

KLASSE(N)KRACHT: MET RESPECT VOOR DE KLAS



In 7 stappen naar een veilig
en sociaal groepsklimaat

JELLY BIJLSMA

©2015, Jelly Bijlsma, Sidoniastraat 16, 1336 ME Almere.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot Stichting Pro (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

Met betrekking tot sommige teksten en/of illustratiemateriaal is het de auteur, ondanks zorgvuldige inspanningen daartoe, niet gelukt eventuele rechthebbende(n) te achterhalen. Mocht u van mening zijn (auteurs)rechten te kunnen doen gelden op teksten en/of illustratiemateriaal in deze uitgave dan verzoeken wij u contact op te nemen met de auteur.

NUR 150, 195

ISBN 978-94-6254-277-8

Eerste druk 2015

Redactie: Redactiebureau Marita Weener

Foto Jelly Bijlsma achterplat: Irena Horvath

Ontwerp en vormgeving: Janine Jansen, Amsterdam

Illustraties: Thomas Vergeer

Druk: Maak je eigen onderwijsboek

Uitgever: Sabine Kokee, Leuker.nu

INHOUD

Voorwoord	11
DEEL I DE THEORIE VAN GROEPSVORMING	15
HOOFDSTUK 1 Groepsvorming	17
1.1 Wat is een groep?	17
1.2 Fasen in groepsvorming	18
1.3 Forming	19
1.4 Storming	20
1.5 Norming	20
1.6 Performing	22
1.7 Adjourning	23
1.8 Wat is het resultaat van een (on)begeleid groepsvormingsproces?	24
1.9 Samenvatting	27
HOOFDSTUK 2 Groepssfeer	29
2.1 Resultaat van groepsvorming	29
2.2 Groepscohesie	30
2.3 Zeven groepskenmerken	32
2.4 Zeven soorten groepen	33
2.5 Criteria groepssfeer	35
2.6 Samenvatting	38
HOOFDSTUK 3 Sociale beïnvloeding	41
3.1 Basisbehoeften binnen een groep	41
3.1.1 Erbij horen	42
3.1.2 Invloed uitoefenen	43
3.1.3 Aardig gevonden worden	44
3.1.4 Niet alle kinderen hebben in dezelfde mate dezelfde behoefte	44
3.2 Behoeftenpiramide van Maslow	44
3.3 Hoe hoor ik erbij?	46
3.4 Individueel versus groep	47
3.5 Sociale beïnvloeding	48
3.6 Samenvatting	50
HOOFDSTUK 4 Rollen en posities in de groep	53
4.1 Rollen in een positieve groep	53
4.2 Rollen in een negatieve groep	56

4.3 Sociometrie	57
4.4 Onderlinge relatiepatronen	60
4.5 Resultaten van sociometrische analyse	62
4.6 Zijn posities te beïnvloeden?	62
4.7 Samenvatting	63
HOOFDSTUK 5 Welke rol spelen persoonlijke eigenschappen bij groepsvorming?	65
5.1 Wat is Human Dynamics?	66
5.2 Drie centreringen; het HOE	67
5.3 Zes verschillende dynamieken; zes manieren van anders zijn	70
5.4 De zes dynamieken in het kort	70
5.5 Wat betekent dit voor mij als leerkracht?	71
5.6 Communicatiedeuren	73
5.7 Samenvatting	74
HOOFDSTUK 6 Het onderwaterprogramma van een groep	77
6.1 Wat is het onderwaterprogramma van een groep?	77
6.2 Ervaringen met een groep	78
6.3 Persoonlijkheidsfactoren	79
6.4 Zo zijn onze manieren	80
6.5 Valkuilgedrag	82
6.6 Pygmalion-effect	84
6.7 Vlooi gedrag	85
6.8 Sociale vaardigheden	86
6.9 Samenvatting	88
DEEL II DE RESPECT-AANPAK	91
HOOFDSTUK 7 Regels, routines en rituelen	95
7.1 Lesgeven is regie voeren	95
7.2 I have a dream...	97
7.3 Regie voeren op regels	98
7.4 Regie voeren op routines en rituelen	101
7.5 Regie voeren op groepsvormingsfasen	102
7.6 Regie voeren op ruzie maken	103
7.7 Grenzen stellen	105
7.8 Corrigeren van gedrag	108
7.9 Regie voeren op gewenst gedrag	110
7.10 Orde houden	111
7.11 Samenvatting	112

HOOFDSTUK 8 'Erbij horen'	115
8.1 Kennis van sociale beïnvloeding	115
8.2 Kijk in de spiegel	116
8.3 Mission Impossible?	118
8.4 Ken je leerlingen	120
8.5 Cyclisch werken aan erbij horen	122
8.6 Bouwen aan vertrouwen	128
8.7 Samenvatting	129
HOOFDSTUK 9 Samenwerken en Samenspelen	133
9.1 Samenwerken en coöperatief leren	133
9.2 Samenwerkingsvaardigheden	134
9.3 Aanleren van samenwerkingsvaardigheden	136
9.4 Samenwerken en groepsvorming	137
9.5 Samenspelen	138
9.6 Winnen en verliezen	139
9.7 Buitenspelen: 'juf, we weten niks te doen'	140
9.8 Via sport en spel naar veiligheid en verantwoordelijkheid	141
9.9 Samenvatting	143
HOOFDSTUK 10 Persoonlijk Meesterschap	147
10.1 Persoonlijkheidskenmerken	148
10.2 De Big Five	148
10.3 Persoonlijkheidsdynamiek	149
10.4 Zelfbewustzijn	150
10.5 It's all in the mindset	152
10.6 Zelfbeeld en Zelfmanagement	153
10.7 Functional Fluency	155
10.8 Samenvatting	158
HOOFDSTUK 11 Energie, Aandacht en Concentratie	161
11.1 Wat is de primaire behoefte van jouw groep?	161
11.2 Wat is energie?	162
11.3 Oog voor verschillen	162
11.4 Human Dynamics	163
11.5 Leerstijlen van Kolb	164
11.6 Mindfulness	167
11.7 Energizers	168
11.8 Samenvatting	169

HOOFDSTUK 12 Contact en Communicatie	171
12.1 Wat is communicatie?	171
12.2 Kun je 'niet' communiceren?	173
12.3 Ontmoeting op de grens	174
12.4 Interactie	175
12.5 Sensitiviteit en responsiviteit	175
12.6 Basiscommunicatie	176
12.7 Hoe wordt er contact gemaakt?	178
12.8 Interactie en interactiepatronen	179
12.9 Accepteren van gevoelens	181
12.10 Samenvatting	182
HOOFDSTUK 13 Trainen van SEO-vaardigheden	185
13.1 Kennis	185
13.2 Houdingsaspecten en vaardigheden	186
13.3 Vijf rollen	187
13.4 Gedragscompetenties bij de rollen	190
13.5 Vaardigheden voor de leerlingen	190
13.6 Groepsvorming	193
13.7 Samenvatting	194
DEEL III DE RESPECT-AANPAK IN DE PRAKTIJK	197
HOOFDSTUK 14 Met RESPECT aan de slag	199
14.1 Regels, routines en rituelen	199
14.1.1 Analyse van het probleem	199
14.1.2 Gesprekken met de kinderen	201
14.1.3 Wens van de groep	203
14.1.4 Fichesysteem	204
14.1.5 Groepsthermometer	205
14.2 Erbij horen	206
14.3 Samenwerken en samenspelen	208
14.4 Persoonlijk Meesterschap	210
14.5 Energie	210
14.6 Contact en Communicatie	211
14.7 Trainen van vaardigheden	212
14.8 Samenvatting	215

HOOFDSTUK 15 Casus 'Leerlingen zijn sterk op elkaar gericht'	217
15.1 Probleemanalyse	217
15.2 Stappenplan	219
15.3 Erbij horen	221
15.4 Samenwerken en Samenspelen	222
15.5 Persoonlijk Meesterschap	222
15.6 Energie	223
15.7 Contact en Communicatie	223
15.8 Trainen van vaardigheden	224
15.9 Tot slot	224
HOOFDSTUK 16 Casus 'Opstandig gedrag'	227
16.1 Wat is het probleem?	227
16.2 Stappenplan	228
16.3 Erbij horen	229
16.4 Samenwerken en Samenspelen	230
16.5 Persoonlijk Meesterschap	230
16.6 Energie	231
16.7 Contact en Communicatie	231
16.8 Trainen van vaardigheden	231
16.9 Wat heeft in deze groep het verschil gemaakt?	232
HOOFDSTUK 17 Casus 'Grenzeloosheid'	235
17.1 Wat is het probleem?	235
17.2 Stappenplan	237
17.3 Erbij horen	238
17.4 Samenwerken en Samenspelen	239
17.5 Persoonlijk meesterschap	239
17.6 Energie	240
17.7 Contact en Communicatie	240
17.8 Trainen van vaardigheden	241
17.9 Resultaat	241
HOOFDSTUK 18 Rolverdeling in de school	243
Tot slot	247
Literatuurlijst	251
Bijlage	255
Dankwoord	261
Over de auteur	262

Voorwoord

Ik zit op het station en kijk naar een groepje meiden; achtste groepers. De meisjes vormen een cirkel. Er is één meisje dat ook graag in de cirkel wil staan, naast een ander meisje. Maar elke keer als ze een plekje ziet, sluit de kring zich. Ze loopt naar links en weer naar rechts. Ik kijk er naar. En ik verbaas me over de energie die het meisje stopt in het steeds maar weer opnieuw zoeken naar een stukje ruimte in de kring zodat ze erbij kan horen. Ik zou willen roepen: “Draai je om... loop hier van weg...” Maar nee, zij geeft niet op. En dat heeft ze gelukkig nooit gedaan... Dit meisje is mijn meisje...

Lieve Maaïke, dit boek draag ik allereerst op aan jou.

En daarna aan alle ‘Maaïkes’ en ‘Maaïks’ van Nederland.

Met het uitdrukkelijke verzoek aan alle leerkrachten hun ogen te openen en ‘het Verschil te willen maken’.

‘Moeilijke groepen’. Vanaf het eerste moment dat ik er als schoolbegeleider/orthopedagoog mee in aanraking kwam, voelde ik me uitgedaagd om te begrijpen wat daar speelt. Hoe kan het dat een ervaren leerkracht soms een groep heeft waar ze niets mee kan beginnen? Waar wordt dit door veroorzaakt? Of hoe kan het dat er het ene jaar met een groep niets aan de hand lijkt terwijl er het jaar daarop geen land mee te bezeilen is? Groepsdynamica! Als leerkracht heb je er elke dag mee te maken en hoe kun je daar grip op krijgen? Hoe kun je kinderen helpen om dit ‘ongrijpbare’ proces te begrijpen? Daar gaat dit boek over. Als jong meisje van 13 was ik geïnspireerd door de boeken van Mary McCracken. Een natuurtalent in het omgaan met kinderen met emotionele stoornissen en altijd nieuwsgierig en op zoek naar de vraag achter de vraag. De vraag die mij bij groepen bezighoudt, is: Wat drukt deze groep uit met haar gedrag? Wat probeert dat gedrag ons duidelijk te maken? Wat is de hulpvraag die de groep aan ons, volwassenen, stelt?

Ruim 30 jaar werk ik al in en rond het onderwijs. Eerst als leerkracht en later als orthopedagoog. Kinderen met leer- en gedragsmoeilijkheden heb ik altijd een uitdaging gevonden.

Mijn passie is mensen tot hun recht laten komen, mensen in hun kracht zetten. Jou laten inzien wie je in essentie bent, wat je talenten zijn en hoe je met die talenten een bijdrage kunt leveren aan de groep waar je onderdeel van uitmaakt. Dat $1 + 1$ meer is dan 2. Dat jij als leerkracht het verschil kunt maken voor kinderen door verder te kijken dan de buitenkant. Dat je kinderen helpt begrijpen wie ze in essentie zijn, wat hun talenten zijn en hoe ze met hun talenten een bijdrage kunnen leveren aan de groep waar ze onderdeel van zijn.

Als kind en (jong)volwassene heb ik me in groepen vaak onzeker, alleen en angstig gevoeld. Dit was overigens aan de buitenkant niet te zien. Ik had graag hulp gehad bij de zoektocht naar wie ik was, wat mijn talenten waren en hoe ik die dienstbaar had kunnen maken aan de groep of het grotere geheel. Dan denk ik terug aan de teams waarin ik me teruggetrokken opstelde of waarin ik dominant aanwezig was, waarin ik opstandig was of juist behulpzaam.

Ik weet wat ik gedaan heb om ‘erbij-te-horen’, of er juist ‘niet-bij-te-horen’. Wat ik gedaan heb om aan mijn klasgenoten te laten zien wat een durfal ik was. Ik kan met plezier en met lichte schaamte denken aan de leraren wie ik het leven zuur heb gemaakt. Maar ook aan de leraren die het verschil voor mij hebben gemaakt. Die bereid waren om verder te kijken dan

het uiterlijk waarneembare gedrag. Ik herinner me mijn leraar Nederlands op het Berlingh College in Beverwijk. Hij heeft ooit tegen mij gezegd dat ik ‘half niet wist wat ik in mijn mars had’. Dit heeft mij altijd aangemoedigd om verder te gaan daar waar ik het moeilijk had. Of mijn wiskundeleraar op de Jac. P. Thijsseschool, meneer Nieland, die een band met mij opbouwde ondanks dat ik hem het leven zuur maakte. Hierdoor kon ik het na verloop van tijd niet over mijn hart verkrijgen om ‘stoer’ te doen tijdens zijn lessen. Zij hebben voor mij het verschil gemaakt en ik geef hun lessen graag weer door.

Afgelopen schooljaar (winter 2014) realiseerde ik me ineens dat ik een manier van werken ontwikkeld heb die in de praktijk succesvol blijkt te zijn. Ik laat de leerkrachten en de intern begeleider stappen zetten die te vangen zijn in het woord RESPECT. De kwartjes zijn gevallen. Ik ken het systeem van de groepsdynamische processen. Ik ben steeds beter gaan begrijpen wat de cruciale factoren zijn in een groep en in een school om een veilig en sociaal klimaat neer te zetten. Ik zie het totaalplaatje. Nu begrijp ik hoe het komt dat van de 180 pestprogramma’s er sommige wel en sommige niet werken.

Het is belangrijk om als team een visie op sociale ontwikkeling en op groepsdynamiek te hebben. Als team moet je vanuit de schoolvisie een missie formuleren waar je met elkaar aan wilt werken. Waaraan wil je jezelf spiegelen? Waar mogen collega’s je op aanspreken? Vanuit deze gezamenlijke missie formuleer je de doelen die je je als school, als team stelt. Deze schooldoelen zijn uitgangspunt voor jouw handelen in de klas, met de klas. Het boek *Klasse(n)Kracht: met RESPECT voor de klas!* was geboren.

De RESPECT-aanpak is vooral bedoeld om preventief aan de slag te gaan met groepsvorming en sociale ontwikkeling, maar ook curatief te gebruiken. RESPECT betekent aanzien, eerbied of waardering, die je hebt voor of ontvangt van iemand vanwege diens/jouw kwaliteiten, prestaties of vaardigheden. Het woord betekent oorspronkelijk omzien naar, en vandaar rekening houden met. Beide betekenissen vind ik terug in mijn aanpak. Rekening houden met en omzien naar is waar het in groepen voor mij over gaat. Mag je zijn wie je bent, wordt er rekening gehouden met wie je bent, met je talenten maar ook met de dingen die je minder goed kunt? Hoor je erbij? Wordt er naar jou omgezien? Of moet je je best doen om mee te mogen doen? En wanneer een leerkracht dit samen met de kinderen vorm geeft, verdient hij **RESPECT** vanwege zijn kwaliteiten en de vaardigheden waarmee hij/zij de groep tot grotere prestaties weet aan te zetten.

Het boek bestaat uit drie delen. In het eerste deel van het boek leg ik aan de hand van de theorie uit waar je als leerkracht allemaal mee te maken krijgt wanneer we het hebben over het

vormen van een groep. Behalve in de theorie over groepsvormingsprocessen, wil ik je vooral inzicht geven in al die factoren die op elkaar inwerken wanneer een groep bij elkaar komt. Ik ben van mening dat hoe meer je weet waar je naar kunt kijken, hoe meer je gaat zien. Als je niet weet wat je moet zien, ga je het ook niet zien. Maar zaken waarvan jij als leerkracht je bewust bent, kun je meenemen de groep in.

In het tweede deel van het boek beschrijf ik de door mij ontwikkelde RESPECT-aanpak. De RESPECT-aanpak is een aanpak die in de praktijk van ‘de moeilijke klas’ tot stand is gekomen. Elke letter van RESPECT staat voor een aspect, een pijler, van groepsvorming. De R staat voor Regels, Routines en Rituelen, de E voor Erbij horen, de S voor Samenwerken en Samenspelen, de P voor Persoonlijk Meesterschap, de E voor Energie, de C voor Contact en Communicatie en de T voor het Trainen van Vaardigheden. De P vormt voor mij de spil. Dat ben jij! Persoonlijk Meesterschap: leiding nemen en leiding geven in samenhang met je eigen persoonlijke ontwikkeling.

In het derde deel van het boek beschrijf ik aan de hand van een drietal casussen hoe de aanpak er in de praktijk uitziet. Je kunt lezen hoe de verschillende pijlers voortdurend interacteren en hoe ik daar in de praktijk regie op voer. Hoe meer je de gelaagdheid van groepsvormingsprocessen gaat ervaren, des te beter ga je begrijpen hoe belangrijk het is dat jij als leerkracht (en jullie als team) daar de regie op voeren.

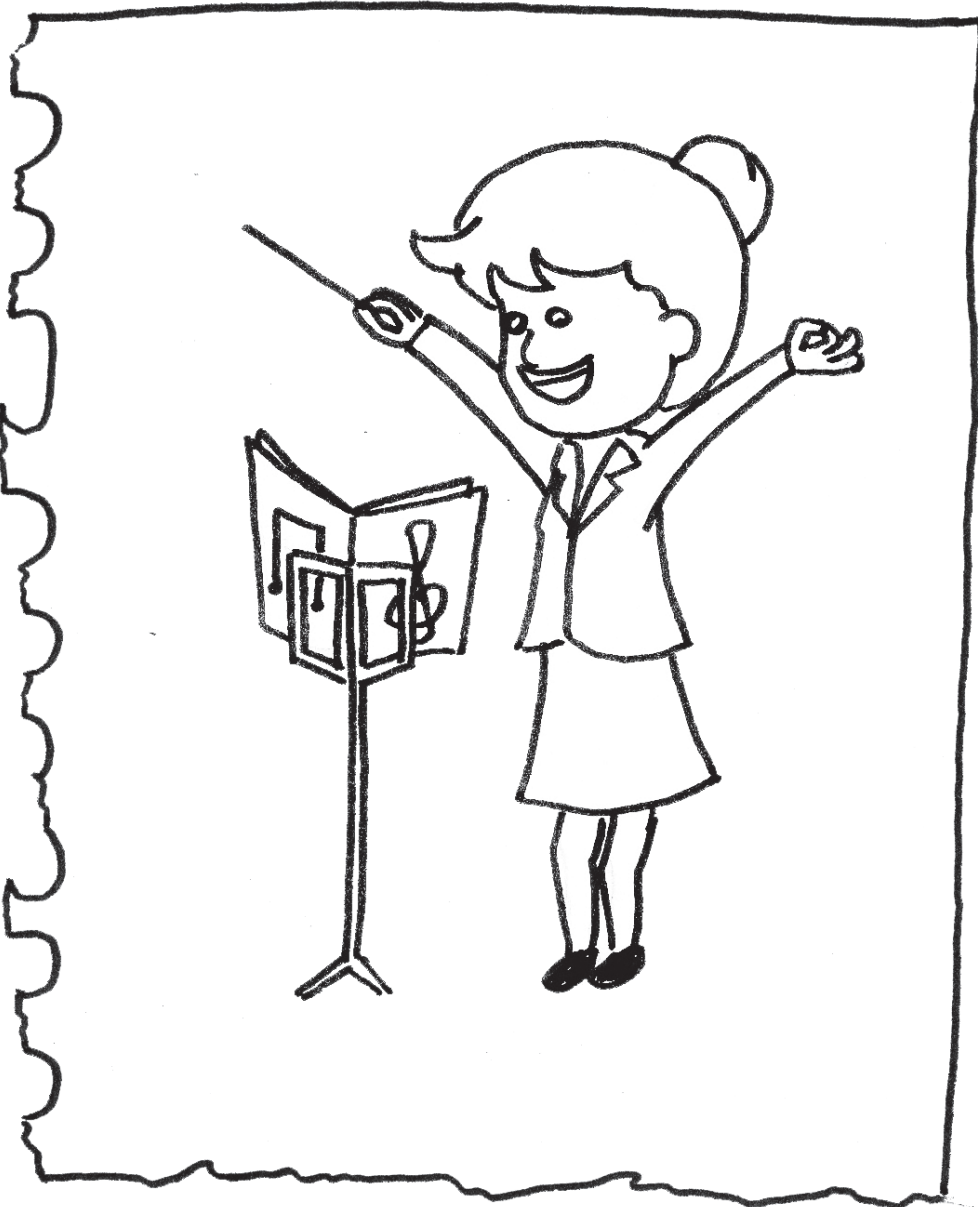
Wat mij betreft, kun je je eigen route volgen. Als je wilt weten waarom je regie moet voeren op groepsvormingsprocessen om pesten tegen te gaan, start dan bij de theorie, deel I. Als je liever vanuit de praktijkvoorbeelden de relatie wilt leggen met de aanpak en de theorie, lees dan van achteren naar voren. Wil je eerst weten hoe de aanpak praktisch werkt, start dan bij deel II, en besluit daarna of je eerst de theorie of eerst de casuïstiek wilt lezen.

En als je een boek van a tot z leest omdat je nu eenmaal de gehele context wilt hebben, begin dan bij het begin.

Ik wens je veel plezier met het lezen van dit boek, en ik hoop dat het je inzicht geeft in wat een groep tot een groep maakt en hoe jij daar regie op kunt voeren.

Jelly Bijlsma, maart 2015

Om omslachtige constructies als hij/zij en hem/haar te voorkomen, wordt in dit boek naar de leerkracht of de intern begeleider altijd verwezen met ‘zij’ en ‘haar’, en naar een leerling met ‘hij’ en ‘hem’, maar uiteraard kan het gaan om zowel mannen als vrouwen, en om zowel meisjes als jongens.



HOOFDSTUK 7

Regels, routines en rituelen

*Als je niet weet naar welke haven je vaart, is elke wind ongunstig.
(Seneca)*

Ik kom de klas binnen voor een observatie. Ik zoek een plek van waaruit ik een goed overzicht heb. Het eerste wat ik doe, is me oriënteren. Hoe werkt het hier? Wat mogen kinderen wel en niet? Ik ga op zoek naar de regels en afspraken. Ik zie naast het bord een vel papier hangen waarvan ik vermoed dat het de regels zijn. Ze zijn voor mij niet te lezen. En het zijn er veel. Heel veel. Als ik na de observatie aan de leerkracht vraag wat de regels van de klas zijn, krijg ik als antwoord: "Dat weet ik niet precies, maar ze hangen daar, ik pak ze er wel even bij voor je..."

In dit hoofdstuk staat de eerste letter van de RESPECT-aanpak centraal. Het is de R van regels, routines en rituelen. Regels, routines en rituelen zijn nodig om te zorgen voor veiligheid. Regels bieden zowel jou als leerkracht als de kinderen de mogelijkheid zich te ontwikkelen. Om te groeien aan en met elkaar.

7.1 Lesgeven is regie voeren

Lesgeven is leiding geven, leiding geven is regie voeren. Als je regie wilt voeren op het groepsvormingsproces (en dat wil je, want je hebt jezelf ten doel gesteld om een goed pedagogisch klimaat te realiseren), dan moet je weten waar je regie op wilt voeren.

Als je niet weet dat je naar Amsterdam wilt reizen, hoe groot is dan de kans dat je in Amsterdam zult aankomen? Als je iets wilt bereiken met je groep, zul je eerst helder moeten hebben waar je naartoe wilt reizen en vervolgens moeten bepalen hoe je dat gaat aanpakken. Als je niet weet wat je met je groep wilt, loop je het risico dat je met alle winden meewaait. Het meest kansrijk zijn de richtingen die je samen, met elkaar bepaalt.

In het werken met groepen heb ik gezien dat als het ingewikkeld wordt in een groep, de regie óf verloren gaat, óf er komt een soort regie. Bij elke verkeerde kik wordt er straf gegeven. Misschien herken je het wel. Heb je zelf een jaar gehad dat het flink bikkelen was. Als de regie

zoek is, heeft het ‘gedoe’ het overgenomen. Er is veel ruzie tussen de kinderen onderling, een aantal leerlingen reageert voortdurend op elkaar, er gebeurt voortdurend iets, het kost veel moeite om de orde te handhaven en de effectieve leertijd is laag. Er moeten veel brandjes geblust worden. Groeps gesprekken veranderen steeds meer in preken. Kinderen voelen zich steeds onveilig in de groep en het regent klachten van ouders.

Regels vormen de basis van de RESPECT-aanpak. Ze zijn nodig om de kaders te zetten om daarmee de veiligheid te waarborgen. En voor de leerlingen de kaders waar ze tegen aan mogen lopen en waarbinnen ze zich kunnen ontwikkelen. Het lijkt simpel maar het gebeurt regelmatig dat er regels op papier staan, soms met de handtekening van de kinderen eronder, maar dat er in werkelijkheid niet naar geleefd wordt.

Regels worden er vaak bij gepakt als het misgaat. Als het onrustig wordt. Ze gaan dan een zelfstandig leven leiden. Regels lijken dan namelijk belangrijk om de regels zelf. Maar regels zijn nodig om iets anders te bereiken. Ze staan in dienst van iets anders en dat is de missie van de groep. Wat wil de groep met elkaar? Wat is de bedoeling? Wie willen ze zijn? Wat willen ze dit jaar leren? Hoe willen ze graag met elkaar omgaan?

Ik ben nog nooit een groep tegengekomen die zei: ik wil een naar jaar, met een heel vervelende groep waarin we elkaar dagelijks treiteren en uitschelden. Wel kom ik soms groepen tegen die zeggen: we willen de hele dag lachen met elkaar.

Regels worden vaak dode dingen in plaats van iets dat leeft. Dus hoe maak je regels levend? De eerste stap is dat jij als leerkracht weet wat je belangrijk vindt om kinderen mee te geven. Hiermee bedoel ik geen vakinhouden. Maar meer hoe jij wilt dat ze met elkaar omgaan. Wat zijn jouw (kern)waarden? Je persoonlijke waarden zijn je diepste overtuigingen. Wat zijn jouw diepgewortelde overtuigingen? Waarden dienen als een mentaal plan van hoe de dingen volgens jou zouden moeten zijn. Ze zijn in feite jouw diepgewortelde meningen en bepalen hoe jij naar de wereld om je heen kijkt. Een leerkracht verwoordde het als volgt: “Ik vind resultaat belangrijk, maar ik vind welbevinden nog veel belangrijker en daarom besteed ik daar veel tijd en aandacht aan.” Kernwaarden bepalen je visie en de activiteiten die je verricht. Voorbeelden zijn vrijheid, dienstbaarheid, liefde, acceptatie, zingeving, et cetera. Sta even stil bij wat jij belangrijk vindt. Je komt er het snelst achter door op zoek te gaan naar situaties die jou boos maken.

7.2 I have a dream...

*Als je een schip wilt bouwen, roep dan geen mannen bij elkaar om hout te verzamelen, het werk te verdelen en orders te geven. In plaats daarvan, leer ze verlangen naar de enorme eindeloze zee.
(Antoine de Saint-Exupéry, De kleine prins)*

Wat is jouw droom? Waar wil je naartoe werken met de klas? Waarom doe jij wat je doet? Wat wil je bereiken met deze club kinderen? Je weet nu welke waarden voor jou belangrijk zijn, zij bepalen jouw richting. Doordat je je hiervan bewust bent, kun je dit voorleven; een rolmodel zijn.

Maar hoe zit het met de kinderen? Wat verwachten zij? Wat willen zij? Wat vinden zij belangrijk? Welke waarden krijgen zij van thuis mee? Wat is voor hen de meest ideale groep? Waar zouden ze aan het eind van het jaar op terug willen kijken? Besteed hier uitgebreid aandacht aan. Neem ze alvast mee de toekomst in. Laat ze een verhaal schrijven waarin ze terugkijken op dit schooljaar. Ze stellen zich voor wat ze met elkaar hebben meegemaakt, welke fijne dingen ze beleefd hebben met elkaar, maar ook welke nare dingen er gebeurd zijn en hoe ze dat op een goede manier met elkaar hebben opgelost.

Je kunt kinderen ook moodboards laten maken. Laat ze op zoek gaan naar afbeeldingen die het verhaal vertellen over hun ideale groep. Lijst dit in. Dat is de wens, de droom. Alles begint uiteindelijk bij een wens of een droom. Meester Kanamori (*Children full of life*, YouTube) heeft als doel samen met de kinderen gelukkig zijn: “You come to school to be happy.”

Pas als de droom helder is, vraag dan wat er nodig is om die droom met elkaar te verwerkelijken. Vraag naar de successen maar vraag ook naar wat er zou kunnen gebeuren waardoor de droom geen werkelijkheid wordt. Sta stil bij de drempels die je met elkaar kunt tegenkomen. Bespreek de drempels met elkaar. Denk na over de oplossingen.

De droom is het *mission statement* van de klas. Dit is wat Covey, auteur van *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*, bedoelt met zijn eerste principe: Begin met het einde voor ogen.

De droom is helder, de drempels zijn onderzocht, doelen zijn gesteld. Nu is het moment om te onderzoeken wat er moet gebeuren, wat we moeten doen om de droom te realiseren. Wat zijn de dingen die we wel en niet doen? En wat hebben we daarvoor nodig om dat te kunnen? Wat hebben we dan te leren? Dit is je mentale focus. Dit is waar je naartoe wilt.

Dit is de fase van inventariseren. Dit is het verlangen wakker maken. Dit is met elkaar dromen hoe het eruit gaat zien en wat we moeten doen en leren om daar te komen. Dit is de eerste fase van groepsvorming; dit is forming/norming. Wees zo creatief mogelijk. Bedenk zelf activiteiten of zoek ze op in de boeken die in de literatuurlijst genoemd zijn, vraag je collega's naar ideeën of maak gebruik van het gratis e-book *Aan de slag met: groepsvorming! 108 werkvormen om van een klas een TOP-Groep te maken*, op www.klassenkracht.nl.

Reflectie

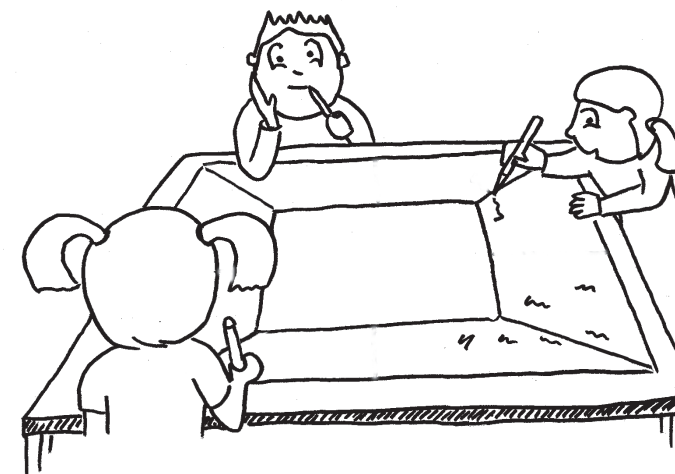
- * Wat zijn jouw kernwaarden?
- * Waarvoor ben je bereid je baan te riskeren?
- * Wanneer word jij echt boos of raak je geërgerd?
- * Wat gebeurt er dan? Wat is de situatie?
- * En wat maakt jou dan zo boos?
- * Welke onderliggende waarden zijn dan in het geding?

Wat zijn de kernwaarden van de organisatie waar je werkt? Bij het realiseren van een goed pedagogisch klimaat is het belangrijk dat je de kernwaarden van de organisatie helder hebt. En nog een stap verder: je brengt deze waarden samen met je collega's iedere dag in praktijk. In feite is wat je doet met je klas precies hetzelfde als wat je hebt te doen met je collega's.

7.3 Regie voeren op regels

Als de droom, de doelen, de drempels helder zijn, is het belangrijk om na te denken over wat er dan nodig is om het toekomstbeeld samen werkelijkheid te laten worden. Om dit te realiseren, moeten er afspraken gemaakt worden. Normen en regels zijn afgeleiden van de kernwaarden. Laat de leerlingen hier eerst individueel over nadenken. Laat ze opschrijven wat zij denken dat belangrijk is. Zet ze in viertallen bij elkaar en met behulp van de placemat-methode overleggen ze met elkaar welke regels zij als groep belangrijk vinden. En maak van de gelegenheid gebruik de groepen te observeren. Wat zie je? Wat valt op?

De placemat-methode



Elk groepje van vier leerlingen krijgt een vel papier, met in het midden een rechthoek. Vanuit de hoeken van de rechthoek trekken de kinderen lijnen naar de hoeken van het papier. Op die manier ontstaan er nog vier vakken, voor elk groepslid een. De leerkracht geeft een opdracht en elke leerling schrijft in zijn eigen vak zijn ideeën en antwoorden op. Daarna gaan de leerlingen overleggen en formuleren ze een gemeenschappelijk antwoord. Dat schrijven ze op in de gemeenschappelijke rechthoek. Daarop volgt de klassikale uitwisseling. De placemat is een vorm van zelfstandige verwerking.

Als de placemats klaar zijn, inventariseer je de regels. Geef de kinderen drie stickertjes en laat ze stickers plakken bij de regels die volgens hen het belangrijkste zijn. Ze hebben drie keuzes. De vijf meest gekozen regels worden nu gekozen als leidraad.

Formuleer de regels positief. Vanuit de NLP (neurolinguïstisch programmeren) is bekend dat we ons van het woordje NIET geen beeld kunnen vormen. Als ik je bijvoorbeeld nu vraag om niet aan een roze olifant te denken... hmm... is dat gelukt? Waarschijnlijk niet. Zodra je 'roze olifant' leest, denk je er al aan. Zo gaat dat met het woordje niet. Dus als er staat: we praten niet door elkaar... dan vormen we ons een beeld van door elkaar heen praten en is dat wat we gaan doen. Staat er echter: we zijn stil als de ander praat... dan vormen we ons daar een beeld van.

Ik zat in een klas waar een leerkracht voor het bord iets aan het uitleggen was. Ze stelde de klas een vraag en reageerde geïrriteerd op een jongen die door het raam naar buiten aan het staren was. Ze zei: “Bas, staat het antwoord in het raam geschreven?” De jongen die daarachter zat, was op dat moment gealarmeerd en ging actief ‘in’ het raam zitten kijken. Na verloop van tijd schreeuwde hij door de klas: “Ik zie het, juf, het staat erin!”

Dat was het moment dat de zon het bord weerspiegelde in het raam. De juf had geen idee waar deze reactie vandaan kwam en reageerde boos. Ze had geen idee dat haar woorden dit gedrag veroorzaakt hadden.

Samenvattend: je hebt nu het mission statement van de klas; de droom is helder, gevisualiseerd, in moodboards gevangen en de regels en afspraken zijn gemaakt. Maak hier iets belangrijks van. Maak het groot, zichtbaar. Maak er Gouden Regels van. Schilder het papier goud en schrijf de wens en de bijbehorende regels en afspraken op. Of knip de letters uit en laat elk kind een letter van de missie schilderen, kleuren, et cetera. Maak het mooi en belangrijk.

Kwaliteiten

Behalve om aandacht te hebben voor waarden en normen is het belangrijk om met elkaar stil te staan bij de vraag welke eigenschappen of kwaliteiten belangrijk zijn bij het realiseren van de groepswens. Dit kan ook in de loop van het schooljaar groeien. Hiermee bedoel ik dat je op zoek gaat naar kwaliteiten die nodig zijn om de afspraken te realiseren. Je kunt hiernaar vragen, maar je kunt ze ook laten ontstaan. En elke keer wanneer je iets waarneemt wat behulpzaam is bij het realiseren van het verlangen van de groep, sta je daar bij stil en schrijf je dit bij het mission statement.

Stel, je ziet een leerling een andere leerling helpen bij iets wat hij moeilijk vindt. Je benoemt de kwaliteit: “Margo, ik zie dat jij Maaïke helpt bij iets wat zij moeilijk vindt. Fijn dat jij je behulpzaam opstelt. Dat geeft Maaïke vast een fijn gevoel. Is behulpzaamheid iets wat ons dichterbij onze groepswens brengt? Ja? Dan zet ik hem erbij!” En zo kun je deze kwaliteit gaan inbrengen en opmerken elke keer wanneer je hem ziet. Je kunt ook aan het eind van de dag kinderen vragen wie volgens hen behulpzaam is geweest.

Mocht je meer willen weten over deugden, op www.deugdeninhetonderwijs.nl kun je je laten inspireren. Je kunt ook het Kwaliteitspel (Ofman) gebruiken. Het gaat erom dat je met elkaar stilstaat bij welk gedrag, welke kwaliteiten dienstbaar zijn aan het grotere geheel: de groepswens.

Reflectief reageren op regels

Als je met elkaar woorden hebt voor gedrag dat ondersteunend is bij het realiseren van de groepsmis­sie, kun je hier ook dagelijks op reflecteren.

De afspraak is dat als de juf de aandacht van de kinderen wil, zij haar hand opsteekt. De kinderen nemen dit dan over. Stijn tikt zijn buurman aan en wijst naar de juf. Maarten steekt nu ook zijn vinger op. Je hebt dit gezien en je geeft Stijn een compliment. Wat fijn, Stijn, dat jij zo behulpzaam bent. Doordat jij Maarten aantikt, kan ik sneller beginnen en dat is fijn.

Stel elke week een kwaliteit centraal. Stel, je kiest ‘elkaar helpen’. Aan het eind van de dag vraag je aan de klas wie volgens hen behulpzaam is geweest. Je kunt op deze manier ook een gesprek met de kinderen voeren over de kwaliteiten die nodig zijn om het gezamenlijke doel voor elkaar te krijgen. Je kunt ter inspiratie de kaartjes van het Kwaliteitspel (Ofman) gebruiken.

Als je gedrag ziet dat niet ondersteunend is, kun je dit op de ‘hou op, schei uit, doe niet’-manier benoemen. Het kan ook reflectief: “Vertel eens, Michael, wat jij nu doet, wat heeft dat te maken met onze wens om een geweldige groep te zijn? Wat is de afspraak die we gemaakt hebben? Is dat ook wat jij nu doet? Wat zou je anders kunnen doen? Oké, gaat dat lukken?” En je sluit af met een compliment of een opgestoken duim. Let vooral op het positieve ondersteunende gedrag. Alles wat aandacht krijgt, groeit! Reflectiegesprekken zijn het middel om samen met de kinderen scherp te houden of de groep op de goede weg zit. Positief ondersteunend gedrag draagt bij aan een open, ondersteunende groepscultuur waarin kinderen een eigen verantwoordelijkheid hebben. Dit heeft een positief effect op het groepsvormingsproces.

7.4 Regie voeren op routines en rituelen

Routines zijn activiteiten die dagelijks terugkomen in de klas. Dit geeft een gevoel van veiligheid. Het zijn de dingen waarvan de kinderen weten dat ze gaan komen. Routines voelen als ‘zo zijn onze manieren’. Werken met een dagritmekaart, het stoplicht of een vragenkaartje op de tafel, zonder te vragen naar de wc mogen, weten wat te doen als je klaar bent, de les en/of dag afsluiten op inhoud en proces. Wat hebben we geleerd? Wat ging goed vandaag? Et cetera.

Daarnaast organiseer je ook je eigen rituelen met je klas. Deze hebben tot doel dagelijks in een aantal basisbehoeften te voorzien. Het gaat over contact hebben met elkaar, de energie in de groep hoog houden, en zorgen voor een juiste leerhouding.

Het begint 's morgens als de kinderen binnenkomen. Waar ben jij als leerkracht? Als het goed is, sta je bij de deur. Je verwelkomt de kinderen in jouw lokaal. Je geeft ze een hand, een boks of een high five. Je hebt een praatje; je maakt contact. Dit doe je elke ochtend en aan het eind van de dag neem je zo ook weer afscheid. Doe dit met aandacht. Kijk de kinderen aan! Maak contact. Je doet dagelijks energizers met de kinderen. Dit is niet alleen maar voor de lol. In een energizer zit vaak een element van aandacht en concentratie. Dat je daarmee ook plezier met elkaar maakt, is natuurlijk een grote plus. Goed voor het brein (zie ook hoofdstuk 11).

7.5 Regie voeren op groepsvormingsfasen

De formingfase

In deze fase is het belangrijk om vooral veel kennismakingsopdrachten met elkaar te doen. Daarnaast is het belangrijk om dagelijks activiteiten in te bouwen waardoor kinderen elkaar steeds beter leren kennen. Maak er een uitdaging van om nieuwe activiteiten op te sporen om samen met de kinderen te doen. Het verbaast mij soms hoe weinig leerkrachten van hun kinderen weten. Je trekt een jaar met elkaar op. Zorg dat je naast de oppervlakkige dingen echt weet wie elk kind is en geef dit ook aan elkaar door. Zorg ervoor dat je daar als collega's op voortbouwt en niet elk jaar het kind opnieuw zit uit te vinden. Daar worden de kinderen niet veel wijzer van.

De normingfase

Je mission statement stel je op bij de start van het nieuwe schooljaar. Als je het jaar start op de manier waarop dat hierboven beschreven staat, ben je in feite vanaf dag 1, vanaf de eerste ontmoeting, al bezig met norming. Je besteedt al vanaf de eerste dag met de kinderen aandacht aan 'hoe gaan we hier met elkaar om'.

Ik zie het dus niet als een losstaande fase, maar het is het kader dat je samen met de groep vaststelt en waarop je vanaf dag 1 regie voert. Dit heeft tot gevolg dat je vanaf het eerste moment bezig bent de waterspiegel te verlagen. Hoe meer je in de bovenlaag met elkaar bespreekt, afsprekt en daar vervolgens op reflecteert, hoe minder er onder water verstopt hoeft te worden.

De stormingfase

Na ongeveer twee weken begint de fase van storming. Zoals in hoofdstuk 1 beschreven, is dit de fase waarin de strijd om de macht centraal staat. Dit is een cruciale fase in het groepsvormingsproces. Hier gaan kinderen de grenzen opzoeken van wat kan en niet kan. Jij bent formeel de baas, maar ben je ook werkelijk een leider? Ben jij te vertrouwen? Doe jij wat je zegt? Wat gebeurt er als een leerling zich niet aan de regels houdt? Wat is de consequentie? En in hoeverre ben je congruent aan dat wat je belangrijk vindt? Doordat je in de eerste weken de kaders hebt neergezet, kun je in de stormingfase kinderen ervaringen laten opdoen met regels en waarom ze belangrijk zijn. Doe veel spellen en spelen met ze. Wat gebeurt er als er geen regels zijn? Wat gebeurt er als er wel regels zijn, maar je houdt je er niet aan? Verken het thema 'regels' op allerlei manieren. Laat ze het vooral ervaren! Bedenk van tevoren wat je ze wilt leren en zoek daar een oefening bij waardoor ze jouw inhoud kunnen ervaren. In deze fase ontstaan de eerste ruzies met elkaar. De meeste ruzies komen voort uit het elkaar niet goed begrijpen, je zin willen hebben, willen dat de ander doet wat jij zegt. Ruzie maken is een onderdeel van de sociale ontwikkeling (zie 7.6).

De performingfase

Na ongeveer 6 tot 9 weken belandt de groep in de performingfase. Zoals in hoofdstuk 1 beschreven is dit de fase waarin de groep zich ontspant. De rollen in de groep zijn verdeeld. De onderlinge verhoudingen zijn redelijk in balans, kinderen weten wat er van hen verwacht wordt, routines slijten in. Het karkater van de groep wordt zichtbaar. Er is rust in de groep. Het leer- en het leefklimaat in de klas zijn op elkaar afgestemd. In deze fase is het regie blijven voeren op reflectiegesprekken belangrijk. Eigenlijk begint hier de fase van ontwikkeling van de individuele groepsleden. Talenten van kinderen worden zichtbaar, maar hebben nog wel begeleiding nodig.

7.6 Regie voeren op ruzie maken

De meeste ruzies staan in het licht van leren omgaan met elkaar. Sommige leerkrachten (en ouders) denken dat kinderen zelf ruzies en problemen kunnen oplossen. Maar eerlijk gezegd zijn er veel volwassenen die dit niet kunnen. Als je ouders soms tekeer hoort gaan tegen leerkrachten, dan kun je in ieder geval constateren dat ruziemaken nog best lastig is. Als kinderen een ruzie oplossen, komt het vaak niet verder dan dat de een zijn zin krijgt en de ander niet. Er is dus veelal een winnaar en een verliezer. Leer kinderen wat een goede manier van ruziemaken is, en wat een verkeerde manier van ruziemaken is.

KLASSE(N)KRACHT: met RESPECT voor de klas is een aanpak om het groepsvormingsproces in de klas actief te begeleiden. Het biedt een werkwijze om vanaf de voordeur regie te voeren op een sociaal, veilig en krachtig klimaat in de klas en in de school. Het is geen anti-pestprogramma, maar een groepsvormingsprogramma. Het geeft je inzicht in al die factoren die op elkaar inwerken als een groep bij elkaar komt. Of, om met Johan Cruijff te spreken: “Je gaat het pas zien als je het doorhebt.”

KLASSE(N)KRACHT: met RESPECT voor de klas is een aanpak die in de praktijk van ‘de moeilijke klas’ tot stand is gekomen. Elke letter van RESPECT staat voor een belangrijke pijler van groepsvorming:

- **R**: Regels, Routines en Rituelen
- **E**: Erbij horen
- **S**: Samenwerken en Samenspelen
- **P**: Persoonlijk Meesterschap
- **E**: Energie
- **C**: Contact en Communicatie
- **T**: Trainen van Vaardigheden

De P is daarbij misschien wel het belangrijkste, want dat ben jij! Persoonlijk Meesterschap: leiding nemen en leiding geven in samenhang met je eigen persoonlijke ontwikkeling.

Dit boek is geschreven voor leerkrachten, intern begeleiders en directeuren in het basisonderwijs. Directeuren en intern begeleiders kunnen met de RESPECT-aanpak regie voeren op groepsvorming en een omgeving creëren waarin leerkrachten concreet aan de slag kunnen met groepsvorming. Maar uiteindelijk is dit boek geschreven voor de leerlingen, zodat zij een leerkracht krijgen die het verschil maakt, een leerkracht die weet wat nodig is om van een klas een team te maken. Zodat zij in een groep en op een school zitten waar aandacht is voor ‘Wie ben ik?’ en ‘Wie is de ander?’ Waar kinderen leren hoe zij vanuit wie ze zijn een bijdrage kunnen leveren aan het geheel en sterker in hun schoenen staan.



Jelly Bijlsma is al ruim dertig jaar actief in het onderwijs, waarvan de laatste twintig jaar als adviseur, coach, orthopedagoog, psycholoog en trainer. Met haar bedrijf JBC&T ontwikkelde zij de aanpak van Klasse(n)Kracht!, waar al op veel scholen mee gewerkt wordt.