



Wij doen wat werkt!

# OMGANGSPROTOCOL

2021-2023

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	2
Hoofdstuk 1: Diversiteit .....	2
Hoofdstuk 2: Preventieve handelingswijze .....	3
2.1 Prettig pedagogisch klimaat in de klas en op school .....	3
2.2 Positieve groepsvorming.....	4
2.3 Achtergrond oplossingsgerichte benadering.....	5
2.4 Oplossingsgericht werken op PR033college .....	7
Hoofdstuk 3: Incidentele handelingswijze .....	8
3.1 Aanpak bij relatief kleine incidenten .....	8
3.2 Aanpak bij serieuzere incidenten .....	8
3.3 Supportgroep .....	9
3.4 Oplossingsgericht gesprekken met de gepeste leerling .....	10
3.5 Opbouw oplossingsgericht gesprek.....	12
Hoofdstuk 4: Diverse activiteiten .....	13
4.1 Lessen en leeromgevingen om de groep positief te beïnvloeden.....	13
4.2 Overige activiteiten.....	13
Bijlage 1 .....	15
Voorbeeld schaalvraag .....	15
Bijlage 2 .....	16
De cirkeltechniek.....	16

# Inleiding

In dit document staat beschreven hoe wij binnen PRO33college met elkaar omgaan zodat er gewerkt wordt aan een positief schoolklimaat. Dit document geldt ook als anti-pestprotocol waarbij wij het uitgangspunt hebben de nadruk te leggen hoe we met elkaar om willen gaan.

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

- Leerlingen gaan met plezier naar school;
- Betere leerresultaten;
- De leerlingen helpen elkaar zodat er veel meer 'leerkrachten' in een groep zijn;
- Prettig pedagogisch klimaat;
- Leerlingen voelen zich actief betrokken;
- 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 schoolklimaat, 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 basisprincipes van het oplossingsgericht werken zijn het uitgangspunt voor het werken met elkaar op PRO33college.

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

## Hoofdstuk 1: Diversiteit

De diversiteit in leerlingenpopulatie op onze school is groot. Wij willen dat iedereen leert van verschillende achtergronden en perspectieven. Dat geven wij vorm door de keuzes in schoolactiviteiten of lessen waarin diversiteit aan bod komt. Leerlingen gaan zich beter thuis voelen, de sociale samenhang vergroot en de leerprestaties nemen toe. We vinden het belangrijk dat leerlingen worden toegerust als burgers in een pluriforme samenleving.

Diversiteit omvat een ruim spectrum aan dimensies. Diversiteit verwijst naar de sociale, culturele en etnische verscheidenheid in de samenleving, naar verschillen tussen schooltaal en thuistaal, naar verschillen in persoonlijke en lichamelijke beleving, naar verschillen in talenten, interesses, bezigheden, zienswijzen en behoeften.

Deze vinden we terug bij leerlingen, schoolpersoneel, ouders, opvoeders. Elke klas en elke school is dus multicultureel: overal zijn er verschillen en gelijkenissen te vinden die een grote rol kunnen spelen in de omgang met elkaar. Daarbij is het minstens even belangrijk stil te staan bij de wijze waarop we deze verschillen en gelijkenissen beleven.

*“Veel  
verschillende  
achtergrond  
en is leuk,  
want we  
leren veel  
van elkaar.”*

(Quote leerling)

Naast het respecteren van elkaars verschillen, is het dus ook van belang dat we leren hoe wij hier mee omgaan en ze te benutten in het leerproces.

Omgaan met verschillen is echter leren dat verschillen normaal zijn, gewoon zijn en dus de norm zijn!

Aansluiten op diversiteit vergroot het gevoel van veiligheid op school. Dat geven wij vorm via onze lessen burgerschap, vieringen, specifieke thema lessen, maar zit bovenal in onze basishouding. Kennis van verschillende culturen is daarbij belangrijk.

## Hoofdstuk 2: Preventieve handelingswijze

### 2.1 Prettig pedagogisch klimaat in de klas en op school

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

Wij verstaan onder een gezond pedagogisch klimaat:

- Teamleden benaderen leerlingen vanuit een positieve basishouding. Deze basishouding bestaat uit:
  - **Fysieke aanwezigheid:** denk hierbij aan leerlingen welkom heten als ze de school of klas binnenkomen
  - **Emotionele-morele aanwezigheid:** denk hierbij aan laten zien dat je de leerlingen ziet bijvoorbeeld door complimenten te geven
  - **Gedragmatige aanwezigheid:** denk hierbij aan niet gericht op straffen maar er voor de leerlingen zijn en aan te geven wat gewenst gedrag is
  - **Collectieve aanwezigheid:** denk daarbij aan steun durven vragen van collega's en vanuit de we vorm spreken "wij als school vinden het belangrijk dat de leerlingen op tijd zijn"
- Teamleden en leerlingen gebruiken humor, maken grapjes.
- Teamleden laten merken dat ze naar de leerlingen luisteren (maken hier tijd voor) en gaan uit van de goede intentie van leerlingen.
- Teamleden 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 kénen elkaar, werken samen, doen groepsactiviteiten en leren verantwoordelijkheid te nemen.
- Teamleden ervaren steun bij elkaar, bij de directie en andere betrokkenen. Problemen en zorgen omtrent leerlingen worden op een open manier besproken (volgens de PM structuur)

## 2.2 Positieve groepsvorming

Een positieve groep is een groep waarin:

- De leerlingen eensgezind en gemotiveerd zijn om aan (groeps)doelen te werken.
- De leerlingen zich medeverantwoordelijk voelen voor de groep.
- De leerlingen respect tonen voor de mening en het karakter van elke leerling.
- Leerlingen bereid zijn tot samenwerking.
- Leerlingen en leerkracht open staan voor samenwerking
- Er gebruik wordt gemaakt van supporterte in plaats van bestraffende benadering
- Er voortgebouwd wordt op successen in plaats van op tekorten.
- De leerkracht leerlingen eigen keuzes leert maken
- Er wordt gewerkt met zelfgekozen doelen
- De leerkracht en de leerling aandacht hebben voor kleine stappen

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 door met de leerlingen in gesprek te gaan en te verkennen hoe de omgang met elkaar soms nog beter kan. 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 alle teamleden 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 door ze actief te bevragen op hun kwaliteiten. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de cirkeltechniek. Hierdoor krijgt elke zicht op zijn of haar kwaliteiten in de groep en wat hij of zij nog vaardiger in wil worden. Dit versterkt de competentie- en autonomiebeleving van de leerlingen en het bevordert de relaties binnen de groep. (zie bijlage 2 cirkeltechniek)

### 2.3 Achtergrond oplossingsgerichte benadering

Oplossingsgericht werken (OGW) is een effectieve methodiek die, naast oplossingen, gericht is op de (gewenste) toekomst en op ontwikkeling. Deze benadering is aan het begin van de jaren tachtig ontwikkeld door Steve de Shazer en Insoo Kim Berg en hun collega's in het Milwaukee Brief Family Therapie Center.

Bij oplossingsgericht werken geldt dat het vertrekpunt in het werken met leerlingen de mogelijkheden en wensen zijn in plaats van problemen en beperkingen. Dit leidt tot een positievere en meer coöperatieve samenwerking met de leerlingen, tot meer voldoening en plezier in het werk.

Communicatie is een belangrijk middel om samen met de leerlingen te kijken waar hij/zij ondersteuning bij nodig heeft en wat hij/zij kan leren. Door de wensen en mogelijkheden van de leerlingen als uitgangspunt te nemen en de leerlingen als competent te benaderen vergroot je zijn intrinsieke motivatie en hoef je als leerkracht niet te sturen en te motiveren maar kun je volgen.

In de adolescentiefase, de periode van ongeveer 12 tot 21 jaar, wordt de persoonlijkheid gevormd en groeit de autonomie, 'het recht om zelf te bepalen wat je doet', van het individu. Leerlingen leren zelf dingen doen en eigen keuzes maken. Hun zelfstandigheid groeit. Bij jongeren met een LVB is sprake van een beperktere groei naar zelfstandigheid. Maar jongeren met een LVB hebben ook het recht om zelf te bepalen welke keuzes ze maken in hun leven. OGW stimuleert de autonomieontwikkeling van jongeren.

OGW stimuleert de zelfstandigheid. De leerlingen krijgen de steun en ruimte om nieuwe vaardigheden te leren. De leerlingen weten zelf het beste wat bij hem past. De leerlingen bepalen zelf hun doel en de weg om dat doel te bereiken, de leerkracht helpt hen daarbij; OGW gaat uit van kleine haalbare stappen waardoor ze succeservaringen opdoen.

Leerlingen hebben moeite met abstract denken. Middels OGW wordt gesproken over concrete ervaringen waardoor het meer betekenis voor de leerlingen krijgt en wordt de kans groter dat ze tot verandering kunnen komen in de door hen gewenste richting.

*Enkele belangrijke principes van OGW:*

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.
5. Kleine stapjes kunnen tot grote veranderingen leiden.
6. De toekomst is maakbaar en onderhandelbaar
7. Geen enkel probleem is er altijd; er zijn altijd uitzonderingen die gebruikt kunnen worden
8. Leerlingen beschikken over krachten en oplossingen die in gesprek met de leerkracht worden opgespoord en waarop kan worden voortgebouwd.

*OGW kent verschillende oplossingsgerichte vragen, gericht op de gewenste verandering.*

Het stellen van vragen door de leerkracht is het primaire middel om de leerling te helpen doelen te bepalen en de benodigde hulpbronnen te ontdekken die nodig zijn om de doelen te bereiken.

Enkele voorbeelden zijn

1. Wat gaat er goed, waar ben je tevreden over?
2. Wat wil je veranderen? Wat wil je dat er beter gaat? (Dat betekent dat je op zoek gaat naar veranderwensen) Hier vloeien doelen uit voort om aan te werken.
3. Wat voor verschil zou dat maken? – dit zorgt voor een positieve (hoopvolle) blik op de toekomst.
4. Wat werkt al in de goede richting? – hierdoor ontdekt iemand zijn eigen krachten/vaardigheden en wordt bewust van positieve momenten.
5. Waaraan zou jij, je ouders, vrienden merken dat je een stapje voorwaarts gaat?
6. Zou het een idee zijn om dit leerdoel op te nemen in je IOP?

Problemen worden in samenspraak met de leerling vertaald in veranderwensen (dus niet: de leerling komt vaak te laat, maar: de leerling werkt toe naar het op tijd op school komen zodat hij de hele les kan volgen. En niet: de leerling daagt veel uit maar: de leerling leert rekening houden met medeleerlingen). Een gesteld doel is nooit geformuleerd in de afwezigheid van iets (dus niet: 'dat ik niet meer boos ben'). Een doel wordt vertaald in concreet en haalbaar gedrag wat binnen het bereik van de leerling ligt. Als een leerling bijvoorbeeld aangeeft dat hij niet meer gepest wil worden is het van belang om door te vragen:

- Wat wil de leerling daarvoor in de plaats?
- Wat kan hij daar zélf aan doen?
- En hoe merken anderen dat aan hem/haar?

In plaats van te verdiepen in problemen en gebeurtenissen uit het verleden, gaat OGW op zoek naar de positieve uitzonderingen op de problemen (bijvoorbeeld: wanneer was de leerling wél rustig, wanneer voelde de leerling zich wél goed, in welke situatie(s) lukt het de leerling wél om op te letten et cetera). Het uitgangspunt is het idee dat problemen zich niet altijd of niet altijd in dezelfde mate voordoen. 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. Ook krijgt de leerling inzicht in zijn eigen handelen, juist op de momenten dat het goed gaat, en dat hij/zij hiervoor gecomplimenteerd wordt. Dit vergroot het zelfvertrouwen en zelfbewustzijn van de leerling en de bewustwording van de eigen krachten.

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. Met behulp van schaalvragen worden kleine stappen voorwaarts bepaald en wordt progressie gemeten. (zie bijlage1)

## 2.4 Oplossingsgericht werken op PR033college

In het team en in de klassen werken we met doelen op individueel en groepsniveau die samen met de leerlingen worden opgesteld. We maken daarbij gebruik van schaalvragen om de actuele situatie te evalueren richting het doel. Bijvoorbeeld het doel 'toewerken naar respectvol met elkaar omgaan in de klas' kun je inschalen. Op een schaal van 0 tot 10 waarbij 10 respectvol met elkaar omgaan in de klas is en 0 het tegenovergestelde.

Gestelde doelen zijn regelmatig onderwerp van gesprek in de klas en tussen leerkrachten – wat doen we goed, waar willen we nog beter in worden.

Wat doen we?

Onze basishouding en gesprekken worden gevoerd vanuit de uitgangspunten OGW

We gaan met elkaar in gesprek hoe het pedagogisch klimaat is op school en of in de klas. We bedenken met elkaar wat er goed gaat, waar de veranderwensen liggen en hoe we daaraan kunnen werken. 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 en talenten.
- 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, gaan uit van de goede intentie 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.



- Nieuwe collega's worden elk jaar getraind in houding en vaardigheden van het oplossingsgericht werken.
- Teamleden ondersteunen elkaar in het denken en handelen volgens de oplossingsgerichte methodiek

## Hoofdstuk 3: Incidentele handelingswijze

### 3.1 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 klein te houden. Een overreactie van een leerkracht geeft leerlingen geen veilig gevoel.

#### 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 en activeert de leerling om actief mee te denken in mogelijke oplossingen.

### 3.2 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 voldoende het gewenste resultaat opgeleverd. Leerlingen die een klacht komen melden, moeten zich hier veilig bij blijven voelen.

Op onze school kan er op twee manieren gereageerd worden<sup>1</sup>, namelijk 'supportgroep en/of 'oplossingsgericht gesprek met de gepeste leerling'.

<sup>1</sup> Young, Sue (2010). *Solution Focused Schools: Anti-bullying and beyond*. London, BT Press.

### 3.3 Supportgroep

De supportgroep (steungroep) aanpak is halverwege de jaren 90 door Sue Young ontwikkeld. De steungroep aanpak is een toepassing van het oplossingsgericht werken voor het oplossen van pesten. In plaats van te praten over pesten om het te verminderen leiden oplossingsgerichte gesprekken de aandacht van pesten af en zijn gericht op de gewenste toekomst.

Bij de steungroep aanpak wordt een 'steungroep' samengesteld. De groep bestaat uit leerlingen met wie het kind problemen heeft, leerlingen die bij de incidenten aanwezig geweest kunnen zijn en vriendjes en vriendinnetjes. De leden van de steungroep worden aangedragen door het gepeste kind. Gedurende de hele interventie worden er geen veronderstellingen gedaan over wat er is gebeurd. Ook wordt er niet gesproken over 'pester', 'pesten' of 'slachtoffer', maar over een kind dat niet gelukkig is.

De steungroep aanpak is niet bedoeld om pesters te straffen maar juist om samen verantwoordelijkheid te nemen met een positieve en persoonlijke insteek. Gedurende een bepaalde periode worden er door een buitenstaander (bijvoorbeeld intern begeleider, coach, psycholoog) gesprekken met het slachtoffer en de steungroep gevoerd.

In plaats van te praten over pesten om het te verminderen leiden oplossingsgerichte gesprekken de aandacht van pesten af en zijn gericht op de gewenste toekomst.

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 zouden kunnen helpen en met welke leerlingen hij/zij graag bevriend zou raken. Deze namen vormen de leerlingen in de supportgroep. De leerling wordt op de hoogte gebracht dat er leerlingen zijn die hem/haar de komende tijd een beetje gaan helpen. De leerling wordt gevraagd komende week op te letten op kleine momenten dat hij/zij zich prettig voelt.
  3. Een support group wordt samengesteld (5-8 leerlingen). Alle pesters worden betrokken, ook meelopers en vrienden. De kinderen worden echter niet gelabeld als zodanig. Het woord pesten wordt vermeden. 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). Empathie voor het gepeste kind wordt versterkt door te vragen of de kinderen zich wel eens ongelukkig hebben gevoeld op school. X moet zich soms ook zo voelen.
- (Er wordt geen verklaring gegeven waarom X wellicht niet gelukkig is) De groep wordt gevraagd suggesties te doen. 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. Er worden geen beloftes gedaan. Compliment voor elk voorstel.

4. Na een week wordt de gepeste uitgenodigd voor een gesprek. De mentor vraagt wat er goed/anders is sinds het vorige gesprek. Welke momenten voelde de leerling zich prettig (veel details vragen)? De mentor benoemt de eigen rol van X en complimenteert hem/haar.

5. Ook weer een gesprek met de supportgroep. De groep komt bij elkaar en er wordt geïnventariseerd wat men gedaan heeft. Complimenten daarvoor. 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.

### 3.4 Oplossingsgericht gesprekken met de gepeste leerling

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;
- Parafaseren;
- Samenvatten;
- Knikken, hummen;
- Reflecteren op gevoelens/ meningen;
- Erkenning geven;
- Papegaaien;
- Stiltes laten vallen.

#### 3.4.1 Eerste gesprek

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

a. Kennismaken: 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 op dit moment niet zo gelukkig is op school. 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. Geef erkenning "Dat is vervelend voor je". 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.

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 je 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 ervoor 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!

### 3.4.2 Tweede gesprek

- Start een vervolgesprek met de vraag: Wat gaat er klein beetje beter? Doorvragen naar concreet gedrag. Wat is nog lastig. Bij zaken die leerling lastig vindt ombuigen tot vaardigheid.
- Inschalen van doelen (maak gebruik van schaalvragen)
- Zit de leerling hoger dan de vorige keer, vraag dan naar gedrag en hoe de leerling dat voor elkaar heeft gekregen (indirect compliment). Vraag aan de leerling of hij/zij ideeën heeft wat helpend is om dit vast te houden.
- Zit de leerling lager dan de vorige keer: Ga op zoek naar uitzonderingen (positieve momenten) op het probleem en de invloed van de leerling op deze uitzondering.

## 3.5 Opbouw oplossingsgericht gesprek

### Stap 1 - Start gesprek

Context van het gesprek en kennismaken met de leerling door belangstellende vragen (interesse tonen in de leerling) te stellen (niet met de klacht)

Aanbieden om te helpen (permissieve vraag)

### Stap 2 - Doelen stellen

De leerling laten nadenken over de gewenste toekomst. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de cirkeltechniek

### Stap 3 - Schaalvraag en positieve uitzonderingen

#### (Successen uit het verleden)

0..... 10.

10= het gestelde doel en 0 voor tegenovergestelde

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

Kleine stap voorwaarts bevragen

Concrete voorbeelden laten noemen (wat zou die en die jou zien doen als je het goed doet, wat voor verschil zou dat maken, heb ideeën wat je kan doen om stap voorwaarts te maken)

#### Stap 3.1 - Eventueel copingvraag

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

Zoeken naar uitzonderingen.

### Stap 4 - Afsluiting

Samenvatten

Complimenten

Eventueel observatieopdracht meegeven

In samenspraak een nieuwe afspraak maken

# Hoofdstuk 4: Diverse activiteiten

## 4.1 Lessen en leeromgevingen om de groep positief te beïnvloeden

Zoals duidelijk is geworden in hoofdstuk 2 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 [www.gripopdegroep.nl](http://www.gripopdegroep.nl).

## 4.2 Overige activiteiten

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

### **Intervisie met het team**

Vindt elke periode plaats.

### **Toezicht door medewerkers en de ALT.**

Naast medewerkers kunnen de ALT leerlingen op een actieve manier bijdragen aan 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.

### **Boys- en girlstalk training**

Heeft als doel om de seksuele gezondheid en welzijn van leerlingen te verbeteren.

### **Sova training door externen**

In Nae Do Kwan verzorgt agressieregulatie- en weerbaarheidstrainingen.

# Bijlage 1

## Voorbeeld schaalvraag

Schaalvraag en successen uit het verleden:

Een schaalvraag is een hulpmiddel om de leerling de actuele situatie te evalueren richting het doel.

Een schaalvraag betreft een schaal van 0 tot 10. Op 10 staat het gestelde doel (positief geformuleerd) (bijv.: mijn werk af kunnen maken, zelfvertrouwen), op 0 staat voor het tegenovergestelde.

- De leerkracht tekent een verticale lijn van 0 (onderaan) tot 10 (bovenaan)
- De leerling omschrijft de 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. Wat zit er in de 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.
- Hoe ziet een stap voorwaarts eruit?
- 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 0 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 gaan 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.
- Wat voor verschil zou dat voor jou maken?



## Bijlage 2

### De cirkeltechniek

[Artikel\\_Cirkeltechniek\\_VKJP.pdf](#)