



TeVREDEn in het onderWIJS

Mariëlle de Winter

www.marieldewinter.nl

TeVREDEn in het onderWIJS

Derde versie, print in 2021

Mariëlle de Winter

www.marieldewinter.nl

Go with the flow:



Pas op, misschien wordt **jouw leven wel leuker...**

Woord vooraf

Met lichte 'jaloezie' lees ik dit prachtige werkboek van Mariëlle en in gedachten ga ik terug naar mijn eigen lagere schooltijd. Had ik deze benadering vroeger maar gehad, dan had ik mogelijk wel positieve gevoelens naar die tijd...

Het werkboek leidt ons door de methodieken NLP (Neuro-Linguïstisch Programmeren), Systemisch Werken (SW) en Oplossingsgericht Werken (OGW), afgestemd op het onderwijs. Methodieken die uitgaan van mogelijkheden, in plaats van wat fout is en wat er allemaal níet kan. Anders gezegd: Waar focus jij je op? Waar gaat jouw aandacht naar toe? Ook dit boek hanteert het uitgangspunt dat het altijd om je persoonlijk proces gaat, en zo geldt dit ook voor de leerkrachten. Dus ook hier de vraag: Is de leerkracht bereid naar zijn/haar eigen communicatie te kijken? Welke overtuigingen heb je en zijn die altijd even functioneel?

Laten we overigens ook de ouders niet vergeten, zij blijven immers de verantwoordelijkheid voor hun kind(eren) houden. Soms heb ik echter wel eens de indruk dat ze die bij de leerkrachten neerleggen en dat kan geenszins de bedoeling zijn.

Als mede-oprichter van basisschool het Kleurenorkest in Limmen hadden wij grote plannen: we beginnen met een school in Limmen en daarna gaan we in heel Nederland scholen starten, met het concept Natuurlijk Leren als basis en dit gesteund door de pijlers NLP, SW en OGW. Terugkijkende op hoe het proces verlopen is kunnen we zeggen: ondanks de overheid staat er in Limmen een prachtige school.

Dan staan er gelukkig andere mensen op en Mariëlle is er daar één van.

Met haar passie, enthousiasme, volharding en haar deskundigheid is zij een fantastische ambassadeur voor dit prachtige gedachtegoed. Zij doet dat vanuit haar authenticiteit op haar eigen manier. Uitgaande van mogelijkheden, de moed naar haar eigen proces te kijken en daar ook aan te werken en het kind centraal te zetten. Dit werkboek is het gevolg hiervan en ik heb zo het vermoeden dat het daar niet bij blijft.

Mariëlle, proficiat met dit werkboek, en ik weet zeker dat hier veel leerkrachten profijt van zullen hebben.



Bouke de Boer

(NLP-trainer, opleider Systemisch Werken en mede-oprichter van basisschool het Kleurenorkest

Welkom

Ik ben Marielle de Winter. Leerkracht, coach, internationaal gecertificeerd NLP trainer en mens dat wil inspireren.



Ik ben benieuwd hoe het werk- en leefgeluk van de personen in het onderwijs vergroot kan worden.

Alle mensen voor groepen, dus ook trainers & coaches, noem ik in dit boek "leerkracht" om één term te kunnen gebruiken. Om de leesbaarheid makkelijker te maken. Ik weet dat een coach en trainer een heel ander beroep hebben dan een leerkracht voor de klas en ik hoop dat iedereen het beste uit de tekst haalt, wat handig is.

Ik ben me in de afgelopen jaren heel bewust geworden wanneer ik een energiek had en heb. En hoe ik mijn drive kan behouden met behoud van energie.' Door eigen ervaringen, waaronder 20 jaar voor de klas, te combineren met trainingen aan groepen en individuele coaching. En vooral door zelf ook inspirerende mensen te zien en horen en veel trainingen te volgen. Ik heb zelf ook veel onderzocht en geleerd. In ben bij Robert Dilts in Amerika NLP trainer geworden. Heb meerdere trainingen

gevolgd bij NLP instituten, ook m.b.t. systemisch werk (SW) en oplossingsgericht werk (OGW). Ik ben gestart bij NTINLP in Limmen en ook gewerkt bij NLPpuntNL om trainingen te geven.

Ik heb echt bewondering voor mijn collega's in het onderwijs en in trainingen, die zoveel bijdragen aan de ontwikkeling van medemensen. In een gesprek met een gewaardeerd collega zei ik: **"We onderschatten leerkrachten!"**. Elke leerKRACHT is ooit gestart met hoop en een positieve instelling naar mensen (groot en klein). Iedereen wilde bij aanvang leerlingen ondersteunen om in hun kracht te komen. Hoe kan het dan dat de meesten van ons in de loop der jaren verwijderd raken van ons oorspronkelijke doel?

Mijn inziens is, dat als je bewust bent van jouw eigen acties, je dan kunt kiezen hoe je het wilt. Inzichten zijn vaak al zó waardevol. En ik gok: ook veel herkenning. Lekker opdrachten maken en trots zijn op wat je al doet!

*Jij bent degene die jouw eigen trainingen, lessen ideaal kan maken. Dit werkboek laat je in jouw eigen ritme en tijd nadenken over allerlei facetten van jouw werk als leerKRACHT als deel van jouw leven. **Waarom je dingen doet, wat je dan feitelijk doet en hoe je dit doet. Dat je tevreden bent met wat je doet.***

Wil jij het ontwikkelproces aangaan?

Met **begrip en dankbaarheid** kunnen we samen teVREDEn leven. Hier draag jij aan bij! Dit heeft niet alleen nut voor de leerlingen, maar ook voor een mogelijk team en vooral JOUZELF!

Des te meer leerKRACHTen zich bewust zijn, dat leerlingen de leerkracht kopiëren, des te belangrijker het is om tevreden voor de groep te staan. Jouw houding en jouw attitude worden door leerlingen overgenomen.

Even een toelichting op de citaten in dit werkboek. Deze zijn als “inzicht, of denkertje of gewoon voor de leuk” bedoeld.

Wie deze citaten als “eerste heeft gezegd” blijkt nog niet altijd makkelijk.... Toch vind ik het zelf leuk genoeg om toe te voegen, met de hoop dat het meeste klopt.

**Ik heb geen spijt van wat ik wel heb gedaan,
wel van wat ik niet heb gedaan.**

**Jennifer Aniston heeft vergelijkbaar gezegd:
There are no regrets in life, just lessons**

Het werkboek is geschreven als hulpbron voor leerkrachten: van startend tot zeer ervaren.

Het is beslist geen handleiding om “beter te weten”, maar wel om het zo te gaan doen wat goed werkt voor jou! Dus een inspiratiebron met kennis, inzichten en handige oefeningen.

Alles wat jij al doet, is goed!

En.... het kan zijn dat je wilt verbeteren. Dus onderzoek je, of jouw invulling van “overdragen van kennis en attitude” misschien met meer ontspanning & efficiënter kan. Of dat je uiteindelijk gewoon tevreden bent met hoe je het nu doet! Het heeft geen nut ontevreden te zijn over hoe je het deed, toen had je nog niet alle kennis of inzichten die je nu hebt. Wees zacht.

Dit is precies het werkboek dat ik zelf ook nodig had gehad. Ik ben me zeer bewust dat het nog een werkboek in ontwikkeling is. Mensen om me heen hebben gelijk: “Eerst maar mee werken en dan weer verbeteren”. We werken hiermee in opleiding bij Het Kleurenorkest. Een school met NLP, SW en OGW.

**Gebruik het zoals het handig is voor jou.
Schrijf erin of lees. Soms een paar minuten, soms meer dan een uur. Doe wat goed is voor jou.**

INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf Bouke de Boer	4
Welkom Mariëlle	6
Inleiding Inge Andersson	8
Inhoudsopgave	10
Opbouw van dit in werkboek in delen	11

Hfd 1 Ontdekken **12**

1.1 Vertrouwen	14
1.2 Fijne stemming	20
1.3 Hulpbronnen als steun	24
1.4 NLP termen	26
1.5 Doel, FOCUS-stappen	38
1.6 Verantwoordelijkheden	48
1.7 Systemisch werk	50
1.8 Waarden & Normen	60
1.9 Inzichten uit hfdst 1	77

Hfd 2 Flow **78**

2.1 Flow, trainen	79
2.2 Hulpbronnen – vaardigheden	82
2.3 Leren met leervoorkeuren	86
2.4 Bewegen	89
2.5 Overzicht en planning	92
2.6 Handige vaardigheden	99
2.7 Inzichten uit hfdst 2	109

Hfd 3 Evalueren **110**

3.1 Evaluatie na onderzoek & werk	111
3.2 Negatieve emoties	116
3.3 TOP leven	125

Hfd 4 Bijtanken & vier! **126**

Reflectie	130
Notities	132
Spelletjes	136
Werkbladen	144
Dank	154

Opbouw van dit werkboek

We gaan er in dit **werkboek** vanuit, dat je ontspannen voor de klas wilt staan.

Het voelt soms wel als een puzzel, wat je als eerste wilt veranderen, loslaten of bijschaven; om tevreden naar huis te kunnen na een werkdag. Ik heb onze dagelijkse ritme en eigenlijk ons leefritme, ingedeeld in 4 onderdelen.

Hfdst 1: Er is een ontdek, start of onderzoeksperiode. Jouw beginsituatie bepalen is cruciaal, dus dit is een groot deel!

Hfdst 2: Een fase met "werk, productie, training", als het loopt heb je: FLOW. Wat ga je behouden, ben je goed in!

Hfdst 3: Evaluatie: Je bepaalt naar aanleiding van je ontdekkingen en vaardigheden, wat JIJ wilt verbeteren.

Hfdst 4: Bijtanken: rust en ontspannen na alle inzet die geleverd is.

1. **Ontdekken;**

Je onderzoekt hoe de situatie nu voor je is. Bijvoorbeeld; je maakt leuke les. Je controleert je materiaal, je vaardigheden van uitleg, Je organiseert. In goede staat creëer je hier, maak en bouw je, je ontwikkelt. Je bepaalt ook jouw talent en blijf focussen op wat geeft je energie (groen)

4. **Bijtanken;**

Relax. Heb je TIJD om ook alles even te laten bezinken en energie bij te tanken. Natuurlijk goede voeding. Even aarden buiten. Slapen blijkt heel belangrijk. En ook tijdens de dag af en toe stilte en even "niets" zijn goed voor je systeem. Lachen, bakkie doen. Knuffels, visite. Alles wat jou energie geeft. En trots zijn. (paars)



2. **Flow;**

Dit lijkt de werkfase; de trainfase. Zeker als het allemaal goed gaat, doe er dan meer van, dan voelt het als flow.. Extra vaardigheden en opdrachten kun je toevoegen. Stel dat je voorbereiding (groen) niet ideaal is voor jou, kan het zijn dat je hier niet in flow komt. (geel)

3. **Evaluatie;**

Je evalueert / reflecteert na de les, de werkdag of bepaalde fase, wat jij nog wil verbeteren. Daarna dus ook weer op de kruising of er nog afspraken, regels of waarden & normen zijn die je wil aanpassen of loslaten. En of dit kan. Transformatie/aanpas-moment. (rood)

Hoofdstuk 1

Ontdekken

**WAAROM BINNEN
JE COMFORTZONE
BLIJVEN
ALS DAARBUITEN
VEEL MEER
TE BELEVEN VALT**

Loesje

Hoofdstuk 1 Ontdekken

Als ik ontdekken google, dan heeft het veel omschrijvingen: bespeuren, gewaar worden, merken, ontwaren, opsporen, uitmaken, vaststellen, vinden, spotten, waarnemen, zien, te weten komen.

Je **ontdekt in dit deel** hoe de situatie nu voor je is. Dan kun je pas bepalen of je wilt verbeteren of het zo laten. Bijvoorbeeld; waarom loopt de les niet, maar een dag wel en afronden gaat ook heel goed?

Je kent het materiaal. Je weet jouw vaardigheden van les geven, organisatie en ook orde houden. Je checkt bij jezelf en de omgeving wat er goed is en wat nog verbeterd kan worden. En vooral: wat zijn nieuwe mogelijkheden. Onthoud het hoeft niet perfect!



In het leven is ontdekken het deel dat je met of zonder bewust nadenken: onderzoekt, ontwikkelt en of opvalt wat er is.

Dus gewoon probeert en test. Je hebt, net als een jong kind vaak, nog geen of weinig angsten en je probeert gewoon uit.

Fouten maken mag. Klopt dit?

Werk technisch is dit de periode dat je ergens begint met lesgeven. Dus voor een leerkracht, die net van de opleiding af is, de eerste (inval)baan.

Ik ben het eens met: “Neem 3 jaar om echt goed alles aan te leren en je vak je eigen te maken.” Een leerkracht die al jaren voor de klas staat, maar op een nieuwe school gaat werken, heeft ook weer deze ontwikkelfase nodig. De fase kan korter zijn omdat je al bepaalde vaardigheden of talenten hebt bepaalt. Je bepaalt de vakken, het jaarschema, de gewoontes en ook wat de missie en visie is. Dan ben je “eigen”. Gunnen we iemand ook 3 jaar? Gunt de leerkracht zichzelf dat? Een bekende is ook een nieuwe methode! Hoeveel jaar je ook les geeft, een nieuwe methode neemt altijd weer andere gevoelens mee bij collega's. Het moet even “onderzocht, je les ontwikkelt”. Iedere les, iedere dag, ieder jaar begint met ontdekken. Des te beter “alles ontwikkelt is” . Des te sneller je jouw materiaal, manieren, en structuur neerzet, des te sneller komt er rust. Veel plezier: ONTDEK JEZELF! Als jij vindt dat jouw voorbereiding genoeg is als je de overtuiging hebt: “leerlingen kunnen veel, ik ga vandaag kijken waarmee ze komen, dan lossen we het samen op...”. Dit zou voor jou kunnen werken....., maar meestal is er meer nodig. En wat de leerlingen natuurlijk zelf kunnen ontdekken, mooi zelf laten doen.

Bewonderenswaardige mensen.....

Bewonderenswaardige personen zijn er op alle niveaus. Onze zoons zijn ook 'mijn helden'.

De oudste Jari kan zo schaterlachen dat ik het niet kan helpen om ook mee te lachen. Ook al weet ik niet eens, waar het om gaat.

Tim, als drie jaar jongere, kan zo vastberaden iets doen, dat hij met het grootste zelfvertrouwen de gekste capriolen uithaalt. Soms wordt dit ook als laconiek gezien, maar de houding erbij van ontspannen maakt het een mooie kracht.

De eigenschappen die ik in hen bewonder zijn dus: humor en zekerheid. Daarnaast heb ik 'helden' op nationaal en mondiaal niveau. Hoewel ik de man zelf nooit ontmoet heb, heb ik Rintje Ritsma altijd bewonderd om zijn vertrouwen in eigen kunnen. Als er een keer iets anders liep dan gepland, dan had hij daarvan geleerd, gaf niet op en ging door! Zo zijn er op mondiaal niveau natuurlijk voorbeelden te over.

Waar vindt men nog twee dingen, zo tegengesteld en toch zo nauw verwant, zo ongelijk en toch vaak zo moeilijk van elkander te onderscheiden, als bescheidenheid en trots?

Marie Von Ebner - Eschenbach

Foto: Amy met groep 3 leerlingen. Levende klok. Bewonderenswaardig: creatieve les gemaakt! Eén leerling is de minuten en ander de uren!



Twee oefeningen om alvast wat inzichten te vergaren en lekker wat te gaan DOEN.

Een aanrader is dus om echt de oefeningen in te vullen, dan moet je wel even bewust nadenken.



Foto met Logan en Adrie, tutor-rekenen met digitaal klokkijken. Zelf materiaal maken en de uitleg verzinnen. Dit was een workshop, drie losse keren en dan weer wisseling. Alles met vertrouwen en voorbereiding.

Oefening 1: waar ben jij trots op?

(trots zonder arrogant, gewoon zeer tevreden over wat je kunt ; -) wees eerlijk. .. het mag...

Schrijf je top 5 met vaardigheden/eigenschappen op die jij zelf bewonderenswaardig vindt.

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

Weet je er meer, blijf schrijven! Is knap!
Achterin het boek is plek voor extra notities.

Maak dit echt JOUW werkboek. Wat wil je onthouden...

De optimale onderwijscultuur

Onze onderwijscultuur is in de laatste halve eeuw veranderd van de autoritaire tendens:

“Je doet wat gezegd wordt, hebt respect voor je meerdere en doet gewoon altijd je stinkende best.”

naar een meer democratische tendens :

“Je bent je bewust van je eigen individualiteit en je geeft goed aan wat jij zelf vindt en voelt en wilt. En leert ook goed samenwerken”

Ik ben zelf van mening dat beide visies hun waarde hebben als je goed kijkt naar wat de bedoeling was achter deze uitgangspunten. In de autoritaire tendens staat de structuur en sturing centraal. In combinatie met ingebrachte kennis en ervaring kan de leerling leren en erachter kan komen dat het iets kan wat het eerder nog niet overzag. Als een leerkracht ruimte voor creëert voor eigen inbreng, dus een bewustzijn voor eigen inbreng en behoeftes van het kind zelf, dan kan de leerling binnen elke situatie trouw blijven aan zijn of haar eigen individu en op die manier toch een minder leuke taak afmaken en daardoor weer succes ervaren. Doorzetten is één

van de belangrijkste vaardigheden om leerlingen te leren.

Hierbij zijn haalbare taken voor leerlingen natuurlijk uitdagender. Kleine overzichtelijke opdrachten waarbij de leerling het positieve gevoel heeft dat het gaat lukken (haalbare operationele vaardigheden). De motivatie wordt dan vanzelf groter om ermee aan de slag te gaan. (tip Growth Mindset: lees Carol Dweck)

Weet wat je in onderwijs wilt brengen.....

Oefening 15: Wat is jouw ideaal in jouw werk:

.....

.....

.....

.....

NIET is niks

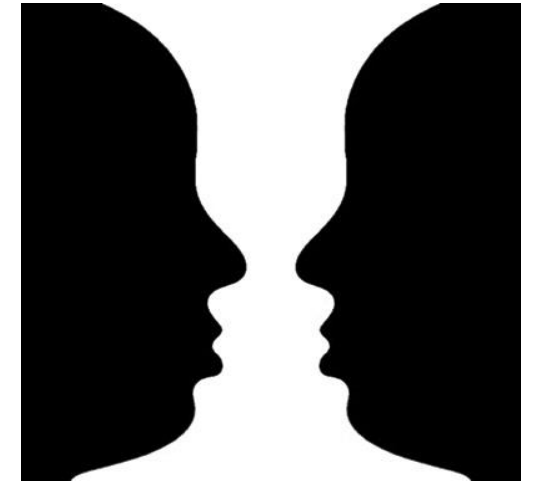
Geef als leerkracht aan wat je wenst van je kinderen.

Het is altijd van belang dat je als leerkracht bij leerlingen aangeeft wat je aan gewenst gedrag wil zien. Dat lijkt logisch. Toch zegt het merendeel van de opvoeders wat er niet toegestaan is; "Zit niet te praten, niet rennen door de gang, niet spelen met je eten,... etc." Hier hebben we een omslag in te maken. Voor de hersenen is namelijk geen ontkenning mogelijk. Neem dit voorbeeld:

Oefening 16: Denk eens NIET aan een gele ballon, NIET aan een rode boom of NIET aan een collega.

Het zou knap zijn als het je lukt.... De hersenen moeten namelijk altijd even een plaatje maken van wat er "opgeroepen" wordt. Dat kunnen we dus ook heel positief gebruiken. Als een kind plaagt, kun je vragen: "Hoe zou je nu je excuus kunnen aanbieden?". Dan moeten de hersenen in ieder geval al een plaatje maken van excuses aanbieden... Meer kans dat het lukt.

Oefening 17: Zie je de kandelaar of de twee gezichten? Denk nu eens niet aan de kandelaar. Gelukt?



Wat betekent het dus in de klas als je zegt: "Doe eens niet zo druk!"

Hoe vind je in vergelijking deze zin: "Ik wil dat jullie een zachtere stem gebruiken!"

ZEG WAT JE WEL WILT!

Oefening 18: Wat is jouw gewoonte met betrekking tot benoemen wat je wel wilt?



In hun natuur zijn alle mensen gelijk;

het zijn hun gewoonten

die de verschillen maken.

Confucius

Cirkel van invloed

Ken je dat?: “Ik kon er niets aan doen!” Het gevoel dat alles de schuld lijkt van een ander of iets anders buiten jou zelf. Het geeft je dan een machteloos en ontevreden gevoel.

Het is aangetoond dat mensen die berusten in de dingen waar ze zelf geen invloed op kunnen hebben, maar wel in actie komen bij die dingen waar ze wel iets aan kunnen doen, veel gelukkiger zijn.

Hoe dan?

Positieve vraag: Hoe....?

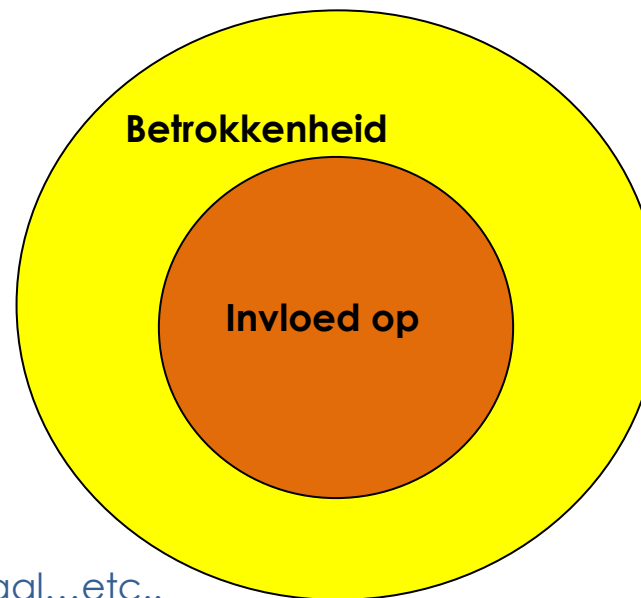
Hoe nu...?

En de eerste kleine stap maken.

Heb je ook invloed op de zaken in het leven die je als energiek zou kunnen beschouwen? Bijvoorbeeld: bepaald leerling in de klas, groepsplannen schrijven, deadlines, je stemming, je collega's, je klaslokaal...etc..

Maak je “druk” om dingen waar je invloed op hebt.

Oefening 19: Hoe goed kun jij loslaten van ‘zaken’ waar je geen invloed op hebt?



Er is slechts één weg naar
geluk

en dat is op te houden met
je zorgen te maken

over dingen waar je geen
invloed op hebt.

Epictetus

1.6 Verantwoordelijkheden

Het klinkt tegenwoordig wellicht ouderwets, toch geloof ik dat als duidelijk is wat de (volg)orde binnen een organisatie is, dat er meer rust komt. Als je duidelijk je eigen plek weet, weet je ook beter wat je verantwoordelijkheden en dus taken zijn.

Stel dat je je plek niet goed weet, kan het zijn dat je te veel verantwoordelijkheid neemt in je baan. Dit is een groot deel van het energielek bij veel leerkrachten.

Misschien herkenbaar dat wanneer jij iets niet goed geregeld vindt binnen je school, je er ook direct de nadelen van ervaart. Vaak probeer je er het beste van te maken en gaat overcompenseren. Of je blijft steeds weer het gesprek erover aangaan met je directie of collega's. Dat kost minstens zoveel energie. Je kunt het natuurlijk ook laten. Dit lijkt, refererend aan de cirkel van invloed, de beste keuze. En blijkt in de praktijk nog niet gemakkelijk.

Duidelijkheid in taken voor iedereen in de organisatie geeft dus rust. Wat doet een directeur, wat een intern begeleider, waar is een leerkracht van 1 of 10 jaar verantwoordelijk voor, een onderwijsassistent of een administratief medewerker. Zorg voor duidelijkheid.

Oefening 20: Wat zijn jouw belangrijkste verantwoordelijkheden?

1.
.....

2.
.....

3.
.....

4.
.....

5.
.....

Als je er meer hebt...(..is vast en zeker waar...) schrijf maar door in de notities achterin dit werkboek. Zou mooi zijn om alles te benoemen!

Passen al je verantwoordelijkheden bij je officiële taak, bij je functie?

Oefening 21: Mijn functie is:

.....

Oefening 22: Passen al je beschreven verantwoordelijkheden (oef. 20) bij deze functie (oef. 21):

.....

Ook mooi om nu eens te overdenken op wat bovenstaande constatering met je doet.
Heel logisch als er boosheid of onmacht opkomt. Of juist trots en een gevoel van overzicht.
Wat je bewust wordt, kun je inzetten in je eigen voordeel. Creëer overzicht voor jezelf.

Dit vind ik een van de belangrijkste uitspraken van dit boek! Vrijheid vraagt verantwoording nemen!!!

Vrijheid betekent verantwoordelijkheid.
Daarom zien de meeste mensen er tegenop.

George Bernhart Shaw

Volgorde (in... Systemisch hoofdstuk)

Volgorde wordt dus bepaald door je functie en hoe lang je in het systeem bent. Naast de volgorde die ontstaat in ieder systeem, is er ook verbinding. Dit alles wordt versterkt door het geven en nemen van personen in het systeem.

Als de volgorde niet klopt, bijvoorbeeld als een medewerker gaat beslissen wat er moet gebeuren en de directeur staat hier niet achter, dan ontstaat er onrust. In principe kun je een directeur als het ware met de 'ouder' vergelijken in een gezin en een medewerker staat in die vergelijking op het level van het kind. Ook al is de medewerker een volwassen persoon met eigen verantwoordelijkheid en taken, toch blijven eindverantwoording en beslissing altijd bij de directeur. Dit lijkt nadelig of autoritair.....toch brengt dit bewustzijn vaak veel helderheid en een gezonde balans.

There are two gifts we should give our children

One is ROOTS and the other is WINGS

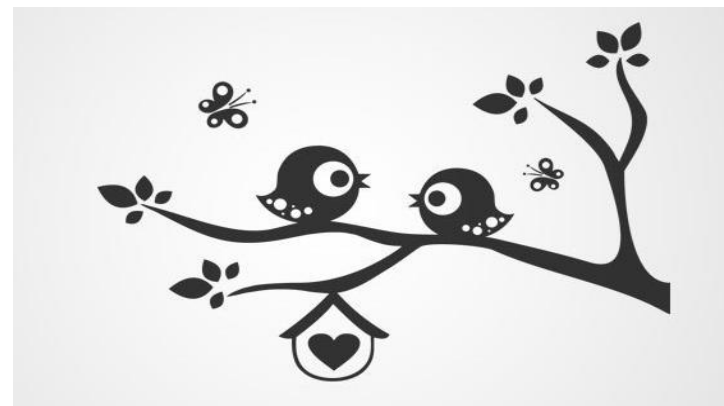
Binding

De binding die je met het systeem (de school) hebt, of de collega's of ouders en of leerlingen moet wel de goede verbinding zijn. Als leerkracht doe je jouw werk met verbinding, maar wel als deskundige.

Geven en nemen

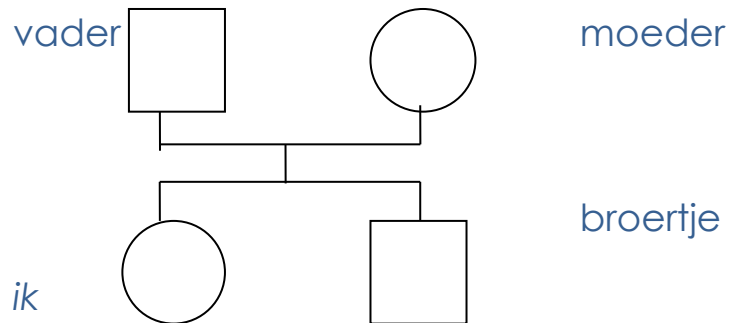
Geef je teveel of neem je teveel? Of is het in evenwicht? Denk aan het salaris dat je neemt, of de vrije dagen en besef de uren en inspanning die je geeft. Dit thema komt in dit boek een paar keer terug.

Als jij tevreden bent, is voor jou het geven & nemen in balans.



Volgorde, binding en geven & nemen binnen het ouderlijk gezin

Een bewustwording.



Vierkantje = man, rondje = vrouw.

Een lijn tussen mensen is een verbinding

bovenaan staat "de oudste generatie", chronologisch

Alle bloedbanden en samenlevingsverbanden kun je aangeven

Als een verbinding verbroken is, kun je een dubbele streep erdoor trekken.

**Oefening 24: Hoe ziet jouw familiesysteem eruit? Wat is de volgorde? Hoe zit het met geven en nemen?
Goed om daar eens bij stil te staan.....**

Als je dit een interessant thema vindt om meer over te lezen, raad ik je het boek van Lidwien van den Broek aan: 'Liefde in uitvoering'. Zij heeft het bedrijf "Stappen" en heeft mij prachtige inzichten gegeven. Dit noem ik omdat het kan zijn dat er automatisme zijn ontstaan in jouw manier van denken en reageren die hieruit voortkomen. Nogmaals: inzicht lijkt nodig om te verbeteren of accepteren. Met rust in het lijf, is lesgeven fijner.



HOOFDSTUK 2

Flow

**WAT
GOED VOOR
JE IS**

EEN VROLIJKE BUI

Loesje

Postbus 1045 6801 BA Arnhem www.loesje.nl

»jong met
diabetes«

Flow bij het trainen / werken

In dit deel van je proces" gaan we kijken wat er allemaal goed gaat en daar doe je meer van. Extra vaardigheden en opdrachten kun je toevoegen. Je voelt je in de flow. Je kunt dit ervaren als vrijheid, groei, plezier etc.



De fase ontwikkelen en vooral onderzoeken is geweest, de waarden en normen bepaald. In het leven is dit de fase dat je dingen gaat doen die je leuk vindt en waarschijnlijk dan ook goed kunt. Het gaat erom dat je er energie van krijgt.

Nu komt de tijd van het trainen en productie draaien. Het zou mooi zijn als er gevonden is wat dus energie oplevert. Op school is dit de fase dat iedereen weet wat er mogelijk is en verwacht wordt. Dat het duidelijk is hoe taken worden uitgevoerd. De leerkracht heeft een doelstelling met een planning. Een doelstelling voor een dag kan zijn : "de leerlingen hebben vandaag iets geleerd en gaan over 6 uur tevreden naar huis". Voor mij zou dat veel te "globaal" zijn , maar dat is persoonsafhankelijk. De meeste leerkrachten hebben een planning met de vakken, met inhoud voor de groep en inhoud voor meerdere kinderen. Ook materialen en uitvoering is vaak al voorbereid. De leerkracht heeft genoeg inzicht in de behoeften van de leerlingen en de doelen die gesteld zijn. De leerkracht voelt zich ook fijn in de situatie.

Het wil niet zeggen dat er geen frustratie is. Bijvoorbeeld iets aanleren, kan natuurlijk frustratie opleveren op een verder goed lopende dag. Maar dat is dan een kleine "looping" bij aanleren. Voorbeeld met breuken.
Ontdek: wat is een breuk,
Flow: Train en herhaal, zo werkt een breuk.
Evalueren: trainen van de som stoppen en wat lukt, wat niet. Uitleg indien nodig en complimenten.

Rust.

2.1 Flow, trainen (dus ook wat kun je!) Mooi hoofdstuk: wat gaat er allemaal al goed!!!!

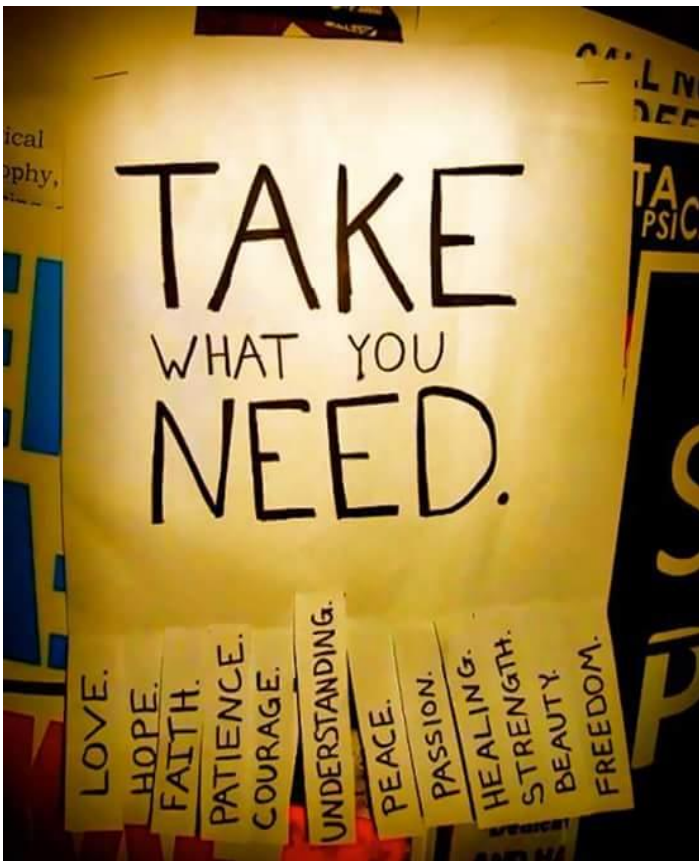
Bij het eerste hoofdstuk met ontdekken heb je al een lijstje gemaakt waar je trots op bent. Doordat je misschien gaandeweg al meer hebt ontdekt, weet je nog meer dingen die goed gaan... We gebruiken weer even ons FOCUS lijstje ☺... wat gaat er goed in je klas/ groep?

Oefening 37: werkblad 2 FOCUS op wat gaat er goed in je klas/ groep. ALLEEN GOED!!!!

Basisvraag: wat is je doel , taak, Flow in de klas / groep		Tips: Positief formuleren
F Functioneel		Welke spullen mbt tot deze taak, dit doel Wat
O Operationeel		Oplossings- gerichte actie, kunnen.... Hoe
C Cultuur		In welke rol doe je dit! Waarom
U Uniek		Wat zijn jouw unieke krachten bij dit doel Wie
S Spiritueel		Wat draag je bij, je passie Waar toe
Het doel is om bewust te zijn van wat er goed gaat in je klas/ groep.		

De staat van de leerkracht

Een prachtig voorbeeld in mijn leven is een oud-collega Annemarie Schenk. Zij heeft mij eens de beste tip ooit gegeven. Als ze naar school reed, gaf ze visueel (beeldde zich in) ieder kind een bloem met een compliment. Ze zette haar gedachten dus al op waar leerlingengoed in waren. Haar focus was dus al op goede vaardigheden. Een goede stemming is essentieel!



Uit meerdere onderzoeken blijkt dat leerlingen een leerkracht waarderen als ze goed kunnen uitleggen. Dat wil zeggen: helder kunnen maken waar de lesstof over gaat en verbindingen leggen met de voorkennis van de leerling. Dat werkt alleen als de leerkracht wordt ervaren als een persoon met passie voor het vak, eerlijk is, respectvol met anderen omgaat en vertrouwd op de capaciteiten van de leerling.

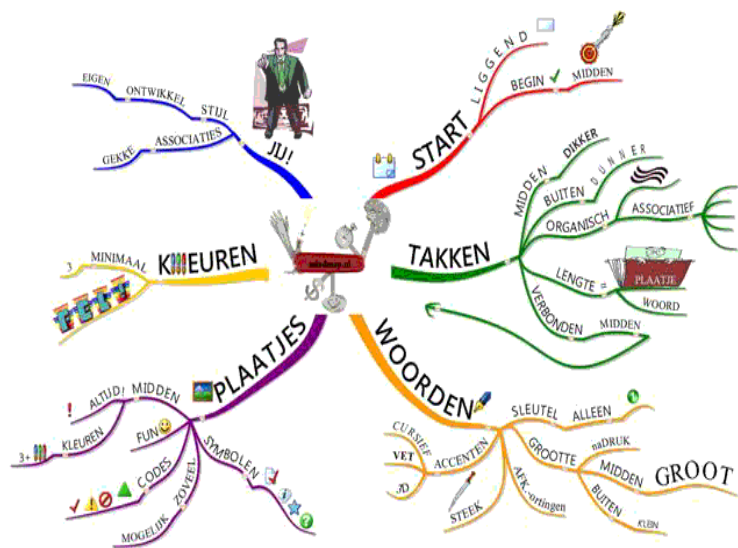
Vaak heb ik gelezen dat humor een handige extra is ☺.

Om als leerkracht en leerling beiden in de optimale leerstaat te zijn, moet er dus een bepaalde ontspannenheid en/of interesse zijn. Het blijkt dat complimenten geven vaak het meest effectief zijn voor de staat. **Als je complimenten geeft voor wat iemand heeft gedaan, kan die persoon er meer van doen. Dus: wat werk je vandaag netjes, kan iemand meer van doen. Een compliment moet wel altijd gemeend zijn.**

Ik moet vaak om jouw grapjes lachen	Je kunt goed knutselen	Je werkt goed door
		

2.3 Leren met leervoorkeuren

Er lijkt een verschil tussen “echt leren” en spelen. Ik weet het niet precies, want volgens mij willen we met leren iemand een vaardigheid of inzicht leren. Dat kan wat mij betreft op allerlei manieren. Er zijn zoveel goede hulpbronnen om ook uit te zoeken hoe jij zelf maar ook de leerlingen leren. Wat zou dat toch veel onnodige energie schelen.



Ik ben zelf erg fan van mindmaps.

Zeker voor vakken met veel kennis is dit handig. Dan kan de leerling de informatie zo indelen dat het aan de bestaande kennis koppelt aan de kennis die al aanwezig is. Er is heel veel te vinden op internet aan voorbeelden. En heerlijk creatief.

Natuurlijk hebben we al besproken dat er mensen zijn die een voorkeur hebben voor een bepaald waarnemingsstelsel ZIEN (kijken intern of extern) of HOREN (of spreken) of VOELLEN (=doen) en dan WETEN

Maar je kunt het ook onderverdelen in HOE je start: start je door de

WAAROM vraag of door de informatie

WAT of door

HOE je het gaat doen en misschien wil je zelfs wel vooral **NUT** weten. Meestal krijgen we leerstrategieën van Kolb op de PABO en toch is het de vraag of we ons zo bewust zijn hiervan. Iedereen start met de waarom alleen sommige hebben genoeg aan "omdat ik het zeg...", maar andere zijn dan nog niet tevreden.... In methodes staan niet altijd de WAAROM beschreven, wel handig te melden.



meervoudige intelligenties

is ook een manier is om je lessen in te delen naar. De verschillende intelligenties volgens de theorie zijn:

1. verbaal/linguïstische intelligentie (taalslim),
2. logisch/mathematische intelligentie (rekenslim),
3. visueel/ruimtelijke intelligentie (beeldslim)
4. muzikaal/ritmische intelligentie (muziekslim)
5. lichamelijke/kinesthetische intelligentie (beweegslim)
6. natuurgerichte intelligentie (natuurslim).

En al deze intelligenties kun je dan interpersoonlijke intelligentie (samenslim) of intrapersonlijke intelligentie (zelfslim) inzetten.

Als iets dus niet beklift zou je "een andere manier kunnen proberen".

Waar ik zelf als leerkracht bij "dit soort werkboeken (deze dus ;-) dan zou afhaken is Als een leerling iets dus niet makkelijk leert, LIJKT het alsof het de "fout" of nalatigheid van de leerkracht bijna is....want ...we hadden het op zo veel manier kunnen aanleren.....

HIERBIJ: je hebt een bepaald aantal uren in de lesweek, met een hele groep leerlingen, met veel doelen voor meerdere vakken, met duo-partners of in

ieder geval collega's en school ideeën.... En je hebt vaak methodes en afspraken in school..... dus Alles wat in dit werkboek genoemd wordt is als onderzoek of idee of optie benoemd. Maak gebruik van wat je wilt en het is idealistisch om te denken dat je in het huidige systeem iedere leerling per vak, per talent op maat kan bedienen.



Als ik dit schrijf hoop ik natuurlijk dat er leerkrachten zijn die denken: JA HOOR DAT KAN WEL! Mooi. Deel alsjeblieft je werkmethode, manier van leven en overtuigingen en GA ZO DOOR! SUPER!!!! Wees trots op wat je al doet en verander wat je kunt!

Hoofdstuk 3

Evaluatie

VERANDEREN

**IK ZIE HET LIEVER
ALS MEEBEWEGEN**

de
vader
van *Loesje*

www.loesje.nl

denhaag@loesje.nl

Hoofdstuk 3 Evaluatie

3.1 EVALUATIE (na onderzoek en werk (FLOW):

Deze periode is vooral om zoveel mogelijk onderdelen die niet meer werken los te laten. Te bepalen wat er allemaal is gebeurd. Wat goed is houd je over. Wat niet goed voelt, maar je een plan voor. Je moet dus ook kiezen. Er is misschien geen tijd om alles of zelfs maar een beetje te veranderen, dat is ook een keus! Tijd, investering en opbrengst moeten wel goed afgestemd zijn.



Het is dus even een periode na een activiteit of drukke tijd en voor een stille tijd.

In het leven lijkt dit het meest op een soort “midlifecrisis” maar dan op een gezonde manier. Je overziet wat je fijn vindt. Je laat los van oude gewoonten en tradities die jou als persoon niet meer steunen. Waarschijnlijk heb je ondertussen je eigen groep waarbij je veilig bent gevormd. Dat kan gezin en vrienden en hobby zijn en natuurlijk werkomgeving.

Op school is dit de periode om de toets eventueel af te nemen of om als leerkracht te reflecteren op werk. En ook weer bij te stellen waar nodig. We hebben natuurlijk veel papierwerk dezer dagen en daarover heb ik wel een uitgesproken mening. Ik vind dat nu de kwaliteiten van de leerkracht worden onderschat. Tot in detail moet worden vastgelegd en bijgehouden en gecommuniceerd met meerdere schijven..... waar een leerling nog extra ondersteuning voor nodig heeft. Dit kan zijn voor meer werk van hetzelfde, of uitleg van de oude stof maar dan beter voor de leerling, of moeilijker werk... Ik vind dat als de leerkracht een minimaal plan kan overleggen waarin aangegeven wordt wie extra tijd nodig heeft voor ondersteuning, dat een groot deel van de details kunnen vervallen. Vertrouw dat de leerkracht weet wat nodig is. Het papierwerk kost tijd en die kan nu niet aan voorbereiden worden besteed. Natuurlijk: het blijven keuzes: maar volgens mij is de controle op “kwaliteit” doorgeslagen.

TEST Representatiesystemen

(een voorbeeld van werkbladen, in boek velen....)

Het antwoord dat je het meeste aanspreekt geef je 4 punten.

Die daarna 3 punten en dan 2. Het antwoord dat het minste bij je past geef je 1 punt.

Tip: het eerste dat in je op komt is het beste.... En ga even uit van de functie als leerkracht voor deze keer ;-)

1 Het is eenvoudig voor mij om:

- ... aan de toon van de stem te horen of de leerling blij is.
- ... te zien bij binnenkomst hoe iemand in zijn vel zit.
- ... om te voelen of ik iemand moet helpen of niet.
- ... als ik weet uit het dossier hoe het kind de lesstof wil.

2 Wanneer ik aan een bepaalde leerling denk dan:

- ... krijg ik een bepaald gevoel.
- ... hoor ik de stem van die leerling.
- ... zeg ik tegen mezelf wat ik van die leerling vind.
- ... zie ik hem/haar voor me staan.

3 Ik baseer belangrijke beslissingen op:

- ... mijn gevoelens en intuïtie.
- ... dat wat het beste klinkt.
- ... wat er het beste uitziet.
- ... door de alternatieven en criteria te overwegen.

4 Uit mijn eigen lagere schooltijd herinner ik me nog:

- ... wat ik tegen mezelf zei.
- ... hoe ik me voelde op bijvoorbeeld een schoolreisje.
- ... de stem van de juf of meester.
- ... hoe het plein op school er uit zag.

5 Mijn communicatie wordt gemakkelijker door:

- ... de manier waarop ik me kleeft en eruit zie.
- ... de gevoelens die ik deel.
- ... de woorden die ik kies.
- ... de toon van mijn stem.

6 Tijdens een discussie ben ik te beïnvloeden door:

- ... de toon of het volume van iemands stem.
- ... of ik wel of niet een standpunt kan inzien.
- ... de logica van de redenering.
- ... of ik iets voel voor de onderliggende gevoelens.



De uitwerking: Stap 1: neem de antwoorden (de cijfers) uit de test over: dus uit de vragen, dezelfde manier in de rijen:

1	2	3	4	5	6	voorbeeld
... A	... K	... K	... D	... V	... A	3 V
... V	... A	... A	... K	...K	... V	1 D
... K	... D	... V	... A	... D	... D	4A
... D	... V	... D	... V	...A	... K	2K

Stap 2: plaats de cijfers in de onderstaande tabel, tel de cijfers per kolom op:

	Visueel (zien)	Auditief Tonaal (horen)	Kinestetisch (voelen)	Auditief Digitaal (denken)
voorbeeld	3 V	4 A	2 K	1 D
Vraag 1
Vraag 2
Vraag 3
Vraag 4
Vraag 5
Vraag 6
Totaal

Bij het totaal kun je zien wat je voorkeur is. Je gebruikt alle vier de representatie systemen en.... je hoogste score is waarschijnlijk degene waar je het meeste gebruik van maakt en dus de laagste het minst. Als een leerling net een ander representatie systeem heeft, is het logisch dat de informatie minder goed aankomt. Start de volgende keer met woorden die de ander makkelijker vindt. Dan kun je de ander beter bereiken en wordt communicatie relaxter.



TeVREDEn in het onderWIJS

Een werkboek voor leerkrachten en trainers in het onderwijs en voor de groep.

Voor diegene die tevreden en effectief voor de groep willen staan. Bereid om naar eigen proces te kijken en bewust te worden dat het makkelijker en met meer trots kan.

Dit omdat we al zoveel goed doen en nog altijd iets te leren hebben. Kijken naar het goede, leren van handige momenten en luisteren naar ons gevoel. Blij om kennis en vaardigheden over te dragen.

DANK voor het: lezen, maken & kijken.

Een heel praktisch en toegankelijk werkboek. Echt even doen en kijken waar je goed in bent en kiezen hoe en wat je wilt verbeteren.

We doen wat we kunnen. En dan met een tevreden gevoel naar huis te gaan 😊 !

Met lieve groet,
Mariëlle de Winter
november 2021

