



Omgangsprotocol 2016

PRO33college

Voor openbaar en christelijk onderwijs, mogelijk gemaakt door Trivium
College en Accent Praktijkonderwijs

1 INHOUDSOPGAVE

2 INLEIDING	3
3 PREVENTIEVE HANDELINGSWIJZE	3
3.1 PRETTIG PEDAGOGISCH KLIMAAT IN DE KLAS EN OP SCHOOL	3
3.2 POSITIEVE GROEPSVORMING	4
3.3 ACHTERGROND OPLOSSINGSGERICHTE BENADERING	5
3.4 OPLOSSINGSGERICHT WERKEN	6
4 INCIDENTELE HANDELINGSWIJZE	7
4.1 AANPAK BIJ RELATIEF KLEINE INCIDENTEN	7
4.2 AANPAK BIJ SERIEUZERE INCIDENTEN	7
4.3 SUPPORTGROEP/NO BLAME	7
4.4 SCHAALVRAAG EN SUCCESSEN UIT HET VERLEDEN:	8
4.5 OPLOSSINGSGERICHT GESPREKKEN MET DE GEPESTE LEERLING X	8
5 DIVERSE ACTIVITEITEN	11
5.1 LESSEN EN LEEROMGEVINGEN OM DE GROEP POSITIEF TE BEÏNVLOEDEN.....	11
5.2 OVERIGE ACTIVITEITEN	11
6 LITERATUURLIJST	12

H2 - INLEIDING

Leerlingen verdienen het om in een positieve groep deel te nemen aan het onderwijsproces. In een positieve groep zijn de groepsnormen positief. Dit heeft allerlei prettige gevolgen (Van Engelen, 2011):

- leerlingen gaan met plezier naar school;
- betere leerresultaten;
- minder ordeproblemen;
- de leerlingen helpen elkaar zodat er veel meer 'leerkrachten' in een groep zijn;
- prettig pedagogisch klimaat;
- prettige omgangsvormen;
- goede, positieve ervaring voor later (groepsnormen);
- allerlei effectieve onderwijsvormen, zoals actief leren, worden uitvoerbaar.

In dit omgangsprotocol is beschreven hoe op PRO33college gewerkt wordt aan een positief klassenklimaat en aan een positieve groep. Ook is beschreven hoe er gehandeld wordt op het moment dat een leerling zich niet prettig voelt op school of indien zich kleine of grote incidenten voordoen. De handelingswijze gaat uit van de principes van het oplossingsgericht werken.

In het geval van situaties waarin de veiligheid van personen in gevaar komt, wordt het Veiligheidsplan van PRO33college gehanteerd.

H3 - PREVENTIEVE HANDELINGSWIJZE

3.1 Prettig pedagogisch klimaat in de klas en op school

De school creëert samen met de leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) een prettig pedagogisch klimaat. Een prettig pedagogisch klimaat is van wezenlijk belang voor het goed functioneren van zowel leerlingen als leerkrachten. Het zorgt ervoor dat leerlingen graag op school zijn en willen leren.

Wij verstaan onder een prettig pedagogisch klimaat:

- Leerkrachten benaderen leerlingen vanuit een positieve basishouding.
- Leerkrachten kijken niet alleen naar het 'wat' en 'hoe' van het gedrag van leerlingen, maar ook naar het 'waarom'.
- Leerkrachten en leerlingen gebruiken humor, maken grapjes.
- Leerkrachten laten merken dat ze naar de leerlingen luisteren (maken hier tijd voor).
- Leerkrachten zijn duidelijk: hierdoor weten leerlingen wat er van ze verwacht wordt en wat ze van de leerkracht mogen verwachten.
- Leerlingen krijgen de ruimte actief mee te denken over de gang van zaken op school en hun eigen ontwikkeling.
- Er vinden regelmatig groepsgesprekken plaats over uiteenlopende onderwerpen.
- Schoolregels en –afspraken zijn duidelijk voor de leerlingen en hier is regelmatig aandacht voor.
- Leerlingen kénnen elkaar (niet alleen bij naam), werken samen, doen groepsactiviteiten en hebben verantwoordelijk.
- Leerkrachten ervaren steun bij elkaar, bij de directie en andere betrokkenen. Problemen en zorgen omtrent leerlingen worden op een open manier besproken.

3.2 Positieve groepsvorming

Pesten komt het minst voor in een positieve groep. Een positieve groep is een groep waarin:

- De leerlingen eensgezind en gemotiveerd zijn om (groeps)doelen te halen.
- De leerlingen zich medeverantwoordelijk voelen voor de groep.
- De leerlingen respect tonen voor de mening en het karakter van elke andere leerling.
- Leerlingen bereid zijn tot samenwerking.

Om een positieve groep te ontwikkelen is het van belang de verschillende fases van groepsvorming te herkennen.

1. Forming (circa 2 weken) – In deze fase wordt ingezet op de relatie.

Dit is een verkenningsfase. Na de zomervakantie komen de leerlingen weer op school. Er is veel gebeurd en leerlingen zijn veranderd (fysiek en mentaal). Het lijkt een nieuwe groep. In deze fase tasten de leerlingen elkaar af – wat kan wél en wat kan niet in deze groep, wanneer hoor je erbij. In deze fase zorgt de mentor voor kennismakingsspellen, groepsopdrachten en teambuildingsactiviteiten.

2. Storming (circa 2 weken) – In deze fase wordt ingezet op de autonomie. Na het verkennen gaan leerlingen op zoek naar erkenning en hun positie. Dit kan leiden tot botsingen: de groepsrollen beginnen te ontstaan. In deze fase hebben de leerlingen veel begeleiding nodig. Van belang is dat de leerkracht de gebeurtenissen in deze fase als logisch beschouwt en ze niet ziet als fout of negatief gedrag. Het is belangrijk dat de leerkracht in deze fase voorbeeldgedrag laat zien (normen en waarden uitdraagt).

Deze fase kan leiden tot:

- a. Een samenhangende, positieve groep.
- b. Een negatieve groep, met veel concurrentie en machtsstrijd.
- c. Een 'eilandjesgroep'. Het wordt niet één groep, maar meerdere kleine subgroepjes, met ieder hun eigen groepsproces.
- d. Een hoofdgroep en enkele outsiders.

3. Norming (circa 2 weken) – In deze fase wordt ingezet op relatie én autonomie.

De normen binnen de groep worden vastgesteld. Dit kunnen positieve of negatieve normen zijn. Dat hangt af van de leiders binnen de groep en van de relatie tussen de groep en de leerkracht.

4. Performing (de rest van het schooljaar) – In deze fase wordt ingezet op competentie.

Dit is de uitvoeringsfase. Als er positieve normen zijn vastgesteld, kan de groep aan het werk en gaan leren.

Een positieve groep is te herkennen aan de volgende rollen:

- Gezagsdrager – wat hij/zij zegt of doet wordt direct opgepikt door de groep, hij/zij neemt beslissing(en). Dit is niet per se degene die het vaakst of het hardst aan het woord is.
- Sociaal werker – bewaakt de sfeer in de groep, zorgt voor anderen binnen de groep.
- Organisator – regelt alles, heeft ideeën.
- Verkenner – nemen initiatieven, nadat er beslissingen zijn genomen.
- Volger – doet mee.
- Appellant – roept bij andere leerlingen een gevoel van verantwoordelijkheid op, omdat er voor hem/haar gezorgd moet worden.
- Joker – maakt positieve grapjes en brengt sfeer.

Mentoren maken leerlingen bewust van de rol die ze hebben, zodat deze rol versterkt wordt. Hierdoor wordt er in de groep gebruik gemaakt van de kwaliteiten van elke leerling. Dit versterkt de competentie- en autonomiebeleving van de leerlingen en het bevordert de relaties binnen de groep.

3.3 Achtergrond oplossingsgerichte benadering

Oplossingsgericht werken (OGW) is een effectieve methodiek¹ die, naast oplossingen, gericht is op de (gewenste) toekomst en op ontwikkeling. Het is ontstaan in Amerika, eind jaren tachtig, begin jaren negentig, met Steve de Shazer en Insoo Kim Berg als grondleggers. Het grote verschil met probleemoplossingsgericht werken, is dat OGW zich richt op de persoon in een bepaalde situatie en niet op de situatie rondom een persoon. Een voorbeeld: een leerling geeft aan dat hij/zij zich gepest voelt. Als docent richt je je niet op degene die aangewezen wordt als pester. In het gesprek met de gepeste leerling gaat het over hoe deze zich weerbaar op kan stellen en vanuit zelfvertrouwen de situatie laat oplossen en ook in toekomstige vergelijkbare situaties adequaat weet te handelen.

OGW gaat uit van 4 basisregels:

1. Als iets niet werkt, stop er dan mee, leer hiervan en ga iets anders doen.
2. Als iets (beter) werkt, doe er dan meer van.
3. Als iets (beter) werkt, leer het dan aan een ander.
4. Wat je aandacht geeft, groeit.

OGW kent vier basisvragen, allemaal gericht op de toekomst:

1. Waar hoop je op? – hier vloeien doelen uit voort om aan te werken.
2. Welk verschil zou dat maken? – dit zorgt voor een positieve (hoopvolle) blik op de toekomst.
3. Wat werkt al in de goede richting? – hierdoor ontdekt iemand zijn eigen krachten/vaardigheden en wordt bewust van positieve momenten.
4. Wat zou een volgend teken van vooruitgang zijn/wat zou jouw volgende stapje zijn?

In plaats van te verdiepen in problemen en gebeurtenissen uit het verleden, gaat OGW op zoek naar de uitzonderingen op de problemen (bijvoorbeeld: wanneer was de leerlingen wél rustig, wanneer voelde de leerling zich wél goed, in welke situatie(s) lukt het de leerling wél om op te letten et cetera). Deze uitzonderingen zijn van groot belang, ook al komen ze soms minder vaak voor dan de problemen. Ze zijn van belang, omdat ze een uitgangspunt vormen om oplossingen te realiseren. Daarnaast is het van belang dat de leerling inzicht krijgt in zijn eigen handelen, juist op de momenten dat het goed gaat, en dat hij/zij hiervoor gecompimenteerd wordt. Dit vergroot het zelfvertrouwen en zelfbewustzijn van de leerling en de bewustwording van de eigen krachten.

Daarnaast worden problemen vertaald in gewenst gedrag (dus niet: de leerling komt vaak te laat, maar: de leerling moet leren op tijd te komen. En niet: de leerling daagt veel uit maar: de leerling moet leren respectvol met anderen om te gaan). Een oplossing is nooit de afwezigheid van iets (dus niet: 'dat ik niet meer boos ben'). Oplossingen moeten vertaald

¹ * Cauffman & Van Dijk (2010). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag, Boom Lemma uitgevers.

* Roeden, John & Bannink, Fredrike (2012). *Handboek oplossingsgericht werken met licht verstandelijk beperkte cliënten*. Amsterdam, Pearson Assessment en Information B.V.

worden in concreet gedrag. Als een leerling bijvoorbeeld aangeeft dat hij niet meer gepest wil worden is het van belang om door te vragen:

- wat wil de leerling dan wél?
- En wat kan hij daar zélf aan doen?
- En hoe merken anderen dat aan hem/haar?

OGW gaat uit van de (oplossende) krachten van een leerling en zijn omgeving, ongeacht de situatie waarin de leerling zit. De leerling is 'expert'. Deze eigen krachten moeten gaan zorgen voor de oplossing. Dit vergroot het lange termijn effect, doordat het breder kijkt dan één specifiek probleem. Leerlingen ontdekken dat ze zelf problemen kunnen oplossen; of ze zelfs voor kunnen zijn. Voorbeeld: in plaats van er voor te zorgen dat een leerling niet gepest wordt, is het voor de leerling veel waardevoller als hij leert vrienden maken en contacten te onderhouden.

Een middel om iemand zijn/haar krachten te laten ontdekken, is het stellen van competentievragen:

- Hoe is het je gelukt om...?
- Hoe heb je ... voor elkaar gekregen?).

Een ander middel is herkaderen:

- positieve aspecten filteren uit probleemgedrag – een leerling is niet traag, hij is zorgvuldig.

OGW hecht veel waarde aan hele kleine stapjes vooruit, die leiden naar succes/oplossingen. Deze kleine stapjes helpen iemand om uit een negatieve spiraal te komen, en vormen de nieuwe uitzonderingen op het probleem. Een middel om deze stapjes concreet te maken is het stellen van de schaalvraag, zie blz. 10.

3.4 Oplossingsgericht werken op PR033college

In het team en in de klassen passen we de schaalvraag toe om een gewenste toekomst te bepalen. Op een schaal van 1 tot 10, waar 1 = op school wordt heel veel gepest, bepalen we als team wat we op 10 zetten. Wat op 10 komt is onze 'gewenste toekomst' en hier werken we met zijn allen continu aan. Aan deze toekomst koppelen we concreet en zichtbaar gedrag. Deze 'gewenste toekomst' is regelmatig onderwerp van gesprek in de klas en tussen leerkrachten – wat doen we goed, waar willen/moeten we beter in worden.

Wat doen we?

- We gebruiken de schaalvraag om te bepalen hoe we het pedagogisch gezien doen op school en hier doelen aan te koppelen. Dit komt regelmatig terug, tijdens intervisie en in de klassen.
- We kijken naar zaken uit het verleden die succes hebben opgeleverd. Deze passen we bewust vaker toe om de zaken binnen school goed te laten verlopen.
- We zetten in op de krachten en kwaliteiten van leerlingen en lesgevers. We proberen deze ten volste te benutten, zodat iedereen wordt aangesproken op zijn/haar mogelijkheden.
- Voorbeeldgedrag van medewerkers van de school speelt een grote rol. Zij gaan op een respectvolle manier met leerlingen en met elkaar om, zij ondersteunen leerlingen op een actieve manier en hanteren de schoolregels consequent.
- In het lesaanbod is aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Hierin ligt de nadruk op sociale vaardigheden, jezelf kunnen presenteren, samenwerken, aandacht hebben voor anderen.

H4 - INCIDENTELE HANDELINGSWIJZE

4.1 Aanpak bij relatief kleine incidenten

Relatief kleine incidenten zijn situaties die eenmalig voorkomen en op zichzelf staan. Deze situaties dienen wel aangepakt te worden en niet genegeerd. Voorbeeldgedrag van de leerkracht is hierin van groot belang. In eerste instantie is het het beste om het incident niet groter te maken dan het is. Een overreactie van een leerkracht geeft leerlingen geen veilig gevoel. De reactie en aanpak van de leerkrachten moet in verhouding staan tot de grootte van het incident, een low-level reactie:

1. In plaats van te onderzoeken wat er precies is gebeurd en wie wat heeft gedaan, vraagt de leerkracht een andere leerling om leerling X een tijdje te vergezellen.
2. De leerkracht maakt de 'pestende' leerling er (op een neutrale manier) bewust van dat een andere leerling last heeft van zijn/haar gedrag, ook al zal dat vast niet zijn/haar bedoeling zijn geweest.
3. De leerkracht controleert na een tijdje hoe het gaat met beide leerlingen en complimenteert waar mogelijk.

Bijvoorbeeld:

- "Ik zie dat je lol hebt en ik weet dat je niemand last wilt bezorgen, toch? Zou je dan wat rustiger willen doen? Andere leerlingen geven aan dat ze last hebben van jouw enthousiasme. Dank je wel, dat zal zeker helpen."
- "Ik weet dat je vaak goede grappen maakt, maar nu voelt iemand zich beledigd door een opmerking van jou. Dat was vast niet je bedoeling, of wel? Wil je daar in het vervolg op letten? Dank je wel, ik weet zeker dat je dat gaat lukken."

Op deze wijze vermijdt de leerkracht beschuldigingen en discussies.

4.2 Aanpak bij serieuzere incidenten

Serieuzere incidenten zijn situaties waarin een leerling aangeeft vaker last te hebben van dezelfde persoon/personen, maar waar geen sprake is van geweld, diefstal of iets dergelijks. Eerdere interventies (zie boven) hebben niet het gewenste resultaat opgeleverd. Ook bij serieuzere incidenten geldt: de reactie van de leerkracht moet in verhouding staan tot de grootte van het incident. Leerlingen die een klacht komen melden, moeten zich hier veilig bij blijven voelen. Wanneer een leerkracht te heftig reageert, kan dit het pesten doen toenemen. Dit kan bijvoorbeeld doordat de gepeste leerling een uitzonderingsstatus krijgt (bescherming van de leerkracht) of vanuit wraakgevoelens van de leerling over wie een klacht is gemeld. Bij onze school kan er op twee manieren gereageerd worden², namelijk 'supportgroep/no blame' en/of 'oplossingsgericht gesprek met de gepeste leerling'.

4.3 Supportgroep/No blame

In plaats van negatieve aandacht (straf) aan de pester(s), wordt er positieve aandacht aan de gepeste gegeven. De volgende stappen worden ondernomen:

1. De mentor krijgt signaal dat een leerling X uit zijn/haar mentorgroep last heeft van andere leerlingen. Dit signaal kan uit verschillende richtingen komen: de leerling zelf, andere leerlingen, collega's, ouders et cetera.
2. De mentor gaat met de leerling X in gesprek. Leerling X doet zijn verhaal en mentor luistert actief. Mentor vraagt aan X van welke leerling(en) hij/zij last heeft, welke leerlingen hem/haar

² Young, Sue (2010). *Solution Focused Schools: Anti-bullying and beyond*. London, BT Press.

zouden kunnen helpen en met welke leerlingen hij/zij graag bevriend zou raken. Deze namen vormen de leerlingen in de supportgroep.

3. De mentor gaat vervolgens met de supportgroep in gesprek. Vertelt dat er een leerling is die zich niet prettig voelt op school. Mentor vertelt verder dat de leerlingen van de supportgroep heel belangrijk zijn voor X, want ze kunnen hem/haar helpen om zich weer wat beter te voelen (concrete dingen: “hallo zeggen”, “helpen met opdracht” et cetera). De mentor vraagt de leerlingen wat zij kunnen bedenken om te gaan doen zodat X zich prettiger voelt op school. Mentor complimenteert elk voorstel van de leerlingen! Leerlingen die niets kunnen bedenken, worden gevraagd de andere leerlingen te helpen door ze te ondersteunen.
4. Na een week heeft de mentor weer gesprek met X. Vraagt wat er goed/anders is sinds het vorige gesprek. De mentor benoemt de eigen rol van X en complimenteert hem/haar.
5. Ook weer een gesprek met de supportgroep. Dezelfde vraag: wat is gaat er goed/ wat is anders sinds vorige week? Complimenteert de leerlingen uit de supportgroep.

Afhankelijk van de situatie worden stap 4 en 5 een aantal maal herhaald.

4.4 Schaalvraag en successen uit het verleden:

Een schaalvraag betreft een schaal van 1 tot 10. Op 10 staat het gestelde doel (bijv.: mijn werk af kunnen maken, meedoen met de activiteiten), op 1 staat de slechts denkbare situatie.

- De leerkracht tekent een lijn. Linkst staat 1 rechts staat 10.
- De leerling omschrijft de meest slechte situatie; die komt op 1.
- Daarna omschrijft de leerlingen de meest gewenste situatie. Leerkracht vraagt door naar concreet gedrag! Dat komt op 10. Dit is het doel.
- De leerkracht vraagt leerling waar hij/zij nu staat. Elk antwoord is goed.
- Vragen naar positieve dingen: ‘Mooi, een 4. Hoe zorg jij ervoor dat een 4 is en geen 3’?
- Doorvragen op de antwoorden, gebruik makend van de woorden die de leerling gebruikt.
- In het gesprek verder op zoek gaan naar uitzonderingen op het probleem: In welke situaties gaat het beter? Wat doe jij anders in die situaties/ hoe zorg jij daarvoor? Leerling inzicht laten krijgen in eigen krachten en invloed op de oplossing.
- Leerkracht geeft complimenten.

Wanneer een leerling de situatie een 1 op de schaal geeft, stelt de leerkracht copingvragen: “Dat moet moeilijk voor je zijn. Hoe hou jij het vol om naar school toe te komen? Knap van je! Wat doe je als je op school bent?”

Praat door op de antwoorden. Ga op zoek naar uitzonderingen op het probleem en de eigen rol van de leerling hierin.

- Waaraan zou je merken dat de situatie een 5 zou zijn en geen 4 meer?
- Wat zou je anders doen dan nu, wanneer het een 5 was?
- Hoe zien anderen aan jou dat de situatie een 5 is?
- Wat zien ze jou doen?
- Wie zou als eerst aan jou merken dat de situatie een 5 is?
- Wat ziet hij/zij jou doen.

4.5 Oplossingsgericht gesprekken met de gepeste leerling X

Een oplossingsgericht gesprek is erop gericht successen uit het verleden (van de gepeste leerling X) te koppelen aan de gewenste toekomst. De leerkracht gaat ervan uit dat de leerling de expert is over zijn eigen leven, en dat de leerling zelf de kracht en kwaliteiten heeft om zijn/haar leven zo in te richten als hij/zij het wil in school.

Bij het voeren van een gesprek is actief luisteren belangrijk. Kenmerken van actief luisteren zijn:

- aankijken;
- vragen stellen;
- ontspannen lichaamshouding;
- parafraseren;
- knikken, hummen;
- reflecteren op gevoelens/ meningen;
- papegaaien;
- stiltes laten vallen.

4.5.1 Eerste gesprek

Het eerste gesprek bestaat uit verschillende fases (zie overzicht pagina 13):

a. Het gesprek begint luchtig en oppervlakkig (bijvoorbeeld door middel van de yes-set). De leerkracht laat merken dat hij meer in de léérning is geïnteresseerd dan in het probleem. Dit door routinevragen te stellen die de leerling makkelijk kan beantwoorden (hobby's, sport, welke klas, waar ben je goed in etc.).

b. Daarna vertelt de leerkracht dat hij heeft gemerkt/gehoord dat leerling X niet zo gelukkig is op school de laatste tijd. Het probleem externaliseren kan de leerling helpen om er makkelijker over te praten (dingen lopen voor jou niet zo lekker in plaats van: jij bent niet gelukkig).

c. Laat vervolgens de leerling vertellen en luister actief. Het probleem afbakenen (de laatste tijd) is van belang. Dit impliceert dat het anders is geweest en ook (indirect) dat het probleem verholpen kan worden. Bijvoorbeeld: i. "Lkr: Ik heb gehoord/gemerkt dat het voor jou niet zo lekker gaat op school de laatste tijd. Klopt dat?"

ii. Lln.: Mmm.

iii. Lkr.: Ik wil je graag helpen, vind je dat goed?

iv. Lln.: Oké.

v. Lkr.: Ik ga je veel vragen stellen. Ik wil ontdekken waar goed in bent en wat er gebeurt wanneer het beter met je gaat, oké?"

d. Doelen stellen helpt om het gesprek een zinvolle richting te geven en om na te denken over de gewenste toekomst. Vragen die leerkracht kan stellen:

- Hoe zou je willen dat het gaat op school?
- Waaraan zou je merken dat het zo gaat?
- Welk verschil zal dat maken?
- Wat zal je anders doen op dat moment?
- En wat nog meer?

e. Leerling X zal in eerste instantie antwoorden dat hij/zij niet meer gepest wil worden. Het is van belang om dan door te vragen (welk verschil zal dat maken, wat ga je dan anders doen, wat komt er voor in de plaats etc.) – en op zoek te gaan naar zaken die in de invloedssfeer van leerling X zelf liggen.

f. Gewenste toekomst - Praten over toekomstig gedrag, niet over gevoelens. Doorvragen op de antwoorden! Complimenteren en aansporen.

g. Afsluiting, je kunt het gesprek als volgt afsluiten: Oké, ik heb je heel veel vragen gesteld, en je hebt ze heel goed beantwoord! Je wilt dus ... (doel herhalen), toch?

i. Ik ben onder de indruk van hoe jij het volhoudt, (uitzonderingen herhalen).

ii. Wil jij de komende tijd erop gaan letten wanneer je op een 5 zit? En wil je dat onthouden voor het volgende gesprek?

iii. Hoe lang heb je ervoor nodig om op een 5 te komen, denk je?

iv. Dan spreken we elkaar over ... weer!

4.5.2 Tweede gesprek

- Begin met Yes set en stel daarna een schaalvraag.
- Zit de leerling hoger dan de vorige keer, vraag dan naar gedrag en hoe de leerling dat voor elkaar heeft gekregen. Complimenteer de leerling! Vraag aan de leerling of hij/zij dit hogere cijfer vast zal kunnen houden de komende week en wat hij daarvoor gaat doen.
- Zit de leerling lager dan de vorige keer: stel dan een schaalvraag en ga op zoek naar uitzonderingen (positieve momenten) op het probleem en de invloed van de leerling op deze uitzondering.

OVERZICHT OPLOSSINGSGERICHT INTERVIEW

Stap 1 - Start gesprek:

Luchtig en oppervlakkig.

Interesse tonen in leerling, niet in probleem.

Aanbieden om te helpen (permissieve vraag)

Stap 2 - Doelen stellen:

De leerling laten nadenken over de gewenste toekomst

Stap 3 - Schaalvraag en successen uit het verleden:

1..... 10.

1= slechtste situatie, 10= het gestelde doel.

Zoeken naar uitzonderingen op de problemen en de invloed van de leerling op deze momenten.

Stap 4 - Eventueel copingvraag:

Dit als een leerling de situatie heel laag op de schaal zet.

Zoeken naar uitzonderingen.

Stap 5 - Gewenste toekomst:

Praten over toekomstig gedrag.

Concrete voorbeelden laten noemen (*wat zou die en die jou zien doen als je het goed doet*)

Stap 6 - Afsluiting :

Complimenten

Observatieopdracht meegeven

Nieuwe afspraak maken

H5 - DIVERSE ACTIVITEITEN

5.1 Lessen en leeromgevingen om de groep positief te beïnvloeden

Zoals duidelijk is geworden in hoofdstuk 1 kan het beïnvloeden van de groepsnormen plaatsvinden in de eerste drie fasen van het groepsproces (forming, storming en norming). In de eerste vijf tot zes weken van het schooljaar kan er gewerkt worden aan positieve groepswaarden en groepsnormen. De groep zal ze internaliseren de leidende figuren zullen zich committeren aan de door de groep benoemde waarden en normen. De oefeningen en lessen zijn geordend naar vier waarden en normen:

- Je veilig voelen
- Respecteer elkaar
- Positieve communicatie
- Samenwerken en elkaar helpen

Daarnaast zijn er oefeningen en lessen die bijdragen aan een rijke leeromgeving met een positieve invloed op een groep (randvoorwaarden en elementen van het klassenmanagement).

Een aantal kennismakingsactiviteiten zijn te vinden op:

groepsmappen > medewerkers > pedagogisch schoolklimaat. Ook zijn er oefeningen te vinden op www.gripopdegroep.nl.

5.2 Overige activiteiten

Naast bovengenoemde lessen en oefeningen dragen onderstaande activiteiten bij aan een positief klimaat op school

- Intervisie met het team.
- Toezicht door medewerkers en de ALT.

Naast medewerkers kunnen de ALT leerlingen op een actieve manier bijdragen een positief klimaat op school. Zij fungeren op deze manier als rolmodel voor de andere leerlingen en kunnen positieve ervaringen opdoen.

- Kennismakingsgesprekken met ouders van nieuwe leerlingen

Alle ouders van nieuwe leerlingen worden aan het begin van het schooljaar uitgenodigd voor een kennismaking. Besproken wordt wat ouders van de school verwachten in het omgaan met elkaar en wat specifiek belangrijk is voor hun kind. Ook wordt hier besproken wat de uitgangspunten van de school zijn en op welke manier ouders een steentje kunnen bijdragen.

- BAAZ.

Er worden sociale vaardigheidslessen vanuit de BAAZ methodiek verzorgd voor de onderbouw.

- Vriendenprogramma. Preventief programma op school voor angst en depressie.
- Welzin. Boys- en girlstalk training: met als doel om de seksuele gezondheid en welzijn van leerlingen te verbeteren.
- Sova training door externen. In Nae Do Kwan verzorgt agressieregulatie- en weerbaarheidstrainingen.

H6 - LITERATUURLIJST

- Bannink, F. (2009). *Oplossingsgerichte vragen – Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering*. Amsterdam, Pearson Assessment en Information B.V.
- Cauffman, L. & Van Dijk (2010). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag, Boom Lemma uitgevers.
- Engelen, R. van (2011). *Grip op de groep*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.
- Roeden, J. & Bannink, F. (2012). *Handboek oplossingsgericht werken met licht verstandelijk beperkte cliënten*. Amsterdam, Pearson Assessment en Information B.V.
- Young, S. (2010). *Solution Focused Schools: Anti-bullying and beyond*. London, BT Press.