben met orde en rust in de klas vergeten om *pro-actief* te zijn, vooraf nadenken over hoe je het hebben wilt en je positieve verwachtingen uitspreken.

Je voorkomt hiermee dat je alleen *re-actief* op ongewenst gedrag.

Je les loopt...

De leerlingen zijn binnen (gastheer), je hebt hun aandacht (presentator), je bent bezig met lesgeven (didacticus). Wanneer je deze fasen hebt doorlopen, de rollen op een goede manier hebt ingevuld, komt de volgende vraag: hoe ga ik met mijn leerlingen om? (pedagoog)

Is er contact? Wederzijdse aandacht? Duidelijkheid? Veiligheid? Voorspelbaarheid? Duidelijkheid over het verloop van je les, maar ook duidelijkheid over de regels? Positief geformuleerde verwachtingen nodigen leerlingen minder uit tot uitdagen dan het benoemen van ongewenst gedrag.

“Ik verwacht dat je naar mijn verhaal luistert en stil bent” klinkt anders dan: “Je mag niet door mij heen praten tijdens mijn uitleg.”

Leerlingen willen volwassen, positief en serieus benaderd worden. Ze hebben behoefte aan waardering en respect. Met deze ingrediënten behoud en versterk je de relatie met je leerlingen, een voorwaarde voor plezier in werken en leren.

Als docent heb je

1- je eigen grenzen bepaald, wat is voor mij wel/niet acceptabel?

2- deze grenzen (regels) benoemd in de klas

3- een scala aan reacties op grensovertredingen (negeren, non-verbaal, verbaal, fors verbaal)

Op kleine overtredingen reageer je met een kleine correctie, op een forse overtreding reageer je fors, je doet dit bewust en effectief.

De afsluiter

Straks gaat de bel, het is dus tijd om af te ronden.

Als didacticus heb je de werkvorm inhoudelijk en procesmatig al afgesloten.

Nu nog een terugblik op de afgelopen les en afscheid nemen.

Wanneer je hier met je klas een herkenbaar ritueel van maakt, zal dat minder spanning geven.

Je evalueert je les: Wat hebben we gedaan, geleerd, ontdekt? Was het een lastig onderwerp? Ging dat je goed af, of niet? Waardoor kwam dat? Hoe ga je het de volgende keer aanpakken? Ook hierin kun je weer switchen tussen een klassikale en individuele benadering.

Voor de relatie met je klas is dit een belangrijk moment. Probeer tevredenheid uit te stralen, een compliment te geven waar mogelijk. Zorg dat de afspraken voor de volgende les, waaronder huiswerk, voor de leerlingen duidelijk zijn.

Maak daarnaast ook duidelijk wat je verwacht: “Je mag nu rustig gaan opruimen, blijf nog wel even zitten tot dat de bel gaat en ik wil graag dat je je stoel aanschuift als je vertrekt.”

In deze laatste minuten komen de 4 eerder besproken rollen bij elkaar: gastheer, pedagoog, didacticus en presentator.

Timing bij het afsluiten is belangrijk: laat je niet overvallen door de bel, maar leerlingen die minutenlang met hun hand op de deurklink staan te wachten, kan ook een onrustig einde van de les geven.

2-Start van het schooljaar

Een sterk begin

Tijdens je eerste lessen van het schooljaar krijg je de orde cadeau.

Zeker klassen of leerlingen die jou niet kennen, willen graag even aftasten wie je bent en wat ze van je kunnen verwachten. Ze houden zich gedeisd (de meesten). “Ze eten uit mijn hand, wat een makkelijke klassen, dat loopt prima” hoor ik minder ervaren docenten dan wel zeggen.

Toch zijn juist dít de lessen waarin je goed duidelijk kunt maken hoe jij het wilt hebben dit komende jaar. Ervaren leraren weten dat. Investeren in zowel een goede relatie met je nieuwe klassen als in de orde is juist nu belangrijk, je plukt er het hele jaar de vruchten van.

Terugdraaien is een zware klus. Vooral wanneer de vervelende gewoontes gevormd zijn, zoals steeds maar de regels herhalen.

Schroom dus niet om de kleine overtredingen serieus te nemen en daarin op een vriendelijke toon flink duidelijk te zijn. Dan weten ze wat ze aan je hebben. Ook dat is investeren in een goede relatie met je klas.

Regels

Eén van de eerste dingen die me opvallen bij docenten die moeite hebben met klassenmanagement is het communiceren over regels.

“Dat weten ze best wel.”

“Dat heb ik ze al zo vaak gezegd.”

“Zij begrijpen toch ook wel dat ik dat niet wil?”

Vergeet niet dat wij als volwassenen al een heel eigen systeem hebben ontwikkeld van wat wel en niet kan. Pubers, jongeren in ontwikkeling, zijn daar nou juist mee bezig, krijgen daarin van alle kanten verschillende regels over, bij elke les weer een beetje anders, thuis en op het sportveld ...

Wees helder in wat je van je leerlingen wel en niet verwacht.

Niets mis mee dus om daar (overdreven) expliciet in te zijn.

Elk jaar weer: een nieuwe ronde, nieuwe kansen!

Als je de ervaring hebt dat de eerste maanden van het nieuwe schooljaar jou goed en vrijwel vanzelfsprekend afgaan is dit stukje op jou niet van toepassing.

Heb je de ervaring van de afgelopen jaren dat je eerste 2 lesweken als vanzelf gingen, gezellig, hoopvol en met veel positief contact met je leerlingen, maar dat de sfeer in de weken daarna steeds stroever werd? Dan heb ik een paar tips voor je:

1-Bedenk welke regels jij belangrijk vindt: welk gedrag vind je (on)toelaatbaar? Wat accepteert je wél, wat niet! Neem daar de tijd voor.

2-Hoe ga jij die regels communiceren met je klas/leerlingen?

3-Bedenk goed waar jouw grenzen liggen: wanneer ga je ingrijpen?

4-Bedenk consequenties voor overtredingen, maar dreig hier niet mee. Dat schaadt de relatie onnodig en geeft de indruk dat je overtredingen verwacht.

5-Gebruik juist de eerste 2 weken, waarin de orde nog vanzelfsprekend is, om je regels duidelijk te maken vanaf de eerste minuut. Nu kan het nog zónder strijd.

Dat het bouwen aan een relatie met je klas en met je leerlingen voor het komende

jaar, en wellicht meerdere jaren, van het grootste belang is behoeft m.i. geen betoog.

Maar misschien wél dat deze relatie 2 onmisbare componenten bevat: vriendelijkheid & duidelijkheid!

3-Fasen in de loopbaan van een docent

Een kwart van de nieuwelingen in het onderwijs haakt binnen 5 jaar af

(bron: Spits, 11 juni 2009)

Jammer is dat! Voor een aantal misschien een opluchting; zij hebben ontdekt dat het onderwijs niet bij hen past en zij niet bij het onderwijs.

Het kan echter ook zo zijn dat een hele goede docent verloren gaat voor de leerlingen en voor de school.

Vorige week zaterdag stond er een prachtige column van Hans Dorrestijn in Trouw. Hans was 7 jaar docent Nederlands, een kort citaat hieruit:

"Het was een ramp, ik kon geen orde houden, als ik les gaf moesten de nabij liggende lokalen worden ontruimd, omdat de leerlingen hun docent niet konden verstaan." Hij vertelt op hilarische wijze hoeveel moeite hij de eerste 2 jaar had met het lesgeven. Zijn rector bleef echter in hem geloven en zei iedere keer: "Nee, let maar op, deze man gaat heel goed lesgeven."

Ook dankzij zijn aardige collega's bleef hij het proberen. "Ik dacht dat het hoorde bij de ellende die het bestaan is."

Tot hij na een zomervakantie van veel reizen het roer omgooit. "Ik wilde gaan doen wat ik goed kan." Hij begint zijn eerste les met een gedicht op het bord. "En het was stil...Ik kon het opeens, ik had door hoe het werkte. Ik behandelde liedjes van cabaretiers en veel literatuur". Oftewel: hij deelde zijn passie met zijn leerlingen. Hij was echt en dat komt over!

Fasen in de professionele ontwikkeling van docenten

Als docentencoach is het belangrijk om rekening te houden met de professionele ontwikkelingsfase van de docent; waar is jouw docent op dit moment en wat heeft hij of zij nodig?

Dhr. J.C. Vonk onderscheidt in zijn boek 'Begeleiding van beginnende docenten eerst 3 niveaus waarop de begeleiding moet zijn gericht:

Organisatorisch – Als nieuwe docent moet je te weten komen hoe een organisatie reilt en zeilt. Vaak zijn de ongeschreven regels het lastigst om te weten te komen en

kost dit veel tijd en energie. Het is fijn als iemand binnen de school, tijd neemt om een nieuwe docent goed wegwijs te maken. Ook kan een boekje helpen waarin deze zaken helder worden uitgelegd.

Vakdidactisch – Als beginnend docent moet je ingroeien in de vakdidactiek. Dit is het terrein van de vaksectie en die moet de nieuwe collega dan ook zo goed mogelijk daarover informeren en hierin begeleiden. Als bovenstaande 2 punten goed lopen dan krijgt men meer oog voor het volgende punt.

Pedagogisch-didactisch – Leren omgaan met algemeen pedagogische en didactische vaardigheden oftewel: de grillige en wisselende leerlingen en klassen.

Dit is meer het terrein van de docentencoach.

Vonk noemt 4 fases in de professionele ontwikkeling van docenten:

1. De drempelperiode

2. De ingroeiperiode

3. De professionele periode

4. De periode van heroriëntatie

De drempelperiode

Het eerste dienstjaar. Het handelen is voornamelijk gericht op overleven en het inwerken in de diverse aspecten van het beroep.

Ook ben je in deze fase erg gericht op erkenning van je rol van onderwijsgevende door leerlingen, collega's en directie.

Problemen die kunnen voorkomen tijdens deze periode:

-orde,

-organisatie van onderwijs- en leeractiviteiten,

-leerstof en leermaterialen,

-motivatie van leerlingen, omgaan met verschillen tussen leerlingen, toetsing,

-relatie met ouders,

-omgaan met leerlingen die probleemgedrag vertonen.

Ervaren docenten die in een nieuwe werkomgeving terecht komen ondervinden soortgelijke problemen, maar zijn door hun ervaring meestal in staat deze snel en adequaat op te lossen.

Begeleiding

De begeleiding die je in deze fase als docent nodig hebt is een persoonlijke mentor die je wegwijs maakt in de school, inwijdt in de schoolregels (geschreven en ongeschreven). Dit kan iemand zijn binnen je sectie. Daarnaast is regelmatig bezoek van een docentencoach die je pedagogisch-didactisch ondersteunt van belang. Ook video-opnames kunnen goed helpen om je als docent zicht te laten krijgen op je eigen handelen. Intervisie en supervisie worden als steunend ervaren en erg gewaardeerd.

De ingroeiperiode

Het inwerken is achter de rug. Je hebt een heel jaar lesgegeven met een bepaalde methode en je hebt al een zekere naam en faam opgebouwd.

Die faam kan negatief zijn als er veel ordeproblemen waren.

Ze zeggen dan wel eens dat je pas na drie of vier jaar (als er weer een nieuwe lichterling leerling is) echt opnieuw kunt beginnen.

Na het eerste jaar is er de ruimte om je te richten op verbetering en/of de uitbreiding van het handelingsrepertoire. Veel docenten staan juist in deze periode van hun beroepsloopbaan open voor *nascholingsactiviteiten*. Ze weten vaak goed wat ze willen leren en willen ook graag leren!

Daarnaast zie je dat een aantal docenten angstvallig vasthoudt aan eenmaal verworven inzichten en vaardigheden. Zij staan niet of nauwelijks open voor veranderingen omdat zij de gevoelens van onzekerheid als gevolg van het mogelijkere wijs ontstaan van ordeproblemen vrezen die in de nieuwe situatie kunnen optreden.

Deze groep docenten vraagt in het kader van de begeleiding bijzondere aandacht. Vooral als er in het eerste jaar veel problemen zijn geweest. Juist dan is het belangrijk om in het tweede jaar de goede toon te zetten door meteen vanaf het begin coaching of video-training in te zetten. Ook intervisie of supervisie kan een goed middel zijn voor deze groep.

De tweede professionele periode en de periode van afbouw

'Kostbaar is de wijsheid die door ervaring wordt verkregen.' R. Ascham

Na de eerste 10 jaar in het onderwijs kun je spreken van een tweede professionele periode: In de voorgaande periode van heroriëntatie hebben de meeste leraren zich erbij neergelegd dat er geen beroepsalternatief is.

Er zijn in principe twee manieren van reageren mogelijk: bitter, cynisch, pessimistisch en teleurgesteld (vastgeroest) of actief zoeken naar mogelijke nieuwe perspectieven en of uitdagingen binnen of buiten het beroep.

Het ontbreken van een beroepsalternatief wordt vaak als negatief gezien in het onderwijs. Word je leraar dan ben je dat voor de rest van de je beroepsleven.

Als je hart ligt bij het vak waarin je lesgeeft en je geniet van het lesgeven dan is het jammer als deze professionals verloren gaan voor het onderwijs.

Daarom is het van belang dat ze voor de school behouden blijven! Door goede functioneringsgesprekken en coaching kan samen gezocht worden naar een blijvende voortzetting van de loopbaan in het onderwijs.

Vooraf deze ervaren professionals kunnen goed ingezet worden bij de begeleiding van beginnende docenten. Van hen kan wijsheid, rust en ervaring uitgaan die juist starters zo nodig hebben.

Periode van afbouw van de loopbaan

In deze periode bereiden docenten zich erop voor dat zij met de VUT of met pensioen gaan. Voor sommigen is dat een plezierig vooruitzicht, terwijl anderen zich aan de kant geschoven voelen door de verplichte (vervroegde) uittreding.

Dit laatste kan dan bitter stemmen. Vervroegd uittreden zal waarschijnlijk straks tot het verleden behoren. Daardoor is juist goed om deze categorie goed te begeleiden; hoe voorkom je als leidinggevende dat deze docenten uitgeblust of vastgeroest de laatste jaren 'uitzit'? Gelukkig heb ik ook collega's meegemaakt die moeite hadden met stoppen, genoten van het contact met pubers en collega's en benieuwd bleven naar nieuwe denkbeelden.

Daarnaast is het ook heerlijk dat je kunt toelevan naar een nieuwe fase. Het onderwijs brengt ook veel werkdruk met zich mee en dat kan een last worden naarmate je ouder wordt

4-Handvatten voor de begeleiding van docenten

De Roos van Leary

Een bekende uitspraak luidt: "Er is niets zo praktisch als een goeie theorie."

Een goede theorie verschaft je inzicht en biedt je een handvat waardoor je op een andere manier naar je eigen situatie kunt kijken.

Een mooi voorbeeld hiervan is de Roos van Leary, een oude bekende, één van de vele modellen voor de interactie (de relatiewens) tussen mensen en erg toepasbaar in het onderwijs. Een belangrijk psychologisch basisprincipe hierbij is: gedrag lokt gedrag uit.

De 'Roos' wordt verdeeld in Boven en Ondergedrag (verticaal) en Tegen en Samengedrag (horizontaal). Oftewel: leiden zal volgen uitlokken, aanvallen lokt verdedigen uit en omgekeerd. Samengedrag zal samengedrag uitlokken.

Als docent ben je vaak gewend om op een bepaalde manier te reageren op gedrag in de klas. Je eigen natuurlijke of aangeleerde manier. Het kan zijn dat dit gedrag niet het gewenste effect oplevert. Dan is het goed om met dit model aan de slag te gaan.

De kunst is om het initiatief om te draaien; jij kiest je eigen gedrag en de lastige persoon of groep zal volgen (volgens de theorie van Leary).

Kwaliteit, valkuil en uitdaging

Verbazend hoe eenvoudig het soms is om met behulp van de Kernkwadranten van Daniel Ofman op een andere manier naar jezelf of naar een ander te kijken.

Een Kernkwadrant bestaat uit *Kwaliteit*, *Valkuil*, *Uitdaging* en *Allergie*, maar vaak is het al voldoende om te kijken naar een *kwaliteit* met als 'te veel van het goede': een *valkuil* en de *uitdaging* als een beheersing daarvan.

Geduld bijvoorbeeld, op zich een goede en prettige eigenschap van een docent, kan zomaar doorschieten in te laat optreden wanneer grenzen worden overschreden

(*valkuil*). De *uitdaging* zou dan kunnen zijn om het geduld vast te houden en daarnaast alert te blijven op de eigen grenzen en deze te bewaken.

Zo kan duidelijkheid (*kwaliteit*) voor de klas 'ontaarden' in een vijandige houding tegenover leerlingen. De *uitdaging* zou hier kunnen zijn om op een vriendelijke manier duidelijk te zijn.

Ook in een relatie met een leerling of een collega kan het zinvol zijn om te onderzoeken welke kwaliteit er wellicht achter dat gedrag schuilgaat waar je je zo aan ergert. Wanneer je bemoeizucht (*allergie, valkuil*) kunt zien als doorgeschoten betrokkenheid (*kwaliteit*) ziet de relatie er vaak al heel anders uit. Zeker wanneer je de ander op een constructieve manier terug kunt geven dat je last hebt van dit gedrag. In coaching een bruikbare techniek om door een andere bril op en positievere manier naar hetzelfde gedrag te kijken.

Op de Wip-Wap

Docent: "Wat vind je, moet ik die leerling nu wél of niet laten terugkomen? Ik begrijp natuurlijk ook wel dat hij al heel wat over zich heen heeft gekregen aan pesterijtjes, geen wonder dat hij er een keer op los slaat!"

Coach: "Ja, inderdaad, hij heeft zich al zo vaak ingehouden, begrijpelijk, dit moest een keer gebeuren . . ."

D: Maar ik kan het toch niet accepteren dat een leerling iemand anders slaat?

C: Nee, eigenlijk zou je zo iemand niet hard genoeg aan kunnen pakken.

D: Maar een middag terugkomen vind ik dan wel erg zwaar, én sneu!

Dit heet dilemma-coaching. Iemand komt bij je met een kwestie waar hij niet goed raad mee weet, een dilemma.

Dat betekent dat er veel is te zeggen voor die éne kant van de zaak, maar bijna nét zo veel voor de keerzijde.

Hoe help je nu iemand om een juiste keuze te maken? De techniek wordt ook wel judoën genoemd, maar zelf vind ik Wip-Wappen meer op zijn plaats.

Ga je op de ene kant van de wip zitten, veel begrip tonen, dan zal de ander al gauw aan de andere kant gaan zitten: ik kán dit toch niet toestaan?!

Wanneer je juist aan de strenge kant gaat zitten: "flink aanpakken zo'n agressieveling!", zal de ander vooral zijn begrip voor de pesterijen in de afgelopen weken laten meespelen.

Je kunt dit toepassen tot iemand zélf die keuze heeft kunnen maken die het beste bij hem en de situatie past.

Maar wees niet verbaasd als je tijdens het gesprek een paar dagen later merkt dat het tóch weer de andere kant is geworden van het dilemma.

Dat hoort bij dilemma-coaching. Als het voor de ander maar voelt als de meest juiste keuze!

Let maar eens op hoe vaak dit gebeurt tijdens een 'gewoon' conflict in een willekeurige relatie.

Thuis, in de klas, met collega's . . .

Interactie!

Voor het overdragen van informatie is de monoloog nog altijd een zeer geschikte werkvorm. Je hebt als docent volledig de controle over inhoud en tijdsduur, grote voordelen.

Maar komt je informatie ook over bij je toehoorders? Hoe kun je daar meer greep op krijgen?

Door gericht vragen te stellen.

Tijdens lesbezoeken zie ik docenten daar soepel mee spelen: interactie, betrokkenheid, geintje, leerlingen met mooie persoonlijke antwoorden op het puntje van hun stoel. Kortom: in een prettige sfeer zie ik de lesstof als het ware landen in de hoofden van leerlingen.

Andere docenten zie ik er mee worstelen. Ze stellen wel een vraag, maar als er iets geroepen wordt, zijn ze al snel blij en gaan vervolgens over tot de zo vertrouwde monoloog, en de bedoeling was toch echt anders.

Als ik in de nabespreking dan nog eens de voordelen van interactief lesgeven op een rijtje zet (betrekken en activeren van je leerlingen, dwingen tot nadenken, controle of de stof wel is overgekomen, checken van hun denkniveau, leren formuleren en naar elkaar te luisteren, stimuleren, motiveren), is het antwoord vaak: “Maar ze doen gewoon niet mee.”

Tja, en dan krijgen we het over de invloed die jij als docent hebt op het gedrag van je leerlingen. In de psychologie heet dat ‘systeemdenken’: actor en reactor beïnvloeden elkaar wederzijds zodanig dat ze samen een hecht systeem vormen met vaste patronen die maar moeilijk te veranderen zijn.

Als docent kun je je leerlingen consumptief gedrag aanleren door na halve antwoorden weer te gaan monologen. Je kunt ze ook leren dat je niet verder gaat met je verhaal als zij zich niet willen inzetten om hun kennis en inzichten met elkaar te delen. Daar hoort natuurlijk wel een goede vraagstrategie bij: hoofdvragen, doorvragen, prikkelen, juiste stapgrootte.

Generaliseren

‘Wat een vervelende klas! Iedereen praat door elkaar heen. Niemand luistert.’

‘Wat een onrust. Ze zijn zo onverschillig. Zo brutaal!’ Of andere labels.

Hele begrijpelijke en bekende uitspraken van collega’s. Zelf had ik (AvdB) vaak dit soort beelden van klassen waaraan ik les gaf. Ik houd van experimenteren en heb dat dan ook vaak gedaan tijdens mijn lessen. Probeer het zelf ook eens:

Laat jezelf gaan in een vooroordeel over de klas die je straks hebt. Zet ze aan het werk en noteer voor elke leerling in hoeverre ze voldoen aan jouw beeld.

Mijn ervaring was vrijwel steeds verrassend: 10 – 30% pasten inderdaad in het beeld dat ik van de klas had. De rest hield zich gewoon aan mijn regels, luisterde naar mijn verhaal, maakte het huiswerk. Was vriendelijk en geïnteresseerd.

Een pijnlijk besef dat ik me zo vaak liet leiden door het gedrag van een stelletje

.....

Deze wetenschap gebruik ik nu regelmatig bij het coachen.
Ook video-opnamen laten vaak zien dat een groot aantal leerlingen in de klas zich 'normaal' gedraagt en zij kunnen de beeldvorming veranderen.

"Maar ik heb alles al geprobeerd!"

Een wanhopige uitspraak van een wanhopige docent. Als coach vraag je dan al gauw:

"Maar heb je het ook volgehouden?" Proberen is niet genoeg, volhouden is de kunst. Om effect te hebben van een nieuwe maatregel zul je het minstens 6 weken moeten volhouden. Pas dán kun je beoordelen of een nieuwe koers of maatregel werkt. En als je nog strenger wilt zijn: "Never smile before Christmas."

Intervisie

Wat is dat toch? En wat is het niet?

Dat bepaal je zelf als school, als intervisor en als intervisiegroep: Wat wil jij er mee winnen?

- Docenten bekend en vertrouwd maken met de schoolcultuur en –organisatie?
- Docenten laten leren van elkaar?
- Docenten ondersteunen bij het begin van hun carrière met allerlei vaardigheden?
- Verhogen van het reflectievermogen?
- Enz.....

Je kunt daarbij allerlei instrumenten inzetten zoals het kernkwadrant van Daniël Ofman (kwaliteit, valkuil en uitdaging) en de Roos van Leary (Boven ⇄ Onder en Tegen ⇄ Samen). Daarmee komt het aardig in de buurt van een training.

Je kunt ook als intervisor je deskundigheid inzetten en (uiteraard alleen gevraagde) adviezen geven. Dat neigt naar supervisie.

Allemaal niets mis mee!

Maar als ik thuis de evaluatieformulieren nog eens doorlees na een intervisiebijeenkomst, scoort één onderdeel toch steeds het hoogst: leren van elkaar! Wat is dat toch, dat we zo graag leren van elkaar?

Tijdens de bijeenkomsten ga ik er steeds weer van uit dat iedereen eigen kwaliteiten heeft en eigen wijsheid meebrengt.

Een veilige setting waarin iedere docent de ruimte krijgt om haar of zijn nek uit te steken, zich kwetsbaar op kan stellen, dingen vertelt die je niet zo snel over de koffietafel gooit.

In zo'n setting kun je deelnemers makkelijker uitnodigen om een casus in te brengen waarbij het even niet zo soepel liep.

Bij een groep beginnende docenten is dit gebruikelijk, elke school heeft wel iets georganiseerd op dat gebied.

Maar waarom gebeurt dat niet vaker? Groepen ervaren docenten, managers...

Wat is dat toch, dat die behoefte zo vaak wordt uitgesproken en waarom komt intervisie zo moeizaam van de grond?

Sluitpost van de docentenagenda . . .
En het eerste dat we schrappen.

Begeleiding van docenten, intern of extern?

Gelukkig hebben steeds meer scholen een doordachte begeleiding opgezet voor hun beginnende docenten en ook voor de meer ervaren leerkrachten.

Steeds vaker worden intern docenten getraind voor coach of SVIB'er.

De voordelen hiervan zijn niet moeilijk te bedenken:

-De school maakt goed gebruik van de kwaliteiten binnen de school; samen werken aan het vergroten van de professionaliteit is goed voor de school

-Collega's coachen elkaar, leren van elkaar (intervisie) en leren elkaar zo ook op een andere manier kennen.

-Wat kosten betreft kan het ook aantrekkelijk zijn.

Toch zijn er situaties te bedenken waarbij interne coaching of SVIB niet goed mogelijk is:

Bijvoorbeeld als de problematiek van een docent zodanig is dat hij of zij daarvoor geen collega kan of wil inschakelen. Het kan belemmerend werken als je gecoacht wordt door een collega.

Soms is ook meer deskundigheid geboden en meer tijd. En vooral dat laatste punt wordt wel eens onderschat, vooral als het over een video-traject gaat. Een gemiddeld traject van 3 opnames kost al gauw een investering van 10 uur (zonder rapportage).

Juist doordat je collega's bent kan het lastig zijn om je af te grenzen of om een andere pet op te zetten.

Belemmerende en bevorderende factoren bij de begeleiding van docenten

De afgelopen tijd ontving u een aantal artikeltjes over de fases in de begeleiding van docenten.

Scholare heeft regelmatig contact met verschillende scholen en gelukkig is op de meeste scholen de begeleiding van docenten goed geregeld.

Directies noemen als *belemmerende factoren* bij de begeleiding van docenten:

-Gebrek aan geld en tijd. Elke lesontheffing kost gemiddeld zo'n € 1400,= per jaar.

Het valt niet altijd mee om de mensen die zijn toevertrouwd aan jouw zorg die ook te bieden. Door de tijd die organisatorische zaken vragen is deze zorg niet altijd even optimaal.

-Verliezen we als school niet de goede docenten vóór de klas door juist deze docenten in te zetten als coach áchter in de klas?

-Ook concluderen directies dat er in de verschillende secties verschillend met het beleid inzake begeleiding wordt omgegaan. Dit wordt verklaard uit het feit dat bijv. neerlandici en historici te boek staan als individualistisch en wis-, natuur- en scheikundigen, goed kunnen organiseren.

-Wat echt belemmerend werkt is als sectorleiders of afdelingsdirecteuren belast zijn met zowel de begeleiding als de beoordeling. Dat kan niet.

Als bevorderende factoren worden aangegeven:

-Meer geld van rijkswege voor begeleiding.

-Voor wat betreft het beleid wordt het invoeren van de normbetrekking genoemd; iedereen moet een niet lesgebonden deel invullen. Daarin kan ook coaching of intervisie worden gegeven.

-Het plan om weer een urenregistratie te gaan invoeren zal zowel belemmerend als bevorderend kunnen werken.

-Wat begeleiding makkelijker zou maken op persoonlijk gebied is dat mensen inzien dat het nuttig is, dat ze er wat van kunnen leren wat dus ook inhoudt meer openheid over het eigen functioneren.

Coachen

'Als iemand bij de Babemba stam in Zuid Afrika, onverantwoordelijk of onrechtvaardig handelt, wordt hij alleen en ongeboeid in het midden van het dorp gezet. Iedereen stopt met werken en alle mannen, vrouwen en kinderen in het dorp komen samen in een grote kring rond degene die beschuldigd wordt. Dan spreekt, een voor een, iedereen van de stam, ongeacht zijn of haar leeftijd, hardop over alle goede dingen die diegene, in het midden van de kring, in zijn leven heeft gedaan. Iedere gebeurtenis, elke ervaring wordt met grote nauwkeurigheid, tot in detail verteld. Alle positieve hoedanigheden, goede daden, alle sterkten en al het vriendelijke gedrag worden zorgvuldig en uitgebreid opgenoemd. Niemand mag dingen verzinnen. overdrijven of de draak steken met wat de persoon bereikt heeft of met zijn persoonlijkheid. Vaak duurt deze stammen ceremonie meerdere dagen en wordt er niet gestopt voordat iedereen alles verteld heeft over de persoon in kwestie. Tenslotte, wordt de kring opgeheven en wordt er feest gevierd en wordt de persoon symbolisch en letterlijk weer welkom geheten in de stam. Het is zelden nodig om deze ceremonie uit te voeren. (Tijdschrift van hart tot hart: 2007)

Bijzonder aan het verhaal van de Babemba stam is, dat de beschuldigde niet bestraft wordt, maar zich door het benoemen van zijn kwaliteiten en goede daden weer meer gelukt kan voelen. De stam laat hem niet mislukken. Een aanpak die in zijn eenvoud een groot effect heeft op de beschuldigde maar, naar ik aanneem, ook op de dorpsbewoners. Het vraagt van de dorpsbewoners dat zij hun eventuele boosheid of weerstand opzij zetten om zich te richten op de kwaliteiten van de beschuldigde en niet op de problemen die zijn ontstaan.

Dit verhaal sluit aan bij de uitgangspunten van de positieve psychologie. Seligman schrijft in zijn boek: 'Gelukkig zijn kun je leren' dat de afgelopen 50 jaar de psychologie van de mens vooral gericht is geweest op wat er niet goed gaat. Vooral de problemen werden geanalyseerd. Gebleken is dat deze aanpak weinig heeft bijgedragen aan het geluksgevoel van mensen. Dit inzicht is belangrijk geweest voor de ontwikkeling van een nieuwe stroming in de psychologie. Volgens de psychologen Seligman (2002) en Csikszentmihalyi (1999) moet de psychologie meer uitgaan van de kracht van mensen. Dit gegeven is een belangrijke pijler bij het coachen van mensen'.

Training groepsdynamica voor leerkrachten

Op school heb je als leerkracht een formeel doel: leerlingen op een goede wijze kennis bijbrengen, het leerklimaat. Er is ook altijd een informeel doel; de sfeer in de klas, de groepsdynamiek oftewel het leefklimaat van een klas. Dit informele doel is van groot belang voor de leermotivatie bij de pubers, de leerlingen. Het leefklimaat bestaat uit de groepsdynamica en groepsprocessen in de klas. Als het niet lekker loopt in een klas is de docent geneigd het leerklimaat aan te pakken. Echter, de effectiviteit van het leerklimaat wordt grotendeels bepaald door het leefklimaat. Een docent die oog heeft voor het groepsproces en er invloed op kan uitoefenen, bevordert het leerklimaat.

Coachen van Coaches

Coachen van docenten is niet niks!

Je zult steeds jouw agenda moeten afstemmen op die van de docent die je begeleidt, niet alleen fysiek, ook inhoudelijk.

Tegenover je zit een docent die jouw ondersteuning zoekt. Tijdens het eerste gesprek wil hij/zij adviezen en tips en vaak kun die geven vanuit jouw ervaring.

In het volgende gesprek hoor en zie je dat het de gouden tip was en dat daarmee het probleem is opgelost, een prachtig moment voor een docentencoach.

Meestal is de praktijk echter anders: jouw advies werkt hier niet . . .

Hoe komt dat?

En wat nu?

Elke docent heeft aan het begin van z'n carrière een tamelijk lege gereedschapskist.

De meest voorkomende ingrediënten zijn dan nog: deskundigheid, enthousiasme en betrokkenheid.

Een mooie start, maar niet voldoende.

Vervolgens vul je zelf jouw kist met tools die bij jou blijken te passen.

Regelmatig neem je een tip over van een collega, maar die werkte niet. Een andere weer wel!

Een oud spreekwoord luidt: *"Onderzoekt alle dingen en behoudt het goede"*

Zo groeit je kist vanzelf, prachtig!

Maar bedenk wel hoe ontzettend persoonlijk jouw gereedschapskist is gevuld.

Met de vraag of jouw tools, tips, adviezen en trucs ook bij je collega passen.

Coachen van docenten betekent dan ook meestal een beetje adviseren, maar vooral:

Helpen met het ontwikkelen van de eigen gereedschapskist met eigen tools!

Omdat het ook als docentencoach heerlijk kan zijn om regelmatig te sparren met een supervisor of in een intervisiegroepje verzorgt Scholare: Coachen van Coaches.

5-SVIB

SVIB in de praktijk

SVIB staat voor School Video Interactie Begeleiding. Gelukkig steeds meer een bekend begrip op scholen en er zijn weinig mensen die twijfelen aan de kracht van dit hulpmiddel op het gebied van coaching van docenten en ook van leerlingen. De praktijk is vaak dat er één of meerdere docenten op een school een SVIB opleiding hebben gevolgd. Geweldig! In het gunstigste geval krijgen die docenten dan 2 uur per week om daadwerkelijk hun collega's of leerlingen te kunnen begeleiden m.b.v. SVIB. Soms echter zijn hiervoor minder uren beschikbaar en wordt zo een dure opleiding sporadisch ingezet en onvoldoende benut. Als school is het belangrijk dat je vooraf helder hebt hoe je SVIB wilt en kunt inzetten. Scholare traint ook docenten in SVIB en wil helpen bij de implementatie hiervan. Om een goed beeld te krijgen van de tijd die zo'n traject kost en de effectiviteit hiervan is het ook mogelijk om een docent mee te laten lopen met een traject. Zo kan de docent kijken of een opleiding tot SVIB'er geschikt is voor hem of haar en kan de school bezien of het effectief is om een of meerdere docenten zo'n opleiding te laten volgen. Soms is het effectiever of goedkoper zijn om af en toe iemand in te huren voor een SVIB traject dan om een aantal docenten hiervoor op te leiden en hier structureel uren beschikbaar voor te stellen. Belangrijke afwegingen!

De kracht van het beeld

Het is goed als je kunt praten over je werk met je collega's en als je problemen ervaart, die te bespreken in intervisie of met bijvoorbeeld een coach. Soms is praten alleen niet genoeg en kun je de kracht van het beeld gebruiken. Wat is die kracht van het beeld? SVIB (school- video- interactie- begeleiding) draait om communicatie: communicatie van de docent met de individuele leerling, met de klas. Ook zie je goed hoe de klas is ingericht en hoe de docent lesgeeft. Docenten zien vaak meteen wat niet goed gaat en wat beter moet. Daarin schuilt ook het gevaar van zo maar even een video-opname maken. De kracht van een goed SVIB-traject is juist dat uitgegaan wordt van de sterke punten, van het positieve:
"Kijk eens hoe goed je dat doet?"
"Zie je hoe mooi je daar staat?"
"Kijk eens hoe goed de leerlingen hier naar jou luisteren."
Iedereen krijgt graag een compliment en van gemeente complimenten groeit je zelfvertrouwen. En vanuit dat zelfvertrouwen kun je verder werken aan je professionalisering als docent.

Kan dat ook met S-VIB?

De toepassingsmogelijkheden van school-video-interactiebegeleiding beperken zich niet alleen tot opnames van docenten.

Wist u dat zelfs Job Cohen zijn *vergaderingstechniek verbeterd* m.b.v. VIB? Op scholen wordt veel vergaderd en het kan zinvol zijn om als leidinggevende jezelf terug te zien. De conclusie zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat er niet efficiënt genoeg vergaderd wordt en dat er winst te behalen is door bijv. andere werkvormen te gaan gebruiken.

Een andere mogelijkheid is het filmen van leerlingen. Sommige kinderen lijken maar niet uit een negatieve spiraal te komen op school; ze staan meer op de gang of zitten meer bij de sectorleider of in het time-out lokaal, dan in de klas. Vaak lijkt het alsof ze wel willen maar de handvatten ontberen om hun wensen om te zetten in gedrag. Dan kan SVIB ook helpen. Het is prachtig om te zien hoe zulke leerlingen opbloeien van gemeente complimenten en kijken naar hun eigen beelden; ‘Ben ik dat?’ ‘Kom ik

zo over?’

Video kun je ook inzetten voor intervisie bijvoorbeeld in de vorm van een *leerwerkgemeenschap*. Hoe ziet dat eruit?

Samen met bijvoorbeeld 5 tot 6 collega's heb je de intentie om samen met en van elkaar te leren. De frequentie kan zijn 1 x in de vier of vijf weken.

Het nieuwe van een leerwerkgemeenschap is niet alleen met elkaar praten bijvoorbeeld m.b.v. de incidentmethode maar m.b.v. beelden gemaakt in jouw eigen klassensituatie. Het gezamenlijke doel is het eigen vakmanschap te verbeteren ten gunste van het onderwijs.

Een voorbeeld uit de praktijk met SVIB

‘Ik krijg vaak te horen van leerlingen dat ik niet goed luister.’ Een opmerking van een docent die u wellicht herkent. ‘Toch heb ik zelf het idee dat ik prima luister.’ Bij het maken van een filmopname na dit gesprek besluit ik goed te letten op de *basiscommunicatie*. Bij het terugkijken valt op dat het beter kan bij de afstemming; de docent gaat te snel over op het volgende onderdeel. De leerlingen zijn nog niet zover. Opmerkingen als: “Kan ik verder gaan?” of “Zijn er nog vragen?”, voorkomen dat leerlingen niet volgen en afhaken.

In de individuele communicatie werkt dit ook zo. Het contact afsluiten met een knikje, oogcontact, vragen of ze het hebben gesnapt, werkt vaak heel goed. Het gevolg is dat de leerling zich gezien en begrepen voelt. De docent die ik begeleidde voor deze opname zag het ook. Dat is de kracht van het beeld!

SVIB-proeverij

'The proof of the pudding is in the eating'

Ervaring is de beste leermeester. Wilt u graag kennismaken met SVIB dan verzorgen wij voor u een *SVIB-proeverij* !

Wat houdt dit in? U krijgt van ons een gratis voorlichting waarin u beelden te zien krijgt van een SVIB-traject, u krijgt informatie over wat SVIB inhoudt en u kunt al uw vragen op ons afvuren en wij vertellen u wat mogelijk is.

Daarnaast gaat één van de docenten, bij voorkeur een docentencoach, zelf een SVIB-traject ondergaan. Zo ervaart hij of zij aan den lijve wat SVIB is. Daarna kan de coach beslissen of hij of zij verder geschoold wil worden hierin. Ook dit kan Scholare verzorgen.

Mogelijk is ook om een echt meelooptraject te volgen; wij filmen en de coach loopt met alle fasen mee; intake-gesprek, opname, montage en nabespreking. Uiteraard met toestemming van diegene die gefilmd wordt.

6-Oplossingsgericht begeleiden

De kracht van oplossingen (1)

Coachen kan vanuit verschillende invalshoeken.

Een eerste keuze die je kunt maken, is coachen op het probleem of op de oplossing. Tja, je wilt het *probleem* toch *oplossen*, dus wat is het verschil in benadering? Groot!

Een docent heeft problemen met de eerste 5 minuten van de les: "Hoe krijg ik 25 neuzen en 50 ogen op mij gericht?" "Ik krijg het maar niet stil, iedereen kletst gezellig met elkaar, maar de tassen en de boeken blijven dicht." "Ik moet wel 5x schreeuwen en roepen om een beetje aandacht te krijgen. Dan kijkt de helft mijn kant op, de andere helft praat rustig door."

Zelf ben ik (AvdB) een echte analyticus en heb dan ook de neiging om als coach het probleem eens goed onder de loep te leggen: "Waar sta je dan? Wat zeg (roep) je dan precies? Hoe voel je je op zo'n moment?" Allemaal zinvolle vragen als je daarmee het probleem wilt analyseren. Ik zie dan een docent tegenover me die steeds verder in het probleem duikt: schouders omlaag, hoofd licht naar voren, trieste blik, soms wanhopig. De docent graaft in zijn of haar geheugen om al die nare situaties voor ogen te halen, om mij antwoord te geven om die ellende te beschrijven. Vervolgens proberen we om houding, gedrag, stem en mimiek te veranderen.

Je kunt daar ook mee beginnen: "Stel je kunt toveren en zelf helemaal bepalen hoe de eerste 5 minuten van jouw les er uit zien. Wil je die eens beschrijven?" Dan zit er opeens een heel andere docent tegenover me: rechtop, 'big smile', enthousiast, krachtig! Daarna kan het oplossingsgericht coachen beginnen.

De kracht van oplossingen (2)

Natuurlijk is *oplossingsgericht* coachen geen simpel trucje. Het vereist heel wat oefening om dit goed in praktijk te brengen. Toch kun je bij je begeleiding kiezen voor een insteek: vanuit het analyseren van het probleem, of vanuit het construeren van een oplossing.

Vaak kiezen we voor het eerste, terwijl we zoeken naar de oplossing.

Wat zijn nu de principes van oplossingsgericht werken?

Laat de ander het probleem beschrijven en vraag door op welke manier hij of zij hier last van heeft.

Ga niet in discussie over hoe de ander het probleem ervaart, neem zijn/haar perceptie serieus.

Vraag vervolgens wat de ander daarvoor in de plaats zou willen. Laat de gewenste situatie beschrijven.

Je kunt dan vragen naar momenten dat het probleem zich niet voordeed: uitzonderingen. "Wat deed je toen anders?" Je komt dan bij de kracht van de ander, de mogelijkheden om met het probleem om te gaan. Daar ligt het begin van het construeren van de oplossing.

Oplossings- of succesgericht werken kan zowel met docenten als met leerlingen.

De kracht van oplossingen (3)

Bij *oplossingsgericht* coachen is het weliswaar belangrijk om het probleem goed in kaart te brengen, maar er niet langer bij stil te staan dan nodig.

Veel belangrijker is om het doel goed te formuleren. Van daaruit kun je immers de oplossing construeren, te beginnen bij de *uitzonderingen*: de momenten dat het probleem zich niet voordeed of minder ernstig was. Wanneer lukte het wel? Met de vraag: "Wat deed je toen anders?" krijg je een aangrijpingspunt om *mogelijkheden* te exploreren en verder uit te bouwen.

Het gaat daarbij om kleine stapjes. Daarvoor is de *schaalvraag* goed te gebruiken: "*Kun je op een schaal van 0 (helemaal problematisch) tot 10 (het probleem is helemaal opgelost) eens met een cijfer aangeven waar je nu staat?*"

"*Kun je vervolgens beschrijven hoe het eruit ziet als je één cijfer hoger zit?*"

"*Wat heb je nodig om daar te komen?*"

Oplossingsgericht werken is een consistente techniek met een eigen protocol. Toch is het ook mogelijk om er stukjes uit te pikken en uit te proberen in begeleidingsgesprekken. Ook als het om problemen bij leerlingen gaat.

Oplossing In Zicht

Heeft u ons artikel in het decembernummer van 'Van 12 tot 18' gelezen over oplossingsgericht begeleiden in het onderwijs?

Misschien ziet u een leerling voor u waarvan u denkt: "Hoezo zoeken naar een oplossing?"

Hij of zij ziet het probleem nog niet eens!” Dat kan. Dan kunt u lang door blijven vragen naar het probleem. Weinig resultaat.

Zo iemand noemen we een ‘bezoeker’, iemand die zelf geen probleem ziet, laat staan dat hij/zij zich verantwoordelijk voelt voor de oplossing.

We kunnen pas echt aan de slag wanneer we een ‘klant’ tegenover ons hebben, iemand die het probleem ziet en de oplossing bij zichzelf zoekt.

Eén van de manieren om van een ‘bezoeker’ een ‘klant’ te maken is *oplossingsgericht sturen*. Als *jij* een probleem hebt met het gedrag van een leerling zul je dat probleem eerst bij de ander moeten leggen voordat deze aan het werk wil om het op te lossen: “Ik wil niet dat jij je zo gedraagt in mijn les. Ik wil dat dat verandert. Hoe ga je dat aanpakken?” Daarna kun je het stappenplan volgen dat wordt beschreven in het artikel.

7-Gestalt

Gestalt-therapie werd ontwikkeld door Frits Perls, een Duitse arts en psychiater die in het begin van de vorige eeuw door Sigmund Freud werd opgeleid tot psychoanalyticus. Het belangrijkste element binnen de Gestalt is wel de opvatting dat het de relatie tussen cliënt en therapeut is die geneest. Je hebt een wisselwerking op elkaar en die wordt gebruikt in de therapie. Terugvertalend naar het onderwijs kun je zeggen dat de pedagogische relatie bepalend is voor het leren van de leerling.

Gestalt en coachen

Ik (Nettie Kramer) heb een 4-jarige Gestalt-opleiding gevolgd en regelmatig wordt mij gevraagd: ‘Doe jij ook nog wat met die opleiding?’

Alle kennis opgedaan in je leven, vormt je en is onderdeel van je bagage. Zo ook Gestalt bij mij. Soms wat ver weg maar op de achtergrond zeker aanwezig.

Laatst las ik mijn afstudeerscriptie weer eens (‘Begeleiding van beginnende docenten in het onderwijs’) en bleef wat langer hangen bij het ‘*Gestaltformatieproces*’ dat ik beschreef m.b.v. mijn eigen ervaring met begeleiding in het onderwijs. Deze cirkel heeft een positieve en een negatieve gang. Een ‘gezonde’ en ‘ongezonde’ lijn.

De positieve begint bij het bewust zijn van wat je voelt, wat je denkt, waar je misschien last van hebt. Je onderkent je behoeften. Als je lesgeeft kunnen je vragen bijvoorbeeld zijn: Hoe gaat het nu? Hoe sta ik voor de klas? Hoe is het contact met mijn leerlingen? Wat is er aan de hand? Wat gaat goed, waar loop ik misschien voor weg? Of waar loop ik in vast? Waar heb ik last van?

In de Gestalt noemen we dit ‘*awareness*’; je bent je gewaar wat je voelt, hoe je ademhaling is als je hieraan denkt of hierover praat. Op het moment dat je deze gewaarwording hebt kun je beslissen daar wel of niet iets mee te doen. Als je op de positieve lijn zit krijg je energie; je hebt ideeën, je wilt iets aanpakken! Je komt bij de *actie*. Als je het niet durft en laat liggen komt er weinig energie vrij en spreken we van *introjectie*; het blijft binnen of je geeft anderen de schuld (*projectie*).

Gestaltformatieproces en coaching

De vader van de Gestalt, Fritz Perls, ontdekte dat het menselijk organisme spontaan streeft naar voltooiing van een 'Gestalt' (een onvervulde behoefte of verlangen). Perls zag hoe dit streven kan worden gehinderd door angsten en rationalisaties. De lichaamstaal van iemand maakt vaak zichtbaar wat iemand zegt en wat hij of zij voelt.

Het Gestaltformatieproces laat zien hoe je op een gezonde manier met problemen aan de slag kunt en hoe een ongezonde lijn er uit kan zien.

Het vorige artikeltje ging over je bewust zijn (awareness) wat er speelt in je lespraktijk.

Wat ik vaak zie in onderwijs is dat anderen de schuld krijgen; het management doet het niet goed, mijn begeleiding deugt niet, de sectie functioneert niet, enzovoort.

In het Gestaltformatieproces wordt dit de ongezonde lijn genoemd. De gezonde lijn is: *ik heb last van... , ik wil ... bereiken en ik ga dat zo aanpakken.*

Hierdoor ontstaat actie en ga je het contact aan; vragen om betere begeleiding, vertellen waar je last van hebt aan het management en het gesprek durven aangaan met je sectiegenoten.

Dit vereist moed en durf. Het effect is dat er een positieve energie vrijkomt en dat je uiteindelijk op een positieve manier kunt loslaten en beëindigen.

8-Docent + Klas = Systeem

Je les als systeem (1)

Je hebt een docent. Je hebt een klas.

Samen geef je vorm aan een les, elk uur weer.

Als docent neem je de klas waar op allerlei niveaus en op allerlei schalen (sociaal, intellectueel, gezellig, braaf, sportief, . . .)

Je vindt er iets van, hebt er een gevoel bij, denkt er over na en kiest je gedrag. Deels bewust, deels onbewust. Op korte termijn in het hier & nu en strategisch met het oog op het komende schooljaar.

Omgekeerd gebeurt hetzelfde. De klas neemt jou waar als docent en schat de kansen en mogelijkheden in.

Wat voor relatie gaan we krijgen? Wij als klas, ik als individu.

Hoeveel ga ik van deze docent leren?

Wat zijn haar grenzen? Hoe gaat zij daar mee om?

Hoe braaf moet ik zijn?

Hoe veilig ben ik hier?

Hoeveel kan ik hier keten?

Doordat deze processen over en weer plaatsvinden zullen ze samen een systeem vormen: 2 partijen die op elkaar reageren en daarmee rollen en patronen ontwikkelen en vastleggen.

Wat betekent dat voor de relatie met je klas?

Je les als systeem (2)

Misschien herkent u wel de situatie waarin een groep gemakzuchtige leerlingen steeds meer roepen: “ik snap er niks van”.

(ik ga hier met nadruk uit van gemakzucht, er kunnen uiteraard talloze andere oorzaken zijn van het niet-snappen)

U besluit het nog maar een keer uit te leggen.

Dan kunnen de leerlingen dit zien als een beloning voor hun gemakzucht, waarmee de toon is gezet. Een volgende keer zal deze interactie zich herhalen en binnen enkele lessen is dit een patroon:

U staat hard te werken en de leerlingen leunen achterover en op u.

Of die leerlingen die letterlijk roepen om aandacht. De docent die ‘op die manier’ niet wil communiceren.

“Hij luistert gewoon niet als wij iets willen zeggen.”

“Zolang jullie zo brutaal zijn ga ik niet met jullie in discussie.”

En ook hier is de cirkel weer rond. Wederzijdse verwijten.

Hoe kun je dat doorbreken?

Je les als systeem (3): Mogelijke oplossingen

Als voorbeeld neem ik deze keer een drukke klas met veel storend gedrag en een docent die vrijwel continue corrigeert en moppert.

Hoe kijkt de docent tegen deze klas aan?

“Ik moet er steeds boven op zitten. Ze gedragen zich zó vervelend dat ik daar de hele tijd iets van moet zeggen.”

En nu vanuit de ogen van de leerlingen: “Hij zegt alleen wat we fout doen, loopt de hele les te mopperen, chagrijn! Als ik rustig ben en oplet, ziet hij dat niet, alleen als ik me omdraai en iets tegen mijn achterbuurvrouw zeg.”

Herkenbaar? Muurvast! Zo’n situatie (systeem) kan maanden voortduren tot ieders frustratie.

De docent vindt het volkomen terecht dat hij zo moppert op deze klas: “Zij zijn immers zo druk en vervelend.”

Leerlingen voelen zich niet gezien en gehoord, laat staan uitgenodigd om zich anders te gaan gedragen, dat wordt toch niet opgemerkt.

De belangrijkste eerste stap om dit te doorbereken is uitzoomen: niet alleen vanuit je eigen positie tégen de andere partij aan kijken (ik doe het goed, de klas is fout), maar vanaf een afstandje naar het geheel als systeem kijken met alle interacties met de vraag: “Wat maakt nou dat we nu al wekenlang zo met elkaar omgaan, beiden ontevreden zijn, maar het niet kunnen oplossen?”

Daarvoor is een zakelijke, rationelere, begripvolle blik nodig waarbij de emoties (gefrustreerd, genegeerd, wanhoop, teleurstelling, boosheid) even aan de kant dienen te worden geschoven, hoe lastig ook.

De volgende stap is om de wederzijdse verwijten om te zetten in een verlangen:

“Jongens, ik heb er zo eens over nagedacht, maar ik ben niet tevreden over hoe het de laatste weken gaat. Ik vind jullie een leuk stel, gezellig, enthousiast (laat het uit je

tenen komen, maar zeg het wel!!!) maar soms een beetje te druk. Daar wil ik wat aan doen om er samen een leuke en zinvolle les van te maken. Daarvoor wil ik graag de volgende afspraken met jullie maken:

Vanzelfsprekend is daarvoor zorgvuldige communicatie noodzakelijk.

9-Tips voor effectief communiceren

Effectief communiceren is één van de oplossingen om niet in een systeem vast te roesten waar je maar moeizaam uitkomt. Maar hoe doe je dat nou? Effectief communiceren?

Tip 1: Praat liever over jezelf dan over de ander

Laat de ander weten hoe jij tegen de situatie aankijkt, wat jij wilt, waar jij last van hebt, wat jouw belang is.

Dus ik-boodschappen i.p.v. jij-boodschappen:

Niet: "Je moet niet steeds door me heen zitten kletsen!"

Wel: "Ik zou willen dat je even je mond houdt terwijl ik praat, dan kan ik me beter concentreren."

Niet: "Jullie moeten eens wat rustiger binnenkomen."

Wel: "Ik begrijp best dat jullie zoveel energie hebben (heel graag les van mij hebben ;-)) maar zoals jullie zojuist binnenkwamen vond ik wel erg druk, daar heb ik last van!"

Tip 2: Neem liever een standpunt in dan vragen stellen

Niet: "Waarom doe je zo vervelend?" Hiermee sla je een stap over: je gaat er van uit dat jouw perceptie dé waarheid is, zonder dit te checken en bouwt daarop voort.

Wel: "Ik vind het erg vervelend zoals jij je nu gedraagt. Kun je je dat voorstellen?" of "Hoe ziet dat er voor jou uit?"

Niet: "Waarom doe je zo onverschillig?"

Wel: "Je maakt op mij een nogal onverschillige indruk. Kun je je dat voorstellen? Klopt dat? Is er iets? Of vergis ik me?"

Tip 3: Laat de ander liever over zichzelf praten dan gedachten lezen en bedoelingen interpreteren

Niet: "Jij probeert me alleen maar onderuit te halen met zo'n opmerking!"

Wel: "Wat bedoel je eigenlijk met die opmerking? Wat wil je precies zeggen?"

Niet: "Jongens, het enige dat jullie willen is mijn les te verstoren en te verstieren. Hou daar nou eens mee op!"

Wel: "Op deze manier kan ik moeilijk les geven. Ik wil vandaag toch graag behandelen. Maar vertel eerst eens wat er precies aan de hand is."

Tip 4: Wees éénduidig: Zorg dat wat je zegt en wat je doet overeenstemt

Jij als docent: "Ik wil niet dat je door me heen praat"

Vervolgens praat je door het geroezemoes van de klas heen en probeert ze zelfs te overstemmen, uit angst dat het toch niet echt stil gaat worden.

"Ik wil dat je blijft zitten tot dat de bel gaat"

Vervolgens lopen leerlingen naar de deur en jij weet niet wat je daar mee moet, je laat het gebeuren.

De klas kan dan al snel denken: "Deze slag is ons! Ze zegt het één, maar doet iets anders."

Wees dus óf zorgvuldiger in je eisen: zorg dat ze haalbaar zijn, óf eis dat ze zich 100% houden aan jouw regels!

Tip 5: Zorg dat je 'verbale' en 'non-verbale' boodschap met elkaar overeen stemmen

"Hou daar eens mee op!" met een vlak gezicht of zelfs glimlachend komt niet goed over!

Je boodschap wordt al véél duidelijker als je daar een passend streng gezicht bij trekt.

Enig acteertalent is soms gewenst, het gaat immers om het effect!

Nóg effectiever is natuurlijk de 'ik-boodschap' van Tip 1: "ik vind het vervelend (jouw gevoel) dat jullie steeds met elkaar praten (hun gedrag), daardoor kan ik me niet goed concentreren (gevolg van hun gedrag op jou) en worden anderen ook afgeleid. Ik wil graag dat je daarmee ophoudt! (gewenst gedrag)"

Tip 6: Wees niet te voorzichtig, stel eisen

Begrip tonen voor de individuele leerling of de hele klas is altijd goed. Je kunt daardoor krediet winnen, beter afstemmen en je programma aanpassen.

Toch kan het ook een valkuil zijn en je weerhouden van het stellen van eisen:

"Jongens (en meisjes), jullie hebben net gym gehad, het is vrijdagmiddag, vanavond is de avond4daagse, er is gisteren iets heel naars gebeurd met ..., ik begrijp dat jullie daar erg mee bezig zijn. Ik wil daar best 10 minuten voor inruimen om erover te praten (of stoom af te blazen) maar daarna gaan we toch echt bezig met het mooiste vak van deze school namelijk:"

Wees dan ook helder, hou de tijd in de gaten en stel naast het begrip ook de eis van aandacht voor jouw les!

Tip 7: Spreek liever je concrete gevoel uit i.p.v. generaliseren

"Jullie luisteren gewoon niet." (= *generaliseren*)

Alternatief: "Ik vind het stomvervelend dat een aantal van jullie niet luisteren naar mijn instructie.

Dit is belangrijk en ik ben bang dat ik straks het hele verhaal nog een keer kan houden als het voor een paar niet duidelijk is."

"Iedereen roept maar wat." (= *generaliseren*)

Alternatief: "Ik ben heel blij dat jullie zo enthousiast zijn. Alleen erger ik me aan dat geroep van sommigen van jullie."

Tip 8: Beschrijf je eigen gevoel i.p.v. de ander te definiëren

"Je zit alleen maar naar buiten te kijken. Het interesseert je blijkbaar niets." (= *definiëren van de leerling*)

Alternatief: "Ik zou het fijn vinden als jij ook naar mijn uitleg zou luisteren."

"Je hebt alweer je huiswerk niet gemaakt." (= *definiëren van de leerling*)

Alternatief: "Ik maak me zorgen over je werkhouding. Ik ben bang dat je het op deze manier niet gaat redden."

Tip 9: Onderzoek wat wél mogelijk is i.p.v. het onmogelijke eisen

Eisen te stellen aan een klas en aan leerlingen is prima. Niveau bewaken en stimuleren.

Aan de andere kant is het goed om na te gaan of dát wat je verlangt ook haalbaar is. Niemand heeft baat bij mislukkingen en teleurstellingen.

Dus soms een tandje lager, afstemmen.

Op andere momenten kun je je eisen weer opschroeven.

Tip 10: Zeg wat je doet en doe wat je zegt

Laat je dus niet verleiden tot loze beloftes en heb je iets beloofd, maak het dan waar.

Tip 11: Expliciteer!

Wanneer je iets als bekend veronderstelt kan dat ook onterecht zijn.

Dan komt het een heldere communicatie niet ten goede:

"Je weet best wel wat ik bedoel . . . "

"Hou je maar niet van de domme."

Meestal is het een kleine moeite om wél te zeggen wat je wél bedoelt.

Tip 12: Laat merken dat de boodschap is overgekomen.

Soms is een knikje of "hm" voldoende, pas dán is de boodschap rond.

In communicatietermen heet dat een *ontvangstbevestiging*.

Wat kan het vervelend zijn als je tegen een leerling praat en hij kijkt je aan alsof hij oordopjes in heeft.

Maar ook leerlingen vinden het prettig als je als docent even laat merken dat je ze gehoord hebt.

Tip 13: Probeer de ander oprecht te begrijpen.

Zet je eigen oordeel en visie tijdelijk opzij.

Duik in de belevingswereld van de ander en luister écht, dat is iets anders dan gedachtelezen.

Tip 14: Check of je de boodschap hebt begrepen. Dat kan door herhalen:

"Bij natuurkunde begrijp ik nooit een bal van de uitleg!"

"Dus je begrijpt de uitleg bij natuurkunde niet."

Probeer daarbij elke eigen interpretatie achterwege te laten.

Tip 15: Check of je de boodschap hebt begrepen. Dat kan door parafraseren:

Hierbij check je wél je eigen interpretatie door te herhalen in je eigen bewoordingen en af te sluiten met een vraagteken:

"Hoezo uitleg? Dat doet ze alleen voor die slimbo's. En thuis begrijp ik er weer niets van, dan klap ik m'n boek en schrift snel weer dicht. En als ik in de klas mijn vinger opsteek . . . , dat ziet ze niet eens . . . Hoezo huiswerk niet af . . . "

"Ok, dus als ik je goed begrijp wil je de uitleg bij natuurkunde wél snappen, maar dat lukt vaak niet en heb je ook niet het idee dat je met je vragen bij de docente terecht kan. Klopt dat?"

10-Feedback

Complimentje op z'n tijd

“Wat zit je haar leuk.”

“Goed dat je bij me komt om dat te vragen.”

“Je hebt goed zitten werken vandaag.”

“Goed van je dat je dat wist.”

Veel docenten doen het van nature, af en toe een positieve opmerking, leerlingen vinden dat nooit vervelend, altijd wel prettig. Ze voelen zich gezien en gewaardeerd. Toch zie ik als coach zo vaak docenten die graag een goede relatie met hun klas willen en dit stukje overslaan. Zodra er iets in de klas gebeurt dat stoort, reageren ze daarop. Ook belangrijk, maar leerlingen weten dan dat ze alleen je aandacht kunnen vangen door zich storend te gedragen. En die aandacht is belangrijk voor pubers! Daar hebben ze veel voor over, zelfs een uitbrander of straf.

In opvoedingssituaties komt kritiek gemiddeld 18x zo vaak voor als een complimentje!

“Maar complimentjes zijn zo overdreven, zo onecht.”

In mijn ogen is een positieve benadering van je leerlingen zo'n belangrijke bouwsteen voor een goede relatie met leerlingen dat het beter is om het toch maar eens te proberen, leerlingen vinden het maar zelden overdreven.

Feedbackscan Docenten

Vraagt u zich wel eens af hoe u overkomt op leerlingen? Daar is nu een gemakkelijke methode voor, een vragenlijst op de computer: www.feedbackscan.nl. Deze vragenlijst brengt kwaliteiten van de leraar in beeld zoals die door leerlingen wordt ervaren. Met deze scan kunnen leraren het effect van hun handelen als leraar testen, 95 vragen verdeeld over 21 schalen.

Bijv. de leraar is betrouwbaar, duidelijk, een persoonlijkheid, heeft persoonlijke aandacht voor leerlingen, is aardig, vriendelijk, ontspannen en goed gehumeurd. Het is de bedoeling dat een docent de leerlingen uitnodigt om deze scan in te vullen, bijv. tijdens een mentoruur in de mediatheek. Het invullen kost maximaal 20 min. De leerlingen krijgen de items willekeurig voorgeschoteld, dus per leerling verschillend en zonder schaal aanduiding.

De leraar krijgt gerapporteerd per schaal.

De gegevens van leerlingen worden anoniem en als gemiddelden aan de leraar gerapporteerd. Ze zijn dus niet herleidbaar tot individuele leerlingen.

Met deze gegevens kan de docent zichzelf ontwikkelen, het POP-gesprek ingaan, etc. Zie ook het praktijkblad voor het voortgezet onderwijs '12-18' www.van12tot18.nl. Ga naar nr.2 februari 2007- Professionalisering themanummer

Terugvoeren, feedback geven

In het onderwijs is het geven van feedback geen orde van de dag. Ook weer wel. Als docent krijgen we voortdurend commentaar en kritiek over ons functioneren van onze leerlingen, collega's, ouders en schoolleiders. Toch zit daar over het algemeen weinig structuur in. Willen we dat niet? Hebben docenten daar geen behoefte aan of willen ze het liever niet horen. Je kunt er zo van groeien!

Het wordt steeds gebruikelijker dat docenten regelmatig worden beoordeeld of begeleid, o.a. door vakcollega's. De ene school is daarin meer of minder vooruitstrevend en de ene docent meer of minder toegankelijk dan de ander.

Vakcollega's zijn meestal geen coaches en weten niet altijd hoe ze na een lesbezoek hun bevindingen met hun collega's moeten bespreken. Daar zijn een paar handige regels voor, de **feedbackregels**:

1-noem eerst de positieve punten die je zijn opgevallen, daarna de verbeterpunten
2-benoem vooral de punten waar de ander iets mee kan (die verbeterd kunnen worden)

3-blijf bij "ik zag dat je . . . ", "ik heb het idee dat . . . " of "ik vond . . . " i.p.v. "jij moet . . . " of "jij kunt niet . . . "

4-beperk je tot feiten, zonder oordelen en interpretaties (wat zag je, wat dacht je?)

5-richt feedback op gedrag of prestaties en niet op de persoon, karakter, uiterlijke kenmerken)

Het effect van een compliment of het ontbreken daarvan

Mijn zoon had een 1 gehaald op een belangrijke toets voor Nederlands.

Na een gesprek met de docent en uiteraard met zoonlief haalt hij voor zijn volgende toets een 8! 'Geweldig, fijn, super', enzovoort, is onze reactie. 'En...wat zei je docent?' 'Die zei niets...' antwoordt hij enigszins teleurgesteld, alsof zijn inzet en verbeterde prestatie niet is opgemerkt.

Onbegrijpelijk. Wat voor moeite is nu een opgestoken duim, een blijde blik of een gesproken compliment? Kleine moeite, groots effect. De leerling voelt zich zo gezien en gewaardeerd.

Zo ook het volgende voorbeeld; voor onze SOVA (Sociale Vaardigheidstraining), krijgen de leerlingen mapjes waarin ze de samenvattingen van de les en de klus voor de komende week in kunnen stoppen. Het is altijd een gedoe om te zorgen dat iedereen dat mapje meeneemt.

Deze keer zijn wij eens anders gestart; 'Als jullie volgende keer allemaal je mapje meenemen, krijgen jullie wat lekkers'.

Na 5 keer heeft nog niemand zijn mapje vergeten en wij geloven onze ogen niet. Het kost ons alleen wel een zak drop...

Ik daag jullie uit: geef elke les 1 compliment gedurende 1 dag. Ga achteraf na of het is gelukt en wat het effect was. (NK)

Goed zo' is onvoldoende!

De titel van een workshop die ik (NK) volgde bij Frans Faber tijdens een studiedag van de beroepsvereniging voor SVIB. Intrigerende titel. Het ging over feedback geven aan je leerlingen.

Hoe doe je dat als docent? Vaak door directe aanwijzingen te geven.

Of je zegt alleen maar 'Goed gedaan'. Je kunt ook vertellen wát je leerling goed deed. Leerprocesgerichte feedback.

Bijvoorbeeld: de juiste formule gehanteerd, het huiswerk gedaan zoals opgegeven, even teruggekeken omdat de juiste informatie nog niet paraat was.

Vooral om leerlingen weer op weg te helpen die worstelen met een negatief zelfbeeld ('Ik kan het toch niet, ik haal alleen maar onvoldoendes voor dit vak') is het de moeite waard om op deze manier het zelfvertrouwen weer op te bouwen zodat ze vertrouwen krijgen in de eigen kwaliteiten. Nadat je vertelt wat ze goed hebben gedaan ga je ze vervolgens bekrachtigen door de kwaliteit te benoemen: 'Zie je hoe analytisch jij bent?'. Dán komt die kwaliteit binnen en kan het kind daarop vertrouwen. Het vergt een omslag en vraagt vakinhoudelijke kennis van de docent. Als het je lukt, geeft het veel resultaat!

Citaten over feedback:

'Negatieve feedback op de taak wordt door leerlingen maar al te vaak opgevat als negatieve feedback op de persoon.' (Värlander 2008)

'Feedback kan een positief en een negatief effect hebben op motivatie en eigenwaarde van leerlingen, omdat het invloed heeft op de manier waarop leerlingen over zichzelf denken.

En dat heeft weer invloed op wat en hoe ze leren.'

Wat ook aan de orde kwam in deze workshop is de modus waarin je 'staat' als je iets moet doen.

Kinderen met weinig zelfvertrouwen staan vaak in de modus; "ik kan het niet, ik heb geen zin, ik zie er tegenop" waardoor ze zichzelf weer negatief bevestigen. Voor docenten en ouders vaak een lastige klus om daar doorheen te breken. Als je dit merkt bij een leerling of bij je kind kun je dit ter sprake brengen. Samen praten over hoe je wilt samenwerken, hoe je je wilt voelen en hoe je daar zelf invloed op kunt uitoefenen. Je kunt elkaar daar weer op aanspreken bijv. "Ben je nog blij?" of "Waar zit je nu?"

"Ben je je aan het verzetten of kun je de overstap maken naar ik kán het of ik wíl het?"

"Wat heb jij nodig om daar te komen?" "Hoe kan ik jou daarbij helpen?"

De kracht van bekrachtigen

Wat voor effect het heeft om het positieve te bekrachtigen beschrijft Berthold Gunster in zijn bijzonder aansprekende boek *'Ja-maar Huh?'*

Docenten van de VMBO-afdeling van het Fioretti College in Veghel vertellen over een wat afwijkend project.

Een moeilijke groep, vnl. allochtone leerlingen, lag voortdurend overhoop met het docententeam. De leerlingen voelden zich niet gezien en reageerden defensief op goedbedoelde adviezen. De docenten op hun beurt verloren hun geduld met deze klas, waardoor de leerlingen weer zeiden: "Zie je wel, ze mogen ons niet." Kortom, een 'mooi' voorbeeld van een neerwaartse spiraal, een systeem. De betrokken docenten besloten dit te doorbreken door een maand lang consequent en welgemeend complimenten aan de groep uit te delen. Zowel aan individuele leden als aan de groep als collectief. Uiteraard feitelijk juiste complimenten, gebaseerd op concrete waarnemingen. Binnen twee weken, zo vertelden zij, was de sfeer in de groep volledig, als bij toverslag, omgeslagen; van een dwarse in een coöperatieve groep. Aan het eind van het schooljaar vertelde een van de jongens trots tegen zijn mentor: "Wij zijn de leukste groep die ze hier in lange tijd gehad hebben, hè meester!'" De mentor kon niet anders dan het beamen.

De intentie was werkelijkheid geworden.

In de spiegel gaan je ogen open

Gewoon meekijken in een les. Openstaan voor wat je opvalt en dat teruggeven.

"Ik zie dat je veel heen en weer loopt, je maakt daardoor een onrustige indruk, klopt dat?"

"Goh, als je dat zo zegt, nooit zo bij stilgestaan"

"Je bent nogal veel zelf aan het woord. Hoe zou jij dat als leerling ervaren? Heeft dat er misschien iets mee te maken dat je de controle graag vast wil houden? Hoe zou het zijn om je leerlingen meer inbreng te geven in je les? Meer interactie?"

"Ik zie dat je wat fel reageert op die groep meiden rechts vooraan, ben je geïrriteerd door hun gedrag of houding? Is dat wat je wilt uitstralen?"

"Jeetje, dan zullen zij dat ook wel zo voelen, ik wil ze er juist zo graag bij betrekken"

Steeds weer verbaas ik me er als docentencoach over dat de gewoonste observaties veel kunnen opleveren. In een veilige sfeer, met veilige feedback, soms een beetje confronteren, zijn docenten zeer bereid om te kijken naar hun eigen functioneren.

11-Pubers

Wat drijft een puber? (1)

In 'Het Puberende Brein' (2008) schetst Eveline Crone de ontwikkeling van puberhersenen in 4 stadia:

1-impulsieve stadium (8-11 jaar)

2-zelfbeschermende stadium (12-14)

3-conformistische stadium (14-16)

4-zelfbewuste fase (16-22)

Natuurlijk is de leeftijdsaanduiding globaal omdat er verschillen zijn in tempo van ontwikkeling.

Toch herkent u wellicht de overgang van stadium 1 naar 2 halverwege de brugklas. In fase 1 verwachten kinderen vaak dat er direct wordt voldaan aan hun verlangens en behoeften.

Daarnaast willen ze van ouders en docenten horen wat wél en níet mag. Ze laten zich in die fase dan ook nog makkelijk corrigeren.

Bij fase 2 wordt deze afhankelijke fase ingeruild voor meer egocentrisch gedrag.

In relaties met anderen gaat het dan ook vooral om het voordeel dat een kind daar zelf van heeft. Herkenbaar?

Wat drijft een puber? (2)

In 'Het Puberende Brein' (2008) schetst Eveline Crone de ontwikkeling van puberhersenen in 4 stadia:

1-impulsieve stadium (8-11 jaar)

2-zelfbeschermende stadium (12-14)

3-conformistische stadium (14-16)

4-zelfbewuste fase (16-22)

In de vorige nieuwsbrief stonden stadium 1 en 2 centraal, nu 3 en 4.

Egocentrisme maakt plaats voor sociaal wenselijk gedrag. De angst om er niet bij te horen is groot.

Wellicht herkent u die overheersende behoefte: scoren voor de groep!

Dat is vaak belangrijker dan een goede relatie met een leraar.

Dán maar straf, leerlingen betalen die prijs soms graag.

Tja, en dan fase 4 waarin leerlingen een grote vorm van eigenheid ontwikkelen.

Daar kiezen ze voor, ook als dat ten koste gaat van hun positie in de groep.

Leerlingen worden flexibeler en toleranter.

In zijn boek 'Orde houden in het VMBO' gaat René Kneyber in op de gevolgen van deze stadia voor de onderwijspraktijk.

Ga in mijn schoenen staan...

Misschien kent u dit lied van de Dijk, of gewoon de uitdrukking.

Laatst hoorde ik iemand vertellen over het effect van een opleiding ‘Kijken naar kinderen’ dat haar blik naar kinderen nooit meer hetzelfde zou zijn als daarvoor. Door die opleiding had ze de andere kant leren zien: *die van het kind zelf*.

Als je elke dag pubers tegenover je hebt, wil het zicht wel eens vertroebeld raken door gestolde beelden en irritaties over pubergedrag.

Als u merkt dat u daar ook last van hebt, kan het helpen om de kant van de puber weer eens te kiezen. Te beginnen met u af te vragen hoe u zelf ook weer was als puber: hoe voelde u zich toen? Hoe was uw middelbare schooltijd? Hoe ging u met huiswerk om? Hoe gedroeg u zich in de klas? Het kan ook helpen om, als u zelf kinderen hebt of in uw familie, te vragen om feedback. Onderaan deze brief staan nog wat titels van boeken die nuttige informatie geven over het leven van pubers.

Dijsselbloem

Gister 1 uur bezig geweest om met mijn 16-jarige zoon orde te scheppen in zijn chaos: bureau opruimen, losse stencils in mapjes en werkwijzers verzamelen ... Het beleid op zijn school is dat ze vanaf de vierde klas zelfstandig kunnen studeren ondanks de uitkomsten van hersenonderzoeken en ervaringen van heel veel experts. Nee, huiswerk opgeven hoort daar niet bij, dat moeten ze zelfstandig plannen. Het is u ongetwijfeld niet ontgaan: commotie rond het onderwijs de afgelopen maanden.

Het eindrapport van de commissie Dijsselbloem en het gesteggel over de gratis schoolboeken.

Opeens verschijnen er allerlei artikelen en interviews met meningen van tegenstanders van het nieuwe leren. Afgelopen zaterdag nog een mooi artikel in NRC waarin de eerste lichter Tweede-Fase studenten werd bevraagd over hun ervaringen en wat ze nu aan manco's merken (spellen, rekenen, woordjes). Wat ik echter niet hoop is dat het kind met het badwater wordt weggegooid; dat opeens het nieuwe leren niets meer is en we terug naar af gaan. Alsof alleen klassikaal doceren en stampen alles is.

Als docent was ik altijd op zoek naar nieuwe werkvormen en probeerde zoveel mogelijk aan te sluiten bij de leerling maar was ook echt juf: ik wilde iets overbrengen en als ik de kans kreeg greep ik die. Ik hoop dat de voorstanders van deze andere vorm van leren hun geluid ook laten horen in de media en dat we een goeie mix krijgen en meer inhoud en aandacht voor de levensfase van pubers, ook m.b.t. de vorm waarin het onderwijs wordt gegeven.

12-Motivatie en leren

"Ze kunnen het wel, maar ze doen het niet!"

Volgens René Kneyber ligt deze uitspraak mijlenver van de werkelijkheid af. Adolescenten ontwikkelen pas vanaf hun veertiende die hersengebieden die nodig zijn om de langetermijnconsequenties in te zien van hun handelen. Als opvoeder, dus ook als docent, zou je zo graag willen dat je leerling keuzes maakt voor de lange termijn. Het lukt hem/haar gewoonweg nog niet omdat zijn/haar hersenen van nature vaker kiezen voor de korte termijn.

Dus: Huiswerk of MSN?

Voetballen of Gamen?

Nu of Straks, of morgen, of niet?

Wellicht herken je dit voor jezelf? Korte of langere termijn? Voordelen, nadelen.

Met langetermijnkiezen wordt het leven al een stuk complexer! Leerlingen zijn ook mensen, nog niet eens volgroeid, kiezen daardoor vaak voor het eerste: De Korte Termijn.

Een leerling is pas ongemotiveerd als hij/zij zelfs op de korte termijn niet tot werken is te motiveren. De rest is 'gewoon' puber.

Bij pubers kunnen we de term 'ongemotiveerd' dus beter spaarzaam gebruiken en ervan uitgaan dat: *alle leerlingen gemotiveerd zijn om succesvol te zijn op school.*

Niemand wil toch de afgang meemaken dat het op school niet lukt!? Niet makkelijk maar wel handig om daar als docent rekening mee te houden.

Kneyber: *"In principe is elke leerling gemotiveerd om succesvol te zijn op school"*

Leren door ervaren

U hebt wellicht allemaal wel eens het rijtje gezien: we leren 10% door wat we lezen, 20% door wat we horen, 30% door wat we zien, 80% door wat we persoonlijk ervaren en 95% door wat we aan anderen uitleggen!

Nu ik (NK) tijdelijk ook lesgeef als invaller op een school voor VO merk ik weer hoe groot de valkuil is om veel te praten als docent.

Door de trainingen die ik geef, weet ik hoeveel mensen leren door persoonlijk ervaren. Door gewoon te oefenen wat je moeilijk vindt, wat je niet zo goed durft. Dit in een veilige omgeving waar je feedback krijgt op hoe je het doet.

Zo zou het in de klas ook meer kunnen! Leg die grammaticaregel aan je groepje uit en vertel aan elkaar of je het snapt. Of vertel morgen aan je klasgenoten hoe je in het Frans de weg vraagt naar het postkantoor. Eng maar leerzaam. Hoeveel docenten 'Vreemde Talen' spreken alleen die vreemde taal in hun klas?

Ook ben ik ooit eens in de valkuil gestapt om maar niet teveel te investeren in voorstellen en de persoonlijke relatie omdat het toch maar voor een paar weken was. Daar heb ik veel van geleerd! Nooit meer doen. Kinderen willen leren vanuit een relatie met jou als docent. Pas dan kunnen ze hun competentie en autonomie ontwikkelen voor jouw vak.

Leerstijlen

Iedereen heeft een persoonlijke leerstijl, dat wil zeggen: een manier van omgaan met leerstof en leeractiviteiten. Er zijn bijvoorbeeld mensen die het fijn vinden om te leren door veel vragen te stellen. Anderen zijn echte doeners, zij willen het liefst meteen met iets aan de slag.

Als docent is het belangrijk om je eigen leerstijl te kennen. Hiervoor bestaan leuke testjes op internet.

Vaak heeft wel 1 leerstijl de overhand. Vanuit je leerstijl leg je ook uit en daarom is het lastig om je in te leven en te denken vanuit een andere leerstijl.

Daarom is het ook handig dat leerlingen hun leerstijl leren kennen zodat zij daar gebruik van maken tijdens het leren:

- wie graag leest kan lezend leren
- wie graag leert door luisteren kan luisterend leren (bv. door goed op te letten in de klas of m.b.v. een Daisy speler, voor laten lezen, programma's luisteren)
- wie graag leert door te kijken, leert door te kijken (voorstellingen maken van iets, eigen voorbeelden verzinnen, schetsen maken) dus meer onthouden door visuele voorstelling
- samen leren, zoek een maatje (met dezelfde leerstijl of die niet teveel verschilt), leg het elkaar uit dan snap je het beter

Leren heeft niet alleen met intelligentie te maken maar is ook afhankelijk van de wijze waarop de leerstof wordt aangeboden.

Leermotivatie

De laatste jaren is er veel onderzoek gedaan naar de werking van onze hersenen. Uit onderzoek blijkt dat als kinderen deze informatie ook krijgen, zij beter leren leren.

Een paar kernpunten uit breincentraal leren: 'Use it or lose it'

Je kunt het brein vergelijken met een spier. Je kunt je brein sterker maken! Daar moet je wel wat voor doen. Namelijk regelmatig trainen. Wanneer je vaker traint, wordt iets makkelijker.

Ook na ons 23^e is ons brein nog niet uitontwikkeld. De verbindingen tussen onze hersencellen, afhankelijk wat we ermee doen, blijven veranderen.

Neuronen-vuurwerk

Wat is leren? Leren is het vormen van sterke en uitgebreide contacten tussen hersencellen.

Ons brein heeft ongeveer 16 miljard hersencellen. De vorm van een hersencel kun je vergelijken met een boom; stammen en takken. Die cellen communiceren met elkaar en vormen een netwerk.

Ze maken dus contact met elkaar. Als je iets nieuws leert, maken cellen contact met elkaar die dat nog nooit eerder hebben gedaan. Er worden nieuwe verbindingen gemaakt.

Van geitenpad naar snelweg

Eerst is die verbinding nog zwak maar hoe vaker er wordt geoefend hoe sterker de verbinding.

Beeld: als je ergens voor het eerst loopt, zijn er misschien alleen platgelopen gewassen, hoe vaker je er loopt hoe meer het een weg wordt. Uiteindelijk een snelweg! Dus hoe vaker je oefent, hoe sterker de verbinding van de cellen wordt. Dingen die je eerst moeilijk vond, worden makkelijker.

Dus: Oefening baart kunst; je brein weet hoe de route loopt en laat daar sterke verbindingen zien bijv. hersens van bekende schakers en vioolspelers zien er anders uit. Kinderen moeten leren dat zij beter kunnen worden door te oefenen, je kunt je brein ontwikkelen, je kunt beter worden in iets.

Nieuwsgierigheid is als dope voor je brein. Dopamine komt vrij als je iets nieuw of interessant vindt. Ook als je zin hebt in iets lekkers.

Nieuwsgierig zijn en blijven helpt om je brein sterker te maken en dingen makkelijker te leren en te onthouden.

Ogen

Leraren denken vaak dat hun mond hun belangrijkste instrument is. Dat is een misvatting.

Met je ogen kun je vaak veel meer bereiken. Ogen die laten zien dat je opmerkt wat er gebeurt. Ogen die een leerling bemoedigend toeknikken, wat iets anders is dan knipogen.

Ogen die warmte of strengheid laten zien. Ogen die je tot een leraar maken die een band heeft met zijn klas.

Uit: Schooljournaal nr.1 2010

13-Sociale VAardigheden

SoVa-Trainingen

SoVa staat voor sociale vaardigheden en is gelukkig een ingeburgerd begrip geworden. Juist in de kwetsbare puberteit is het zo belangrijk om sociaal vaardig te zijn en erbij te horen. SoVa-trainingen bieden leerlingen de kans om te oefenen en te experimenteren met ander gedrag in een veilige omgeving in interactie met anderen. Vaak worden deze trainingen intern gegeven door docenten. Dat geeft voordelen: de docenten en de leerlingen kennen elkaar en kunnen zorgen voor een doorgaande lijn. Het voordeel om deze training extern te laten verzorgen kan de tijdsbesparing zijn die het oplevert voor de school.

Voor leerlingen kan het juist prettig zijn dat ze de trainers alleen zien tijdens de training en dat het daardoor extra veilig is. Een SoVa-training wordt door 2 trainers verzorgd en bestaat uit intakegesprekken met de leerlingen en 7-10 bijeenkomsten met de leerlingen.

De training kan worden voorafgegaan door en algemene ouderavond.

Na afloop van de training kunnen gesprekken plaatsvinden met de ouders van de deelnemende leerlingen.

SOVA

Nee, geen enge ziekte maar een afkorting van SOciaal VAardig. Een oud begrip maar weer erg actueel. In juli en augustus berichten in kranten en tv over de 2-daagse training: 'Plezier op school'. Deze wordt gegeven voordat de school begint door de GGZ.

Het blijkt dat het werkt: werken aan je zelfvertrouwen, aan je houding en veel oefenen vooral. Zo overleef je beter de eerste weken op school en beland je niet zo gauw onderaan in de pikorde en kun je zelfs met plezier naar school!

Wij als Scholare hebben ervaring met het geven van Sociale Vaardigheidstrainingen op middelbare scholen.

Niet alleen voor brugklassers maar ook tweedeklassers worden hiervoor steeds vaker aangemeld. Vaak blijkt dat de problematiek van deze leerlingen dan pas duidelijk wordt; de mentor kent de leerling wat langer en kan beter inschatten wat er aan de hand is. Hij of zij maakt bijvoorbeeld moeilijk contact, heeft niet echt aansluiting in de groep, is agressief of juist erg timide. Dit kunnen ook signalen zijn dat er iets anders aan de hand is. Daarom is het belangrijk dat er professioneel wordt getraind en er intensief contact is tussen mentoren, school en ouders. Voor scholen daarom soms een reden om deze training extern te laten verzorgen.

14-Vakantiereflectie

Stresssss

In mei kan de stress weer aardig toeslaan in het onderwijs: examencijfers moeten worden ingeleverd, veel nakijkwerk.

In het onderwijs komt burn-out meer voor dan in welk ander beroep ook in Nederland. Op middelbare scholen krijgt *1 op de 4 docenten* op enig moment te maken met de verschijnselen, op basisscholen *1 op de 5!* En het is niet alleen het nakijken waar je stress van kunt krijgen.

In dit beroep moet je veel geven. Je bent de hele dag met andere mensen. Er is weinig ademruimte. Bij kantoorwerk kun je tussendoor nog even iets anders doen, als je voor de klas staat ben je in de pauze vaak met regelwerk en allerlei andere zaken bezig.

Ook in een geolied team sta je er als leraar ‘in de frontlinie’ alleen voor.

Hoe voorkom je een burn-out?

Wat helpt als het niet zo goed gaat?

- Steun van collega’s en een sfeer van vertrouwen in het team
- Plezier in je werk. Sta regelmatig stil met de vraag: wat beweegt mij, wat geeft mij plezier? Zorg vervolgens dat die aspecten voldoende aanwezig zijn
- Doe niet mee aan een klaagcultuur en ‘wij-zij denken’. Klagen en denken in tegenstellingen is besmettelijk en maakt ziek. Richt je aandacht op je eigen taken, baken deze af, zet je in voor de zaken waarop je invloed hebt en laat de rest rusten
- Creëer je eigen herstelmomenten: even pauzeren, breng de aandacht bij jezelf: “wat voel ik nu?” Rustig en diep ademhalen en even naar buiten kijken. Soms moet je ‘nee’ zeggen. Jij bent de enige die daarin kan sturen. Je af en toe afsluiten is noodzaak. Zoek een plek waar dat kan. Desnoods op de wc
- En dan nog de emotionele belasting! De hele dag door met mensen omgaan is zwaar omdat ze je zo kunnen raken. Zeker jonge, veeleisende leerlingen. Bijna ieder contact roept iets op. Bij aangrijpende situaties ervaar je soms onmacht, teleurstelling of boosheid. Erken deze gevoelens, sta erbij stil, laat ze tot je doordringen maar ga er niet in mee
- Ga elke dag een half uur wandelen!

(Bron: Trouw, zaterdag 17 april 2010)

Terugkijken

Vakantie, wat kun je daar naar uitkijken in het onderwijs!

Die drukke laatste hectische weken met alle rituelen die daarbij horen zoals diplomering, rapportvergaderingen en personeelsuitje.

Vakantie = vrij zijn van werk, tijd voor ontspanning, het is je van harte gegund!

Je werk opeens loslaten valt vaak niet mee. Managers gaan vaak nog 1 of 2 weken door om een en ander af te ronden.

Onderwijszaken gaan soms ook in jou zitten met stress en spanningen als gevolg.

Misschien liep niet alles helemaal naar je zin en kun je het nog niet echt van je afzetten, blijf je piekeren en spookt er nog van alles in je hoofd.

Daardoor kunnen de eerste dagen van je vakantie tegenvallen. Iedereen gaat daar natuurlijk anders mee om.

Misschien wil je de eerste dagen en weken van de vakantie helemaal niet aan school denken. Als dat voor jou werkt moet je dat doen.

Wanneer je meer piekert dan je lief is lijkt het verstandig om er toch even voor te gaan zitten:

Ga eens op zoek naar je sterke momenten van het afgelopen schooljaar.

- Wanneer voelde jij je op je sterkst? Hoe kwam dat?
- Waar had je het meeste plezier in? Wat lukte daardoor goed?
- Waar ligt jouw kracht en hoe ga je dat volgend jaar inzetten?
- Waarover ben je minder tevreden? Wat kon beter?
- Hoe ga je dat volgend schooljaar aanpakken?

Natuurlijk hoef je de vragen niet allemaal volledig te beantwoorden, maar door er even bij stil te staan, eventueel met steekwoorden op papier, blijven ze wellicht minder in je hoofd hangen.

Vooruitkijken

Misschien wil je er nu nog helemaal niet aan denken, niet doen dus.

Toch komt straks weer het moment van reflectie voor het nieuwe schooljaar.

- Wat heb ik geleerd van het vorig schooljaar?
- Wat werkte en wat wil ik dus houden?
- Wat werkte niet en wil ik dus veranderen?
- Waren mijn regels wel helder genoeg?
- Hoe heb ik ze gecommuniceerd met de klas?
- Wat zijn eigenlijk mijn regels?
- Waar liggen mijn grenzen
- Hoe bewaak ik die?

Bij een aantal van deze vragen is het wellicht goed om hier vóór je eerste les alvast bij stil te staan.

