

Aanrader 1.

Stem de mindset rond gedrag af

Bij het woord ‘gedrag’ zijn we in het onderwijs vaak geneigd om direct aan ongewenst gedrag te denken. Terwijl gedrag iets is wat we allemaal vertonen. Gedrag is immers: alles wat we doen (en niet doen). Dit gedrag is niet altijd bewust ondernomen, maar het is altijd een reactie op iets.

Alles is gedrag

In de klas heeft de leerkracht de hele dag te maken met gedrag. Gelukkig past het merendeel daarvan binnen het gewenste of gepaste gedrag. Op het moment dat het gedrag de orde in de klas gaat beïnvloeden, wordt het **probleemgedrag**. Eigenlijk is elke leerkracht de hele dag bezig met scheikunde. Niet als les, maar als continuproces tussen de leerlingen en de leerkracht. Tijdens het spel tussen de leerkracht en de leerling is er een voortdurende actie-reactie. Waarbij het fijn is als de reactie een wenselijke respons is op de actie. Als dit niet zo is, spreken we van ordeverstoring.

Er zijn daarmee een aantal zaken belangrijk om mee te nemen in de basis/mindset rond gedrag:

1. Terug naar de basis voor een gezond groepsproces
2. Creëer een win-win situatie
3. Stel een duidelijk normkader.

In deze eerste Aanrader komen deze drie aspecten voorbij en sluiten we af met een Tool voor het maken van een normkader. Verder komen in dit boek verschillende type kinderen voorbij, Daarbij ontdek je welk gedrag (actie) passend is, want bij een bepaalde actie hoort een passende reactie ofwel tegenactie.

Op basisschool de Zonnewijzer maakt juf Sabina zich klaar voor het volgende schooljaar. Op de terugkomdag heeft het team een nascholing gehad over de start van het jaar. Tijdens deze training is gesproken over het belang van het maken van een goede start en dat de eerste weken van het schooljaar daar cruciaal in zijn. Sabina is activiteiten aan het voorbereiden voor de eerste twee weken. De eerste weken start ze nog niet alle lessen op, maar plant ze extra tijd voor groepsvormende activiteiten.

Vorig jaar is zij op deze school begonnen als invalleerkracht. Na een aantal verschillende invallers was haar groep vorig schooljaar ook hard toe aan een investering op het groepsproces. Alleen de eerste weken van een schooljaar investeren in het groepsproces is dan misschien wel een goede start, maar het groepsproces heeft gedurende het hele jaar aandacht nodig.

Juf Sabina opent haar weekrooster op de computer en kijkt waar ze nog ruimte kan creëren om structureel in het lesrooster ruimte te maken voor investering en onderhoud voor haar groepsproces. Je weet namelijk niet wat het komende schooljaar gaat brengen en aandacht voor het groepsproces mag niet zomaar versloffen.

'De-wind-waait' schiet haar te binnen. Dat is een leuke oefening om de eerste schooldag mee te starten: "We gaan in een grote kring staan en ik stel vragen over de zomervakantie, zoals: 'Wie is er naar het buitenland geweest?' Als het antwoord 'ja' is, moet je lopen en een nieuwe plek in de kring zoeken."

Sabina zet een aantal voorbeeldvragen op papier. De eerste klap in het groepsproces is nog altijd een daalder waard.

Terug naar de basis voor een gezond groepsproces

Op veel scholen wordt gewerkt met programma's rond groepsvorming. Deze programma's worden vaak verdikt ingezet tijdens de eerste weken van een nieuw schooljaar. Het model van Tuckman wordt als basis van veel van dit soort programma's gebruikt. In dit model worden de fases verdeeld waarin een groep zich kan bevinden. Dit kan een handig hulpmiddel zijn om te gebruiken als er binnen een groep sprake is van ordeverstoring gedrag. Voordat je naar individuele kinderen gaat kijken, kijk je samen met de leerkracht naar het geheel, de groep.

TIP:

Als er gedragsproblemen voorkomen in een groep, stel dan de leerkracht eerst een aantal vragen met betrekking tot de groepsdynamiek.

Bijvoorbeeld:

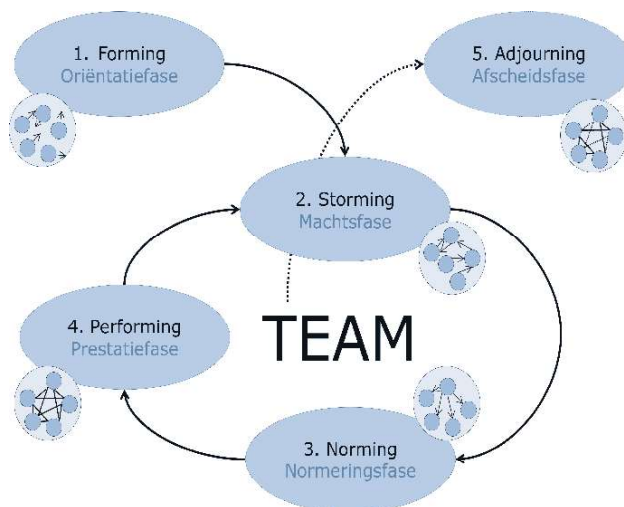
- Zie je het gedrag bij één of bij meerdere leerlingen?
- Zijn er de afgelopen periode veranderingen geweest in de groep?
- Heb je andere regels ingevoerd?

Binnen het model van Tuckman worden er vijf fases van groepsvorming erkend:

1. **Forming:** oriëntatiefase
2. **Storming:** machtsfase
3. **Norming:** normeringsfase
4. **Performing:** prestatiefase
5. **Adjourning:** afscheidsfase

In het model is er bij ieder fase een tekening meegegeven met een schematische weergave van de verhoudingen binnen de groep die deze fase typeren. Dat is precies de scheikunde waar we het eerder over hadden. Het klaslokaal is een laboratorium en de leerlingen én de leerkracht(en) zijn de elementen. Ze verhouden zich tot elkaar en dat geeft reacties.

Bij elke fase horen andere signalen/reacties en daarmee ook andere passende acties die ondernomen kunnen worden. Pas als je op groepsniveau een goed beeld hebt bepaald van de fase waarin de groep zich bevindt, kun je gaan kijken naar het individuele kind en zijn behoeftes. Kortom, kijk eerst naar het geheel (de groep) en kijk daarna pas naar het deel (de leerling).



We gaan eens inzoomen op de verschillende fases en aan welk groepsgedrag je deze kunt herkennen. Dit model richt zich op groepsvorming in het algemeen, maar omdat wij met een onderwijsbril kijken vertalen we de omschrijving naar de schoolsituatie.

1. Forming: oriëntatiefase

Als een groep zich nieuw vormt, vindt er een oriëntatie plaats. De signalen vanuit de verschillende groepsleden zijn nog niet specifiek gericht op andere leerlingen. De leerlingen zijn nog aan het aftasten. Gedrag dat je hierbij ziet, is vaak afwachtend, sociaal wenselijk en ingehouden. Op scholen wordt vaak uitgegaan van deze fase als startpunt van de groepsvorming, maar dit is niet reëel. Een groep gaat vaak (deels) samen naar een nieuw schooljaar en maakt daarmee een doorstart. In groep één of bij tussentijdse plaatsingen worden kinderen toegevoegd aan een groep. Zij moeten zich dan als individu wel oriënteren, maar niet als groep als geheel. Een 'Forming'-fase wordt daarom niet puur herkend in het basisonderwijs.

2. Storming: machtsfase

Het aftasten maakt plaats voor een actie-reactie-spel. Leerlingen binnen de groep ondernemen acties om reacties uit te lokken. Deze zijn veelal niet persoonlijk gericht, maar maken deel uit van een uitprobeerfase. Op het moment dat niet duidelijk is hoe de machtsverhoudingen liggen, kan deze fase lang aanhouden. Deels is dit te ondervangen met de gewezen leider in een groep; de leerkracht. Deze maakt namelijk wel degelijk deel uit van het groepsproces in de rol van de aangewezen autoriteit; de baas. Als de leerkracht deze rol niet pakt, zal de macht binnen de groep worden 'bevochten'. In deze fase wordt er gezocht naar een pikorde. Voor een groot deel is deze fase te begeleiden met de leerkracht als autoriteit. Dit is echter niet genoeg om rust in de groepsdynamiek te hebben. Binnen de groep moet er ook duidelijkheid komen, anders houdt de onrust (het zoeken naar waar de macht ligt) aan.

3. Norming: normeringsfase

Als je naar de schematische tekening bij deze fase kijkt, zie je de rol van de aangewezen autoriteit terugkomen en dat een enkel lid van de groep hier de norm oplegt. Dat klinkt negatief, maar hier heeft de groep behoefte aan. De Tool waarmee deze Aanrader afsluit, richt zich op deze fase en dat is niet voor niks. Dit is de fase die een einde maakt aan de machtsfase en structuur geeft aan de groep. In deze fase moet een antwoord komen op drie belangrijke vragen: Wat verwachten wij

dat ieder groepslid moet doen? Wat vinden wij in deze groep niet acceptabel? en Waar kunnen we in onderling overleg afspraken over maken? Kortom, duidelijkheid geven over wat er moet en mag binnen deze groep.

TIP:

Een belangrijk signaal voor de normeringsfase is of de autoriteit van de leerkracht door de groep wordt geaccepteerd. Als dit niet het geval is, moet de norm van de school ondersteuning bieden om haar alsnog in de positie van de aangewezen leider te plaatsen.

Stel jezelf de vraag: zijn onze schoolregels en afspraken vastgesteld?

4. Performing: prestatiefase

Op het moment dat er duidelijkheid is over de verwachtingen binnen de groep en dat de grote meerderheid hiernaar handelt, zal de groep in de prestatiefase komen. Binnen deze fase komt de groep tot presteren. De groep functioneert. De leerkracht hoeft in deze fase niet voortdurend, expliciet aandacht te geven aan de geldende regels. Deze zijn bekend bij de leerlingen en worden nageleefd. Binnen deze fase is de sociale controle binnen de groep aanwezig en voelen de groepsleden zich medeverantwoordelijk voor het goed blijven presteren van de groep. Dit zie je in het model terug als netwerkverbindingen binnen de groep. Als er gedragsproblemen ontstaan binnen een groep in deze fase, dan zijn dit vaak individuele problemen.

5. Adjourning: afscheidsfase

Op het moment dat er een geplande verandering in de groep aandient, is het belangrijk om expliciete aandacht aan dit moment toe te kennen. De groep houdt in haar huidige vorm op te bestaan. Als dit acuut gebeurt, zie je dat de restgroep wordt teruggeworpen binnen de groepsfases. Het is dan belangrijk om samen met de groep (die samen doorgaat) te bekijken in welke fase ze terugvalt. Vaak zal het terugpakken naar het *expliciet maken van de norm* de aanpak zijn om te voorkomen dat de groep te lang uit de prestatiefase valt.

TIP:

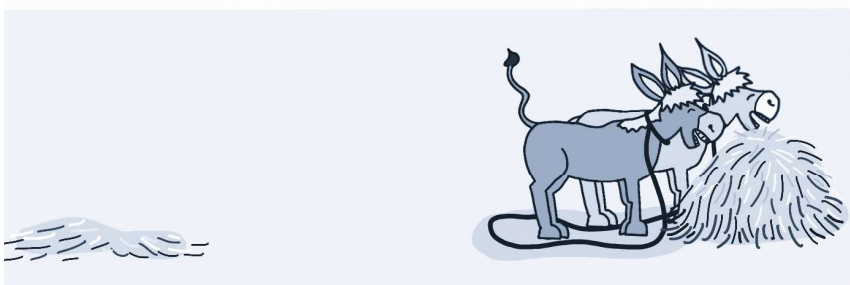
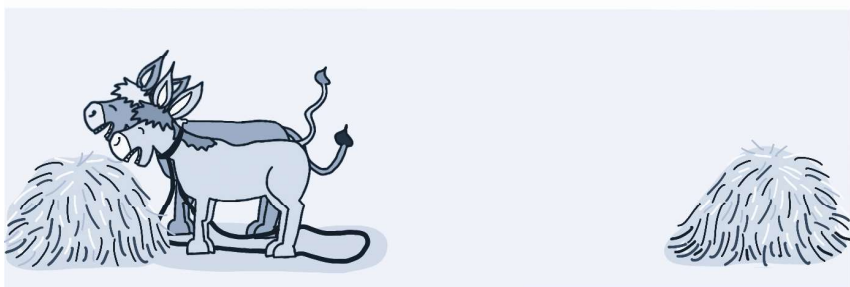
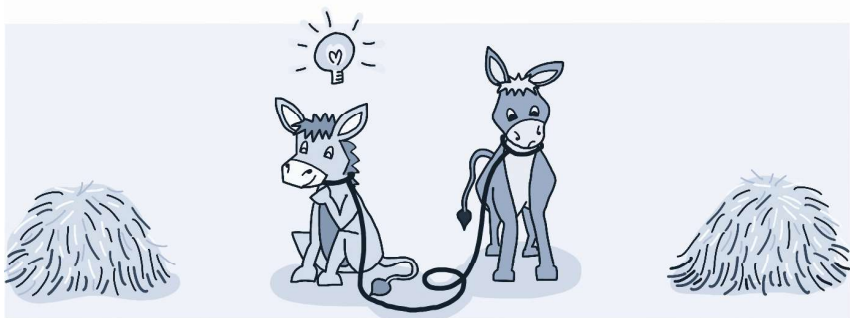
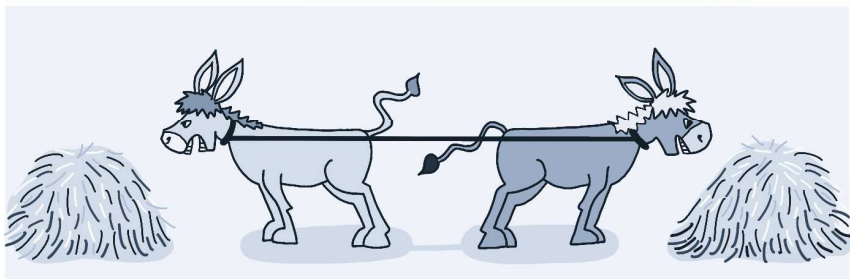
Wees je ervan bewust dat elke verandering binnen de groep (al dan niet gepland) effect heeft op de fases van groepsvorming.

Creëer een win-winsituatie

Nadat er aandacht geweest is voor de groep als geheel en geconcludeerd is of er acties moeten komen op groeps- of individueel niveau, moeten we ons ook goed bewust zijn van ons eigen aandeel en belang bij gedragsverwachtingen.

Anders gezegd; een leerkracht voelt zich vaak aangevallen of ondermijnd door het gedrag van een leerling. Het ordeverstorend gedrag wordt gezien als een 'persoonlijke' aanval op de rol van aangewezen leider die de leerkracht heeft. In sommige gevallen is dat zo, maar in minstens zo veel gevallen ook niet.

Als IB'er kun je ondersteunend zijn naar de leerkracht door samen op metaniveau naar de situatie te kijken. Onderstaande afbeelding kan helpen ter illustratie.



Deze afbeelding wordt vaker gebruikt in verband met coöperatief werken, maar je kunt haar ook uitleggen voor het creëren van een win-winsituatie voor leerling en leerkracht. Op het moment dat er sprake is van tegenstrijdige doelen kun je het conflict weghalen door de doelen te splitsen. Wat is het doel voor de leerkracht en wat is het doel voor de leerling? Als beide personen vol en tegelijkertijd voor hun eigen doel blijven gaan, bereiken ze allebei hun doel niet. Maar als één van de twee eerst meebeweegt met de ander, is het goed mogelijk dat allebei de doelen worden bereikt. Dit gegeven kan in de mindset helpend zijn om een impasse te doorbreken.

TIP:

Als een leerkracht bij jou als IB'er aangeeft dat een leerling ordeverstoring gedrag vertoont, stel dan eens de volgende vragen in deze volgorde:

1. Wat wil jij dat de leerling doet?
2. Wat wil de leerling met zijn gedrag bereiken?
3. Kun jij meegaan in wat de leerling wil bereiken?

Krijg je op vraag drie een 'ja' als antwoord, stuur dan aan op het meegaan met de leerling. Steek eerst in op het bereiken van het doel van de leerling om vervolgens mee te bewegen naar het doel van hem.

Met deze aanpak is de kans groot dat je uit een conflictsituatie komt en beiden bereikt wat je wilt bereiken.

Wat belangrijk is om te omarmen, is dat een leerling die storend gedrag vertoont een behoefte kenbaar maakt. Misschien niet op de juiste of meest passende manier, maar het signaal is er wel.

De leerling heeft een aantal belangrijke aspecten nodig als voorwaarde voor het aanpassen van het gedrag:

1. Herkenning en erkenning
2. Oplossen in gezamenlijkheid met de leerkracht
3. Ruimte/verantwoordelijkheid krijgen om te mogen leren.

Stel een duidelijk normkader

We hebben behoefte en houvast aan een beleid dat is afgestemd en vastgelegd, maar...

Een kast of een drive vol met dikke beleidsstukken. Willen we dat? En vooral: kan dat ook anders? Laten we het benaderen van beleid terugbrengen naar de basis. We gaan vastleggen wat moet, wat mag en waar we nee tegen zeggen.

Allereerst is het belangrijk om te bepalen wat regels zijn en afspraken. Regels liggen vast en afspraken zijn in samenspraak bepaald. Dat klinkt als een logische stap, maar het wordt vaak niet expliciet uitgesproken. Op beleidsgebied is dat niet anders. Wat we vastleggen, zijn regels geworden en waar de marge zit, daar moeten we afspraken over maken.

REGELS liggen voor iedereen vast en geven aan wat we van je verwachten. **REGELS** zijn in de stellende vorm vastgesteld.

AFSPRAKEN bieden ruimte voor afstemming van individuele behoeftes. **AFSPRAKEN** gelden niet voor iedereen, maar voor degenen die betrokken waren bij de afstemming.

Het vaststellen van regels en het maken van afspraken gaat veel verder dan alleen op het gebied van gedrag. Op alle gebied kennen we in het onderwijs beleidsstukken en protocollen. Door te zorgen dat deze stukken de essentie raken, verliezen ze hun kracht in de praktijk niet. Probeer je daarom te beperken tot de basisvragen:

- Wat verwachten we van iedereen; waar moet iedereen zich aan houden?
- Wat is voor niemand toegestaan op deze school?
- Waar kunnen we over in gesprek; welke aanpassingen kan ik voor jou maken?

TIP:

Zie afspraken als een snelweg met meerdere rijbanen met regels als de vangrail aan beide kanten.

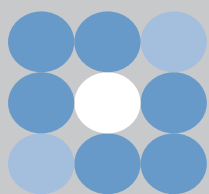
Juf Meryem staat bij de deur van haar lokaal om de kinderen een goede morgen te wensen als ze binnenkomen. Vanuit deze strategische plaats kan ze zowel de klas als de gang goed in de gaten houden. Daarnaast zegt ze tegen elke leerling 'goedemorgen', terwijl ze hen in de ogen kijkt. Dat is meteen een win-winsituatie; alle kinderen voelen zich gezien omdat ze al heel even de individuele aandacht van de leerkracht hebben gehad en juf Meryem kan gelijk kijken hoe de ogen van de kinderen staan en of ze misschien even een gesprek met ze moet aanknopen.

Dan komt Robin de gang ingelopen. Meryem ziet direct dat hij vandaag zijn dag niet heeft. Zijn wenkbrauwen staan zwaar en zijn blik is donker. Robin slingert in het passeren van de kapstok zijn tas tegen de muur. De tas ploft op de grond onder de kapstok. En dat terwijl het de afspraak is dat tassen aan de kapstok worden gehangen.

*'Goedemorgen Robin. Wil je nog even je rugzak aan de kapstok hangen?'
'Neuh!', luidt de norse reactie van Robin.*

Meryem bedenkt meteen dat haar formulering niet helder was. Ze heeft een regel laten klinken als een vraag of verzoek. Daarmee heeft ze ruimte gegeven voor een afstemming in de marge. Een passende formulering bij de houding was geweest; 'Goedemorgen Robin. Hang nog even je jas aan de kapstok, want dat is de regel.'

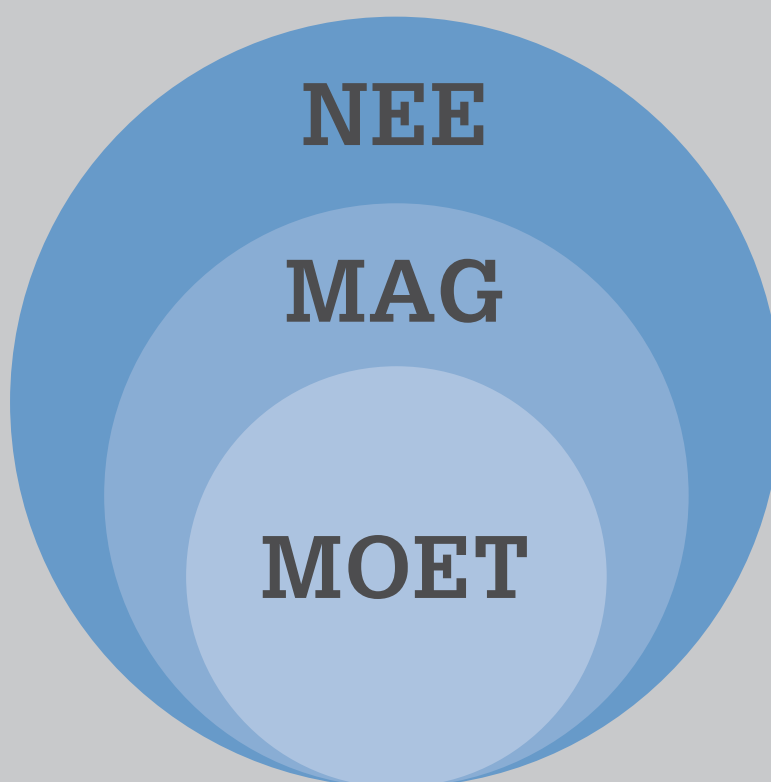
Dat is het voornemen voor de volgende keer. Voor nu stapt Meryem haar lokaal binnen. Eerst even peilen of Robin aanspreekbaar is en dan het gesprek met hem aangaan.



TOOL

NORMKADER GEDRAG

Stel binnen het team vast welke regels er op school gelden (MOET- en NEE-deel) en waar de marge zit (MAG-deel). Enkel op zaken waar de marge zit, zit de ruimte om af te stemmen en afspraken te maken.



MOET	Regels	<i>Wat verwachten we van iedereen? Wat moet iedereen doen?</i>
MAG	Afspraken	<i>Welke aanpassingen zijn bespreekbaar? Welke hulpbronnen bieden we aan?</i>
NEE	Regels	<i>Wat is niet toegestaan? Wat doen we niet?</i>



Samenvatting

Gedrag is het voortdurende spel van actie en reactie tussen leden van een groep. Dit spel wordt op scholen gespeeld tussen leerlingen onder elkaar, maar de leerkracht is ook lid van een groep. Op het moment dat het gedrag niet past binnen de regels en afspraken van een groep, wordt het 'orde verstorend gedrag' genoemd.

Op het moment dat er ordeverstorend gedrag voorkomt in een groep, moet er eerst gekeken worden naar de positie/fase waarin de groep zich op dat moment verkeert. Om zo de vraag te kunnen beantwoorden of er sprake is van een verstoring in de groepsdynamiek. Als dit het geval is, moet er op groepsniveau een actie worden ondernomen. Als het ordeverstorend gedrag niet vanuit groepsdynamica te verklaren is, moeten er acties ondernomen worden richting de individuele leerling.

Om de leerling mee te kunnen krijgen in gewenst gedrag (doel voor de leerkracht) is het van groot belang om ook in kaart te brengen wat het bewuste of onbewuste doel van de leerling is met zijn gedrag. Om tot het doel van de leerkracht te komen, ligt de oplossing vaak in het meebewegen richting het doel van de leerling om vervolgens het doel van de leerkracht mee te pakken.

Om je te kunnen richten op de ontwikkeling naar gewenst gedrag, is het belangrijk om een duidelijke norm vast te leggen. Vanuit deze norm kan gestuurd worden op wat wel en niet verwacht of getolereerd wordt en waarin afstemming of aanpassing mogelijk is.

Meer lezen?



Bestel het boek hier



Of kijk op www.instondoboeken.nl